

Impacto del asesoramiento sindical en salud laboral

Estudio elaborado por

Claudia Narocki, María José López-Jacob,
Eva Canaleta, Purificación Morán Barrero, y Pedro Briso-Montiano

Las/os autoras/es quieren agradecer a las coordinadora/es de asesoramiento,
asesores/as y delegados/as de prevención que con tanto entusiasmo han colaborado
en este proyecto.

Este proyecto ha recibido financiación de la
Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

Versión 2011

Índice

Resumen	1
I. Introducción	3
II. Metodología	4
III. Contexto normativo.....	5
IV. El modelo sindical de participación en salud laboral	12
La inspiración del modelo italiano	14
V. El asesoramiento en salud laboral en CCOO.....	16
Surgimiento y desarrollo	16
Objetivos del asesoramiento.....	16
Organización, funcionamiento y perfil profesional de los nuevos asesores	17
Organización y funcionamiento de las asesorías en CCOO.....	17
Coordinación del asesoramiento en las organizaciones territoriales.....	18
Coordinación de los diversos servicios territoriales de asesoramiento.....	18
Asesoramiento y actuación de los delegados	18
Contenido del asesoramiento al delegado.....	20
VI. Revisión de la literatura	22
Indicadores de efectividad de la labor de los delegados/comités de seguridad y salud.....	22
El aporte y el impacto del apoyo sindical.....	24
Factores del entorno.....	26
VII. Esquema conceptual.....	28
VIII. Resultados	32
1. Los objetivos y la metodología del asesoramiento.....	32
1.1 Evolución y consolidación del asesoramiento en salud laboral y de la figura del asesor/a.....	32
1.2 Cómo el entorno afecta a la definición del papel del asesor.....	34
1.3 Origen de la demanda de asesoramiento de los delegados, según los asesores	35
1.4 Desarrollo de la tarea de asesoramiento y contenido temático	38
2. Delegados/as, asesores, sindicato.....	40
2.1 La relación entre asesora/es y delegadas/os	40
2.2 La relación entre delegadas/os y el sindicato	41
2.3 La relación entre trabajadoras/es y delegados/as	42
3. Indicadores de impacto	43
3.1 Autoridad de los delegados de prevención ante la empresa, según los asesores	43
3.2 Autoridad de los delegados ante la empresa, visto por los delegados	48
3.3 Impacto ante otros actores de la prevención	51
3.4 Sujetos de impacto	54
4. Resumen de los resultados.....	56
IX. Conclusiones.....	59
X. Bibliografía	61

Resumen

Aunque la participación de los trabajadores en salud laboral esté bien definida en la normativa de prevención de riesgos laborales, debido a las resistencias empresariales y a la falta de apoyo público, resulta fundamental el apoyo sindical para el desarrollo del papel de las figuras representativas de los trabajadores en los lugares de trabajo. El sindicato Comisiones Obreras ofrece un servicio de asesoramiento en salud laboral cuyo carácter fue evolucionando, integrando un carácter técnico y una perspectiva sindical.

El trabajo de campo mediante entrevistas personales y grupos de discusión con asesores sindicales en salud laboral y con delegado/as de prevención que utilizaron estos servicios, centrado en la actividad de asesoramiento, ha permitido recoger la perspectiva de los propios actores de esta actividad, su percepción de factores de impacto y de los condicionantes internos y externos de éxito / fracaso, así como sus perspectivas sobre la mejora de la efectividad del asesoramiento.

Este trabajo ha permitido identificar múltiples impactos potenciales del asesoramiento, sobre diversos sujetos y situaciones, así como diversos mecanismos mediante los cuales este impacto se produciría. Pone de manifiesto que los asesores no sólo buscan impactos finales (la mejora de condiciones de trabajo y de reducción de riesgos específicos, y así incidir sobre la salud y seguridad) sino que centran su labor en impactos intermedios o de proceso, en relación a la participación de los delegados de prevención, ayudándoles a desarrollar su papel en la empresa.

Para ello, los asesores indican que han ido desarrollando un modo de trabajo basado en la escucha, que busca que el protagonismo en las empresas lo lleven adelante los propios delegados de prevención con el apoyo de los trabajadores y de los otros representantes de los trabajadores, en su caso, para propiciar un círculo virtuoso que consolide la figura del delegado de prevención y el protagonismo de los trabajadores en salud laboral. Para ayudar a que los esfuerzos que realizan los delegados obtengan resultados positivos, los asesores les ayudan a definir y priorizar los problemas, a definir los asuntos a tratar y definir la orientación de la intervención y una estrategia para la movilización de apoyos.

Hemos identificado las siguientes orientaciones que siguen los/as asesores/as

- Afianzar con la práctica participativa la idea de que las condiciones de trabajo pueden ser mejorada a través de la implicación colectiva de los trabajadores;
- facilitar la intervención sindical y aumentar la visibilidad del sindicato como autoridad cognitiva y generadora de conocimientos técnico-sindicales;
- aumentar el interés de la empresa por la salud de los trabajadores y por la mejora de la calidad de la actividad preventiva en todas de facetas, en la doble vertiente de cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales y de mejora de la condiciones de trabajo;
- mejorar la visibilidad social de los problemas para la prevención de riesgos laborales en las empresas, recabando, en su caso, la atención y el control y/o sanción por las autoridades.

Según los asesores, su trabajo brinda a los delegados de prevención diversos recursos técnicos y prácticos necesarios para realizar su labor:

- Reflexión sobre el alcance de su labor, de las del resto de los actores en la empresa y de los recursos con los que cuentan para realizarla;
- ayuda en la definición técnico-legal de problema o situaciones deficientes;
- ayuda para responder a cuestiones que plantean los compañeros de trabajo;
- apoyo técnico y una perspectiva alternativa respecto a la información técnica aportada por la empresa o el servicio de prevención, la mutua, etc.;
- mejora o incremento de las habilidades de comunicación y de representación de los delegados;
- ayuda directa en la realización de su tarea (interpretación de informes, oferta de herramientas para la evaluación de riesgos comunicación con los trabajadores, generación de propuestas, valoración de la información aportada por la empresa, denuncia, asesoramiento a trabajadores ante las mutuas, etc.) y asistencia a reuniones de comités de seguridad y salud, etc.;
- apoyo y refuerzo identitario para el desarrollo de su labor.

Además, los asesores expresan que aportan a los delegados de prevención un apoyo simbólico singular:

- El conocimiento experto técnico-sindical que manejan los delegados fortalece su estatus como conocedores de la realidad ante los interlocutores en la empresa, lo cual representa una fuente de respeto que incrementa su capacidad de construir relaciones de interlocución y negociación;
- la presencia, incluso física, del asesor/a en los lugares de trabajo propicia el reconocimiento del delegado como representante de los trabajadores, en su doble vertiente de representante de sus compañeros de trabajo y representante de una organización sindical.

Los delegados, además, expresan que el asesoramiento les aporta apoyo a su trabajo de representación tanto desde el punto de vista técnico como desde la óptica de recurso personal. Y en contraposición, señalan como otros posibles recursos de apoyo y soporte que podrían estar disponibles, como los servicios de prevención y/o la inspección de trabajo, son para ellos distantes e inciertos. Recibe mejor consideración el apoyo que pueden dar los técnicos de los institutos regionales de salud laboral, que son percibidos como más objetivos y por tanto como un recurso más utilizable. Por otra parte, los delegados también señalan que cuando se percibe el apoyo del sindicato todos estos interlocutores les respetan más y pueden ejercer mejor sus funciones.

I. Introducción

Tras la creación de la figura del **delegado de prevención** con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), como parte de una serie de disposiciones para la representación de los trabajadores en materia de salud laboral, los sindicatos impulsaron un proceso de designación de estos delegados que, según los datos disponibles, tuvo resultados cuantitativamente importantes. Actualmente existirían unos de 187.000 delegados de prevención - de los cuales unos 80.000 estarían vinculados al sindicato Comisiones Obreras (CCOO). Aunque son cifras significativas, su número es muy inferior al que se podría esperar teóricamente partiendo del número empresas en España. Además, su implantación en el tejido empresarial es desigual, particularmente según tamaño de empresa.

Como parte de la estrategia diseñada para dar apoyo a los delegada/os de prevención, la Confederación de CCOO ha venido construyendo una red de **asesoramiento en salud laboral** organizada territorialmente (por comunidades autónomas y provincias) y en algunos casos, también por sectores. Esta red estaba formada durante 2010 por unos de 190 técnico/as, que a lo largo de los últimos ocho años habían registrado unas 82.000 consultas en una base de datos común. El número de asesores que componen cada servicio de asesoramiento de las diversas organizaciones de CCOO es variado, en un rango que va de 1 hasta 30. Esta variación se puede explicar por el tamaño del territorio aunque también está relacionada con los recursos logrados en la negociación institucional.

El estudio que se presenta intenta responder a la necesidad, expresada por los asesores de los gabinetes de salud laboral de CCOO, de valorar de manera sistemática el efecto conseguido con el conjunto de consultas atendidas, para mejorar la efectividad de su trabajo.¹

Para abordar dicha demanda, se han identificado indicadores de impacto y factores que afectan a éste. Conviene aquí hacer una precisión sobre el concepto de **impacto**, diferenciando tres posibles abordajes. En primer lugar, el impacto del asesoramiento en salud laboral se puede estimar respecto del objetivo final de esta actividad: lograr mejoras efectivas de las condiciones de trabajo que afectan a la salud y seguridad de los y las trabajadoras. Sin embargo, la influencia de esta actividad sobre la salud y seguridad en los lugares de trabajo no es fácilmente observable de manera directa ni es fácil de aislar de otros factores. En segundo lugar, el impacto alude a **objetivos intermedios** relacionados con la capacidad de representación de los y las delegada/os, tales como la mejora de la capacidad de interlocución de estos representantes con la empresa, mejora o aumento de la participación en las prácticas empresariales de gestión preventiva, mayor peso de sus iniciativas, etc. Por último, el impacto también se puede observar en términos de satisfacción de las necesidades y/o satisfacción subjetiva de los delegados y trabajadores consultantes respecto al asesoramiento recibido. En general, en este trabajo nos centramos en el segundo sentido del impacto, aunque también hay referencias a los otros dos sentidos.

¹ ISTAS, Balance de las actividades de Asesora, 2008. ISTAS 2008 (Documento interno no publicado).

II. Metodología

Desde el punto de vista cronológico, en primer lugar se realizó una **aproximación conceptual** al impacto del asesoramiento sindical en salud laboral. Por una parte, se revisaron las fuentes de información sobre objetivos y los medios de esta actividad sindical en Comisiones Obreras, incluyendo el contexto normativo y socioeconómico que ha condicionado el recorrido de esta actividad. A la vez, se realizó una búsqueda bibliográfica en publicaciones científicas con el objeto de elaborar un marco conceptual que sirva de referencia para el trabajo de campo y el análisis de resultados.

Seguidamente se abordó el **trabajo de campo**, que consistió en entrevistas en profundidad semiestructuradas con guión abierto con asesores/as. Todos los asesores firmaron su consentimiento a la participación tras el traslado de los objetivos del estudio y con garantías de confidencialidad, que se han tenido en cuenta a la hora de redactar este informe. Se realizaron 8 entrevistas (tres hombres y cinco mujeres) durante el mes de julio de 2009, en los locales dónde los asesores/es realizan habitualmente su trabajo. Todas las entrevistas se grabaron y 7 de ellas fueron transcritas para su análisis (la octava no pudo ser transcrita por la mala calidad de la grabación, por lo que se trabajó directamente con ésta). También, se realizaron 2 grupos de discusión con asesores. Para el guión de la entrevista grupal se tomó en cuenta los resultados de las entrevistas en profundidad. Los criterios de selección de los asesores fueron antigüedad (en todos los casos, superior a 4 años en planes específicos de Asesoramiento) y su procedencia, para cada grupo, de territorios distintos. En el primer grupo se seleccionaron asesores que realizan funciones de coordinación de equipos de asesores/as. En estas sesiones estuvo presente, además de la investigadora de campo, una colaboradora externa encargada de realizar las transcripciones.

Además, se realizaron 2 grupos de discusión con delegada/os de prevención. Los delegado/as participantes fueron reclutados a través de los servicios de asesoramiento y como criterio de selección se acordó que las personas reclutadas hayan demandado en los últimos 12 meses, al menos en dos ocasiones, asesoramiento del departamento territorial de SL de CCOO. Otros criterios de selección fueron edad (un grupo con mayores de 40 y otro con menores de esta edad), distintas procedencias geográficas y sectoriales. Aunque se puso también como criterio que todos procedieran de empresas menores de 500 trabajadores, éste criterio no se cumplió, ya que algunos de los participantes pertenecían a empresas de tamaños superiores a 1000 trabajadores. Los grupos de discusión también fueron grabados y transcritos.

El contenido de las entrevistas y los grupos de discusión se analizó desde el análisis narrativo del contenido, centrado en el contenido manifiesto y un análisis del discurso, centrado en el contenido latente del mismo.

Por último, se elaboraron las conclusiones a las que llegó el equipo de investigación tras análisis conjunto de los resultados de las diversas fases de este trabajo.

III. Contexto normativo

Nuestra normativa de prevención de riesgos laborales proviene de la Directiva Marco y por ello también deriva indirectamente del llamado modelo Robens. Esta etiqueta hace referencia a las modificaciones normativas adoptadas en los años 70's en Gran Bretaña, inspiradas tanto en el modelo nórdico de participación como en la idea de autorregulación de las empresas. Esta normativa creó la obligación empresarial de **gestión preventiva**. Con este tipo de normativa, se sustituyó la anterior "regulación prescriptiva" por una "**regulación de proceso**", según la terminología empleada por Walters (2004) o "**auto-regulación parcial obligatoria**", según la define Tucker (2007) siguiendo a Rees (1988).

En la normativa de prevención resultante, la actividad preventiva de las empresas tiene dos focos nucleares. En primer lugar, la identificación y **valoración** de los riesgos para salud y la seguridad, base de conocimiento encaminado a la intervención preventiva. Y en segundo lugar, la selección, adopción y seguimiento de las medidas para la **eliminación** o control de los riesgos, de acuerdo a unos principios preestablecidos (Artículo 15 de la LPRL), que priman las medidas de protección colectiva sobre la protección individual.

Para poder alcanzar estos objetivos, la empresa ha de gestionar la prevención de una manera **sistemática, competente y participativa**. Para ser **sistemática**, la empresa ha de adoptar una política preventiva, ha de establecer un plan de prevención, una organización preventiva e integrar los criterios preventivos en la gestión habitual de la empresa y, en determinados casos, ha de pasar una auditoria de su gestión preventiva. Para garantizar que la gestión se hace con un nivel adecuado de **competencia**, la empresa se ha de dotar de y/o de unos recursos específicos de personal y servicios (y para asegurar su calidad, existe un sistema público de supervisión de estos servicios).

La gestión **participativa** alude a los mecanismos que posibilitan que los trabajadores puedan actuar para hacer efectivo su derecho a la protección de su salud en el trabajo. A los trabajadores se les reconoce no sólo el derecho a opinar sobre las condiciones de trabajo que afectan a su salud sino también a intentar influir en su mejora. Desde el punto de vista organizativo, este principio de participación, en empresas con más de cinco trabajadores, está traducido en disposiciones para la representación de los trabajadores para "*la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo*" (art. 34.2 LPRL). En particular, se canaliza mediante delegados de prevención. Y aunque los delegados/as de prevención pueden ser elegidos de diversas formas, siempre han de ser elegidos por los trabajadores, en España a través de sus representantes, y nunca por el empresario.²

² Durante el proceso de trasposición de la Directiva Marco, la definición de las funciones y derechos de delegados de prevención y los mecanismos para su elección supusieron un punto de fricción entre los sindicatos, gobiernos y patronal. La figura del delegado de prevención como representante de los trabajadores es una novedad de la LPRL, y no se deriva de los Comités de Seguridad y Salud, que existían antes de ésta. Tampoco evoluciona de la figura de Vigilante de Seguridad que regulaba el Art. 9 de la normativa anterior, la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, ya que éste era elegido por el empresario. El Art. 9 de la OGSHT disponía: "En las Empresas no obligadas a constituir Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo que ocupen cinco o más trabajadores, **el empresario designará un Vigilante de Seguridad**, cuyo nombramiento deberá recaer en el Técnico más calificado en prevención de riesgos profesionales o, en su defecto, en el trabajador que acredite haber seguido con aprovechamiento algún curso de Seguridad en el Trabajo o de

El Art. 35.1 de la LPRL define a los delegados de prevención como "los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo", trasponiendo así el art. 3. c) de la Directiva Marco 89/391/CEE.

A continuación se citan algunas disposiciones sobre participación en la LPRL:³

- Los trabajadores, a través de los delegados de prevención, han de participar en la elaboración del plan de prevención y en la evaluación de riesgos laborales *Artículos 16.*
- Los trabajadores deben ser informados de los riesgos de la empresa en su conjunto y de las medidas adoptadas frente a los mismos, y ser consultados y permitirse su participación en todo lo que afecte a la seguridad y salud en el trabajo: *Artículos 18.1, 33.1 y 36.1.c de la LPRL, y 1.2, 3.2, 16.2 y 21.2 del RSP.*
- Debe proporcionarse a los delegados de prevención las facilidades, la información, la formación y los medios necesarios para el ejercicio de sus facultades: *Artículos 36.2 y 37.2 de la LPRL.*
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo Artículo 36.2 f.
- La negativa a adoptar las medidas preventivas propuestas por los delegados de prevención deben ser motivadas: *Artículo 36.4 de la LPRL.*
- Debe constituirse, cuando sea exigible, el Comité de Seguridad y Salud y proporcionársele la información necesaria para el ejercicio de sus facultades: *Artículos 38 y 39 de la LPRL.*
- Los delegados de prevención pueden ejercer el derecho a interrumpir el trabajo por riesgo grave o inminente. *Artículo 21 de la LPRL*

Los delegados de prevención tienen reconocidos una serie de derechos específicos de participación que les permite influir en las condiciones de trabajo que afectan a su salud. Los delegados han de poder **conocer** las fuentes de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, para poder formular ante la empresa **demandas de mejora** y en su caso, presentar alternativas. También tienen derecho a conocer, valorar y dar su opinión sobre el funcionamiento efectivo de la gestión preventiva y de la organización de la que se ha dotado la empresa en que trabajan, sin ceñirse al plano formal sino valorando su eficacia para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Los delegados han de tener la capacidad de percibir y conceptualizar los factores que generan condiciones de riesgo y de valorar la acción preventiva en marcha, y esta capacidad es fruto de un trabajo de **formación, información y comunicación**, que por tanto resultan fundamentales para ejercer el resto de funciones.

El papel de los representantes de los trabajadores en la evaluación de riesgos es una de las piedras angulares de la participación. Según la normativa, la perspectiva para la evaluación de riesgos ha de ser **interdisciplinar**, y para ello, es necesario contar con el asesoramiento de servicios de prevención "multidisciplinares". Pero la evaluación también ha de tener una **perspectiva socio-técnica**, y esta se garantiza por la intervención de los trabajadores y de los delegados de prevención, ya que su especial posición les permite superar el enfoque puramente técnico en el que los trabajadores son únicamente "objeto" de la prevención. A través de los delegados de prevención, los trabajadores pueden aportar su perspectiva y conocimiento, que son imprescindibles para intervenciones preventivas adecuadas.

Socorrismo, y a falta de ellos, en el más preparado en estas materias, que deberá realizar, además, alguno de los cursos de referencia".

Por tanto, en todo caso, el Vigilante de Seguridad sería un antecedente del Servicio de Prevención y/o de los recursos preventivos. Si podría encontrarse relación con el Delegado Minero del Estatuto Minero de 21 de diciembre de 1983.

³ Llama poderosamente la atención el hecho que en el apartado que resume la normativa aplicable en relación a la **Consulta y participación de los trabajadores**, en la "Guía Técnica para la integración..." (p52) elaborada por el INSHT no se menciona el derecho a interrumpir el trabajo por riesgo grave o inminente ni a la participación en la elaboración del plan de prevención y en la evaluación de riesgos. Ver en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/guia_tecnica_integración.pdf

Para realizar su tarea, a los delegados se les asigna el derecho a obtener de la empresa determinados recursos, tales como el crédito horario, acceso a fuentes de información, formación, despacho o locales, etc. Mediante esta asignación de derechos y recursos a los delegados de prevención, la normativa potencia la participación de los trabajadores a través de esta figura, privilegiando así la llamada participación **indirecta** de los trabajadores. Este tipo de participación se contrapone conceptualmente a la participación directa (individual o a través de grupos organizados por la empresa) pues se considera que en ésta el sujeto carece de la necesaria **autonomía** de medios y objetivos, por su situación de subordinación a los objetivos empresariales.

Los delegados de prevención atienden también con frecuencia asuntos relacionados con el reconocimiento de **derechos de los trabajadores a prestaciones de la Seguridad Social relacionadas con daños a la salud relacionados con el trabajo** (reconocimiento de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales) y con actuaciones de la empresa y/o de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (en particular, altas y bajas, calificación y reconocimiento de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo). Los delegados intervienen en estos temas asesorando a las personas afectadas y/o intentando mediar ante estos agentes, a veces con ayuda de la representación sindical ante las mutuas. Este tipo de representación se basa legalmente en el conjunto de competencias definidas en el Estatuto de los Trabajadores para los delegados de personal y miembros de Comités de Empresa y no en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.⁴

Los delegados de prevención tienen derecho a representar al conjunto de todos los **trabajadores** implicados en el proceso de trabajo, a través de las diversas relaciones contractuales con la empresa, y no sólo a los que tienen relación laboral con su misma empresa. Aunque desde los sindicatos se ha trabajado desde hace tiempo inspirados en esta línea, desde 2004 estos derechos están reconocidos formalmente para el campo de la prevención de riesgos laborales.⁵

Aunque la acción preventiva es una obligación empresarial ineludible según la normativa, y aunque la normativa vislumbra la posibilidad de intereses confluentes entre trabajadores y empresarios respecto a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, también se contempla la posibilidad de que la resistencia patronal a realizar los cambios necesarios y solicitados por los representantes de los trabajadores en salud laboral pueda generar tanto **inmovilidad** de la situación como **conflicto**, con resultados inciertos desde el punto de vista de la salud y seguridad.

La normativa prevé que la actuación de los delegados de prevención pueda oscilar entre la colaboración y la **confrontación** más o menos ordenada (informando negativamente sobre las materias sobre las que son consultados, interponiendo denuncia ante la autoridad laboral, interrumpiendo el trabajo por riesgo grave o inminente, etc.). Los delegados tienen asignadas competencias y prerrogativas para promover la protección

⁴ Y hay que destacar que, además, algunos delegados de prevención atienden también temas relacionados con el impacto ambiental de las actividades de la empresa.

