

ANÁLISIS DE LAS TAREAS Y PERCEPCIONES DE LOS DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN EN ESPAÑA

Con la financiación de:



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**



istas

Instituto Sindical
de Trabajo
Ambiente y Salud

Ana M. García
Fernando Rodrigo
Isabel Dudzinski
M^a José López Jacob,

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud
Diciembre 2004

En la elaboración de este informe han participado
Random
Lligam Recerca

ISTAS agradece la colaboración que le han prestado los Delegados y las Delegadas de Prevención participantes en la encuesta y en los grupos de discusión sin cuya cooperación este estudio no habría sido posible.

INDICE

INDICE DE TABLAS.....	5
PRESENTACIÓN.....	7
INTRODUCCIÓN.....	9
MÉTODOS	11
Encuesta telefónica	11
Grupos de discusión	16
RESULTADOS	17
Características personales y laborales	17
Autoevaluación	20
Actividades.....	26
Medioambiente	37
Percepción de riesgos	38
Gestión de la prevención en la empresa.....	40
Obstáculos y apoyos.....	46
Inmigración y prevención	57
Formación.....	59
Recursos sindicales para la comunicación	66
ANEXO I Marco normativo y cobertura	71
ANEXO II – Cuestionario	77
ANEXO III- Fichas técnicas de los Grupos de Discusión	85

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la muestra teórica en el estudio nacional según las cuotas establecidas	15
Tabla 2. Distribución de la muestra realizada en el estudio nacional según las cuotas establecidas	15
Tabla 3. Diferencia entre muestra la teórica y la muestra realizada en el estudio nacional.....	15
Tabla 4. Resultados de los contactos telefónicos en el estudio nacional.....	16
Tabla 5. Características personales de los encuestados.....	18
Tabla 6. Características laborales de los encuestados.....	19
Tabla 7. Características personales y laborales de los delegados según sector de actividad de la empresa.....	20
Tabla 8. Características personales y laborales de los delegados según tamaño de la empresa	20
Tabla 9. Autoevaluación del interés, conocimientos, experiencia y satisfacción de los delegados de prevención en relación con sus funciones y actividades como tales.....	21
Tabla 10. Porcentaje de delegados que manifiestan tener un interés “alto” en las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo según diferentes características personales y laborales	22
Tabla 11. Porcentaje de encuestados que manifiestan tener un nivel de satisfacción “alto” en relación con el cumplimiento de sus funciones como delegados de prevención	23
Tabla 12. Actividades desarrolladas por los delegados de prevención durante el último año	27
Tabla 13. Actividades más frecuentes desarrolladas por los delegados de prevención según sector	35
Tabla 14. Actividades más frecuentes desarrolladas por los delegados de prevención según tamaño de empresa	36
Tabla 15. Actividades más frecuentes desarrolladas por los delegados de prevención según tiempo de experiencia como delegados.....	37
Tabla 16. Riesgos laborales “altos” para la salud de los trabajadores según la evaluación de los delegados	38
Tabla 17. Principales riesgos laborales para la salud de los trabajadores según la evaluación de los delegados por sector.....	39
Tabla 18. Principales riesgos laborales para la salud de los trabajadores según la evaluación de los delegados por tamaño de empresa.....	40
Tabla 19. Delegados que consideran que la salud y la seguridad de los trabajadores en sus empresas no está suficientemente protegida según características de las empresas	42
Tabla 20. Delegados que consideran que la salud y la seguridad de los trabajadores en sus empresas no está suficientemente protegida según características personales de los delegados.....	43