⁵ Real decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

de la salud de los trabajadores con autonomía, sin que su acción dependa del beneplácito empresarial.⁶

Para el caso en que el empresario **no** persiga los objetivos preventivos y/o no respete las reglas de juego establecidas, el propio marco legal introduce mecanismos que buscan compensar la desigualdad de poder en la empresa, y poder así conseguir los fines de la prevención de riesgos laborales y la protección de la salud y los derechos sociales. Los delegados que valoren que el diálogo con la empresa no se establece o no da resultados positivos, pueden solicitar **respaldo, apoyo externo**. Este respaldo puede provenir de varias fuentes.

En primer lugar, de las **autoridades y sus dispositivos de vigilancia y control**. Las autoridades y sus agencias de control y sanción (la autoridad laboral, la inspección de trabajo, autoridad sanitaria, agencias públicas de prevención de riesgos laborales, organismos de asesoramiento de carácter público, la vía judicial, etc.) tienen medios para lograr que las empresas modifiquen condiciones negativas de trabajo. Estos medios van desde la persuasión a la presión y sanción. El objetivo de estos dispositivos es forzar a la empresa a cumplir la normativa en lo que respecta a realizar las acciones necesarias para el **control** de las condiciones de trabajo nocivas que afectan a la salud y la seguridad de los trabajadores, aunque no sea su voluntad inicial. En los hechos, sin embargo, el grado de presión real que las autoridades ejercen sobre las empresas en el campo de la salud laboral es relativamente débil. La cobertura efectiva de la Inspección de Trabajo es baja y la cobertura de la actividad de inspección de los lugares de trabajo de las agencias de salud laboral de las Comunidades Autónomas es desigual desde el punto de vista territorial.

La otra fuente de apoyo a los delegados de prevención son los **sindicatos**. A todos los representantes de los trabajadores se les reconoce un papel en la prevención. *“A los Comités de empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde, en los términos que, respectivamente, les reconocen el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Órganos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes.”* (Artículo 34.2 de la LPRL). Los sindicatos pueden estar presentes en la empresa mediante **secciones sindicales**, que representan un recurso para movilizar el apoyo de la plantilla a la labor de los delegados de prevención. Además, la mayor parte de los delegados de prevención tiene una vinculación con algún **sindicato**⁷ y esto se relaciona con la forma prevista en la LPRL para su elección (salvo que por convenio se acuerde otro sistema)⁸.

⁶ Ver Davies (2005?) sobre la capacidad de los delegados para sancionar a las empresas incumplidoras, en Australia, mediante partes (provisional improvement notices).

⁷ El 80% de los delegados están afiliado a UGT o CCOO y el resto está afiliado a sindicatos con autonomía respecto de la empresa, según el SIGIS. El fenómeno de sindicatos dominados por la empresa es marginal y sólo cobra alguna importancia en ciertos sectores (hipermercados, etc.)

⁸ Según se describe en el artículo 35 de la LPRL, en las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal. En el resto de empresas los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la escala que allí viene descrita.

Los representantes del personal pueden acudir a su **sindicato** en busca de asesoramiento y también pueden convocar la presencia de técnicos en el lugar de trabajo. La normativa habla en particular de que se puede pedir la presencia de técnicos en las reuniones del CSS, con voz pero sin voto (Art. 38 LPRL) y estos técnicos pueden ser del sindicato.

Por otra parte, los sindicatos, gracias a la participación en la **negociación institucional**⁹, tienen capacidad para ayudar a resolver determinados problemas con los que se enfrentan los delegados y/o los trabajadores. El delegado accede así a una fuente de experiencia más amplia, que le servirá para desarrollar su papel en la demanda de mejora de la gestión preventiva, para la mejora de las condiciones de trabajo.

Los comités de seguridad y salud

Los comités de seguridad y salud (CSS) están definidos en la LPRL como órganos **paritarios** para la gestión de la prevención en la empresa a partir de 50 trabajadores. Mientras los Delegados de Prevención ostentan la representación de los intereses de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, el Comité de Seguridad y Salud ostenta la representación de los trabajadores pero actuando de forma colegiada con la empresa.¹⁰

La figura de los delegados y el funcionamiento de los CSS definidos en la LPRL apenas han sido desarrolladas en disposiciones posteriores para clarificar su papel en la gestión de la prevención, en particular en relación con los programas de prevención y el plan de prevención.

Aunque según la LPRL los Comités de Seguridad y Salud son obligatorios en todas las empresas con 50 o más trabajadores, las autoridades no realizan un seguimiento de su implantación real¹¹ ni de su impacto, como tampoco de las implicaciones de la (in)existencia o (in)eficacia para la efectividad de modelo de gestión preventiva participativa que propugna la LPRL.

Una serie de reformas normativas, de los últimos años, han venido a reforzar el papel que le asigna la normativa a los delegados de prevención y al comité de seguridad y salud.

La reforma de la LPRL mediante la *LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales*, en su exposición de motivos, punto V dice, "En todo caso, debe señalarse que la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa se ajustará a lo establecido en los artículos 36 y 39 de la Ley 31/1995 sobre competencias y facultades de los delegados de prevención y del Comité de Seguridad y Salud." pero no desarrolló sus funciones en la integración de la prevención.

⁹ En la LPRL se reconoció el derecho de participación de los trabajadores, a través de sindicatos, en el diseño y seguimiento de las **políticas públicas** para el mejor ajuste de lo previsto en el sistema de prevención. A través de la participación de los sindicatos más representativos en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud, a nivel estatal, y comisiones similares en las Comunidades Autónomas, y en las Mutuas de AT y EP.

¹⁰ La autonomía que siempre conservan los delegados de prevención respecto a la empresa hace que no exista una duplicidad de funciones entre la figura del delegado y la del Comité de Seguridad y Salud, tal como erróneamente interpreta J. Romeral Fernández en su tesis doctoral (El delegado de Prevención: perfil y competencias, Universidad Rey Juan Carlos, 2007) dado que en caso de ineficacia del Comité de Seguridad y Salud los delegados pueden acudir a otros modos de presión sobre la empresa como son la acción colectiva, el apoyo sindical o el apoyo de la autoridad (técnicos, inspectores) como modo de presión ante la empresa.

¹¹ Las sucesivas Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo y la reciente Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud de las Empresas sólo arrojan datos estimativos de su existencia. Estos indican que es relativamente alta en las empresas en las que hay presencia sindical, y en los sectores industriales. Ver en [OECT](#).

La “[Guía de Actuación Inspectoral para la integración de la actividad preventiva](#)” publicada por la inspección de Trabajo y Seguridad Social en 2006 no contiene siquiera una vez la palabra Comité, y menciona a los delegados de prevención sólo como objeto de actividades de formación. La idea de participación, sólo se enuncia en el resumen de lo que debe ser el texto del plan de prevención, en el cual se debe incluir “La articulación de los mecanismos de participación y consulta.” También se puede observar lo mismo en el protocolo asociado

http://www.mtas.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Normativa_y_Documentacion/Documentacion_Riesgos_Laborales/001/003/columna2/1.3PROTOCOLO_Integracion_de_la_Actividad_Preventiva.pdf

Por su parte, la [Guía Técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales](#) del INSHT constata la parquedad de la normativa en estos temas y propone establecer un proceso dentro del sistema de gestión.

“... respecto al procedimiento o forma de realización de la consulta, la normativa es poco explícita. El artículo 33 de la LPRL establece que las consultas deben hacerse “con la debida antelación”, lo que cabe interpretar a la luz de lo indicado en el artículo 36.3: “Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención (consultados) deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión”. Asimismo, para el establecimiento de los procedimientos de consulta debe tenerse en cuenta que las decisiones negativas del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deben ser motivadas.

A la vista de lo que acaba de exponerse en relación con el alcance, la ocasión, el destinatario y la forma de realización de las consultas parece claro que, por poco grande o peligrosa que sea una empresa, el proceso de consulta puede ser bastante complejo y admitir múltiples alternativas. Por ello, se considera que lo primero que el empresario debería hacer es *consultar a los trabajadores sobre el propio proceso de consulta*¹. A partir de ahí, puede analizarse la conveniencia de elaborar un procedimiento general de consulta y/o de integrarla en otros procedimientos y, en definitiva, de *identificar las unidades del Sistema de gestión de la empresa, incluido el Servicio de prevención, que tienen que intervenir en el proceso de consulta, y precisar su papel.*

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/GuiasTecnicas/Ficheros/guia_tecnica_integracion.pdf

La modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención mediante el [REAL DECRETO 604/2006](#) de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción vino a reforzar el papel de los delegados mediante reformas relevantes en el texto del Reglamento de los Servicios de Prevención, orientadas a caracterizar de manera más precisa la participación de los trabajadores. En el artículo 1.2, se dice ahora:

*Los trabajadores y sus representantes **deberán** contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y **colaborar** en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas **a través de la participación** que se reconoce a los mismos en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

*La participación a que se refiere el párrafo anterior incluye la **consulta** acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, la evaluación de los riesgos y la consiguiente planificación y organización preventiva en su caso, así como **el acceso a la documentación correspondiente**, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*

En contraste, el texto original del RSP establecía: “Los trabajadores **tendrán derecho** a participar, en los términos previstos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.”

En la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012) se ha incluido medidas que podrían incentivar la labor de los CSS, aunque carecemos de datos acerca de su impacto.

“La renovación del concierto del Servicio de Prevención ajeno se negociará, y en su caso, se acordará en el seno del Comité de Seguridad y Salud. En caso de desacuerdo el empresario presentará un informe motivando su decisión. En función de su viabilidad jurídica, se podrá acudir de mutuo acuerdo a órganos de solución extrajudicial de conflictos.

3.4. Cuando la modalidad de organización preventiva de la empresa (trabajadores designados, constitución de servicio de prevención propio, concierto con servicio de prevención ajeno) y la elección del servicio de prevención ajeno fueran acordadas en el Comité de seguridad y salud:

- Las empresas serán tenidas en cuenta en los programas de incentivación económica a que se refiere el

artículo 5.3 LPRL.

• *La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá incluir a estas empresas, con entre 50 y 500 trabajadores (250 si se trata de empresas que desarrollan actividades del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención), en los eventuales programas que puedan seguir al proyecto PREVEA tal y como se señala en la medida 1.1.*

• *Se ampliará el plazo legal de realización de la auditoría en las empresas que tengan esa obligación legal.”*

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

En diciembre de 2008, la Dirección General de la Inspección de Trabajo envió a todas las mutuas de AATTy EEPP nuevas instrucciones que venían a aclarar que para que una empresa pueda denunciar el convenio de asociación a una mutua (paso previo al cambio de mutua) es preceptivo contar con el informe positivo del comité de empresa o delegados de personal, en las empresas dónde éstos existan.

Esa línea de potenciación de la participación se encuentra también en el [Real Decreto 337/2010](#), de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción, que establece varios supuestos en los que las autoridades escucharán la opinión de los representantes de los trabajadores y/o del CSS.

Igualmente, el 1 de abril de 2010 se publico en el BOE el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral y el 4 de junio de 2010 se publico la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, que desarrolla los criterios establecidos en el real decreto. Allí se establece que los representantes de los trabajadores y el CSS deben haber emitido una opinión positiva como paso previo para que a la empresa se le conceda la reducción de cotizaciones.

IV. El modelo sindical de participación en salud laboral

La argumentación sindical que fundamenta el impulso a la participación en salud laboral es amplia y sólo una parte es resultado del moderno sistema de participación implantado en nuestro marco normativo con la LPRL. Una parte de la argumentación se puede considerar ya como **tradicional** como parte del fundamento de la estrategia sindical de defensa de la salud en el trabajo en las empresas, y sería la siguiente:

- La negociación colectiva de las condiciones de trabajo (salario, jornada, horarios, etc.) ha sido un factor importante de mejora de las condiciones para la salud y seguridad puesto que los trabajadores fatigados, mal formados, que se ven forzados a alargar su jornada para asegurar un salario básico, tienen mayores riesgos para su salud y seguridad (Walters, 2006).
- La acción sindical y la negociación en los lugares de trabajo para demarcar condiciones inaceptables, ha sido un motor de la mejora de las condiciones de trabajo y la raíz de la mayor parte de la normativa, como demuestran múltiples casos de la historia del trabajo
- Los delegados de los trabajadores tienen capacidad de dar visibilidad a los problemas percibidos por los trabajadores, exponiéndolos como tales ante otros trabajadores, ante la empresa o agentes externos.
- Los delegados ayudan a poner de manifiesto peligros para la salud no percibidos por otros agentes y a trazar una línea divisoria entre lo aceptable y lo inaceptable. La no-percepción de riesgos no sólo contribuye al daño directo a la salud sino que también frena la movilización para exigir entornos de trabajo saludables.

Como resultado de una etapa de movilización sindical por las condiciones de trabajo, que tuvo su cenit hace 40 años, principalmente en sectores industriales y en los países más industrializados, en la mayoría de los países se adoptó normativa acerca del gobierno de las empresas en las que se reconoce el derecho de participación de los trabajadores y sus representantes, en particular en salud laboral.

En este terreno, se han expuesto argumentos específicos que avalan la participación de los trabajadores en salud laboral mediante la figura específica del delegado de prevención así como el papel de los sindicatos en la gestión de la prevención en la empresa:

- Al asignar a los trabajadores un papel activo en la protección de su propia salud y seguridad y establecer la figura representativa del/la delegado de prevención, se contribuye a reducir la herencia de la división del trabajo típica del fordismo, entre trabajo de concepción y de ejecución, y sus efectos más alienantes y disciplinantes. En lugar de obediencia a los técnicos, los representantes de los trabajadores pueden establecer un diálogo con estos y con la empresa, orientado a la toma de decisiones orientadas a la salud. Las disposiciones normativas que otorgan un papel a los representantes de los trabajadores obligan a la empresa a negociar con ellos. Por el contrario, si estos representantes no ejercen su papel, conceden legitimidad a la inacción empresarial.
- La presencia en una empresa de sindicatos y delegados influye en el cumplimiento de las normas por la empresa y en las actividades de vigilancia del cumplimiento (enforcement) de las agencias regulatorias. Se ha observado que donde hay delegados, los trabajadores están más dispuestos a hablar con los inspectores. Y también que los inspectores visitan con más frecuencia y más cuidadosamente a las empresas con presencia sindical y que en esos casos dan menos tiempo a la empresa para corregir las

deficiencias y les impone mayores sanciones (Walters, 2006, citando estudios americanos).

o La presencia de delegados específicos de prevención fomenta el desarrollo de mecanismos de comunicación entre trabajadores. La labor comunicativa de los delegados favorece el desarrollo conceptual de problemas que perciben los trabajadores de manera más o menos difusa¹². Los delegados ayudan al colectivo de trabajadores a construir su percepción del riesgo. La identificación por el colectivo es una manera de conocimiento y comprensión, una manera de establecer lazos y un medio para ganar dignidad a través de la palabra (Vogel, 2003).

o Los delegados suelen exigir que se incluya en la evaluación de riesgos y en el plan de prevención factores que van más allá de los riesgos más evidentes (de seguridad, físicos, químicos), y contemplan otros, que aunque están reconocidos por la LPRL no se suelen avistar en las evaluaciones de riesgos y en el plan de prevención convencional: los derivados de la organización del trabajo y del modo de introducción de determinadas tecnologías, los psicosociales, y los ergonómicos. Así, los delegados de prevención resultan fundamentales para que se aplique la concepción **holística**¹³ (multidisciplinar, según el RSP) del ambiente de trabajo que se contiene en nuestro marco legal.

o Los delegados representan un modo de concentrar fuerzas para lograr conceptualizar las percepciones de los trabajadores y transformarlas en demandas. Con los delegados de prevención, los trabajadores adquieren cierto nivel de control positivo sobre su ambiente de trabajo, y en la medida que participan en el diseño, mantenimiento del sistema de gestión preventiva, necesitarán menos ejercer controles “negativos” (Renner, 2004).

o Cuando los trabajadores pueden aplicar su creatividad y actividad para innovar sobre máquinas y procesos con los que se encuentran a diario, desmantelando las barreras tradicionales, tanto culturales como estructurales, a una participación significativa de los trabajadores se consigue el máximo nivel de seguridad. El reto es convertirse en sujetos, para conseguir que la salud y seguridad laboral sean una parte vital, central, de la vida cotidiana de los trabajadores, más que una fuerza externa generada por otros, que entra periódicamente en la planta y luego desaparece (Renner, 2004). Cuando se consigue, desaparece el habitual divorcio entre los procedimientos formales y el funcionamiento real, y se reduce el problema de “violaciones” de las normas. La eliminación de riesgos se emprendería mediante análisis orientados a factores causales multidisciplinarios, y el análisis de causas de los accidentes apuntaría a causas reales y no culparía a los trabajadores.¹⁴

¹² La no-percepción de riesgo puede ser interpretada a veces erróneamente como ausencia de riesgo. Este hecho reafirma la importancia del conocimiento autónomo como condición para que la participación contribuya a la prevención, y es una de las razones por las que la participación indirecta tiene tanto valor preventivo. Los trabajadores no informados, pueden ser llamados a participar como individuos, por ejemplo, a través de una encuesta, y en estas indicarán ausencia de riesgo dónde sí lo hay porque no lo reconocen, puesto que la empresa no les ha informado. En cambio, los delegados son activistas de la prevención que buscan sus propias fuentes de información. Esto debe tomarse en cuenta en la interpretación de datos de exposición recogidos mediante encuestas. Al respecto, cabe poner el ejemplo del análisis que hace Coutrot (2008), responsable de la encuesta francesa DARES, acerca de la percepción de riesgo de los conductores profesionales franceses. Aunque según los registros oficiales franceses, la incidencia de accidentes en los conductores profesionales ha disminuido, las encuestas revelan que la percepción del riesgo de accidente de este colectivo se ha multiplicado y lo explica como resultado de la labor de concienciación y formación dirigida a todos los conductores y a los profesionales en particular. Thomas Coutrot, Do HSCs work? An empirical multi-source analysis. In Safety reps in Europe: a vital asset for preventive strategies A joint Conference of the European Trade Union Confederation and the Health and Safety Department of the ETUI-REHS Brussels, 11 and 12 February 2008. Disponible en <http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsevents/files/Epsare-Coutrot.pdf>

¹³ Ver Deutsch.

¹⁴ Hay que contraponer esta perspectiva de la participación con los sistemas basados en el comportamiento. En estos (Behaviour-Based Systems) el enfoque se centra en el comportamiento individual, no hay medidas de control hacia arriba, la participación de los trabajadores se coopta y se

Este potencial **positivo de la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales a través de sus delegados específicos, de prevención**, constituye una auténtica “**ventaja de proceso**” de la participación en la gestión preventiva y están en la lógica de la demanda de derechos de participación. Además, estas “ventajas de proceso” son coherentes con objetivos sindicales más generales y los retroalimentan, además o al margen del impacto real que los delegados logren sobre la salud y seguridad en las empresas.

La inspiración del modelo italiano

Es habitual situar en los años 60 y 70 del siglo XX una nueva fase de respuesta de los trabajadores de los países industrializados a sus condiciones de trabajo. Se puede decir que los desarrollos normativos que confluyen en la Directiva Marco y en nuestro marco normativo de la prevención, fueron resultado de la respuesta política al movimiento de demanda de mejoras en la calidad de vida en el trabajo y en la protección de la salud en el trabajo que comenzó a extenderse en los sectores industriales durante esos años.

Una de sus principales manifestaciones, al menos la que tuvo el mayor impacto ideológico, es el llamado **modelo italiano**. Este consistía en que los trabajadores, mediante un trabajo de base en sus centros de trabajo, buscaran la autodefensa de su salud y la mejora de las condiciones de trabajo mediante un nuevo tipo de activismo. Su piedra angular era que la determinación de los factores de riesgo presentes en el medio de trabajo y que ponen en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores (la “evaluación de riesgos”) no se puede dejar en manos de expertos y que todos los trabajadores deben participar en su identificación y control. La razón principal era que los expertos no identificaban todos los riesgos: la participación de los trabajadores era necesaria para incluir no sólo el ambiente químico y físico del trabajo sino también el modelo organizativo del trabajo y sus efectos psicológicos.

De este modo, los trabajadores protagonizaron un proceso de creación de métodos de intervención y criterios de evaluación para su propio entorno de trabajo. Se convirtieron en líderes de los técnicos de salud en los lugares de trabajo. Por primera vez los trabajadores participaban en discusiones y negociaciones relacionadas con la organización del trabajo. La innovación decisiva en la lucha contra los peligros en los lugares de trabajo tuvo lugar en 1961 cuando se implementó una nueva estrategia para trabajadores y sindicatos en una fábrica química de Turín. Un grupo de trabajadores, sindicalistas, técnicos y médicos (sin experiencia previa como médicos del trabajo) llevaron a cabo una investigación de las condiciones de trabajo de una fábrica que los trabajadores consideraban peligrosa. La importancia y la originalidad del estudio residen en los procedimientos adoptados. En primer lugar, se usaron datos de daños y enfermedades para señalar peligros no reconocidos previamente, por la ausencia de otro tipo de datos. En segundo lugar, participaron los técnicos de la empresa, y 3) Los sindicalistas locales recuperaron la experiencia y la convirtieron en paquetes de demandas de cambio en el ambiente de trabajo. Este esfuerzo se expandió desde un lugar de trabajo a la empresa y a la sociedad, tratando de involucrar al gobierno municipal y provincial. Esto llevó a demandar a la empresa cambios y a la negociación colectiva sectorial. En 1966, ya se definió el objetivo de “definir un modelo de

corrompe en “cooperación del empleado”; y el análisis de causas de accidentes se sustituye por la búsquedas de culpables (que son siempre los trabajadores, por sus comportamientos inapropiados).

intervención en el lugar de trabajo basado en la experiencia de los trabajadores y en sus nuevas responsabilidades de los trabajadores y sus representantes”.

Los participantes en este movimiento ganaron estima y adherentes en los principales sindicatos y en particular entre los trabajadores de algunas empresas. Este grupo logró expresar un modelo político-técnico ambicioso. Convirtió conceptos complejos en eslóganes simples como “la salud no se vende” “cuatro grupos de factores de riesgo” “no delegación (de la autonomía en el proceso de toma de decisiones)” “el grupo homogéneo” “validación consensuada”. La confianza en el modelo se incrementó con los logros tangibles en términos de salud que confirmaban que la lucha valía la pena y que las condiciones de trabajo no son “objetivas” e inamovibles sino que se pueden cambiar y los efectos del cambio sobre la salud son perceptibles. Esto incrementó el porcentaje de luchas que tenían que ver con el ambiente de trabajo del 3% en 1969 al 16% en 1972. Con estas luchas se ganaron derechos de intervención de los trabajadores en cualquier discusión preliminar acerca de la reestructuración de las empresas, la disposición de nuevos equipos de trabajo, o programas.

Esta etapa de lucha finaliza en Italia con la promulgación de la ley de salud pública (Ley 833) en 1978. Por lo tanto, la trasposición de la Directiva Marco en 1994 (Dlvo 626/94, en vigor desde 1996) fue fruto de presiones externas. **El nuevo modelo de gestión** que emana de la Directiva Marco responde a nuevas formas de organización del trabajo en la cual la participación de los trabajadores significa adhesión colaborativa y basada en la motivación y nuevos estilos de liderazgo participativos reemplazan al estilo de gestión patronal autoritario de la fábrica fordista.¹⁵

15

Ver Francesco Carnevale y Alberto Baldasseroni. A history of Union Struggles for Control of the work Environment in Italy. International Journal of Occupational and Environmental Health. Jan-Mar 2005, 11, 1. pp 6 -11.