Tabla 21. Deficiencias en la gestión de la prevención según las respuestas de los delegados a la pregunta “¿Considera usted que la seguridad y la salud de los trabajadores en su empresa están suficientemente protegidas?”	45
Tabla 22. Realización de la evaluación de riesgos en la empresa según sector y tamaño de la empresa	46
Tabla 23. Actitudes de la empresa hacia los delegados de prevención	47
Tabla 24. Actitud general de la empresa hacia los delegados de prevención según sector y tamaño de empresa	48
Tabla 25. Actitudes hacia los delegados de otros agentes relacionados con la prevención.....	48
Tabla 26. Grado de acuerdo manifestado por los delegados en relación con el apoyo percibido por parte del sindicato	54
Tabla 27. Acuerdo alto con la afirmación “Me siento suficientemente apoyado y defendido por mi sindicato para realizar adecuadamente mi actividad como delegado de prevención” según sector y tamaño del centro de trabajo.....	56
Tabla 28. Acuerdo alto con la afirmación “Me siento suficientemente apoyado y defendido por mi sindicato para realizar adecuadamente mi actividad como delegado de prevención” según factores personales de los delgados	57
Tabla 29. Formación de los delegados según sectores	62
Tabla 30. Formación de los delegados según tamaño de la empresa.....	63
Tabla 31. Formación de los delegados según sus características personales	64
Tabla 32. Relación entre formación de los delegados y la evaluación de los conocimientos y grado de satisfacción como delegados de prevención.....	64
Tabla 33. Actividades más frecuentes desarrolladas por los delegados de prevención según formación de los delegados	65
Tabla 34. Relaciones con los agentes de prevención según formación de los delegados.....	66
Tabla 35. Conocimiento de folletos y guías sindicales de salud laboral según características laborales y personales de los delegados	67
Tabla 36. Conocimiento de los asesores sindicales en salud laboral según características laborales y personales de los delgados.....	68
Tabla 37. Conocimiento de la revista Por Experiencia según características laborales y personales de los delegados.....	69

PRESENTACIÓN

Tras cumplirse ocho años de la creación de la figura del delegado (delegada) de prevención¹ en España, considerábamos llegado el momento de analizar detenidamente cuál está siendo su actividad, cómo se perciben a sí mismos, qué problemas afrontan, cómo valoran los recursos y apoyos que les ofrecen las organizaciones sindicales ofrece y qué necesidades plantean para poder desarrollar las funciones que la Ley les asigna en las mejores condiciones posibles.

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales generó en nuestro país unas enormes expectativas de cambio y mejora en la situación de la seguridad y salud en el trabajo. Existía un amplio consenso acerca de las insuficiencias y deficiencias del marco normativo anterior, así como de los recursos y actividades dedicados e la prevención de riesgos en las empresas.

Ese mismo consenso aparente se manifestaba en torno a la necesidad de la participación e implicación de los trabajadores en la prevención de riesgos como condición necesaria para el éxito de la prevención en las empresas.

Para llevarla a cabo la Ley, además de establecer un amplio campo de derechos para regular la participación directa e individual de los trabajadores en la acción preventiva, estableció la figura del Delegado de Prevención como representante de los trabajadores en todo lo relacionado con la salud y seguridad en el trabajo. Esta nueva figura representativa, fue creada con un amplio abanico de derechos (fundamentalmente en el terreno de la información, consulta, propuesta, vigilancia y denuncia), con la intención de promover un nuevo marco de diálogo y concertación en las empresas. La expresión de esa voluntad la constituye la creación de los Comités de Seguridad y Salud en las empresas de más de cincuenta trabajadores, con una composición paritaria entre empresa y trabajadores y con competencias para discutir y acordar las políticas y actividades preventivas a desarrollar en las empresas.

Un nuevo marco de relaciones laborales en lo concerniente a la salud y seguridad en el trabajo no se impone en las empresas de la noche a la mañana por más leyes que se adopten. Exige de múltiples medidas a tomar (políticas, administrativas, de recursos técnicos y profesionales) y de un proceso que lleve a un cambio de actitudes y comportamientos en el conjunto de los actores sociales y políticos. Es decir exige de una madurez social que lleva tiempo conseguir.

Ese tiempo será más o menos largo en función también de cual sea la actitud que adopten los responsables políticos y las organizaciones sindicales y empresariales.

En lo concerniente a los sindicatos puede afirmarse que desde antes de la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se apreciaba un importante esfuerzo por integrar la salud laboral en la acción sindical que se desarrollaba en las empresas y en la negociación con patronales y gobierno.

¹ En adelante delegado de prevención para los dos géneros

Con la entrada en vigor de la Ley este esfuerzo se materializó en una estrategia más elaborada y sistematizada dirigida a llegar al máximo número de empresas para elegir delegados y delegadas de prevención, capacitarlos para el desarrollo de sus funciones y asesorarlos y apoyarlos en sus actividades.

Seguimos convencidos de que el éxito de la prevención en las empresas depende de una suma de variables entre las que hay dos fundamentales e indispensables sin las cuales las demás no funcionan: implicación de la empresa y participación de los trabajadores. La primera tiene que ver con razones legales y de presión social (inspección de trabajo, opinión pública, etc); la segunda necesita de una reglas de juego claras (normativa), un marco favorable que la haga posible (actitud de la empresa) y del apoyo de los trabajadores. Los delegados de prevención son representantes de los trabajadores (ellos mismos son trabajadores), sin cuyo apoyo y respaldo lo que pueden hacer y conseguir es muy limitado.

Este estudio trata de conocer los resultados que ha tenido esta actividad durante todo este periodo, analizar el funcionamiento de los delegados y delegadas de prevención en las empresas y conocer mejor sus fortalezas y debilidades con el fin de mejorar también los propios recursos y servicios de apoyo que el sindicato ha puesto a su disposición en estos años. En definitiva se trata ni más ni menos que de conocer para mejorar.

Fernando Rodrigo
Director de ISTAS

INTRODUCCIÓN

En este informe se presentan los resultados de una investigación llevada a cabo desde el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) con financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales para conocer las actividades, percepciones y necesidades de los delegados de prevención en torno a la salud y seguridad en el trabajo .

Los objetivos específicos de esta investigación han sido los siguientes:

- Describir las **características personales y laborales** de una muestra representativa de los delegados de prevención en el estado español
- Describir las **actividades de los delegados de prevención** en el desarrollo de sus funciones como tales, así como en relación con los problemas medioambientales generados por su empresa
- Describir la **presencia de riesgos laborales** en las empresas según la percepción de los delegados
- Describir la **gestión de la prevención de riesgos** en las empresas según la percepción de los delegados
- Describir **obstáculos y apoyos** para el desarrollo de las funciones de los delegados de prevención
- Describir la percepción de los delegados de prevención en relación con los **trabajadores inmigrantes**
- Describir la situación y expectativas de **formación** en materia de salud laboral y ambiental de los delegados de prevención
- Describir los **recursos sindicales** disponibles para el desarrollo de las funciones de los delegados de prevención

El informe se estructura en los capítulos relacionados con los objetivos de la investigación, previa descripción de las características técnicas y metodológicas del estudio.

Al final del informe se incluye una descripción del sistema de representación en materia de prevención de riesgos laborales en España, el cuestionario utilizado en el estudio y las fichas técnicas de los grupos de discusión realizados.

MÉTODOS

Partiendo de un conocimiento previo del número y funciones de los delegados de prevención², la información se obtuvo a partir de dos estrategias principales:

- Encuesta telefónica a una muestra representativa a nivel nacional de los delegados de prevención
- Grupos de discusión con delegados de prevención

Encuesta telefónica

Se diseñó un cuestionario específico para obtener información sobre los aspectos de interés en el estudio a partir de entrevista telefónica con una muestra representativa de delegados de prevención de todo el Estado español. Inicialmente se planteó la realización de entrevistas personales. Sin embargo, la distribución de la muestra resultante de los registros disponibles hizo inviable esa opción. La dispersión geográfica y sectorial de los delegados a entrevistar imposibilitaba la realización de la encuesta presencial en los plazos previstos, suponiendo también un sobrecoste.