V. El asesoramiento en salud laboral en CCOO

Surgimiento y desarrollo

El asesoramiento especializado en salud laboral es una práctica que se ha venido implantando en el sindicato CCOO desde antes de la aparición de la LPRL. En muchos territorios y federaciones ya existía anteriormente un trabajo sindical en salud laboral, organizado de distintas maneras. Generalmente este trabajo se desarrollaba desde las secretarías de “acción sindical”. En salud laboral trabajaban sindicalistas-activistas que teniendo o no formación especializada, eran promotores del trabajo sindical en estos temas y así acumularon una amplia experiencia en asesoramiento a trabajadores y delegados sindicales. Sus líneas de trabajo se derivaban de los documentos congresuales de acción sindical, que enunciaban principios.

Su colectivo de atención eran los trabajadores y delegados en general, ya que aún no existían los delegados de prevención. Asesoraban a delegados que participaban en “comités de seguridad e higiene” que eran órganos paritarios definidos en la normativa anterior y que debían funcionar en todas las empresas de más de 100 trabajadores. También atendían a trabajadores afiliados que acudían generalmente a consultar en relación a **daños a la salud** ya sufridos. Muchos de estos casos eran derivados a la asesoría jurídica puesto que entrañaban cuestiones relativas al reconocimiento de contingencias profesionales de la Seguridad Social y/o a recargos de prestaciones.

Con la entrada en vigor de la LPRL, surge la necesidad de desarrollar una estrategia sindical de designación, formación y apoyo a delegados de prevención, para promover su participación en la “gestión preventiva” en los lugares de trabajo, tal como se dispone en la nueva ley y en concordancia con la Directiva Marco. También la oportunidad para el desarrollo de líneas de trabajo con el apoyo de fondos públicos, disponibles gracias a la negociación institucional. Así se desarrollaron tres líneas principales de trabajo: **formación** de delegados de prevención, principalmente mediante cursos; **información** (mediante una revista orientada específicamente a delegados de prevención, páginas web, guías para la acción sindical, jornadas etc.) y **asesoramiento** según demanda.

A la vez, las organizaciones de CCOO se reorganizan con el objeto de “especializar” la acción sindical en salud laboral a través de la generalización del desdoblamiento de las secretarías de las ejecutivas territoriales y sectoriales, para incluir unas nuevas “responsabilidades” de **salud laboral** en las organizaciones dónde no las había.¹⁶ Algunas de las personas ya integradas como liberadas o contratadas en los “gabinetes de salud laboral” pasaron a formar parte de las ejecutivas de las distintas organizaciones (“responsables”), el resto de contratados pasó a denominarse “técnicos” y/o “asesores”.

Objetivos del asesoramiento

A continuación, se examina el discurso de CCOO en la documentación disponible en Comisiones Obreras e ISTAS para identificar los **objetivos del asesoramiento** y de delegado/a de prevención (como **modelo ideal**¹⁷) entresacando aquellos aspectos que

¹⁶ En algunos casos, junto con medio ambiente.

¹⁷ Siguiendo la metodología de Max Weber.

resulten indispensables para comprender las acciones de los agentes y las opciones organizativas de éstos.

La definición de objetivos sindicales para los servicios de asesoramiento en salud laboral no se ha enunciado de manera diferenciada de los objetivos más amplios de la acción sindical en salud laboral. Sólo nos consta que están definidos en un documento de formación de nuevos asesores, elaborado por ISTAS¹⁸. En este documento, las funciones del asesor/a están definidas únicamente desde una perspectiva organizativa y se resalta su carácter instrumental respecto a la “estructura sindical”, que es la fuente de autoridad y de toma de decisiones organizativas.

Organización, funcionamiento y perfil profesional de los nuevos asesores

Las prácticas de captación de nuevo personal para trabajar en las asesorías actualmente difieren entre las diferentes organizaciones que conforman CCOO. Cuando es posible, se reclutan personas con vinculaciones y experiencias previas con el sindicato (en particular, formadores en salud laboral). Cuando no es así, no hay establecida una definición única del perfil profesional del asesor para su reclutamiento, aunque debe poder responder a las funciones de “asesoramiento en aspectos técnicos de la salud laboral” como de “asesoramiento sindical”. Dado que no existe una formación homologada como asesor sindical que sea ajena a la propia práctica sindical, las cualificaciones formales que se pueden requerir a nuevos asesores se reducen a los aspectos técnicos de la salud laboral, con lo que los asesores suelen ser técnicos titulados según los programas definidos en el Reglamento de los Servicios de Prevención, generalmente en el grado superior.

Aunque se espera que un asesor con experiencia combine de manera **adecuada** y **equilibrada** su faceta técnica con la sindical, el embrague entre los diversos componentes del perfil se ha de desarrollar una vez incorporados a la organización en la que se incorporan. Se esperan del asesor capacidades de **activista** y **movilizador**, con alta identificación con los objetivos sindicales. Además, se espera una alta capacidad comunicativa. Todo esto es necesario para poder transmitir, a la vez, tanto **autoridad** y **apoyo** como **cercanía** y **accesibilidad**.

Tras su incorporación a las organizaciones, la mayoría de los asesores participa en un “curso para nuevos asesores” que se desarrolla anualmente desde ISTAS (ver más abajo, bajo Coordinación del asesoramiento).

Organización y funcionamiento de las asesorías en CCOO

Las experiencias prácticas de organización de asesorías son variadas, pues la Confederación de Comisiones Obreras se caracteriza por la autonomía organizativa de las organizaciones que la componen. Aunque hay servicios de asesoramiento en salud laboral en algunas organizaciones sectoriales, la mayor parte de los servicios de asesoramiento en salud laboral están ubicados fundamentalmente en las organizaciones territoriales (todas). En ambos casos su **actividad** depende de los planes de trabajo trazados por la dirección elegida en el congreso de su organización. La persona

¹⁸ Según los lineamientos establecidos en el Patronato de ISTAS.

responsable define las prioridades concretas de la acción del **departamento** de salud laboral.

Coordinación del asesoramiento en las organizaciones territoriales

En cada organización territorial de CCOO se organiza el apoyo a la acción sindical en los centros de trabajo a través de las federaciones sectoriales territoriales, mientras que hasta ahora la mayor parte de los asesores de salud laboral están adscritos a la “secretaría de salud laboral” de la organización territorial. Para la coordinación organizativa interna, algunas organizaciones han protocolizado el modo de aunar esfuerzos y poner en común las actividades de apoyo sindical a delegados y trabajadores que se dan desde las diversas instancias. Así, cuando los delegados o trabajadores se dirigen directamente a los asesores de salud laboral, éstos deben procurar la coordinación inversa para evitar conflictos organizativos.

Además, a veces surgen duplicidades también con la atención brindada por los servicios jurídicos del sindicato. Además, a veces el asesoramiento ofrecido responde a lógicas diferentes pues hay casos en los que la interpretación de la norma para defender derechos en las empresas no es igual a la que se hace para actuar ante un tribunal. Cuando esta diferencia de perspectivas no se explicita mediante un “trabajo en equipo”, puede ser considerada por los actores como una fuente de conflicto.

Coordinación de los diversos servicios territoriales de asesoramiento

Paralelamente al proceso de expansión de los servicios de asesoramiento de las organizaciones territoriales, la Confederación Sindical creó un servicio para dar apoyo a las capacidades de asesoramiento técnico a asesores y para favorecer dinámicas de coordinación entre asesorías. Este servicio de coordinación del asesoramiento se puso a cargo de ISTAS, entidad que a su vez cumple funciones de asesoramiento para la Confederación.

Su función de este servicio es contribuir a la mejora de la calidad del asesoramiento mediante el fomento de la coordinación, el intercambio de experiencias entre asesores, la formación continua de los asesores, la documentación compartida, la protocolización de vías de intervención en determinadas temáticas, el apoyo técnico puntual a asesores, el registro de las consultas atendidas,¹⁹ etc.

Asesoramiento y actuación de los delegados

La estrategia sindical en salud laboral se orienta a informar, dar respaldo, apoyo y formación a los trabajadores para que puedan asumir su representación en salud laboral en los centros de trabajo. El respaldo sindical a los delegados de prevención puede entenderse como un intento de **contrarrestar** las condiciones adversas en las que realizan su labor (las dinámicas de las propias empresas, de su entorno de mercado, del entorno social y el contexto institucional). Para ello, se ofrece a los delegados de

¹⁹ La mayoría de los asesores utiliza un sistema de registro de consultas unificado, denominado ASESORA, coordinado por ISTAS. Cada asesor tiene que estar dado de alta en el sistema para poder registrar las consultas que atiende. Los derechos de consulta de esta base de datos están delimitados según varias categorías de usuarios: coordinadores de la red, coordinadores y responsables de los gabinetes de asesoramiento y asesores individuales.

prevención **recursos, apoyo, respaldo y capacidad de presión** para ayudarles a conseguir la implantación de un modelo participativo que logre mejoras en las condiciones de trabajo que afectan a la salud y seguridad, que los trabajadores en el centro de trabajo se hayan propuesto conseguir.

Para la promoción de la salud laboral de los trabajadores, los delegados de prevención han de estar convencidos de su papel, formados y dispuestos a hacer frente al determinismo tecnológico y economicista, a la gestión jerárquica, de modo que puedan influir sobre las condiciones de trabajo y logren mejoras, hacia la salud y seguridad en el trabajo. Para llevar adelante este papel, los delegados de prevención necesitan determinados conocimientos y **habilidades**. Han de conocer sus funciones, sus competencias y sus derechos, así como las obligaciones empresariales, el funcionamiento de los órganos de representación en la empresa y en salud laboral (los comités de seguridad y salud), sus derechos a recursos como créditos horarios, etc. Además, deben tener conocimientos que les permitan identificar riesgos y alternativas preventivas, valorar la información aportada por la empresa y reclamar información adicional.

Además, los delegados han de tener una perspectiva analítica sobre su papel en la empresa, partiendo de la realidad de las relaciones laborales como contexto general y de las de su empresa en particular. Por tanto, la formación ha de capacitarle para el diálogo y la negociación. Los delegados han de tener una imagen de su papel y de cómo se puede desarrollar -utilizando los canales y mecanismos de participación de los trabajadores en la empresa, para poder influir en la gestión preventiva de la empresa.

Desde el sindicato se ofrece formación inicial a los trabajadores que han resultado elegidos como delegados de prevención y se les proporciona orientación para su labor así como recursos específicos, para el desarrollo de la perspectiva “técnico-sindical”:

- Guías (manuales) de estrategia sindical y guías para la acción
- Información y difusión de buenas prácticas y experiencias positivas
- Formación temática
- Asesoramiento directo

Mediante estos recursos se busca que los delegados desarrollen diversas habilidades, que son las que caracterizan a un delegado **“activista”**. Estas son, por ejemplo:

- Autonomía cognitiva respecto de la empresa para identificar riesgos: capacidad para entender e identificar las raíces de los riesgos en los lugares de trabajo
- Respeto y valoración del conocimiento “obrero”
- Capacidad de representación / disposición a la disputa, contestación.
- Capacidad para la elección de herramientas (persuasión y argumentación) o (movilización o denuncia = poder).

En este sentido, el asesoramiento sindical directo ofrece a los delegados:

- Refuerzo de su capacidad de argumentación sobre bases legales o científicas.
- Ayuda para re-situar una situación estancada
- Respaldo simbólico

Los delegados, deben realizar una labor de desarrollo de sus propias habilidades y auto-informarse. La empresa, en el mejor de los casos, les suministra la información en bruto,

y son los delegados, con su interpretación de los datos y del contexto, a través del contacto con los demás trabajadores, y su propia observación, los que identifican qué asuntos necesitan respuesta y establecen prioridades.

Contenido del asesoramiento al delegado²⁰

Desde el punto de vista de Comisiones Obreras, la importancia del papel de los delegados de prevención reside en que el ejercicio de sus derechos ha de servir para que se eliminen o controlen los riesgos identificados, promover la salud laboral y ahondar en los derechos de participación de los trabajadores. Los siguientes ejes se expresa en líneas de intervención, guías para el delegado y en los materiales de formación para delegados, y es parte de la orientación sindical derivada de sus congresos.

Se trabaja partiendo de la idea de que el ejercicio de los derechos de los trabajadoras/es forma parte de la construcción de la salud en el trabajo. La acción de los delegada/os de prevención desarrolla principios y mecanismos de **democracia industrial** previstos en la normativa.²¹

Dado que la tarea del delegada/o se desarrolla en la empresa, en el marco de las relaciones laborales, el sindicato trata de fortalecer las capacidades de representación de los delegados para ahondar el diálogo con el resto de los trabajadores, para descubrir los problemas y ajustar su acción a sus demandas.

El respaldo **técnico** que el sindicato ofrece a los delegados de prevención, a través de formación, la información y el asesoramiento directo, se orienta tanto a vigilar de cerca la gestión preventiva de la empresa, como a elevar los estándares de protección de los trabajadores frente a los factores de riesgo para la salud y seguridad.

El respaldo técnico que ofrece el sindicato ha ido singularizándose como un enfoque crítico, que se desarrolla conceptualmente a lo largo del tiempo, y que se suele denominar “**enfoque técnico-sindical**”. En este **enfoque** se reconoce que las relaciones laborales son un terreno de conflicto que se manifiesta en el campo de la salud laboral de muchas maneras. Por una parte, hay un conflicto que gira en torno a la extracción del trabajo (la intensidad y la duración de la jornada) que afecta a las condiciones de trabajo y así a la salud de los trabajadores: condiciones de jornada, salariales, etc. Por otra parte, el conflicto se manifiesta en el terreno de lo que habitualmente se denomina prevención de riesgos laborales. Cuando los trabajadores actúan como sujetos, se produce una pugna para establecer qué situaciones son aceptables desde el punto de vista de la salud de los trabajadores y cuales no. Dado que el marco normativo e

²⁰ Aunque en el siguiente apartado hablamos a veces de “los sindicatos”, en la descripción nos referimos principalmente a CCOO, aunque también tomamos elementos del discurso del movimiento sindical más amplio que comparte y desarrolla estos planteamientos.

²¹ “La doctrina y la jurisprudencia europeas han señalado que el trabajador no solo es titular de los derechos específicos que se le reconocen en tanto trabajador, sino que además, sigue siendo titular de aquellos derechos (inespecíficos), que le corresponden en tanto persona. Esos derechos individuales, civiles y políticos, tales como los derechos a la dignidad, al honor, a la intimidad, a la libertad de pensamiento y de su expresión, a la libertad de cultos, de reunión, etc., no caducan por la celebración de un contrato de trabajo o por la incorporación a una unidad productiva denominada empresa. El reconocimiento y **ejercicio** de estos derechos por el “ciudadano-trabajador”, es a menudo denominado como “ciudadanía en la empresa” (o “ciudadanía laboral”, “ciudadanía social”, “ciudadanía industrial”). Tomado de Ermida Uriarte <http://www.upf.edu/iuslabor/022006/Editorial.pdf>. En el “etc.” entendemos que se incluiría el derecho a la salud.

institucional actual identifica la salud laboral como un campo de negociación en la empresa, que el enfoque sea técnico además de sindical es un apoyo necesario para convencer y ganar.

La normativa dispone la participación de los delegados en la investigación de accidentes y daños y en la evaluación de riesgos. En la evaluación de riesgos, su participación abarca todas sus fases, incluida la adopción de las referencias técnicas que servirán en cada caso para establecer si existe o no riesgo para la salud de los trabajadores (RSP, artículos, 3, 4, 5 y 6)²². Esto significa que los **criterios de riesgo** son “negociables” (se puede lograr elevar el nivel de protección) y esta negociación se suscita en cada caso y en cada empresa, y se ha de contar con la opinión de los delegados, por lo que éstos necesitan contar con referencias técnicas, y por tanto, con respaldo.

El respaldo a los delegadas/os puede provenir de tres fuentes: apoyo interno de los trabajadores, apoyo externo sindical y apoyo de las autoridades. Las tres fuentes están en permanente interacción y se refuerzan mutuamente, y los delegados de prevención han de hacer un trabajo para movilizarlas. Lo singular del apoyo sindical es su autonomía frente a la empresa.

El apoyo sindical a la labor de representación de los delegados de prevención también se expresa en la presión sindical por introducir los temas de salud laboral en las relaciones laborales, tanto en la **negociación colectiva** como en la **negociación institucional**, además en los lugares de trabajo. En este sentido, a través del asesoramiento se identifican problemas graves no atendidos y pueden ser trasladados como alertas ante las autoridades.

En suma, el apoyo sindical a los delegados no se enfoca únicamente a ofrecer orientación técnica para los problemas que amenazan a la salud de los trabajadores en las empresas sino también a facilitar la **intervención sindical**, ayudando a generar **demanda, alternativas, y herramientas de movilización**.

²² El REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997, en su CAPÍTULO II, Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, Sección 1ª Evaluación de los riesgos, incluye los siguientes artículos [Artículo 3: Definición](#); [Artículo 4: Contenido general de la evaluación](#); [Artículo 5: Procedimiento](#) ; [Artículo 6: Revisión](#)

VI. Revisión de la literatura

El punto de vista entusiasta respecto al efecto potencial de los delegados de prevención sobre las condiciones de trabajo conforma tanto el fundamento de la normativa que les asigna sus competencias y derechos como de la reivindicación sindical de apoyo a su labor. Partiendo de este hecho, la figura de los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud²³ se ha convertido en objeto de numerosos estudios empíricos fuera de nuestro país. Las evidencias sobre la debilidad de la implantación real de la figura del delegado de prevención, 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.

En este capítulo, con el fin de contar con un esquema conceptual para valorar el impacto del asesoramiento, revisamos la literatura para responder a tres tipos de asuntos:

1. Indicadores y correlatos de efectividad de la labor de los delegados/comités de seguridad y salud: cómo ha de valorarse el impacto real de los delegados de prevención sobre las condiciones de trabajo, que indicadores han de utilizarse, y cómo medir dicho impacto.
2. Impacto del apoyo sindical sobre la efectividad de la labor del delegado y así a la salud laboral y sus indicadores
3. Factores que inciden sobre el desarrollo y extensión de estas figuras en los lugares de trabajo – análisis del efecto del apoyo externo institucional.

Indicadores de efectividad de la labor de los delegados/comités de seguridad y salud

Los estudios sobre delegados de prevención y comités de seguridad y salud realizados en otros países revelan que su mera existencia no es garantía de efectividad, es decir, de que tengan algún grado de influencia sobre la toma de decisiones en la empresa.

La revisión de las investigaciones sobre la efectividad del delegado de prevención y/o los comités de seguridad y salud muestra que no hay consenso entre los estudios (Shearn, 2004). 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 en el volumen de compensaciones reclamadas**. Por ejemplo, hay diversidad de resultados en los estudios de la asociación entre la presencia de comité y siniestralidad, pero según este autor esta diversidad apunta a la necesidad de estudiar más en detalle a los comités

²³ Dado que esta revisión tiene carácter conceptual, recogemos indistintamente investigaciones centradas tanto en la participación a través de delegados especializados como a través de comités de seguridad y salud. Muchos de los estudios sobre la participación en la gestión preventiva realizados en otros países, estudian la participación solo a través del funcionamiento de estos últimos. Esto se debe a que, a diferencia de España, donde los comités sólo se eligen en empresas con 50 o más trabajadores, hay países en los que se han de formar en empresas a partir de 20.

para entender la dirección de la causalidad, puesto que los estudios suelen hacer observaciones transversales (cross-sectional) en las cuales no se toma en cuenta como se llegó a la situación actual, es decir, sin examinar si, por ejemplo, se creó el comité debido a una siniestralidad previa muy alta.

Tienen especial interés para nosotros los estudios sobre el efecto de la representación de los trabajadores centrados en las relaciones entre la presencia o ausencia de representantes de los trabajadores, sindicatos, comités de seguridad y salud o cláusulas de salud y seguridad en la negociación colectiva 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, citado en 2006).

Algunos trabajos en este sentido señalan que estos resultados están asociados no sólo con las disposiciones participativas sino con una mejor **formación** de los miembros de los comités y el funcionamiento de relaciones entre empresarios y trabajadores a través de **canales establecidos**. Algunos estudios señalan cambios de **actitudes** y otros un mayor **cumplimiento** de las disposiciones legales. Otros señalan que se abordan **nuevos temas** de salud y seguridad y, otros, que **se lleva a cabo lo decidido**.

En el estudio de Kochan, Dyer y Lipsy (citados por Morse Et al., 2008)²⁴ se estudió la efectividad del comité según el **número de recomendaciones del comité** y **número de cambios en la planta**, y encontraron que los siguientes factores estaban relacionados con los resultados:

- 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).

Otros estudios se centran en nuevas fórmulas de representación. Así, un estudio señala como la presencia de delegados **regionales** en Suecia “activó” la salud y seguridad. También en Reino Unido, las visitas de los Worker Safety Advisors del Pilot Scheme, evaluado en un informe²⁵ produjeron una diferencia en los estándares de salud y seguridad en los lugares de trabajo.

Las dimensiones que influyen en la **efectividad de comité de seguridad y salud**, según Shearn,²⁶ son:

- 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:

²⁴ Morse T, Goyzueta J, Curry L Warren N. Characteristics of effective job health and safety committees. New Solutions, Vol. 18(4) 441-457, 2008.

²⁵ Shaw, Neil; Turner, Roger. The Worker Safety Advisors (WSE) pilot Sudbury. HSE Research Report Series; 144, Books, 2003.

²⁶ Shearn, 2004

- distintos sectores de la empresa, especialmente dónde más riesgos existan
- 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.
 - La formación es útil pero no es suficiente
 - El input experto y técnico (servicio de prevención) es necesario
 - Cohesión entre los miembros
 - Toma de decisiones de calidad: en base a conocimiento preciso y no por presiones de consenso.
- Comunicación con el resto de la empresa
 - Canales y bidireccionalidad de la comunicación

El aporte y el impacto del apoyo sindical

Por el objeto de este proyecto, nos interesa caracterizar qué es lo que aporta a los representantes de los trabajadores **el apoyo sindical** y sus principales líneas de trabajo (asesoramiento, formación e información) y cómo y en qué condiciones estos elementos llegan a incidir en la efectividad de la labor del delegado de prevención en los lugares de trabajo.

Hay estudios han señalado la importancia del **modo en que el delegado en la empresa entiende su función incide sobre el resultado obtenido** mientras que **otros hacen más énfasis en el apoyo sindical dentro y fuera de la empresa.**

Según Walters y Frick (2000) señalan que las características de los delegados que promueven su efectividad son la formación e información adecuadas así como oportunidades para investigar y comunicarse con otros trabajadores y canales para el diálogo con la empresa acerca de problemas existentes y cambios planeados.

El uso efectivo que hagan los delegados de prevención de los derechos de participación formales viene condicionado por los apoyos que reciban. Frick y Sjöström (2006) señalan que el delegado de prevención “muy” activo **necesita contar con un apoyo muy intenso de los trabajadores por una parte y del resto de delegados sindicales por otra, porque la esencia de su papel incluye la confrontación con el empresario.** Pero también indican que los trabajadores dan su apoyo a los delegados si perciben que su activismo en temas de salud y seguridad no compromete otros intereses suyos. Por su parte, el resto de los delegados le otorga su apoyo si perciben que no se comprometen otros temas de negociación colectiva que consideran prioritarios.

Además, según estos autores, el uso efectivo de los derechos de participación está influenciado por:

- Formas de actuación explícitas y tradiciones implícitas que determinan qué y cómo puede actuar como delegado y en particular como delegado de prevención
- La organización y la cultura de gestión, especialmente en la interacción con los trabajadores y sus representantes, en lo que afecta a las relaciones de oposición. Por ejemplo, el empresario puede recurrir a la participación como un medio antisindical.

- Fortaleza sindical a distintos niveles: organización, movilización, políticas de apoyo a la participación, capacidad de integrar la prevención con otros temas de negociación, etc.

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. Por lo tanto, se concluye que la participación autónoma representativa de los trabajadores es normalmente dependiente de la existencia de apoyo sindical.

En este sentido, el estudio de Hall, Forrest, Sears y Carlan (2006) identifican 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, centrado en el relato de los delegados de prevención del sindicato CAW acerca de su actividad, estos investigadores examinaron su acción en la empresa según tres dimensiones (al margen del éxito relatado por el propio delegado):

- 1) asuntos tratados: enfocados a temas de seguridad inmediatos y visibles vs. 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 vs. 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**. El **primer** grupo fundamenta su acción en las reglas establecidas y en los procedimientos para identificar y corregir peligros frente al **segundo** grupo, que aspira a confrontarse con las afirmaciones y limitaciones impuestas por los gestores. Dentro de este segundo grupo, identificaron un **subgrupo** más efectivo cuyo compromiso comprende la recolección, uso y exhibición de conocimientos de manera estratégica, al que denominaron **activistas del conocimiento**.

Éstos son caracterizados como los que realizan de manera continua, activa y autónoma su auto-formación y utilizan una amplia gama de fuentes de información (en contraste con los otros, que tienden a apoyarse en información que les proporciona la empresa), hacen esfuerzos activos para legitimar y actuar según el conocimiento intrínsecos de los trabajadores sobre condiciones inseguras o insanas, según la escala de asuntos a los que se dirigen, su enfoque en asuntos subyacentes, y su aspiración a presentar soluciones ante los gestores (para las cuales consideran los costes pero no según el típico análisis coste beneficio sino de manera estratégica). Estos delegados fueron también más efectivos en la implementación de cambios que los otros dos grupos, que no se agarran o no movilizan el poder estratégico del conocimiento. Asumen que su autoridad ante la empresa, trabajadores, otros delegados o inspectores se deriva de su conocimiento. Suelen recurrir al asesoramiento externo, **sindical y también a expertos independientes**. Consideran el conocimiento científico como un apoyo adicional que legitima lo que ellos (los trabajadores) ya saben previamente, y son concientes de las limitaciones del conocimiento científico o experto *per se* y su uso patronal o por la

inspección. Estos delegados construyen su relación con la empresa de manera conciente dadas las limitaciones y restricciones de su posición como representantes de los trabajadores (y aunque no tienen datos, creen que podría ser que en algunos casos pierdan este carácter autónomo y pasen a ser más técnico-legales). Aunque también los otros delegados entienden que su función comprende el activismo político, estos lo organizan en torno a una amplia variedad de conocimientos de salud y seguridad y de competencias que necesitan demostrar cotidianamente para mostrarse como conocedores con autoridad. Esto les permite contestar los estándares, guías y evaluaciones empresariales y gubernamentales. En lugar de aceptar una posición subordinada dentro del discurso científico-técnico, explotan las posibilidades contrahegemónicas dentro de este terreno discursivo como parte de una estrategia política conciente.²⁷

Factores del entorno

La existencia de disposiciones reglamentarias para la representación de los trabajadores es una precondition para la existencia de los delegados especializados en salud y seguridad pero no es suficiente para garantizar su efectividad (Walters, 2006). Igualmente, aunque los estudios citados en el apartado anterior coinciden en señalar la importancia y el peso del apoyo sindical dentro y fuera de los lugares de trabajo, los resultados dependen también de condiciones del entorno que determinarían el conjunto de recursos reales y apoyos de los trabajadores en su interacción con la empresa, y por último, de las características de la propia empresa.^{28, 29}

Entorno político y económico

A pesar de que la participación en salud laboral está anclada en la normativa, apenas hay incentivos públicos al desarrollo de este derecho que no parta de los sindicatos. Este hecho se suma a los cambios en la estructura y organización del trabajo y de los mercados de trabajo, que han hecho descender el número de empresas con representantes de los trabajadores y el número de estos. Como resultado, muchos de los derechos de participación reconocidos formalmente no llegan a ser exigidos por los representantes de los trabajadores³⁰. Como señala Frick incluso en *“países con unos derechos de participación razonables, tanto los trabajadores como sus representantes utilizan estos derechos mucho menos de lo que podrían. Promueven sus intereses en salud y seguridad laboral mucho menos de lo que permiten sus derechos, incluso dónde cuentan con bastante apoyo sindical”*.^{31, 32}

²⁷ En contraposición, las empresas y el gobierno utilizan el discurso científico y técnico en salud y seguridad como medio para resistir las demandas de los trabajadores y los sindicatos.

²⁸ Ver por ejemplo, Frick y Sjöström (2006).

²⁹ María Menendez y otros. Proyecto EPSARE

³⁰ “A problem is that a centralized model may lead to only modest shop-floor activation since there is some tendency to assume that the central unions will handle things. This has, to some extent, been the experience in Sweden, and the amount of local workplace participation is judged to be **modest in comparison with the legislative mandate.**” Ver Deutsch, Steven. Workplace democracy and worker health: strategies for implementation. International Journal of Health Services, 18, 4, 1988.

³¹ Frick K, Sjöström J. (2006) Factors influencing worker and safety rep participation – How to understand the OHS participation process (section 3) <http://hesa.etui-rehs.org/uk/dossiers/files/Frick.P.234.Participation.IEA2006.pdf>

³² Para el caso australiano, para la década de 1990, Gardner, M. observa que en el sector privado apenas había un 30% de empresas con mecanismos formales de representación.

Una explicación es la precariedad³³ dominante en el modelo de relaciones laborales, que descompone las condiciones necesarias para una representación efectiva de los trabajadores en salud laboral, afectando, según a a la salud y la seguridad en el trabajo a través de tres ejes:

- presiones económicas (inseguridad, recortes de empleo, intensificación del trabajo, reducción de remuneraciones, traslados, alargamientos de jornada, presiones para el “presentismo”);
- desorganización (peor supervisión, reducción de la formación, comunicación inadecuada, fraccionamiento de los sistemas de gestión, y reducción de la capacidad de acción colectiva) y
- reducción de la presión y de la vigilancia del cumplimiento normativo por parte de las autoridades.^{34 35}

Esta reducción obedece a que los gobiernos son sensibles a las presiones internas y externas para minimizar las regulaciones y tienden a reducir el **enforcement**, con el objeto de atraer inversiones externas, que son consideradas esenciales para el modelo vigente de desarrollo y de creación de empleo. La inacción gubernamental es muchas veces evidente, y la presión que llega a ejercer la Inspección de Trabajo resulta anecdótica³⁶ para la mayor parte de las empresas, que jamás resultarán visitadas y menos aún forzadas a actuar preventivamente.

Esta inacción se puede observar en la interpretación que haga la inspección de trabajo de la normativa de participación es: no es lo mismo supervisar los derechos formales que supervisar la oportunidad de participación en la práctica. La inspección suele negarse a forzar el cumplimiento de los derechos de participación por evitar dar la impresión de que toman partido entre las partes, a pesar de que el objetivo de la legislación es apoyar el derecho de participación de los trabajadores.

Otro factor importante es que las propias Administraciones Públicas, como empleador y contratante, prediquen con el ejemplo. El papel del estado como diseminador de prácticas de participación ha sido destacado por Margaret Gardner.³⁷

³³ Ver Quinlan y Bohle (2009) y también Lewchuk W, de Wolff A, King A et al. From job strain to employment strain: health effects of precarious employment. Just Labour, vol. 3, pp 23-35. (Fall 2003). Número especial sobre empleo precario, disponible en <http://www.justlabour.yorku.ca/index.php?page=toc&volume=3>

³⁴ Michael Quinlan y Philip Bohle (2009) Overstretched and unreciprocated commitment: reviewing research on the occupational health and safety effects of downsizing and job insecurity. International Journal of Health Services, Volume 39, Number 1, pages 1-44.

³⁵ Al respecto, Frick señala que la presencia sindical a nivel local puede movilizar a otros actores, en particular a las autoridades regulatorias. Incluso, en los países donde los servicios de prevención funcionan, con influencia en la gestión empresarial de la salud y seguridad, se ha hallado que los servicios de prevención mejoran donde hay presencia sindical local.

³⁶ La tasa de inspectores sobre lugares de trabajo es muy baja, lo que se refleja en una baja cobertura de empresas visitadas. Un dura crítica, sobre la situación en el Reino Unido bajo el laborismo se puede encontrar en Steve Tombs y David Whyte (2010) A DEADLY CONSENSUS Worker Safety and Regulatory Degradation under New Labour, BRIT. J. CRIMINOL. 50, 46-65.

³⁷ Margaret Gardner, Workers Participation and Organizational Change in Australian Workplaces. Cornell University ILR School, 1994. Disponible en http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/425.

Gestión de la prevención deficiente

La participación de los delegados de prevención se tiene que enfrentar a las habituales deficiencias de la gestión de la prevención en las empresas, que ha sido descrita en términos de falta de integración, escasa sistematización, externalización de la organización preventiva, poca implicación personal del empresario en la gestión preventiva y falta de definición del papel del servicio de prevención³⁸. A esto se suma la debilidad de la presión de las autoridades sobre la empresa para el reconocimiento del derecho de participación de los trabajadores y sus delegados.

La mayor parte de las empresas, especialmente las de menor tamaño, adoptan como modalidad preventiva los **servicios de prevención ajenos**. Estos servicios fueron concebidos en la normativa como entidades técnicas capaces no sólo de dar servicios técnicos sino de asesorar tanto a empresarios como a trabajadores y delegados de prevención, con lo cual deberían tener un papel de dinamización del diálogo en la empresa.³⁹ En la práctica esto no es así⁴⁰, y cuando su práctica es deficiente, representan para los delegados una fuente añadida de conflicto con la empresa.⁴¹

En este contexto, la acción de los delegados de prevención para representar de manera autónoma a los trabajadores, en la mayoría de las empresas se encuentra con un ambiente adverso, cuando no hostil. Así, es frecuente que los delegados de prevención no encuentran canales claros de interlocución con la empresa. Su labor se ve abocada en muchos casos a la articulación de demandas de corrección de determinadas condiciones de trabajo y a reclamar información, y raramente pueden incidir en la gestión de la prevención.

Por tanto, la labor de los delegados necesita contar con apoyo externo que aunque podría ser proporcionado tanto por parte de las autoridades como por parte sindical, en la práctica, sólo los sindicatos hacen esfuerzos para reforzar su papel.

VII. Esquema conceptual

Para guiar el trabajo de campo y la interpretación de los resultados, se ha construido un marco conceptual a partir del análisis de la literatura científica pero también a partir del conocimiento participativo de las y los autores sobre los objetivos sindicales.

El marco conceptual sitúa a la empresa en un contexto socioeconómico particular, que

³⁸ Boix, P et al. Calidad de los servicios de prevención en España: Una aproximación basada en las expectativas de los clientes, usuarios y grupos de interés. Informe diagnóstico. Observatorio de Salud Laboral, 2007. Disponible en <http://www.osl.upf.edu/pdfs/prensa/InformeQSP.pdf>

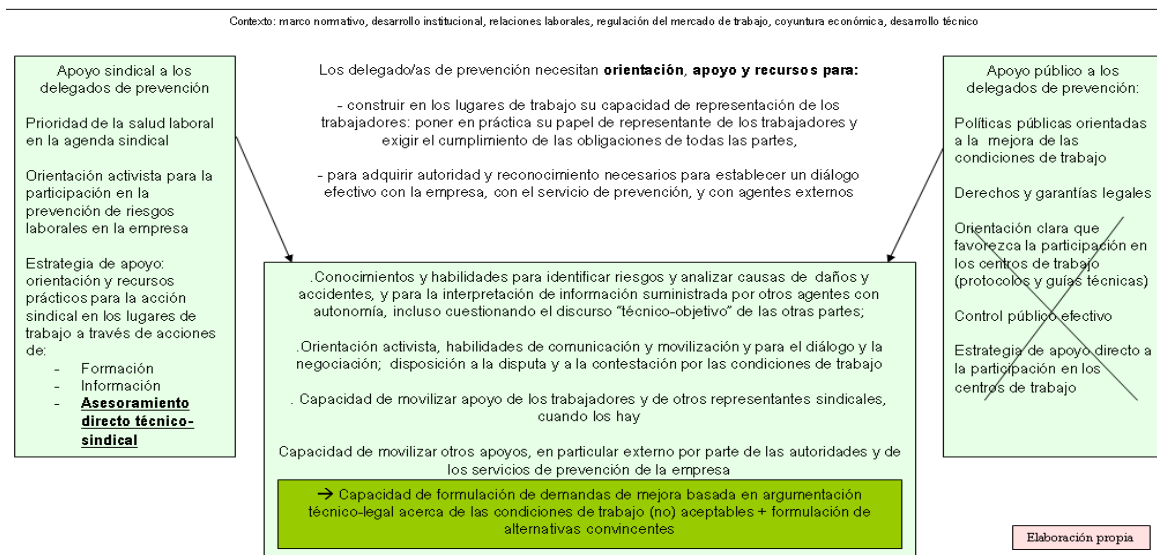
³⁹ Según la "Guía Técnica para la integración..." pg 45, nota 3, "Las actividades de consulta a los delegados de prevención (cuando existen) son normalmente realizadas por el empresario con el asesoramiento y la presencia del Servicio de prevención".

⁴⁰ La Unión Progresista de Inspectores de Trabajo (UPIT), interpuso una denuncia ante la Comisión Europea el modo de trasponer, por parte del Estado español, las disposiciones establecidas en la Directiva Marco (89/391/CEE) respecto a los servicios de prevención, pues favorecen la "externalización de la gestión preventiva", mermando así su efectividad e imparcialidad técnica. Texto de la denuncia disponible en <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=7326>

⁴¹ Ver García y Rodrigo (2005). Estado de situación... "La práctica deficiente de estos servicios se percibe por los delegados como una fuente de legitimación de la resistencia empresarial a la prevención. En particular, cuando las evaluaciones de riesgo se realizan de manera superficial, y la actividad sanitaria de los servicios de prevención no se orienta a la vigilancia de la salud y está desprovista de orientación preventiva, etc."

influyen en la estrategia patronal en relación a la prevención. Pero también es importante el papel que ejerzan las autoridades laborales y sanitarias, así como el sistema judicial, pues condicionan la construcción social de la figura de los delegados/as. Estos factores constituyen el contexto ante el cual se enfrentan los delegados a la (in)acción empresarial, con el apoyo que puedan movilizar de por parte de los trabajadores y del resto de delegadas/os cuando existen.

¿Dónde se sitúa el asesoramiento técnico-sindical como mecanismo de apoyo a la participación de los trabajadores en salud laboral a través de los delegados de prevención



El asesoramiento en salud laboral surge del objetivo sindical de brindar apoyo específico a los delegadas/os de prevención para mejorar su capacidad para actuar para lograr cambios en el entorno de las empresas. Es parte de esfuerzos sindicales dirigidos a ayudar a los delegados en general. El sindicato busca aportar a los delegadas/os diversos recursos y transmitir valores, habilidades cognitivos y afectivas. Pero sólo los delegada/os mismas/os pueden convertir estos recursos en acción, movilizando el apoyo interno, y adquiriendo autoridad⁴² ante la empresa, ante los servicios de prevención y ante la autoridades externas.

Para formular demandas de mejora de aspectos concretos de las condiciones de trabajo el delegado ha de explotar las posibilidades contra-hegemónicas del discurso institucional, que declara formalmente la importancia de la salud y la seguridad, y debe hacerlo a través de una estrategia política consciente. Esto permite que sea la parte de los trabajadores la que definan qué condiciones de trabajo son "**aceptables**" o "**no aceptables**" (de manera documentada o no), y para ello a veces utilizan literalmente el discurso "técnico-objetivo" pero a veces lo cuestionan.

La acción autónoma de los delegados de prevención, **no** depende sólo de la disponibilidad de **recursos personales**. Su tarea se desarrolla en un entorno de **relaciones laborales**, y de **representación** del colectivo de trabajadores. El delegado

⁴² Se dice que alguien tiene autoridad en un ámbito determinado cuando, debido a su capacidad, por sus conocimientos o dignidad, puede ejercer sobre otros una influencia a la hora de que tomen ciertas decisiones. En este sentido, algunos órganos, aunque formalmente sean sólo "consultivos", tienen autoridad sobre la materia objeto de las consultas.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Autoridad>

ha de explorar las demandas de los trabajadores (o las recibirá en algún caso ya formuladas), construyendo relaciones de retroalimentación.

Cuando se logra generar canales estables de participación, y existe experiencia previa en influencia real en la toma de decisiones en la empresa, se configura un contexto interno favorable. En un contexto así al delegado tiene **autoridad**, lo cual significa que tiene capacidad de convencer o en su caso, de presionar con éxito (a los trabajadores, a la empresa, a la Inspección). En contextos favorables, el delegado logra un reconocimiento doble: como **conocedor** de los problemas y como **representante** de los trabajadores.

En un contexto así, se construyen en la empresa **relaciones de participación formales y/o informales**, mediante el **diálogo** directo entre los implicados o a través del Comité de Seguridad y Salud. Esto ha de incluir la construcción de relaciones de respeto entre los delegados de prevención con el **Servicio de Prevención** y con los mandos de la empresa.

En los resultados del diálogo en la empresa pueden influir:

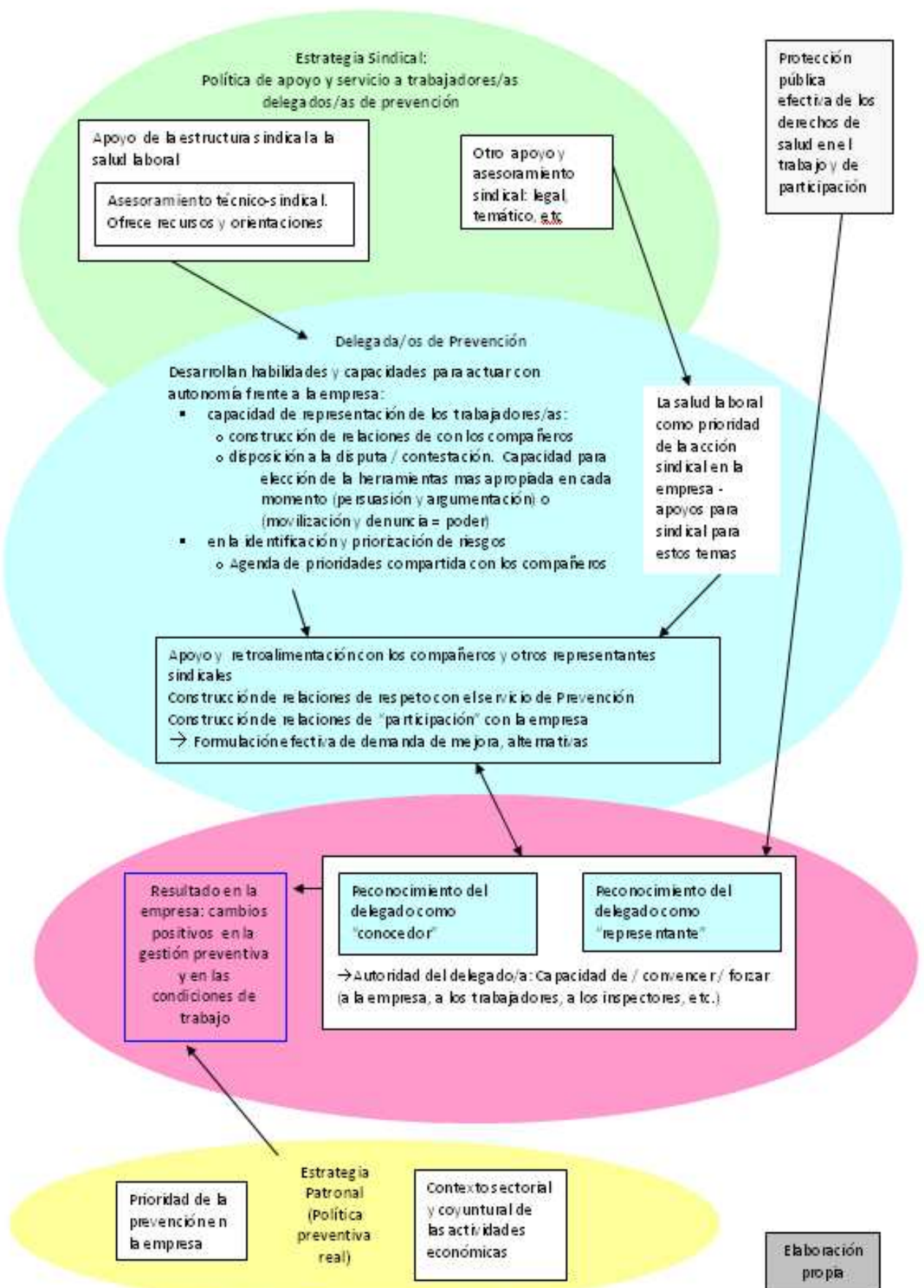
- Creación y funcionamiento de canales de diálogo, calidad y frecuencia del éste,
- Amplitud de los temas abordados,
- Aportación de información por la empresa
- Aportación de alternativas por los delegados
- Desarrollo de relaciones positivas entre las partes (cohesión), según la efectividad previa percibida,
- Cuando hay más de un delegado, éstos han de desarrollar su papel de manera coordinada con el conjunto de la representación de los trabajadores en la empresa, para garantizar la movilización del apoyo de los trabajadores y sindical. En un contexto favorable, la salud laboral está entre las prioridades de actuación de los representantes de los trabajadores como conjunto, y se moviliza todo el apoyo necesario para estos temas.

En un contexto favorable, se pueden lograr **resultados positivos** tanto respecto al **impacto en las condiciones de trabajo** como en **la gestión preventiva**, y seguramente habrá impactos positivos sobre la **salud**.