El cuestionario utilizado se basó parcialmente en un cuestionario previo utilizado en el Encuentro de Delegados de Prevención en el que participaron cerca de 2.000 responsables sindicales y delegados de prevención de CC.OO. reunidos en Madrid en Junio de 2003 (ver revista *Por Experiencia*, Abril 2004, núm. 24, disponible en www.porexperiencia.com). Para el presente estudio se revisó y amplió dicho cuestionario para los objetivos del estudio.

La versión piloto del cuestionario es resultado de la elaboración de varias versiones de trabajo hechas por y entre técnicos de ISTAS y otros especialistas. Este cuestionario piloto se ensayó en un pequeño número de delegados de prevención (n=9), que puso de manifiesto la necesidad de introducir unas modificaciones mínimas en el cuestionario, tras las cuales se cerró la versión definitiva del mismo.

La mayoría de las preguntas del cuestionario son cerradas, con respuestas Sí/No o en escalas con tres niveles para el grado de acuerdo (Mucho / Regular / Poco-nada), para la intensidad (Alto / Moderado / Bajo-nulo) o para la frecuencia (Siempre-casi siempre / A veces / Nunca). Las preguntas se organizan en la encuesta en cinco apartados principales:

- 1.- Datos personales
- 2.- Actividades
- 3.- Condiciones y actitudes en la empresa
- 4.- Formación e información
- 5.- Recursos y apoyos

² En el Anexo I se describe el marco normativo y la cobertura del sistema nacional de representación en materia de salud laboral mediante la figura de los delegados de prevención.

En el Anexo III se reproduce una copia del cuestionario utilizado.

CODIGO CNAE	DEFINICIÓN ACTIVIDAD	SECTOR ASIGNADO EN LA ENCUESTA
75	ADMINISTRACION PUBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	ADM
80	EDUCACION	ADM
85	ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS, ASISTENCIA SOCIAL	ADM
01	AGRICULTURA, GANADERIA, CAZA Y ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS MISMAS	AGR
02	SELVICULTURA, EXPLOTACION FORESTAL Y ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS MISMAS	AGR
45	CONSTRUCCION	CON
74	OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES	DESCONOCIDO
CA	EXTRACCION DE PRODUCTOS ENERGETICOS	IND
CB	EXTRACCION DE OTROS MINERALES EXCEPTO PRODUCTOS ENERGETICOS	IND
DA	INDUSTRIA DE LA ALIMENTACION, BEBIDAS Y TABACO	IND
DB	INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCION	IND
DC	INDUSTRIA DEL CUERO Y DEL CALZADO	IND
DD	INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO	IND
DE	INDUSTRIA DEL PAPEL; EDICION, ARTES GRAFICAS Y REPRODUCCION DE SOPORTES GRABADOS	IND
DF	REFINO DE PETROLEO Y TRATAMIENTO DE COMBUSTIBLES NUCLEARES	IND
DG	INDUSTRIA QUIMICA	IND
DH	INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL CAUCHO Y MATERIAS PLASTICAS	IND
DI	INDUSTRIAS DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS	IND
DJ	METALURGIA Y FABRICACION DE PRODUCTOS METALICOS	IND
DK	INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION DE MAQUINARIA Y EQUIPO MECANICO	IND
DL	INDUSTRIA DE MATERIAL Y EQUIPO ELECTRICO, ELECTRONICO Y OPTICO	IND
DM	FABRICACION DE MATERIAL DE TRANSPORTE	IND
DN	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DIVERSAS	IND
10	EXTRACCION Y AGLOMERACION DE ANTRACITA, HULLA, LIGNITO Y TURBA	IND
11	EXTRACCION DE CRUDOS DE PETROLEO Y GAS NATURAL; ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS EX	IND
12	EXTRACCION DE MINERALES DE URANIO Y TORIO	IND
13	EXTRACCION DE MINERALES METALICOS	IND
14	EXTRACCION DE MINERALES NO METALICOS NI ENERGETICOS	IND
15	INDUSTRIA DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y BEBIDAS	IND
16	INDUSTRIA DEL TABACO	IND
17	INDUSTRIA TEXTIL	IND
18	INDUSTRIA DE LA CONFECCION Y DE LA PELETERIA	IND
19	PREPARACION, CURTIDO Y ACABADO DEL CUERO; FABRICACION DE ARTICULOS DE MARROQUINERIA Y VIAJE; ARTICUL	IND
20	INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO, EXCEPTO MUEBLES; CESTERIA Y ESPARTERIA	IND
21	INDUSTRIA DEL PAPEL	IND
22	EDICION, ARTES GRAFICAS Y REPRODUCCION DE SOPORTES GRABADOS	IND
23	COQUERIAS, REFINO DE PETROLEO Y TRATAMIENTO DE COMBUSTIBLES NUCLEARES	IND
24	INDUSTRIA QUIMICA	IND
25	FABRICACION DE PRODUCTOS DE CAUCHO Y MATERIAS PLASTICAS	IND
26	FABRICACION DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METALICOS	IND
27	METALURGIA	IND
28	FABRICACION DE PRODUCTOS METALICOS, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO	IND
29	INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION DE MAQUINARIA Y EQUIPO MECANICO	IND
30	FABRICACION DE MAQUINAS DE OFICINA Y EQUIPOS INFORMATICOS	IND
31	FABRICACION DE MAQUINARIA Y MATERIAL ELECTRICO	IND