Las mejoras logradas se pueden presentar en una tipología escalar según el esfuerzo que puede significar su logro ante una hipotética resistencia empresarial:

- eliminación de condiciones peligrosas que afectan a determinados puestos o personas (ejemplo: cambiar una silla inadecuada por otra)
- cambios que garanticen el trabajo con orden y limpieza
- Cambios conductuales: se adoptan protocolos para hacer mejor las cosas,
- Cambios que afectan al proceso de trabajo
- Cambios que afectan a la organización del trabajo
- Integración de la gestión preventiva en la gestión general de la empresa.

Este **esquema conceptual** se expresa en el siguiente **gráfico**:



VIII. Resultados

1. Los objetivos y la metodología del asesoramiento

1.1 Evolución y consolidación del asesoramiento en salud laboral y de la figura del asesor/a

La mayor parte de los asesores coincide en señalar que el modo en que se entiende su labor en la actualidad, en cuanto a los objetivos prácticos y a la metodología de atención a los delegadas/os, es resultado de una evolución que se ha ido produciendo a lo largo de los años de existencia de los gabinetes. Esta evolución afecta tanto a la visión de los propios gabinetes, como equipos y de las y los asesores de sí mismos, como a la visión que tiene el entorno. Para ilustrar esta evolución, contrastan el desarrollo de los gabinetes con el desarrollo de los servicios jurídicos, a los que consideran un modelo “acabado” y aceptado por el entorno de gabinete técnico sindical.

El primer aspecto que ha tenido que definirse, señalan, es el equilibrio entre el carácter técnico y sindical del asesoramiento. Los coordinadores explican que el perfil ideal del asesor en salud laboral es un técnico identificado con los objetivos sindicales. Esta identificación la pueden adquirir, según indican algunos, en su puesto de trabajo (“trabajando en un sindicato, no creo que haya otra forma”), mientras que otros señalan que el asesor tiene que tener, necesaria y previamente, una afinidad con el sindicalismo, y que este elemento define la capacidad de integrar los criterios de actuación (“pero si no eres afín siquiera a lo que es un sindicato, por mucho que te pegues trabajando en el sindicato, no te vas a acabar creyendo eso, no?... desde el punto de vista preventivo lo que está diciendo técnicamente sí es correcto, pero...”).

Los coordinadores de asesoramiento expresan que este dilema tiende a desaparecer como resultado de la experiencia de trabajo acumulada por los equipos. La maduración de los equipos permite acometer un acogimiento sistematizado de nuevas/os asesores/as: la mayoría mencionan que organizan reuniones, cursos, para “compartir criterios”, con el objeto de hacer más homogéneo el grupo de asesores, “con sensación de grupo, que se crean un proyecto [...] con un objetivo en común”.

Los asesores/as también expresan que trabajando en el sindicato han ido acumulando saberes y habilidades, que se han ido sumando a su formación técnica inicial.

en 10 años, más o menos, que es lo que llevamos, hemos cambiado tanto, hemos avanzado tanto, de no saber nada, a saber tanto. (GGDDA)

Como resultado de la formación técnica, la afinidad sindical y la acumulación de saberes y habilidades, resulta un perfil de “asesor sindical en salud laboral” que tiene un carácter singular. Esta singularidad es la que permite que el propio “asesoramiento” vaya ganando en carácter sindical.

Sí, que el asesoramiento sindical tiene mucho más peso ahora que el que tenía antes, había muy pocos asesores que tenían el perfil sindical, eran muy técnicos y el perfil sindical lo han ido adquiriendo trabajando con los delegados, con las empresas y eso sí es importante. (GD COORD.)

Tanto los coordinadores como los asesores expresan malestar porque, según señalan, ni la importancia de la labor ni la singularidad de su perfil son siempre adecuadamente valoradas en el sindicato. La/os asesora/es que relatan que advierten que en la organización se hace una distinción entre dos perfiles diferenciados, expresan que esto les causa malestar, ya que lo viven como demérito y negación de reconocimiento de su rol sindical. Ella/os se ven, a si mismos, como radicalmente distintos a unos “técnicos”.

... es la continua lucha que tenemos, desde que entramos en el gabinete, o en el sindicato. Porque están los delegados, están los sindicalistas, están los contratados para hacer una labor sindical y están los técnicos. Hay gente que efectivamente nos ve como sindicalistas, pero los que menos. Por mucho que nosotros hagamos un trabajo que siempre defendemos que no es técnico, es sindical... (E3)

Las y los coordinadores de asesores consideran que esta distinción tiende a esconder los méritos de una línea de trabajo muy valiosa para el sindicato, de la que se consideran defensores.

desde los gabinetes incorporar la salud laboral en la acción sindical, porque es algo que hacemos nosotros desde los gabinetes [...] la salud laboral es acción sindical, pura y dura, no es una cosa al margen, no es un compartimento estanco del sindicato, “ahí están los técnicos”, son acción sindical. Entonces es cambiar las condiciones de trabajo pero en esa línea, en esa forma de trabajar. (GD COORD.)

El otro elemento que recorre el proceso de definición de la labor de asesoramiento, que surge de la descripción de la evolución del asesoramiento, se relaciona con su misión respecto a los delegados. Los objetivos prácticos de su labor requieren conjugar el objetivo de alcanzar logros, de producir cambios en “la realidad” de las condiciones de trabajo, con la necesidad, propia de su papel, de promover que sean los propios delegados lo que alcancen estos logros. Señalan que tanto los gabinetes como los asesoras/es han tenido que madurar la idea de que los cambios se han de conseguir esencialmente a través de la acción de los delegados de prevención, en las empresas, no a través de su acción, directamente. Es decir, para casi todos, el objetivo de su labor se consigue apoyando el desarrollo del papel autónomo de los delegados de prevención, sin sustituirles.

Buscamos desde el punto de vista más general, que mejore la situación de los trabajadores en todas las empresas, que las condiciones de trabajo sean óptimas (...) nosotros en principio no buscamos nada, buscan ellos, nosotros buscamos facilitarle la demanda que ellos traigan, la idea es que un gabinete lo que debe buscar es eso, mejorar las condiciones de trabajo. (GD COORD.)

Es difícil marcarse objetivos en prevención, porque son muy a largo plazo. El objetivo principal quizás es la concienciación del delegado, que el delegado sea consciente de lo que quiere, de lo que tiene que pedir y saber por dónde va, y a lo mejor es ese el objetivo general, porque es muy difícil para cada paso marcarse objetivos. En los últimos diez años, el objetivo [ha sido] que todo el mundo sepa que es la prevención, pero han pasado 10 años para que lo veamos, que estamos a lo mejor en el segundo paso, ahora vamos a una fase más específica, pero claro, es muy a largo plazo. Entonces el objetivo sería ese, que el delegado sepa lo que tiene que pedir, que sepa identificar el peligro ahí mismo en su empresa y sepa pedirnos ayuda y asesoramiento. (E3)

En esta evolución de su rol en relación ante los delegados, los asesores señalan el contraste con el pasado: dada la debilidad de la situación de partida de la prevención en

la mayoría de la empresas, las y los asesores estaban más dispuesta/os a fijar objetivos prácticos que debían lograrse con su intervención. Y también estaban más dispuestos a asumir parte del papel de representación del delegado, tomando el protagonismo en el diálogo con la empresa, en reuniones del comité de seguridad y salud, ante la inspección, en la producción de escritos, informes, etc. Actualmente, en cambio, aseguran que su modelo ideal de trabajo y su práctica es dedicar la mayor parte de su esfuerzo a conversar con la/os delegados y a escucharles, de modo que sean ellas/os las que fijen los objetivos a lograr y argumenten ante la empresa llevando ellas/os mismas/os la voz.

En el asesoramiento, lo primero que tienes que hacer es escuchar, lo primero es sentarte, que te cuenten, por que a veces vienen con unas ideas [...] con sus ideas: “queremos que hagas esto [luego explica que le piden realizar el análisis de una bolsa con sustancia química]”, y pues eso, primero es escucharles y les vas preguntando aparte de lo que ellos quieren que tu hagas: pero, esta bolsa desde cuando la utilizáis, y habéis tenido algún problema? [...] que te cuenten un poco como está todo en la empresa, para entender y hacerte una idea de cómo es el tema de la consulta, y un poco luego explicarles y hacerles entender los pasos a seguir, las distintas alternativas que hay [...] tenéis comité, funciona el comité, [...] (E4).

Otro desarrollo que se implanta de manera desigual entre territorios, es la organización de los gabinetes según una especialización temática de los asesores. Los y las asesores valoran en general ésta como positiva, y no sigue sólo las disciplinas tradicionales de la prevención de riesgos laborales (psicosociales, higiene, seguridad, ergonomía) sino que también definen especializaciones desde el punto de vista de tareas. Los entrevistados mencionan que han asumido las siguientes: relación con inspección de trabajo, accidentes de trabajo y atención a afectados de cáncer.

1.2 Cómo el entorno afecta a la definición del papel del asesor

El proceso de transformación de la definición de la práctica de la labor de los asesoras/os no sólo se debe a procesos internos. Los/as asesoras señalan que ella/os notan cómo ha ido cambiando la situación de los delegados sindicales de CCOO en las empresas. Explican que hace unos años, el nivel de aplicación de la LPRL era en casi todas las empresas tan bajo que los delegados debían centrar su trabajo en la consecución de los derechos básicos de los delegados de prevención ante las empresas, como derechos de información, etc. Ahora, en las empresas donde hay delegados, lo normal es que una vez exigido a la parte empresarial por los delegados el cumplimiento de algún derecho, éste no necesite ser discutido, aunque el cumplimiento siga siendo un problema.

Por otra parte, un asesor señala que en su territorio, dónde el tejido empresarial se compone de muy pequeñas empresas y el sindicalismo es muy débil, los delegados de personal han de estar a la defensiva ante la continua violación de derechos laborales, y no pueden asumir sus funciones de delegados de prevención. También la estructura sindical es muy débil. Por ello, las y los asesores tienen un papel de vinculación con el sindicato y establecen una relación personal muy intensa con los delegados. (GD Asesores)

Otro factor que, señalan, ha modificado su labor es que, en algunos territorios, las consultas sobre derechos de los delegados de prevención son atendidos ahora cada vez

más por la mayoría de las federaciones sectoriales y entonces estos temas llegan mucho menos a los gabinetes de salud laboral. Este cambio hace que la/os delegadas/os de prevención (en adelante las y los DP), acudan a los gabinetes de salud laboral (GSL, en adelante) con temas más complejos.

[a]l principio información, en temas de participación: 'a esto tengo derecho' 'a esto no', ahora se ha ido complicando y ellos también saben para qué nos pueden utilizar, ahí voy a entrar por otro sitio, las primeras eran quizás, más sencillas de esto de participación, de documentación, y ahora son los temas de mutuas, de Seguridad Social (...) (GD COORD.).

También notan que la/os DP con más experiencia, con el tiempo, con la formación y con la experiencia acumulada, tienden a tener expectativas más altas respecto a lo que debería ser la acción preventiva de la empresa y respecto a su propia labor, y eso determina la temática que suelen traer al asesoramiento:

(...) pues lo del plus, tú me preguntabas en qué se ve la influencia del asesoramiento a largo plazo, pues se ve en que ya la gente no te viene a pedir un plus, la gente te viene con la ficha de seguridad, ¿este producto es peligroso? (...) las evaluaciones, al principio ibas, y la evaluación, aparte de ser un mundo desconocido para todo el mundo, ahora vienen y te dicen: 'oye que aquí no viene nada de [riesgos] reproductivos, que aquí no me viene nada de eso, no me vienen nada de ergonomía', pues entonces es, como más específico. Entonces, es que claro, ha costado 10 años, pero se ven los logros (E2)

Los asesoras/es mencionan, en diversas partes de su discurso, la importancia de la alta vulnerabilidad de los trabajadores derivada de la precariedad, la alta rotación laboral, la alta tasa de desempleo e incluso la reducción de horas extraordinarias que repercute sobre los ingresos. Señalan que todo esto afecta a la labor de los delegados, especialmente a la capacidad de comunicación de los delegados de prevención, pero no mencionan que estos factores incidan sobre la definición de su propia tarea. Citan estos factores como intervinientes en las situaciones pero no les atribuyen un efecto de sentido único. En algunos casos, causarían una mayor disposición de los trabajadores a mayor confrontación con el empresario, mientras que en la mayoría de los casos intervienen en sentido contrario.

... yo creo que hay miedo, que la situación es jodida, pero no es más jodida que la situación que tuvimos hace unos años, mucho más jodida GD Asesores.

Los asesoras/es mencionan también un entorno desfavorable desde el punto de vista ideológico que hace difícil la comunicación entre los delegados y sus compañeros.

yo creo que tenemos que preparar al receptor, si vamos a lanzar un mensaje a los compañeros y compañeras, yo creo que estamos en una situación de pérdida de valores tan alta que por mucho que haga el delegado o delegada, está complicado el cambio, no se, el compromiso, la implicación, la lucha.... se están perdiendo derechos de manera galopante.... GD Asesores.

1.3 Origen de la demanda de asesoramiento de los delegados, según los asesores

En relación con el conocimiento de que existen los servicios de asesoramiento en salud laboral por parte de los DP, según los asesores, con el transcurso del tiempo y con la

oferta que hacen las distintas federaciones, estos ya se perciben como una herramienta más del sindicato. Según algunos asesores, este hecho propicia que muchos delegados de prevención acudan en primera instancia a los GSL:

[Los DP perciben el asesoramiento] como una herramienta más. Al principio era totalmente desconocida pero ahora cada vez, cada vez tiran más de ella. Entonces es una herramienta más, como puede ser empleo, como puede ser cuando vienen a solicitar alguna ésta de despido o cualquier cosa, como una herramienta más, lo puedes utilizar más, si lo ves como una herramienta de trabajo. (A3)

Los asesores destacan que los delegados de prevención demandan apoyo del sindicato, y consideran el asesoramiento como una respuesta a esta demanda.

... porque les preguntamos qué demandaban del sindicato, en cuanto a salud laboral, claro, y que desde el sindicato no habíamos dado respuesta a esa demanda, y salió eso, la formación y la falta de apoyo. Entonces yo creo que es eso lo que les hace falta, a veces se quedan un poco solos, y yo creo que a través del asesoramiento podemos ayudarles. (A4)

Entre los elementos que citan los asesora/es como condicionantes del contenido de la demanda que traen los delegada/os de prevención cuando acuden a los gabinetes de salud laboral, está su mayor o menor experiencia sindical, la potencia de la presencia sindical en la empresa, el trabajo previo en prevención, su formación sindical en salud laboral y el tamaño de empresa.

Los asesores coinciden en señalar las mayores dificultades y necesidades las tienen los delegadas/os que trabajan en empresas pequeñas. Pero indican que las mayores diferencias en cuanto a necesidades se da entre los delegada/os más veterana/os y las/s que carecen de experiencia, especialmente respecto a la temática que pretenden abordar. Los delegados más expertos y veteranos ya tienen claras cuales son sus competencias y funciones, se manejan bien frente a la empresa y en la estructura sindical y han asumido plenamente sus funciones. Su interés por la prevención les ha llevado, en algunos casos, a mejorar su formación técnica en Prevención de Riesgos Laborales. Estos delegadas son los que realizan las consultas más complejas, tanto para mejorar la prevención en sus empresas como para formarse/informarse personalmente.

Los nuevos delegados, en cambio, no tienen claro su papel, carecen de experiencia y, a menudo, carecen de motivación (“les nombran” delegados de prevención). Es por ello que la designación de nuevos delegados tras las elecciones sindicales representa, para los asesores, una vuelta a empezar.

Los asesores tienen, según expresan, capacidad de generar y encauzar demandas. Indican que se ha de terminar la etapa de esperar a que vengan los delegados, pues ya empiezan a notar que vienen siempre los mismos, que además ya suelen tener suficientemente encauzada una labor de delegados de prevención. Caer en esta situación es considerado por los coordinadores como “alarmante”.

Los servicios de asesoramiento deben entonces trabajar para crear entre los delegados la demanda, a través de acciones de visita a las empresas y cursos y jornadas de formación.

La principal manera de generar las demandas de asesoramiento, pienso que es a partir de nuestras visitas espontáneas, de llamar al delegado, “te voy a ir a ver, quiero conocer a comisiones de tu empresa, participar en el comité”. Luego, hay otra manera de que vengan aquí, de motivarles, es a través de la formación, se motivan mucho con la formación, por cursos o bien por jornadas. Una jornada formativa de riesgo psicosocial por ejemplo, vienen aquí 80 delegados, delegados y afiliados, ya que estoy aquí voy a ver al gabinete a x, o lo que han dicho hoy pues yo no lo sabía, pues voy a verles, oye pues vengo otro día... (A3)

Indican que esto se logra realizando programas de actuación en los que se incluyen visitas, que a la vez constituyen, a su parecer, una herramienta sindical de primera magnitud.

luego también, según nuestra capacidad, si ellos vienen pidiendo una cosa y depende de lo que sea, tu la diriges a otros derroteros incluso, o amplías, luego también vienen por una cosa y a lo mejor salen de aquí con otra, más amplia o más idónea según el punto de vista, y luego hay otra parte de delegados que no vienen y lo que necesitan es que el sindicato vaya a su empresa, simplemente que vaya [...] el mero hecho de que alguien del sindicato, y en este caso de salud laboral, se acerque a la empresa y diga: hola, soy de Comisiones, ya (GD ASESORES)

Los asesores señalan que atienden también a casos de trabajadores con problemas particulares que vienen de la mano de delegados (“se ocupan muchísimo de esa persona, la llevan al sindicato, la afilian, la asesoran, vienen con esta persona, ...” GD ASES) los asesores no atribuyen un valor agregado sindical a estas intervenciones. Señalan también que en algunos casos esta demanda es resultado del fracaso de los delegados en las empresas, que no han logrado la confianza de los compañeros para canalizar la atención sindical a los problemas.

Los delegados entrevistados explican su demanda respecto a los GSL como derivada de la necesidad de obtener explicaciones sobre aspectos técnicos de un problema:

La contaminación de mercurio en sangre eso es algo que ¡vamos!, ya nos sobrepasa, entonces claro cuando te vienen las compañeras y te [lo] dicen, y piensas a dónde te llevo, pues te llevo al Gabinete técnico.... Sí esto ya, sé las consecuencias, sé lo que es, dices: “sé las consecuencias que te puede traer pero no te puedo asesorar, te llevo a que te lo explique el Gabinete Técnico que yo ya no llevo”.... (GD DP2)

Estos delegados acotan que no necesitan ayuda de los GSL para temas que consideran “menores”, etiqueta que parece indicar que se trata de temas en los que no perciben que habrá enfrentamiento con la empresa:

P: ¿En qué temas tú no necesitas el asesoramiento?

- En temas normales, “oye que me he hecho daño en un pie”...
- O repetitivos...
- Sí, temas menores.

P :¿Y qué son temas menores?

- Algún golpe, que me hacen falta unas gafas de seguridad, me hacen falta los epi´s y todas esas cosas. Como ya lo sabemos no tenemos que ir [al asesoramiento]. (GD DP2)

1.4 Desarrollo de la tarea de asesoramiento y contenido temático

Las demandas y necesidades específicas de los delegados de prevención son señaladas por los asesores como elementos determinantes de las actividades del asesoramiento en salud laboral. La creciente complejidad de las consultas que señalan va requiriendo también, de su parte, mayor especialización, experiencia y tiempo para resolverlas:

Yo creo que es verdad que cada vez son más complejas, que requieren mayor tiempo de búsqueda bibliográfica, de elaboración de documentos por parte del asesor, requieren cada vez más trabajo del propio asesor. (GD COORD.).

La mayor parte de los/as asesora/es entrevistados/as coincide en señalar que han de invertir mucha parte de su tiempo en dialogar con los delegadas/os. Explican que buena parte de la tarea de los asesores con lo/as delegada/os es ayudarles a centrar los objetivos de modo realista, de acuerdo al contexto de su empresa y con una perspectiva a largo plazo, puesto que lograr o no los objetivos repercute en la experiencia de los delegados de prevención y en que adquieran confianza e incluso en que continúen o no con su labor.

... yo encuentro situaciones de delegados, sobre todo los nuevos que vienen y dicen yo lo deajo, pueden conmigo, a mi me están machacando, hasta incluso a veces los mismos del comité de empresa: "este es un pesado y siempre está igual", no entienda que él intenta mejorar y además que se vea lo antes posible, y para eso está. Esto cuesta mucho a nivel de delegados, el que empieza y el medio; el que tiene ya una estructura amplia, pues se ha mentalizado que esto es lo de todos los días, que esto es así, que no va arreglar las cosas de un día para otro, y ya tiene otro conocimiento de cómo ir a la gente, oye, bueno pues ya lo arreglaremos, no os preocupéis, esto ya se arreglará, y eso sí que es la diferencia del delegado que lleva años, de que acaba de empezar, que lo quiere ver todo ya (GD Asesores).

Los asesores señalan que a la hora de ayudar al delegado a trazar una estrategia es básico conocer bien las peculiaridades de cada empresa. Explican que los asesores han de ayudar a los delegados a reconocer las necesidades en el terreno de la prevención, a ordenarlas y priorizarlas:

...en ese sentido es difícil para la gente nueva, porque llevan con los mismos problemas desde un montón de años, entonces, cuando llegan ellos de delegados de prevención, en tres meses quieren tener todo solucionado, entonces lo que hacemos es hacer un listado de las cuestiones...." (GD Asesores)

Pero además, los asesores señalan que han de ayudarles a abordar otros aspectos de interés, tales como situarse ante las relaciones laborales, cómo movilizar el apoyo de los compañeros, etc. En este paso también animan a los delegados a situarse respecto a los intereses/prioridades de los compañera/os de trabajo.

Las asesore/as señalan reiteradamente que los delegada/os deben ser las/os protagonistas y quienes han de decidir acerca de qué acciones se llevan a cabo. Las asesores remarcan que ellas/os podrían marcar muchos posibles objetivos para lograr

en cada empresa, pero esto no sería útil. Los objetivos los han de fijar de manera conjunta con la/os delegada/os.

“luego está la realidad de la empresa, que es el delegado, y lo que hay que hacer es aunar criterios, siempre buscando el máximo pero dentro de lo que se puede conseguir en esa empresa y el límite te lo marca la acción sindical que ellos llevan, si tu pretendes conseguir 10 cosas y ellos tienen una capacidad de esfuerzo de 2, pues van a ser 2 y no diez, y ellos van a marcar el ritmo” (A5)

Los asesores/as también consideran que deben actuar de animadores de los delegadas/os, especialmente de los que tienen poca experiencia sindical, puesto que están sometidos a mucha presión y en algunos casos no reciben o no perciben ningún otro apoyo.

El **seguimiento** de las acciones es una tarea importante en el asesoramiento, según los asesora/es. Señalan que el seguimiento permite que el delegado y el asesor puedan observar conjuntamente los resultados de las acciones que han emprendido y reflexionar sobre ellos. Según los asesores/as, a veces a los delegadas/os les cuesta valorar que se están obteniendo resultados positivos, con lo que es tarea de los asesores/es hacer que los delegados de prevención lleguen a percibir esta evolución y los éxitos que han tenido, para incrementar la confianza en sí mismos:

mira, al principio estabas así y mira ahora lo que hemos conseguido, que a mi a veces me cuesta verlo, que son ellos lo que te hacen ver a veces, mira hemos mejorado en esto o lo otro, pero ellos lo ven como que es habitual, es algo que pasa (...), y a los delegados tiene que enseñarles, que van mejorando las cosas, aunque ellos lo perciban como algo que pasa por casualidad, (...) es ir mostrándole en todo ese proceso, que ellos son parte importante de todo ese cambio que se está produciendo en la empresa, y evidentemente la parte mejor es que eso tienen que hacérselo llegar a los trabajadores, porque no es que se cuelguen a media empresa, porque están haciendo un trabajo sindical, porque hay todo un movimiento sindical detrás, porque es gente, pero estás consiguiendo modificar las condiciones de trabajo, y eso es algo que cuesta que ellos lo vean y toda esa parte. (A5)

La autonomía del delegado no está reñida con el **respaldo** de la organización sindical. Los asesores consideran que este respaldo es un elemento que fortalece la capacidad de representación del delegado de prevención. Señalan que incrementar la visibilidad del apoyo sindical fortalece la capacidad de interlocución del delegado. Y que parte de la labor de las/os asesores es hacer que perciban que existe este apoyo.

Los asesores/as señalan que la presencia física de los asesores en la empresa (en reuniones, en asambleas etc.), o ante los otros actores de la prevención (SPA, SPP, Inspección, etc.) es demandada por los y las delegadas/os y es positiva - aunque los asesores siempre han de cuidar de asumir el rol que les corresponde, sin restar protagonismo a los delegados de prevención.

Los asesores señalan que para mejorar el apoyo sindical al delegado es necesario mejorar la coordinación con el resto de la organización sindical (“la estructura”). En particular, los entrevistados/as coinciden en señalar la necesidad de una mayor coordinación entre los GSL y los servicios de asesoramiento jurídico del sindicato. Afirman que una mayor coordinación con los SS.JJ. daría como resultado un mejor planteamiento de los casos y se enriquecería la experiencia de ambos tipos de técnicos.

La verdad es que si, hay algunos que controlan bien lo que son los servicios de prevención, incluso es técnico en prevención, pero hay otros que no, la verdad, y luego falla, yo creo que estaría bien trabajar en coordinación, mano a mano con los jurídicos, en temas de salud laboral, e incluso en temas de seguridad social también, de mutuas, porque aprenderían ellos y nosotros, creo que sería beneficioso para las dos partes, pero no existe esa... (A4)

Además, una mayor coordinación daría como resultado tanto un seguimiento más preciso como una mejor retroalimentación respecto a lo que se va consiguiendo como resultado del asesoramiento sindical:

... una vez que el caso pasa a los servicios jurídicos, a no ser que el trabajador o trabajadora venga por aquí otra vez a contarnos, porque le apetece contarnos, nosotros no sabemos cómo acaba el caso, es una pena eso... (a4)

2. Delegados/as, asesores, sindicato

2.1 La relación entre asesora/es y delegadas/os

La mayoría de las/os asesores señalan que en la relación delegado/a – asesor/a se suelen generar vínculos en los que la confianza mutua juega un papel importante.

Todos los asesores coinciden en señalar que en su relación con los delegados, los asesores tienen que transmitir que están para ayudarlos y acompañarlos, incluso emocionalmente, según algunos asesores:

yo creo que si somos capaces de trasladarles que no están solos, el apoyo real, no se, (...) si tu les das los conocimientos y los medios para que sean autónomos y en ese sentido, que puedan funcionar, tú estás ahí, en la retaguardia, por si en algún momento flaquea, entonces, esa seguridad emocional, yo creo que es importante para ellos. (GD Asesores)

Pero también hay asesoras/es que ponen el énfasis en el carácter funcional de esta relación: el apoyo brindado al delegado/a no es de carácter personal sino que constituye la expresión del apoyo que da el sindicato a sus delegados, tanto desde su estructura federativa o territorial, según su organización interna:

.... la relación con los delegados, yo siempre intento decírselo claro, que yo estoy aquí porque hay estructura detrás y también que ellos son los que están apoyando esta estructura. (A5)

Los asesores enumeran diversos aspectos prácticos para los que brindan ayuda: explicarles temas, ayudarles a llevar un orden en los papeles, seguir una estrategia, a situarse en la situación de partida, elevar propuestas, a apreciar los logros que van obteniendo tanto en la consolidación de su papel como a apreciar las mejoras que se van consiguiendo en las condiciones de trabajo, a hacerles llegar estas apreciaciones a los compañeras/os, a señalarles que el trabajo que están haciendo es sindical y a transmitir que hay un movimiento sindical detrás de las asesorías.

Según algunos de los asesores entrevistados, en su trabajo han de tener en cuenta que las distancias culturales originadas en la distancia en edad o en el nivel formativo

pueden afectar a la eficacia de la comunicación entre asesores y delegados. La capacidad de los delegados de comprender y hacer uso del discurso científico para la protección de la salud en el trabajo es uno de los problemas que abordan los asesores, que consideran que con el asesoramiento están también brindando formación. Además señalan que aunque estas distancias existan, no condiciona la capacidad de los delegados de emprender acciones ni sus resultados. Los asesores señalan también, al hablar de factores que incrementa su carga de trabajo, la renovación de delegados de prevención que se produce cada cuatro años como consecuencia de la renovación de cargos generada por las elecciones sindicales. También en este apartado, señalan que los delegados de las pequeñas empresas necesitan más su ayuda.

Según los asesores, las consultas de delegados son cada vez más complejas en cuanto a su temática y requieren más preparación. Según ellos, las cuestiones son más complejas cuanto mayor es la experiencia de los delegados que consultan. Esto lo explican en términos de que los delegados con más bagaje y experiencia son, además de ser los que tienen más claras sus competencias y funciones, también los más motivados y formados - incluso a veces tienen títulos de técnicos en prevención - y por tanto, cuando requieren ayuda de los asesores es por cuestiones de calado técnico. De todos modos, los asesores consideran que a estos delegados también les viene bien debatir su enfoque con los asesores, para diseñar una estrategia. Los asesores son conscientes de que su experiencia en el trato con la diversidad de actores de la prevención a través de distintas empresas, les permite prever la efectividad de unas determinados enfoques frente a otros. Los delegados entrevistados corroboran este enfoque, y distinguen una serie de “problemas menores” para lo cuales no necesitan ni requieren asesoramiento, y que parecen ser los que no implican negociación (ponen como ejemplo reposición de epis o el caso de un accidente menor).

2.2 La relación entre delegadas/os y el sindicato

Los asesores coinciden en señalar que para que los delegados puedan desarrollar su labor ante la empresa, han de saber dar realce a su papel de representantes de los trabajadores y recabar el apoyo de sus compañeros. Consideran que para ello es importante que los y las delegados/as hagan el esfuerzo de transmitir y hacer visible el apoyo que obtienen desde el sindicato.

sí, porque les interesa que se den cuenta que no es algo que no sale de ellos solos, sino que detrás tienen todo un argumentario, una acción, y que están planificados, y que no es algo que ellos decidan porque sí, porque soy el más guapo y hoy me voy a poner a pelear por esos temas, no, sino que detrás tiene un asesoramiento, y una estrategia, y una acción coherente y que eso está dirigido a conseguir unos objetivos, y en eso ayuda el tener detrás unos asesores, que son un apoyo (...)

no eso no, lo importante es que le expliquen cuales son sus objetivos y que le transmitan como conseguirlo, y el resto, bueno, como te decía, como somos un sindicato muy potente, que tenemos las ideas muy claras en salud laboral, sabemos lo que queremos, y que eso se demuestra por los recursos que el sindicato pone a disposición de los delegados. (A5)

Además, los asesores explican que si los delegados consolidan la imagen del sindicato tienen mayores opciones de ser reelegidos y así también, a la postre, de fortalecer al sindicato. Observan que desde el punto de vista práctico no hay fórmulas únicas para lograrlo pues los delegados han de actuar ante situaciones empresariales muy diversas

respecto a diversidad de jornadas, turnos, tareas; y esta diversidad obliga a que haya que abordar la comunicación con los compañeros de maneras diferentes; y los asesores describen y dan ejemplos de cómo diferentes delegados/as saben o ha de saber cómo hacerlo en su empresa.

2.3 La relación entre trabajadoras/es y delegados/as

Según los asesoras/es, la figura de los delegados de prevención sigue siendo bastante desconocida por los trabajadores. Una de las razones es que en muchas empresas, aunque exista nominalmente, su función no es visible. En palabras de un/a asesor/a:

P ¿Y sabes lo que piensan los trabajadores de los delegados de prevención?

R: Todavía no ha llegado el delegado de prevención, la figura al trabajador, no ha llegado, llega la de representante, la distinción entre delegado de prevención y el representante que hay en la empresa, no ha llegado, es difícil, en empresas grandes sí, llega si el comité de seguridad y salud funciona en condiciones, su acta, su todo, su asamblea, sí, pero en la empresa pequeña, ni el mismo delegado sabe. (A7)

Los delegados entrevistados también señalan que la figura y el rol que puede jugar el/la delegada/o de prevención en la empresa son poco conocidos. También señalan que los trabajadores no conocen los conceptos mínimos de prevención o de daños a salud relacionados con el trabajo, así como de derechos derivados de daños sufridos y contemplados en el sistema de Seguridad Social. Tampoco, entonces, entienden los temas relacionados con la salud laboral como hecho colectivo.

Es que el concepto de prevención en las empresas, de enfermedades de trabajo, todavía está ahí muy oscurecido, no llega a la plantilla (GD DP2).

[recurren a los delegados de prevención] si hay alguna duda puntual, de una persona que hace más tiempo que está trabajando que sí sabe que existimos, porque la gente es reacia incluso a ir a la mutua cuando se hace daño, se van a la seguridad social o al médico privado, no tienen el concepto, me he hecho daño trabajando (...) (GD DP2).

Entre los factores que para los delegados de prevención justifican su labor de representación, los delegados mencionan tanto la necesidad de tratar los problemas de salud laboral de forma colectiva como la existencia de sentimientos de temor que sentirían los trabajadores a enfrentarse individualmente con la empresa - miedo que entienden y justifican, y que les obliga a actuar con discreción. En este sentido, los delegados se consideran como una especie de traductores que tienen capacidad de convertir las sensaciones en problemas y lo individual en colectivo, ante los trabajadores mismos y ante la empresa:

Pero los trabajadores tienen, llámale miedo, de venirse con una queja de prevención, por si la empresa toma represalias con ellos y yo, lo que les digo, que tú directamente a la empresa no tienes que ir, que todo lo que te pase lo tienes que filtrar a través mío, que soy la delegada de prevención, entonces yo seré la que en las reuniones del comité de prevención, la que exponga tu problema, pero no particular, sino general, porque como tú, hay muchos más que piensan como tú. (GD DP2).

Los asesores señalan que las condiciones negativas del entorno laboral actual afectan a la implicación y participación de los compañeros en los esfuerzos que puedan llevar adelante los delegados/os de prevención.

Puedes cargar con todos los argumentos técnicos que quieras, pero si no tienes detrás a la gente que te apoya pienso que es muy difícil, entonces ahí se deben gastar mucho esfuerzo y mucha energía para asegurar, que la empresa además trabaja muy duro para conseguir todo lo contrario ¿cómo? echando gente, EREs, encargándose de pagar a la gente y se quede trabajando más tiempo, más tiempo, contratando muchos inmigrantes que trabaja con unas condiciones pésimas, pero hace lo que sea por ganar mucho dinero en poco tiempo, o incluso, contrata gente joven, que les importa menos la precariedad, que no les viene ni les va el sindicato porque saben que van a estar seis meses y se van a ir.... (A5)

También los delegados entienden que la falta de lectura colectiva por el conjunto de los trabajadores de las causas de los problemas de salud en el trabajo conlleva un escaso apoyo personal a los representantes de los trabajadores:

El problema es que [los trabajadores] piensan de manera particular y me dicen sube tú y ves a esto, y no, vamos a ver, yo voy si tengo tu apoyo porque si luego, cuando tenga un problema con el jefe te vas a esconder, yo no puedo hacer nada, y es lo que dices, que no hay cultura de prevención, y luego es lo que dicen, “yo no, es que no quiero problemas” (...) (GD DP2)

Los delegados entrevistados afirman que se enfocan a tratar un problema cuando cuentan con apoyo de los trabajadores, y consideran esencial su participación en la evaluación de riesgos:

El mejor conocedor de sus riesgos es el trabajador y el que mejor conoce la máquina con la que trabaja o sea, el que más información te puede dar de su puesto de trabajo. La participación en todo esto, es esencial. (GD DP1)

Según alguna/os delegada/os informantes, muchos trabajadora/es no están dispuestos a reivindicar ante la empresa temas de salud laboral por temor. Su respuesta como delegados es intentar realizar su acción sindical incluso fuera de la jornada laboral:

[I]o que considero yo que es la más realista y mas objetivo, es encontrarme fuera del trabajo, yo sé que vamos a estar tranquilos. (GD DP1)

Los delegados contactan fuera del trabajo también por otra razón, y es que afirman que no cuentan con suficiente tiempo para realizar contactos individuales durante la jornada:

Porque no me voy a reunir con todos [los trabajadores], porque de dónde sacas tiempo, porque eso lo voy a hacer con mi tiempo libre, en la empresa es complicado hacerlo (...) (GD DP1)

3. Indicadores de impacto

3.1 Autoridad de los delegados de prevención ante la empresa, según los asesores

Los asesora/es destacan como efecto del asesoramiento un sentimiento de autoconfianza que se derivaría del apoyo personal y técnico que según su opinión, el sindicato transmite a los delegada/os por medio del asesor/a,

(...) yo noto cuando va un asesor con ellos, ellos tienen otra seguridad, hablan más, está el sindicato que les apoya, (...) se sienten seguros de que hay alguien que vendrá a responder y que además en un momento dado, si ellos se ponen nerviosos el asesor va a continuar, y ellos ya se sienten más tranquilos y porque además ven que con eso sacan más resultados

P-¿Y esa seguridad de dónde crees que sale?

X - Yo creo que del apoyo sindical fundamentalmente, cuando ellos se sienten apoyados sindicalmente, piensan que su trabajo merece la pena, y que bueno que están en un sindicato que en un momento dado no se van a ver solos y que el sindicato está para apoyarles y para salir en su defensa. Entonces ellos ya se sienten más seguros y empiezan a trabajar más y además más coordinados. (A1)

Esta autoconfianza, según todos/as los asesora/es entrevistado/as, es resultado de que los delegados/as vayan obteniendo algún éxito en las acciones emprendidas. Estos los reafirma en su papel tanto ante la empresa como ante los trabajadores, legitimándolos, con lo que adquieren autoridad y respeto:

¿Y tú que crees que le aporta el asesoramiento al delegado personalmente, como delegado de prevención?

X: Mejora, entonces a medida que van mejorando las condiciones, ya le ven como otra figura, (...) cuando tiene la aceptación de sus compañeros y de los responsables, que muchas veces los responsables de la empresa acuden a ellos para asesorarse o para ver algún problema conjunto, entonces, claro, cuando más aceptado socialmente está esa figura como responsable, pues claro, personalmente también. (A2)

Alguna/os asesora/es destacan el aspecto colectivo, sindical, de la autoridad del delegada/a:

... si tienes más gente trabajando el resultado es diferente de si tienes al delegado trabajando sólo, no? Y que ese es un elemento esencial, si estás presionando a la empresa y detrás tienes a la gente que dice: "ahora vamos a salir a la calle, vamos a paralizar esta línea, vamos a hacer esto", si te sigue la gente, los delegados tienen un éxito casi seguro. Puedes cargar con todos los argumentos técnicos que quieras pero si no tienes detrás a la gente que te apoya, pienso que es muy difícil, O sea, el armamento técnico siempre tiene que ir unido a la acción sindical, sino es que no tiene sentido, sino es que no estaríamos en el sindicato, estaríamos en el centro de salud.... (A5)

Además, los asesores señalan el peso de la cohesión sindical en la empresa en temas de salud laboral para la autoridad de los delegados de prevención; por esta razón, apuntan, todos los miembros de los comités de empresa deberían estar sensibilizados y formados en salud laboral:

(...) el comité de empresa tiene que funcionar, todos formando parte de la prevención, no solamente dejárselo a dos personas. Yo intento siempre involucrar a todo el comité de empresa, porque es importante porque además ellos tienen que conocer, son las mejoras, porque son mejoras y aparte los delegados necesitan apoyo de sus propios compañeros, para tirar adelante porque son condiciones de trabajo.(A8)

La formación de los y las delegadas/os es considerada fuente de información y de motivación, y así de autoridad por todos los informantes. Las y los delegados opinan que entrevistarse con los asesores es un modo de adquirir formación.

Estoy aprendiendo más aquí que en todo lo que me dieron el curso de formación, que fue de 70 horas, yo donde realmente estoy aprendiendo cosas es aquí, en el día a día, con los asesores. (GD DP1)

Respecto las necesidades de formación, según los asesores/as, los delegados suelen demandar herramientas para la negociación. Sin embargo, los asesores/as destacan que el acceso al conocimiento técnico y experto permite a los delegados de prevención utilizar el discurso científico como herramienta de trabajo ante otros agentes de la prevención. Y de ese modo, los y las delegadas, formada/os y activa/os, son más respetadas/os por la dirección de las empresas y por los servicios de prevención.

Aunque los asesores/as señalan que el delegado debe mostrar que su autoridad se deriva de que tiene el apoyo de sus compañeros para representar su papel y de sus propias capacidades, los/las asesores también señalan que es posible y conveniente transmitir a los trabajadores, a las empresas y a los otros agentes de la prevención que su autoridad también deriva de formar parte de un sindicato. Este efecto se potencia con la figura del asesor técnico-sindical, y los/las asesores consideran útil que los delegadas/os hagan un uso instrumental de su figura:

Si ellos transmiten la parte mía como asesor, les sirve a ellos para demostrar que están en un sindicato que tiene una potencia impresionante, y que se pelea por defender los derechos de los trabajadores en temas de salud laboral y muchos otros. (A5)

Explican que la actitud de los responsables empresariales cambia cuando saben que detrás de los argumentos que presenta el delegado/a de prevención está el sindicato, representado en los/las asesores:

También ve la empresa que alguien esta detrás y cambia la cosa, no es lo mismo que el delegado vaya solo a que vea que hay un respaldo sindical que hay una organización detrás. (A1).

(...) la empresa sabe que está frente a una persona experta [asesor/a en un comité o reunión], y tampoco puede andarse por las ramas, ni puede decir determinadas cosas, porque en ese momento todo se lo vas a discutir... (A2)

Cuando los delegados hacen valer el conocimiento experto de los asesores, los representantes empresariales pueden ver que los delegados tienen a su lado a sindicalistas experto/as que dan apoyo a sus propuestas o sus argumentos:

En cambiar las cosas, en los comités, en los asesoramientos a través de los comités, yo creo que ahí cambia mucho también. Se me olvidaba, el que no vayamos a comité a que vayamos, hay un cambio brutal, porque juegan con el desconocimiento de las cosas,(...) el que vayamos ahí, da como más formalidad, cuidado, no les gusta nada que nos presentemos al comité con el delegado y si que cambia, el delegado se siente mucho más respaldado y se siente más fuerte. (A4).

A:Si nosotros no estamos la participación se diluye.

Pregunta: ¿y tu crees que es positivo?

A: Es positivo porque es como darle un toque de atención a la empresa, estamos aquí detrás, y también ayuda al delegado a que se sitúen en que los técnicos que tienes delante se les puede decir que no, y a la empresa se les puede decir que no, porque no lo están haciendo bien y los delegados lo tienen claro y se sitúan y creo que a ellos les da alas, en el sentido de decir "no me podéis reñir diciendo que vosotros sabéis de todo porque yo se que de todo no sabéis, yo seguiré asesorándome porque me toca y cuando

sea necesario van a venir”; yo creo que también les da capacidad para situarse y, de cara a los que tienen delante, tampoco tienen toda la razón siempre y eso sí que les sirve. Es negativo cuando asumimos el papel del delegado, creo que entonces nos equivocamos, porque nosotros nos convertimos en protagonistas (A5)

Para muchos de los casos que atienden, señalan los asesores, no conocen los resultados pues estos “se pierden”: bien porque han pasado a ser atendidos por otras instancias sindicales (federación, servicios de asesoría jurídica) o bien porque el/los delegada/as atendido/as no vuelve a dar noticias al GSL tras el proceso de consulta. Esto hace que les resulte difícil evaluar el impacto de muchas acciones y gestiones que se realizaron desde los GSL:

Muchas veces tenemos falta de comunicación con ellos, cuando te vienen con un problema y lo solucionas, la mayoría de veces lo pierdes, en cierta forma dices, yo creo que algo se habrá hecho porque no ha vuelto por aquí, cuando no vuelve es malo, cuando vuelve con el mismo problema, porque a veces se estanca o vienen con lo mismo de siempre, (...) (GD ASESORES)

Las/os asesores afirman que para observar mejoras efectivas en las condiciones de trabajo se requiere una perspectiva de medio y largo plazo, a la vez que señalan que la dilación en el tiempo es fuente de frustración.

Los asesores/as convienen en que las metas que se trazan los delegadas/os acerca de mejoras se han de poder alcanzar dentro de plazos “razonables” pues de lo contrario los hipotéticos logros no se perciben ni por los delegados ni por los trabajadores, por lo que vivirán este proceso como fracaso. Explican que los resultados obtenidos tras largos procesos consumen demasiadas gestiones y atención, y el proceso resulta frustrante, incluso cuando el logro finalmente llega. A la hora de citar ejemplos hacen referencia a situaciones en las cuales, tras requerir a la empresa algún cambio, han tenido que acudir a la inspección de trabajo, y el efecto del requerimiento se ha demorado meses o incluso años.

Aunque los resultados buscados, según los asesora/es, se suelen obtener a medio y largo plazo, todos expresan que ellos/as observan que su labor sí influye y señalan resultados intermedios. Consideran que el cambio generado por la concienciación, información y formación de delegados/as y trabajadores/as que se realiza en el asesoramiento constituye un buen resultado:

El principio básico del éxito es la formación, que el trabajador esté formado e informado, después la participación, el poder disponer de participación en materia preventiva en la empresa, y nosotros tenemos que promover esta participación (A3)

Algunos señalan que se influye más fácilmente cuando se trata de asesorar sobre determinadas cuestiones puntuales/individuales, como las relacionadas con bajas, contingencias y mutuas, que se consiguen en el corto plazo:

(...) yo creo que influye [el asesoramiento] en los problemas que los trabajadores tienen en su día a día, problemas con las mutuas, porque hay muchísimos problemas con las mutuas también y también con los servicios de prevención, en esas cosas, también porque quizás tienen efecto más a corto plazo (A4)

Otras/os asesores ponen el acento en que hay impacto cuando los delegada/os ganan influencia y pueden exigir que el cumplimiento de las obligaciones empresariales de

gestión preventiva se haga con criterios de salud. Los asesores/as asignan un papel importante al diálogo con el/la delegado/a en la percepción de problemas y de alternativas. Como fruto de ese diálogo, los delegados obtienen argumentos sólidos como para poder presentar soluciones o metodologías de análisis para la intervención y alternativas, adquiriendo en este proceso la suficiente autoridad como para que la empresa y a los técnicos de los servicios de prevención les escuche, a la vez que obtienen apoyo de sus compañeras/os.