CODIGO CNAE	DEFINICIÓN ACTIVIDAD	SECTOR ASIGNADO EN LA ENCUESTA
32	FABRICACION DE MATERIAL ELECTRONICO; FABRICACION DE EQUIPO Y APARATOS DE RADIO, TELEVISION Y COMUNIC	IND
33	FABRICACION DE EQUIPO E INSTRUMENTOS MEDICO-QUIRURGICOS, DE PRECISION, OPTICA Y RELOJERIA	IND
34	FABRICACION DE VEHICULOS DE MOTOR, REMOLQUES Y SEMIRREMOLQUES	IND
35	FABRICACION DE OTRO MATERIAL DE TRANSPORTE	IND
36	FABRICACION DE MUEBLES; OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	IND
37	RECICLAJE	IND
40	PRODUCCION Y DISTRIBUCION DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AGUA CALIENTE	IND
41	CAPTACION, DEPURACION Y DISTRIBUCION DE AGUA	IND
50	VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACION DE VEHICULOS DE MOTOR, MOTOCICLETAS Y CICLOMOTORES; VENTA AL POR M	SER
51	COMERCIO AL POR MAYOR E INTERMEDIARIOS DEL COMERCIO, EXCEPTO DE VEHICULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	SER
52	COMERCIO AL POR MENOR, EXCEPTO EL COMERCIO DE VEHICULOS DE MOTOR, MOTOCICLETAS Y CICLOMOTORES; REPAR	SER
55	HOSTELERIA	SER
60	TRANSPORTE TERRESTRE; TRANSPORTE POR TUBERIAS	SER
61	TRANSPORTE MARITIMO, DE CABOTAJE Y POR VIAS DE NAVEGACION INTERIORES	SER
62	TRANSPORTE AEREO Y ESPACIAL	SER
63	ACTIVIDADES ANEXAS A LOS TRANSPORTES; ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES	SER
64	CORREOS Y TELECOMUNICACIONES	SER
65	INTERMEDIACION FINANCIERA, EXCEPTO SEGUROS Y PLANES DE PENSIONES	SER
66	SEGUROS Y PLANES DE PENSIONES, EXCEPTO SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	SER
67	ACTIVIDADES AUXILIARES A LA INTERMEDIACION FINANCIERA	SER
70	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	SER
71	ALQUILER DE MAQUINARIA Y EQUIPO SIN OPERARIO, DE EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMESTICOS	SER
72	ACTIVIDADES INFORMATICAS	SER
73	INVESTIGACION Y DESARROLLO	SER
90	ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO PUBLICO	SER
91	ACTIVIDADES ASOCIATIVAS	SER
92	ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS	SER
93	ACTIVIDADES DIVERSAS DE SERVICIOS PERSONALES	SER
95	HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMESTICO	SER
99	ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES	SER