[...] nuestro asesoramiento permite y facilita esa participación, digámoslo así, les dan herramientas para tener información y la información les va a permitir hacer propuestas de cambio o propuestas, evaluaciones, por ejemplo en ergonomía pasa muchísimo [...] tu te sientas ahí con ellos y les dices a ver explíqueme como es el puesto de trabajo, no? y qué crees tu que otra cosa os duele, empiezas a situar las cosas y les haces ver que a lo mejor lo que han evaluado no es lo que tenían que evaluar y cuando ellos lo ven, aparte de que se sienten engañados por el servicio de prevención, tienen argumentos, porque se lo has hecho ver, no eres tu el que dice tendrían que haber hecho esto o lo otro, sino que son ellos mismos los que ven que el problema que tienen son los movimientos repetitivos y la manipulación manual de cargas, claro, no me extraña que el resultado de la evaluación no sea satisfactorio, no tenéis ese problema, tenéis otros y ellos claro, lo ven y, cuando lo ven, tienen herramientas para ir y decir , estáis haciendo mal las cosas y el argumento es este, este y este y, cuando evaluéis, quiero que me lo contéis y quiero conocer el método que vais a aplicar. ... [...]... (A5)

Los asesores/as consideran que un buen resultado del asesoramiento, que también se consigue a través de la formación sindical en salud laboral, es que los representantes de los trabajadores conozcan que existe el servicio de asesoramiento y que ellas/os están ahí para apoyar sus derechos:

(...) Desde que el delegado llega es un éxito, porque ha visto un problema preventivo, quiere mejorar las condiciones de trabajo, tú vas a la empresa, (...) pero es un éxito en la formación del trabajador, que sabe cómo tiene que interpretar sus reconocimientos médicos, qué le tienen que dar, qué no le tienen que dar, cómo tiene que ser la vigilancia de la salud... (A2)

Los/las informantes también señalan que representar al sindicato y hacerlo visible en las empresas es un buen resultado del asesoramiento. Este objetivo se consigue mediante la acción de los representantes pero también con la presencia de los asesores/as en las empresas:

... dando una imagen de sindicato potente y comprometido con la salud laboral" (A5).

Varios asesores/as opinan que el apoyo directo con presencia del asesor/a de salud laboral en las empresas es una gran baza que debe jugar el sindicato y señalan que otras organizaciones sindicales no se comprometen de esta manera en temas de prevención.

Según los asesores, es habitual que los delegados de prevención no hagan un esfuerzo suficiente por realzar los efectos de su propia labor y creen que es trabajo del asesor/a intentar cambiar esto.

estoy harta de decirles a todos los delegados y miembros del comité, cuando haya un acuerdo o un desacuerdo en el CSS, publicarlo, que la gente lo sepa, que la gente sepa

qué problemas se están llevando a las reuniones del comité, que la gente sepa quién se opone a arreglar este tipo de problemas. GD Asesores

... cuando hacemos cosas, yo digo que no las vendemos bien, no somos buenos comerciantes de nuestras cosas. ... y el problema que pueden tener los delegados es que se encuentran con que sus propios compañeros, mira este se está cogiendo las horas sindicales, como no saben, no lo venden, no dicen: hemos conseguido esto, entonces los propios compañeros dicen: este ya se va, ya se larga... hasta tal punto que no solamente no lo transmiten, ... viene otros compañero de delegado y no tiene absolutamente idea de lo que ha pasado en estos 4 años antes. GD Asesores.

3.2 Autoridad de los delegados ante la empresa, visto por los delegados

Los delegados que se enfrentan a empresas inmovilistas relatan que su papel en la mejora de las condiciones de trabajo es presentado por la parte empresarial como conflictivo y que esto les resta autoridad. Esta percepción de falta de reconocimiento de su papel les lleva a buscar el apoyo externo para cambiar las condiciones de trabajo:

Cuando le pides que haga cosas por ejemplo dicen, es que usted me quiere cerrar la empresa. No hombre,....les pido mediciones.... la empresa se niega prácticamente a todo (....). Y trabajo tenemos muchísimo. Entonces tendrá que ser a golpe de denuncia, porque si no, esta empresa no se mueve de otra manera. Hasta que entienda que no le va a quedar más remedio que entenderse con nosotros. No pretendemos cerrar empresas, lo que pretendemos es que haya unas condiciones pues lo mas saludables posibles. (GD DP1)

Del discurso de los delegados/as, se desprende que no sólo no cierran empresas sino que tampoco tienden a utilizar el derecho de paralización de actividades de riesgo grave o inminente especialmente cuando no perciben apoyo de los trabajadores. En esos casos, limitan sus objetivos a realizar advertencias a los trabajadores afectados.

Si hay que hacer una serie de comprobaciones antes de usar la máquina, pues no las hacen y se da la circunstancia de que son máquinas que no reúnen las condiciones de seguridad. En ese momento pues [¿los trabajadores?] no debieran negarse a utilizarlas pero si poner en conocimiento y trasladarle a él la responsabilidad de lo que hace porque, claro, en esa circunstancia si hay un accidente, pues al final la empresa va a cargar las tintas contra el propio trabajador. (GD DP1).

Los delegados de prevención entrevistados destacan la importancia de la formación sindical para movilizar el respaldo de los trabajadores, pero no se trata únicamente de ofertar "cursos". Tal como relata un delegado, cuentan con la oferta del GSL para reunir a los trabajadores en asamblea en la propia empresa, y agradecen este apoyo pero expresa las dudas que el conjunto de delegados en su empresa pues que no tienen clara la receptividad de los compañeros.

claro, es decir, la prevención no es una cosa del delegado de prevención nada más, ni del sindicato. Es una cosa que te tiene que apoyar todos los trabajadores porque es para todos, entonces, que haya trabajadores que les de igual estar en cualquier condición, pues hombre, si se puede hacer algo para llevarles a una mentalización de lo que son sus derechos pues eso es muy positivo ... decirle que si a una reunión y que luego no vaya

gente, lo estamos valorando y trabajaremos en esta línea, si es posible llevarla a cabo lo vamos a hacer (GD DP1)

Los delegados y delegados participantes que expresan que han ido ganando autoridad ante la empresa describen que esto es resultado de las acciones que emprenden:

[p]ues hasta incluso los directores del centro, cuando saben que va ir el equipo de delegados de prevención, ya hasta se ponen a limpiar. Es alucinante, digamos que perciben, no sé quien lo comentaba antes, que te hacen coger, a medida que se van haciendo acciones, bueno pues tú coges un status, y cuando vas al centro de trabajo ya no eres el “toca cojones” entre comillas, ya eres alguien, no importante, pero sí que lo tienen en cuenta (...) (GD DP1)

Ninguno de los delegados entrevistados considera, sin embargo, que su autoridad esté consolidada. Pero son capaces de ir señalando logros que muestran el avance. Por ejemplo, valoran como logro importante que la empresa organice acciones de formación específica para los trabajadores:

Otra cosa es la formación. Formación directa a nosotros, a los trabajadores, la empresa hacía formación, pero una formación muy global, que ibas a la clase y no tenía nada que ver con lo que hacías, y hemos conseguido que sea dirigida a los temas que nos interesen. (GD DP2)

[y] en la formación y ahora dicen: ¡ahora sí que nos enseñan! (GD DP2)

[q]ue a la persona se le diga en su puesto de trabajo los problemas que hay, no como antes que les daban unos papeles, les daban unas hojas, las firmaban y ya estaba la información dada, ahora les dan información para que se lo lean, y esto te puede pasar y tal y cual. (GD DP2)

Las cuestiones en las que más problemas encuentran para influir son las que incorporan aspectos relativos a la organización del trabajo pero justamente por esta dificultad, consideran que obtener un logro en este terreno consolida su autoridad. Para un caso de acoso que ha culminado con éxito:

Pero llevar un caso de estos es difícilísimo, yo me he quedado alucinada y además lo han sacado a la luz, día a día, perseverando y hemos conseguido un buen resultado, por supuesto creo que hemos ganado mucho respeto en el comité, porque [saben que] no vamos a dejar, quiero decir, si algo hay que hacerlo se va hacer y ya está (GD DP1).

Una de las delegadas entrevistadas señala las posibilidades que se abren al combinar los derechos de participación en salud laboral que tienen los delegados de prevención con el derecho a consulta previa ante cambios en organización del trabajo que tienen todos los delegados, al permitir argumentar ante la empresa que su capacidad de organización queda limitada por el derecho a la salud.

la posibilidad que me ha dado la salud laboral, para tener accesos a una serie de cosas que como delegada sindical, a lo mejor no podía.... [la capacidad empresarial de organización] la tiene, si, pero por supuesto siempre que no peligre la salud de los trabajadores, con lo cual la consulta es preceptiva, cosa que no ocurre en la junta de personal, entonces es aquí donde ha dado mucho juego, muchísimo (GD DP1)

El asesoramiento permite a los delegados mejorar su percepción de los riesgos en el trabajo, que es la base para la acción:

... pero esa orientación sencilla, yo carecía de ella por completo, entonces para mi ha sido estupenda y mis compañeras están muy satisfechas, porque realmente había peligros increíbles, que teníamos en el día a día, entonces ha sido un trabajo muy importante, porque realmente no detectábamos los peligros que teníamos tan cerca (GD DP1)

El asesoramiento también permite a los delegada/os de prevención adquirir conciencia de que existe variedad de metodología de evaluación de riesgos, y que algunas de estas no son técnicamente apropiadas, y que el delegado debe expresar su opinión sobre estos aspectos puesto que de ello depende que lleguen a detectarse o no ciertos factores de riesgo.

En nuestro caso, yo no tenía ni idea de que la metodología que ella utilizaba, que se le podía pedir que utilizara otra, porque no respondía a unos criterios... pues para eso yo he necesitado que me lo dijeran, y claro es que se están utilizando, pero claro aquí es que no se detectan ese tipo de riesgos, es ir con esa información (GD DP1)

Aunque con la formación y la experiencia los delegados entrevistados llegan a adquirir habilidades, los delegados de prevención expresan que siguen siendo “simplemente” trabajadores y que requieren el consejo experto de los GSL a la hora de abordar aspectos que les resultan “técnicos”, “complejos”. Una de las ideas más expresadas en el discurso de los delegados de prevención es la importancia que supone poder resolver con su ayuda las dudas de los trabajadores y trabajadoras.

- Por ejemplo a mi cuando me vienen a preguntar alguna cosa, y trato de responderle lo que crees que está bien, pues te sientes un poco más a gusto, con la respuesta que te han dado en la asesoría, entiendes.

[t]e preguntan algo y las dudas que tienen se las resuelves, pues..., trabajo bien hecho.

- Claro te sientes más seguro, más satisfecho de tu trabajo, puedes decir: ‘mi trabajo lo he hecho bien’

-Claro con el apoyo del asesoramiento que nos han dado. (GD DP1)

Contar con apoyo para poder desempeñar bien su trabajo, les da seguridad:

Yo me siento más seguro para hacer las cosas, sabes que tienes el apoyo de gente preparada que sabe de todo ello, y yo me siento más seguro. (GD DP1)

El asesoramiento de los GSL hace que la empresa les respete, “les tome en serio”. Los delegados expresan el respeto como resultado de la frustración de los intentos de la empresa de engañarles:

[q]ue te respete la empresa, procuras tener bastante cuidado. Si fuera por nosotros solos, que nuestros conocimientos legales son limitados, y bueno, pues, lo que nos va pasando los compañeros en la asesoría, pero vamos, no con la amplitud que ellos tienen, entonces claro la empresa en cualquier momento pues puede intentar burlarse de nosotros y lo intenta (...) (GD DP1)

Pero la importancia del asesor/a, según el discurso de los delegados, radica no sólo en el hecho de que representa una racionalidad técnico-científica, sino que también refuerzan tanto la racionalidad legal de la función del delegado así como la capacidad de interlocución:

... ya de entrada hemos conseguido que los comités sean mínimamente serios. Y además, que la gente se lo crea. Con lo cual eso es un logro para mí, yo me siento muy bien, por lo menos se hacen bien las cosas, no un cachondeo (GD DP1)

[l]a primera vez que fui a un comité se me comieron con patatas, ahora mismo cuando Comisiones se sienta, la gente se calla. Y para mí eso es importante y eso lo hemos conseguido pues en seguridad personal y en seguridad técnica (...) (GD DP1)

El asesoramiento les aporta seguridad personal y técnica para emprender acciones ante la empresa. Al comprender técnicamente un tema, pueden defenderlo con argumentos sólidos. Los propios delegados afirman que esto afecta a su autopercepción a la vez que genera respeto hacia la figura del delegado. Pero su autoridad es precaria, según los delegados. Para consolidarla, han de seguir haciendo uso del asesoramiento sindical, continuamente:

efectivamente el servicio de prevención tiene más cuidado a la hora de intentar darte esquinazo en algunas cosas o intentar engañarte, porque claro ya, entre otras cosas, ve que no estás solo, ve que no eres un trabajador normal, que detrás de ti hay un apoyo técnico. Y entonces cuando toman conciencia y en el caso mío, puedo decir que así ha sido, que absolutamente todo lo que a mí me cuenten o me digan, lo voy a contrastar con la asesoría, ya tiene el hombre mucho cuidado en ver qué me dice y me hace. (...) (GD DP1)

Uno de los aspectos más valorados del asesoramiento es el acompañamiento, sobre todo a las reuniones de comité. La presencia del asesor, personificación del sindicato, refuerza su papel ante la empresa y ante los servicios de prevención.

[p]orque siempre dicen “yo tengo atrás al sindicato”, porque somos la personificación del sindicato en ese momento. El trabajo previo son toda una serie de pautas, los criterios, de discutir pautas, lo que siempre se hace, primero les das ese afianzamiento de que tú tienes la razón, que no te engañen, tú tienes la razón. Porqué les gusta que vayas, yo creo que es eso, no hace falta que vayas, si vas a decir lo mismo, pero les gusta, se sienten muy reforzados. (GD COORD.)

3.3 Impacto ante otros actores de la prevención

Los servicios de prevención suelen representar, según los asesore/as, una barrera para la consecución de los objetivos de intervención planteados por la representación sindical, pues se posicionan como instrumento al servicio de la empresa. En un contexto así, el asesoramiento viene a alterar el equilibrio de fuerzas.

Los servicios de prevención son vistos por los delegada/os que participaron en los grupos como herramientas del empresario para cumplir formalmente la ley y no confían en su independencia respecto al empresario. Y lo contraponen al asesoramiento que reciben desde CCOO:

- Pues yo creo que [los GSL] te asesoran mejor, porque yo creo que el servicio de prevención ajeno cuando tú le haces una pregunta, un poco complicada, te da largas y lo consulta con la empresa y luego te lo dice a ti, es lo que yo veo en la empresa
- Es que el cliente es la empresa
- Sabes lo que te quiero decir, es que es eso sí te la admite, pero no te la contesta en el momento hasta que no lo consulta con la empresa. (GD DP2)

En este sentido, los delegados opinan que los GSL del CCOO juegan un papel diametralmente opuesto ya que les facilitan toda la información y apoyo, que les permite disputar en el terreno del conocimiento experto, que es el discurso dominante en la prevención.

[y]o, con todos mis respetos para el servicio de prevención de la empresa, no me fío nada más que de lo que me digan los técnicos nuestros. Porque son los que realmente van a mirar por los intereses de los trabajadores y que la prevención sea un hecho real, que salga la lucha que tenemos en el día a día de la empresa. (GD DP1)

Cuando [los servicios de prevención] nos ven es 'habla mucho que no te escucho', o sea, yo tengo mi criterio y ya me pueden decir los de Comisiones, lo que sea, pero cuando empiezas a argumentarle, y a explicarles cosas y empiezan a ver que sabes como ellos o mejor que ellos, entonces ya empiezan a escucharte. (A2).

Desde la perspectiva de los y las delegadas/os, el tiempo de respuesta es muy importante y contraponen a los GSL con los SP:

Luego, cuando ya ... que vengan de Comisiones, vienen al momento, si no es el mismo día al día siguiente o al otro y cuando se lo solicitas al servicio externo, el nuestro es xxx, tengo, hoy no puedo, tengo la agenda llena, dentro de una semana (...) (GD DP2).

Los delegados señalan que los SP se someten al poder empresarial de un modo impropio, dificultando su papel. Por ejemplo, un delegado describe que en su empresa el SP presenta previamente cada informe que producen a la empresa, antes de presentarlo ante el comité de seguridad y salud. Esto genera que la empresa adopte estos informes y los defienda aunque los contra-informes que presenta el delegada/o de CCOO sean técnicamente mejores y más completos.

Y si es propio es peor, se triplica el problema (GD DP1)

Cuando el SP "es un problema", los asesores habitualmente orientan a los delegadas/os a negociar directamente con la empresa, dentro o fuera del CSS, siempre que la empresa también quiera obtener resultados:

... un técnico, una técnica que haga su trabajo y que sea imparcial, es esencial para que las cosas funcionen y fluyan, en las empresas. Cuando te encuentras que esto es un problema, pero la gerencia está por la labor de hacer las cosas bien hechas, puedes intentar dejar de lado al técnico, negociar directamente con la empresa, y cuando has negociado las cosas, pues el técnico, su papel es asumir lo que dice el comité, o el acuerdo que haya entre empresa y trabajadores, no? (A5, p 19)

Algunos servicios de prevención llegan a colaborar, reconociendo la autoridad del delegado:

[el delegado ya ha contrastado previamente el modo de actuar del coordinador de prevención actual con el anterior] Y coordinación con la empresa, hay muchas veces que el coordinador de prevención de la empresa, antes de poner algo en práctica, a ver, no tenemos la mayoría de todo el comité de empresa, ¿vale?, CCOO no tenemos la mayoría, pero como yo me he ganado el respecto del coordinador de prevención, hay muchas cosas que, antes de ponerla en práctica me llama mi y me las consulta. (GD DP2)

Cuando el servicio de prevención se percibe como imparcial [son trabajadores como nosotros], los delegados presionan para que mejoren sus actuaciones pero no dudan en utilizar su saber técnico:

hemos cambiado la forma de actuar en el servicio de prevención muchísimo, parece que la médica solo estaba allí para recetar medias a las enfermeras..... la médico... es con la que peor nos llevamos, porque la hacemos trabajar, antes no trabajaba y ahora la hacemos trabajar y hacer unos informes... pero la técnico que es con la que vamos a visitar puestos, la verdad es que la relación es fluida y de hecho, incluso antes de presentar informes hacemos preguntas, qué os parece... (GD DP1).

La mayoría de las/os asesoras/es entrevistados/as aseguran que los resultados de las denuncias ante la Inspección de Trabajo son impredecibles. Cuando son desfavorables y/o se demoran demasiado en el tiempo, producen desánimo entre los delegados de prevención, y a menudo se viven como fracaso. En cambio, si las resoluciones de Inspección son positivas para los representantes de los trabajadores, generan confianza y animan a la acción sindical.

Hay algunos criterios de la inspección que puedes decir: por favor, ¿por qué han escrito esto? Y es, no se, cada inspección es una lotería (A5).

Antes lo veía mejor, pero ahora yo no se si estoy más pesimista o qué, pero es que últimamente me da miedo, miedo de que estemos en esta situación, que la inspección de trabajo, que digamos es el último recurso, y es en el que nos tenemos que apoyar más, nos falle de esta forma, da miedo, porque dicen “jolín, este tío, como puede decir estas cosas”?, y ahora dónde recurrimos, que hacemos, casi es el último cartucho a quemar... (As4 , p21)

La mayor parte de los asesores entrevistados entienden entonces que es necesario sopesar el recurso a la Inspección de Trabajo. Esto otorga un papel a los asesores, ya que se ven abocados a ayudar a los delegadas/os a elegir su estrategia ante la empresa y a valorar si es realmente conveniente y es el momento adecuado para interponer denuncia.

De todos modos, los asesores señalan que existen ciertos modos de presentar denuncia que resultan ser más eficaces a la hora de apelar a la inspección, pues tienen más probabilidades de éxito. Aluden a un saber hacer que un/a asesor/a llega a dominar. Pero tienen claro que sólo se deben poner denuncias si no hay otro camino abierto y si hay elementos para estimar que se pueden ganar:

(...) la inspección esta para utilizarla y para saber utilizarla bien, es verdad que la tenemos que saber utilizar, para llegar a los éxitos en una inspección tenemos que saber utilizarla. (A1)

Entre los elementos que desde el sindicato se toman o se deben tomar en cuenta para asegurar al máximo el buen resultado de una denuncia, citan en primer lugar la coordinación sindical entre los gabinetes de salud laboral, las federaciones y los servicios de asesoramiento jurídico del sindicato. Otro elemento es que en el escrito de denuncia se incluyan asuntos únicos, aunque en la empresa existan muchos aspectos denunciados. Explican que si no se hace así la inspección suele dar más manga ancha a la empresa para que “vaya mejorando”. Sobre si influye en el resultado el hecho de presentar en el escrito de denuncia también argumentos jurídicos detallados para apoyar los aspectos denunciados, no hay acuerdo total entre los asesoras/es.

En algunos de los gabinetes sindicales de salud laboral se han organizado de modo que han especializado a una persona para dar seguimiento de las denuncias presentadas ante inspección. Su labor consiste en interesarse ante inspección por cada caso y hacer visible ante inspección que el sindicato está pendiente de las respuestas. La persona informante cree que este trabajo está siendo muy positivo. Este caso, sin embargo, se contrapone con la experiencia que relatan desde otro gabinete, donde han notado que si las denuncias se realizan con intermediación de Comisiones Obreras, la respuesta de la Inspección tiende a ser peor. Un asesor reflexiona que habría que aprender a partir de un caso que relata: desde su territorio, una federación trasladó una queja al Ministerio de Trabajo sobre un Inspector de zona, y el Ministerio le ha trasladado de zona.

Algunos asesores señalan que la Inspección de Trabajo cambia la forma en que atiende los problemas denunciados por los DP cuando hay asesoramiento y respaldo sindical visible.

Los asesores/as señalan que los técnicos de los institutos regionales de las comunidades autónomas suelen ser un elemento externo favorable a los trabajadores, pues aplican en sus informes los criterios técnicos preventivos establecidos y reconocidos a nivel técnico, en oposición a los criterios legalistas que suelen aplicar los inspectores de trabajo.

si el técnico de la unidad de salud laboral te hace un informe bueno, por lo menos que sea objetivo y que esté bien en cuanto a las prevención de riesgos laborales, este informe ya cuando va al inspector ya da mucho peso a que...., el inspector no va a contradecir a los técnicos de la unidad. (As4, p 22).

Los delegados perciben incluso apoyo de los asesores movilizando incluso recursos políticos. Como un delegado relata, para resolver un caso en su empresa, el GSL movilizó, mediante la actuación del responsable de salud laboral del territorio, los contactos sindicales para que el gobierno regional presione a una empresa para que se realicen las inversiones preventivas necesarias (GD DP1).