Para la selección de los delegados a entrevistar se utilizó la base de datos de CC.OO. que registra las elecciones sindicales realizadas en las empresas, así como los posteriores nombramientos de delegados de prevención en cada uno de los ámbitos electorales.

En total se obtuvieron, siguiendo un proceso aleatorio, 6.269 registros válidos a nivel nacional. En estos registros se incluyeron los datos de los delegados potencialmente seleccionados para la encuesta y de un número suficientemente amplio de suplentes en caso de que no fuera posible realizar la entrevista con las personas inicialmente seleccionadas. Los criterios de selección se establecieron con el objetivo de conseguir una muestra de 1.200 delegados de prevención encuestados, distribuidos de la siguiente forma según categorías de sector y tamaño de la empresa³:

³ En el Anexo II se incluye la distribución sectorial de todas las actividades económicas. Estas se agruparon en cinco grandes sectores (a 2 dígitos CNAE).

	≤ 30 trabajadores	31-50 trabajadores	51-100 trabajadores	>100 trabajadores	<i>n total</i>
Administración	60	60	60	60	240
Servicios	60	60	60	60	240
Industria	60	60	60	60	240
Construcción	60	60	60	60	240
Agricultura	60	60	60	60	240
<i>n total</i>	300	300	300	300	1.200

Adicionalmente, atendiendo a la distribución de los delegados a nivel nacional según el sindicato de afiliación, el listado de delegados a entrevistar se confeccionó de manera que incluyera un 60% de delegados de CC.OO. y un 40% de delegados de otros sindicatos.

No disponemos de un censo exhaustivo de delegados de prevención, entre ellos por el hecho que las empresas de menos de 30 trabajadores el delegado de prevención debería ser automáticamente, por ley, el delegado de personal. Según los datos más recientes (procedente del último censo de resultados electorales (datos a 31 de diciembre de 2003), el total de delegados de personal en España es aproximadamente de 276.409. Según cálculos estimativos hecho en base a la proporcionalidad de los Delegados de prevención respecto a los delegados de personal en los sindicatos más representativos, cerca del 55% de los delegados elegidos en son delegados de prevención. De acuerdo con estos datos, la muestra diseñada para el estudio supone el 0,8% del total de la población de interés.

Las entrevistas fueron realizadas por una empresa especializada en investigación de mercado y estudios de opinión. El equipo responsable de la realización de encuesta recibió una preparación específica para llevar a cabo la entrevista y para seleccionar y reemplazar, en su caso, los delegados a entrevistar según las cuotas previamente establecidas. Todas las encuestas se realizaron por teléfono entre Septiembre y Diciembre de 2004 por un equipo de 21 entrevistadores previamente entrenados, utilizando el sistema de entrevistas telefónicas asistidas por ordenador (CATI).

Con la información disponible en los registros utilizados para la selección de la muestra no fue posible completar las previsiones muestrales para los delegados de prevención que no fueran de CC.OO. respetando la distribución proporcional por sector y tamaño de empresa, por lo que en la muestra finalmente incluida en el estudio se amplió la proporción de delegados pertenecientes a CC.OO. Para algunas combinaciones de sector y tamaño de empresa el número de encuestas previstas era inferior al planteado en la muestra inicial, en otras este número era superior tal como se demuestra a continuación, correspondiéndose eso incrementos proporcionalmente con la población ocupada en dichos tramos y sectores y la presencia de delegados de prevención. Finalmente, con los listados disponibles se consiguieron un total de 1201 entrevistas.