El modelo de dominante de articulación de empresas mediante contratas y subcontratas es señalado como un factor de entorno desfavorable que pone además a prueba también la capacidad de coordinación sindical. Desde los gabinetes se suelen atender casos que traen delegadas/os de empresas de servicios que hacen su labor en empresas que tienen un sindicalismo consolidado. A veces, la exigencia de que se realice adecuadamente la debida coordinación empresarial es planteada por los representantes de las empresas pequeñas, que pertenecen a una federación, generalmente con implantación más débil, y que no se coordinan sindicalmente con los delegados de la empresa usuaria del servicio, que están organizados en otra federación.

3.4 Sujetos de impacto

Presentamos a continuación un análisis que reorganiza los resultados del análisis del impacto desde la perspectiva de los sujetos en los que los informantes indican que se verifica, así como los mecanismos que lo permitirían.

Sobre los/las delegados/delegadas de prevención

- Transferencia de conocimiento técnico-sindical e incremento de la disposición a la contestación y a la disputa del saber técnico.
- Transferencia de la estrategia sindical: dimensión colectiva de la prevención de riesgos laborales; importancia de la autonomía cognitiva en la evaluación de riesgos; desarrollo de las habilidades de representación; mejora de las habilidades de comunicación y representación: información a la plantilla; involucrar a los trabajadores, etc.
- Apoyo para el desarrollo de habilidades de comunicación, de priorización, de planificación, elección de herramientas y estrategias, para la autonomía operativa;
- Mecanismo de apoyo para la auto-confianza y para el desarrollo de su papel frente a terceros y la adquisición de estatus propio (empoderamiento, autoridad); seguimiento de las iniciativas y de las actividades desarrolladas;
- Incremento del nivel de exigencia a la empresa.
- Transferencia de experiencias colectivas de y hacia la organización;

Sobre otros actores de la prevención en la empresa (empresa y representantes, servicios de prevención, mandos)

- Fortalecimiento del reconocimiento de la participación sindical en la PRL;
- Fortalecimiento del reconocimiento y estatus del papel del delegado ante los distintos actores de la prevención;
- Fortalecimiento del reconocimiento del delegado como representante de los Trabajadores;
- Fortalecimiento del reconocimiento del delegado como representante de la organización sindical;
- Fortalecimiento de la coordinación sindical en el seno de la empresa;
- Mejora de la visualización del interés de la organización sindical por la prevención de Riesgos;
- Visualización de la fortaleza de la organización sindical a la que pertenece el delegado;
- Cambio de actitud respecto a las demandas de los DP. Incremento de respeto y consideración respecto a su papel y las demandas realizadas.

Trabajadores representados

- Desarrollo de canales de información con los/las trabajadores en relación a sus propias condiciones de trabajo; incremento de su interés por la salud laboral;
- Atención más eficaz a problemas puntuales, incluidos los de carácter individual;
- Mejor conocimiento del papel de los DP y mejora de la imagen de los DP;
- Visualización de la organización sindical como entidad potente e interesada por la salud de todos los trabajadores;
- Incremento del interés por la participación y la organización sindical.

Agencias Externas (Inspección de Trabajo, Técnicos de los Institutos Regionales de Salud Laboral)

- Incremento de respeto y consideración a las demandas de los DP;

- Cambio de actitud respecto al papel de los DP en la gestión de su actividad en las empresas;
- Toma en consideración de los puntos de vista de los DP;
- Mejora de la imagen de la organización sindical en cuanto a coordinación e interés.

Organización Sindical

- Mayor integración de la salud laboral en el conjunto de la organización;
- Fortalecimiento de la imagen de la organización entre los trabajadores, los agentes de prevención en la empresa y las agencias de Salud Laboral externas;
- Acumulación de conocimiento, experiencia y habilidades colectivas por la organización para la intervención en PRL.

4. Resumen de los resultados

Tanto asesores como delegados coinciden en que las empresas cambian de actitud cuando notan que detrás del delegado hay una organización, y que esto se nota en que las empresas se ven obligadas a responder a las demandas planteadas. Ambos actores explican este fenómeno tanto por la fortaleza que trasmite la organización como por la experiencia que reconocen en los asesores. Este efecto se vuelve realmente perceptible cuando hay presencia física del asesor en reuniones. Tanto asesores como delegados coinciden en indicar que ambos hacen un uso conciente de este efecto.

En cuanto a la autopercepción de eficacia de los asesores, en este estudio se ha hallado que ésta es muy alta respecto al apoyo técnico y personal que brindan a los delegados que acuden a solicitar sus servicios, pero relativamente más baja en cuanto al impacto en la “situación general de la salud laboral”, pues se quejan de que han de atender demasiados casos relacionados con calificaciones incorrectas de contingencias profesionales, malas actuaciones de mutuas y de servicios de prevención, etc.

Los asesores ponen énfasis en que cada vez más dan mayor importancia a no suplantar a los delegados en su interlocución con la empresa. Señalan que sigue siendo básico que el/la asesor/a acuda a la empresa, a reuniones, asambleas, etc., pero sin que ello implique sustituir al delegado en la interlocución con la empresa o con los servicios de prevención. Para ello no sólo han de resistir las invitaciones en este sentido que se les hagan desde las empresas o servicios de prevención sino que han de guardarse también de asumir demasiado protagonismo en las reuniones a las que acuden. Declaran que este enfoque consume mucho tiempo de asesoramiento, pues requiere reunirse previamente con los delegados para preparar las reuniones.

Los asesores consideran que su labor incluye hacer un esfuerzo por promover que los propios delegados perciban la evolución de su figura ante la empresa, de los éxitos que han tenido, para mejorar la confianza en sí mismos. El máximo nivel de eficacia se alcanzaría cuando estos éxitos se fundamentan en la implicación y participación de los trabajadores, en un constante proceso de realimentación que los asesores deben fomentar. Asimismo, los asesores señalan que la mayor eficacia se consigue cuando se

implica todo el comité de empresa, y que parte de su labor es procurar que el comité se involucre y apoye activamente a los delegados de prevención.

Con todo, los asesores también señalan que los resultados de las acciones que se emprenden dependen de que los objetivos planteados hayan sido realistas, por lo que consideran que la primera labor del asesor es ayudar a centrar los problemas, a priorizarlos y a exponerlos.

Pero los asesores coinciden en señalar que muchas veces los delegados tienen centrados ya los temas y acuden principalmente a exponerlos puesto que reciben también escucha y empatía. Esta visión es ampliamente secundada por los delegados, que expresan que ven en los asesores “amigos”. Los delegados de prevención, por su parte, señalan que el asesoramiento les permite argumentar mejor ante la empresa y ello les permite defender su tema con argumentos sólidos (“convencer más que exigir”) lo que hace que la empresa les respete (“les tome en serio”, “ya no eres el tocacojones”, “coges un estatus”).

Contribuye a la autovaloración de eficacia de los asesores y asesoras la percepción de trabajo en equipo, tanto dentro del propio equipo de asesoramiento como en coordinación con el resto de estructuras sindicales, y con los delegados. Los asesores dan un valor especial a hecho de estar integrados en un equipo de trabajo con carácter multidisciplinar. Señalan como factor que disminuye la eficacia cuando se pierde el seguimiento de un caso por haber pasado a ser atendido por otros equipos sindicales (por ejemplo, a asesoramiento jurídico). Lo expresan como pérdida de eficacia en salud laboral y para el sindicato, probablemente por su sensación de que trasladar el conflicto a otras arenas hace que aunque se gane una batalla, se puede estar perdiendo terreno de interlocución. Igualmente, los asesores señalan como pérdida de eficacia los casos que llegan tras un “rebote”, tras un enfrentamiento o una denuncia fallida.

Un eje fundamental de la eficacia del asesoramiento es el seguimiento de las acciones generadas por la consulta. Los asesores valoran mucho poder llegar hasta el final de un caso. Entienden que llegar al final de un caso exitoso es una mejora respecto a la situación de partida del delegado ante la empresa. Hacen hincapié en la institucionalización del dialogo indicando que repercute en la mejor resolución de las futuras demandas de mejora ya que interpretan que así se logra mejorar la disposición y los cauces para el diálogo con la empresa. Los asesores indican que el seguimiento incluye ir señalándoles a los delegados sus logros parciales, ayudarles a ordenar ese conocimiento y a transmitirlo a los trabajadores. Los asesores consideran que los delegados de prevención valoran este seguimiento pues están sometidos a muchas presiones y les falta apoyo.

Dentro de las tareas, se debe destacar el papel que hacen los asesores como “formadores” respecto a los delegados, y que ambos, asesores y delegados, valoran positivamente. El diálogo para la identificación de asuntos a tratar y elegir orientación, el seguimiento de los casos, y el contacto mutuo a lo largo del tiempo, y acerca temática diversa, constituye una suerte de formación continua espontánea que según los delegados informantes resulta más eficaz que las acciones formativas proveniente de otras instancias, sean sindicales o no. Los asesores son conscientes de que si los delegados acuden a pedir asesoramiento, a demandar información u orientación, es porque hay ya hecha previamente y se va haciendo simultáneamente, una labor de

formación sindical en prevención de riesgos laborales y porque en el sindicato ya hay sectores que priorizan la actuación en salud laboral en los lugares de trabajo.

Los asesores hacen notar que se ha superado la etapa en que los delegados acudían a conocer o reafirmar la amplitud de sus derechos de representación. Según los asesores, actualmente los delegados saben que su papel incluye desarrollar su autonomía para interpretar la información aportada por la empresa, y su capacidad de interlocución con la empresa y los servicios de prevención. Y por ello ahora aumenta la demanda a los asesores para que les ayuden a contrastar referencias y criterios técnicos utilizados por la empresa o el servicio de prevención.

Es importante resaltar que gran parte de la demanda de asesoramiento se genera por la necesidad de dar respuesta a actuaciones deficientes y muchas veces perjudiciales de los servicios de prevención en las empresas. Esto incluye tanto al papel sesgado que adoptan en los ámbitos de participación y negociación, como la escasa aportación a la gestión de la prevención, y las actuaciones técnicas de calidad deficiente.

Los resultados de este estudio indican que los delegados de prevención valoran el asesoramiento como esencial para su labor, por su aportación a su trabajo de representación tanto desde el punto de vista técnico como desde la óptica de recurso personal. En contraposición, otros posibles recursos de apoyo y soporte que podrían estar disponibles son vistos como distantes y dudosos: el recurso a los servicios de prevención es desechado por su falta de independencia; y el recurso a la inspección de trabajo es visto, tanto por los asesores como por los delegados, como una puerta que “hay que saber que existe” pero a la que conviene no recurrir, puesto que prefieren tenerla presente como una esperanza (amenaza latente frente al empresario) pues su actuación práctica es considerada lenta y sus decisiones inciertas. Recibe mejor consideración el apoyo que pueden dar los técnicos de los institutos regionales de salud laboral, que son percibidos como más objetivos y por tanto como un recurso más utilizable. Por otra parte, los delegados también señalan que cuando se percibe el apoyo del sindicato todos estos interlocutores les respetan más y pueden ejercer mejor sus funciones.

IX. Conclusiones

Aunque la normativa sustenta el principio de que la optimización de la práctica preventiva en las empresas necesita de la participación de la representación autónoma de los trabajadores, y a pesar de que los delegados de prevención tienen reconocidos derechos claros para hacer valer su punto de vista, ni las instituciones públicas ni los servicios de prevención dan apoyo práctico a los delegados de prevención para que desarrollen su labor. Así, la oferta de apoyo y asesoramiento técnico-sindical representa para los delegados un recurso irremplazable.

El asesoramiento técnico sindical en salud laboral se caracteriza por su énfasis en que los y las delegados/as de prevención han de ser actores en todo el transcurso de la acción preventiva en la empresa y pretende dar respuesta sindical a las necesidades de apoyo que surgen cuando los trabajadores y sus delegados hacen efectivos sus derechos en materia de salud laboral ante empresarios inmovilistas. Además de facilitar a los delegados el uso de referencias **técnicas**, el asesoramiento técnico sindical en salud laboral transmite orientaciones sindicales para el desarrollo de la labor de los DP en los centros de trabajo, orientando a los delegados tanto para articular demandas de mejora de las condiciones de trabajo en los lugares de trabajo como a optimizar la gestión preventiva; todo ello, participando en ella con voz propia y con el apoyo de sus propias bases de fuerza, necesarias para romper la resistencia empresarial.

De este modo, la labor de asesoramiento sindical en salud laboral en CCOO ha ido cristalizando como una práctica a medio camino entre lo profesional y el activismo sindical y los asesores recalcan este carácter doble, que les diferencia en su identidad profesional de otros técnicos. Los asesores perciben los objetivos de su labor como singulares y consideran que su perfil, se ha ido generando a través del tiempo y la experiencia. Esta síntesis ha ido ganando reconocimiento por parte del sindicato, que al principio ponía el acento en la incorporación al sindicato de su perfil técnico. Los informantes de este estudio (delegados, asesores, coordinadores) transmiten también su percepción de que tanto los delegados como los agentes externos (Inspección de Trabajo, integrantes de los Servicios de Prevención, empresarios, mutuas, técnicos/as de los institutos autonómicos de Salud Laboral) les perciben como parte del sindicato. Con todo, los/as asesora/es expresan que aún se está conformando su papel en el sindicato en un proceso que no está exento de conflictos.

Los datos recogidos en este trabajo indican que los asesores están altamente comprometidos con su tarea. Mediante el análisis de su discurso, hemos visto que en su práctica de atención a trabajadores/as y a delegados/as de prevención está profundamente imbuida del modelo de participación basado en la autonomía y el diálogo en la empresa avalado por la normativa de prevención de riesgos laborales pero son también plenamente conscientes de que los delegados han de hacer operativos sus derechos en el escenario de fuerza desigual de las relaciones laborales en los lugares de trabajo.

Los recursos materiales y simbólicos ofrecidos por el sindicato mediante los servicios de asesoramiento sindical en salud laboral, vienen a dar apoyo al delegado/a para que pueda actuar con más seguridad. De este modo, se ofrece a los delegados de prevención una base para construir sus propias relaciones de respeto y participación:

para mejorar su capacidad de trabajo, de interlocución, incrementar su legitimidad, y ganar tanto el reconocimiento y apoyo de sus compañeros como autoridad ante otros agentes.

En todo caso, este estudio ha puesto de manifiesto que los delegados de prevención con vinculación sindical hacen uso de argumentos técnicos ante la empresa y ante otros interlocutores pero también movilizan otros recursos de poder para ganar autoridad y lograr cambios. El asesoramiento técnico sindical cumple una función esencial en mejorar las bases sobre las que se asienta su autoridad y capacidad de influencia.

Aunque el impacto sobre las condiciones de trabajo que afectan a salud y seguridad que se derivan de este esfuerzo no ha sido estudiado, se puede concluir, a tenor de la literatura proveniente de otros países, que el apoyo y asesoramiento sindical son una contribución esencial para salud y seguridad de los trabajadores en las empresas donde hay delegados de prevención.

En todo caso, está claro que este informe no permite extraer conclusiones sobre lo que sucede en las empresas en las que no se ha hecho asesoramiento técnico sindical en salud laboral y tampoco, por supuesto, a aquellas sin presencia sindical y sin delegados de prevención, realidades muy poco estudiadas.

Se espera que los resultados de este trabajo puedan ser utilizados para la reflexión sobre la estrategia de desarrollo del asesoramiento sindical en salud laboral y sobre los recursos ofrecidos a los delegados de prevención.

X. Bibliografía

Amodu Tola (2008). The determinants of compliance with laws and regulations with special reference to health and safety. A literature review. HSE Research Report 638. <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr638.pdf>

Boix, P et al (2007). Calidad de los servicios de prevención en España: Una aproximación basada en las expectativas de los clientes, usuarios y grupos de interés. Informe diagnóstico. Observatorio de Salud Laboral. Disponible en <http://www.osl.upf.edu/pdfs/prensa/InformeQSP.pdf>

Garret Brown (2008). Genuine Worker Participation – An Indispensable Key to effective Global OSH. Ponencia en la Professional Conference in Industrial Hygiene. AIHA Academy of Industrial Hygiene. Tampa, Florida. Y del mismo autor, Genuine Worker participation – An Indispensable Key to Effective Global OHS. New Solutions, 19, 3 (2009) pp 315-333.

Cameron I, Hare B, Duff R, Maloney B Glasgow (2006). An investigation of approaches to worker engagement. HSE Research Report 516, <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr516.pdf>

Carnevale F y Baldasseroni A (2005). A history of Union Struggles for Control of the work Environment in Italy. International Journal of Occupational and Environmental Health. Jan-Mar, 11, 1. pp 6 -11.

Thomas Coutrot, Do HSCs work? (2008). An empirical multi-source analysis. In Safety reps in Europe: a vital asset for preventive strategies A joint Conference of the European Trade Union Confederation and the Health and Safety Department of the ETUI-REHS Brussels, 11 and 12 February. Disponible en analysis <http://hesa.etui-rehs.org/uk/newsevents/files/CHSCT-EN.pdf>

Davis C (2005?). Making companies safe: What works? Report by the Centre for Corporate Accountability with the support of Amicus the union. <http://www.corporateaccountability.org/dl/courtreport04/makingcompaniessafe.pdf>

Deutsch, Steven (1988). Workplace democracy and worker health: strategies for implementation. International Journal of Health Services, 18, 4,.

Fooks G, Bergman D, Rigby B (2007). International comparison of (a) techniques used by state bodies to obtain compliance with health and safety law and accountability for administrative and criminal offences and (b) sentences for criminal offences. Health and Safety Executive Research Report 607, . <http://www.hse.gov.uk/RESEARCH/rrpdf/rr607.pdf>

Frick K, Walters D (1998) Representación de seguridad y salud en las pequeñas empresas: El sistema sueco y sus enseñanzas. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117, Nº 3, 1998 , pags. 391-415

Frick K, Sjöström J. (2006) Factors influencing worker and safety rep participation – How to understand the OHS participation process (section 3) <http://hesa.etui-rehs.org/uk/dossiers/files/Frick.P.234.Participation.IEA2006.pdf>

García, AM, López-Jacob MJ, Dudzinski I, Gadea R, Rodrigo F (2007). Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish Workplaces. J. Epidemiology Community Health, 61(9):784-90.

Rodrigo, F y García AM (2005). Los delegados de prevención en España: estado de situación. Conclusiones del estudio "Análisis de las tareas y percepciones de los delegados y delegadas de prevención en España" desarrollado por ISTA y financiado por la FPRL) Disponible en <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=2210>

Gardner M (1994)., Workers Participation and Organizational Change in Australian Workplaces. Cornell University ILR School,. Disponible en http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/425

Gunningham N (2008). Worker Participation and the Mining Industry in a Changing World of Work. Economic and Industrial Democracy Vol. 29(3): 336–361.

Hall A, Forrest A, Sears A et Carlan N (2006). Making a difference: knowledge activism. Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 61, n°3, , p. 408-436. <http://www.erudit.org/revue/ri/2006/v61/n3/014184ar.pdf>

Lewchuk W, de Wolff A, King A et al (2003). From job strain to employment strain: health effects of precarious employment. Just Labour, vol. 3, pp 23-35 (Fall). Número especial sobre empleo precario, disponible en <http://www.justlabour.yorku.ca/index.php?page=toc&volume=3>

Menéndez M, Benach J, Vogel L (coords) (2008). The Effectiveness of Safety Representatives on Occupational Health: A European Perspective (EPSARE). Brussels: European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety, ETUI-REHS, and SALTSA.

Menéndez M, Benach J, Vogel L (2008) El impacto de los delegados de prevención en la salud laboral: el proyecto EPSARE, Arch Prev Riesgos Labor; 11(1):5-7, disponible en <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=5134>

Mogensen, Vernon (2005). Worker safety under siege: labor, capital, and the politics of workplace safety in a deregulated world, M.E. Sharpe, http://books.google.es/books?id=4Dg1_26V7dgC

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

MTIN. Registro de Datos sobre la Negociación Colectiva http://internet.mtas.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/ConveniosBOE.htm

OIT (2001). [Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. ILO-OSH 2001.](#)

Page Sarah (2002). Sharing solutions: Worker Participation in Health & Safety. A review of Australian provisions for worker health & safety representation. HSE, July.
<http://www.hse.gov.uk/research/misc/pinreport.pdf>

Popma, Jan R. (2009). Does worker participation improve health and safety? Findings from the Netherlands. *Policy and Practice in Health and Safety* (ISSN: 1477-3996); Volume 7, No. 1, pp. 33-51(19); 31 May.

Quinlan M y Bohle P (2009) Overstretched and unreciprocated commitment: reviewing research on the occupational health and safety effects of downsizing and job insecurity. *International Journal of Health Services*, Volume 39, Number 1, pp 1-44.

Report on the seminar on International Perspectives on Worker Representation and Workplace Health and Safety organised by the Cardiff Work Environment Research Centre and held at Cardiff University School of Social Sciences on 10 October 2007.
<http://www.cardiff.ac.uk/cwerc/events/seminar2/CWERC%20rep.doc> se publicará el libro en agosto de 2009 (anuncio en <http://www.palgrave.com/products/title.aspx?pid=302134>)

Saari Jorma (1998) Proceso participativo de mejora del lugar de trabajo. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*, Cap. 59.12. MTAS, Madrid. Disponible en <http://www.bvsde.paho.org/bvsast/e/fulltext/enciclopedia/59.pdf>

Shaw, Neil ; Turner, Roger (2003). *The Worker Safety Advisors (WSE) pilot Sudbury* : HSE Research Report Series; 144, Books.

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

Tombs S, Whyte D (2010) A deadly consensus. *Worker Safety and Regulatory Degradation under New Labour*, BRIT. J. CRIMINOL. 50, 46–65. Disponible en <http://bjc.oxfordjournals.org/cgi/reprint/50/1/46>

Tucker (2007), *Remapping worker citizenship in contemporary occupational Health and Safety Regimes*, *Int. Journal of Health Services*, 37, 1, pp. 145-170.

Vogel, L. (2003) *The state of occupational health in Community Europe: from top-down reform to a renewal of trade union action?* *New Solutions*, 13, 2, pp. 133-147.

Walters, David and Frick, Kaj (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. (2004) "Workplace Arrangements for Worker Participation in OHS", Chapter 3 in Elizabeth Bluff, Neil Gunningham, Richard Johnstone *OHS regulation for a changing world of work*. Publicado por Federation Press, 245 pp.
http://books.google.es/books?id=FxnBKRpS6oMC&pg=PA78&lpg=PA78&dq=hillage+workplace+consultation+2000&source=bl&ots=K1qrG1PpXR&sig=qLqPnzZwjKJDvBhK8qtp2iWQGQ8&hl=es&ei=NzoMSoKIGsvMjAenvZCmBg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=4

Walters D. (2006) One step forward, two steps back: worker representation and health and safety in the United Kingdom. *International Journal of Health Services*. Volume 36, 1, Pp: 87 – 111.

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