En las siguientes tablas se presenta la información relativa al número de entrevistas inicialmente previstas para cada categoría de sindicato de afiliación, sector y tamaño de empresa y las finalmente obtenidas, así como la diferencia entre dicha muestra teórica y la muestra finalmente incluida en el estudio nacional.

Tabla 1. Distribución de la muestra teórica en el estudio nacional según las cuotas establecidas

		Administración	Agricultura	Construcción	Industria	Servicios
CC.OO.	≤ 30 trab.	36	36	36	36	36
	31-50 trab.	36	36	36	36	36
	51-100 trab.	36	36	36	36	36
	>100 trab.	36	36	36	36	36
No CC.OO.	≤ 30 trab.	24	24	24	24	24
	31-50 trab.	24	24	24	24	24
	51-100 trab.	24	24	24	24	24
	>100 trab.	24	24	24	24	24

Tabla 2. Distribución de la muestra realizada en el estudio nacional según las cuotas establecidas

		Administración	Agricultura	Construcción	Industria	Servicios
CC.OO.	≤ 30 trab.	43	36	38	43	44
	31-50 trab.	52	12	41	43	44
	51-100 trab.	49	8	26	43	44
	>100 trab.	47	20	20	43	46
No CC.OO.	≤ 30 trab.	30	24	27	31	32
	31-50 trab.	17	7	22	31	32
	51-100 trab.	17	9	15	31	32
	>100 trab.	21	9	9	31	32

Tabla 3. Diferencia entre muestra la teórica y la muestra realizada en el estudio nacional

		Administración	Agricultura	Construcción	Industria	Servicios
CC.OO.	≤ 30 trab.	12	0	2	13	14
	31-50 trab.	16	-24	5	13	14
	51-100 trab.	13	-28	-10	13	14
	>100 trab.	12	-16	-16	13	14
No CC.OO.	≤ 30 trab.	0	0	3	1	2
	31-50 trab.	-7	-17	-2	1	2
	51-100 trab.	-7	-15	-9	1	3
	>100 trab.	-3	-15	-15	1	3

En la siguiente tabla, proporcionada por la empresa que llevó a cabo las entrevistas telefónicas, se presentan los resultados de los contactos realizados con los 6.269 delegados incluidos en los registros utilizados para obtener la muestra.

Tabla 4. Resultados de los contactos telefónicos en el estudio nacional

Entrevistas completas	1.201	6,24%
Entrevistas aplazadas que no consiguieron realizarse	8.145	42,34%
Teléfonos que comunican	2.095	10,89%
Teléfonos que no contestan	3.671	19,08%
Fuera de cuota	604	3,14%
Teléfonos que no dan señal o dan una señal incorrecta	424	2,20%
Entrevistas abandonadas	602	3,13%
Contestador automático	1.351	7,02%
Fax	32	0,17%
Negativas	688	3,58%
Teléfonos que no es de una empresa/ ni conocen al individuo	235	1,22%
No existe delegado de prevención	188	0,98%
Teléfono no contactado (el estudio acabó antes de que apareciera este registro)	1	0,01%
Total de contactos realizados	19.237	100,00%

La duración media de las 1.201 entrevistas completas fue de 24 minutos. Estas 1.201 entrevistas completas supusieron el establecimiento de 5.445 contactos con estos entrevistados. La empresa que llevó a cabo las entrevistas llevó cabo un control de calidad sobre todo el proceso, supervisando directamente un 10% de las entrevistas realizadas.

Los resultados de la encuesta se registraban en el mismo momento de realizarse la entrevista mediante el sistema CATI (entrevistas telefónicas asistidas por ordenador).

Grupos de discusión

Con el objetivo de obtener información cualitativa a través de los discursos libres de los delegados de prevención se realizaron 11 grupos de discusión cuyas características técnicas se describen en el Anexo III.⁴

La procedencia de los discursos citados en el texto se presentan en recuadros en el informe y se identifican con las claves GDE1-GDE11, seguidas de la página donde se encuentra la cita correspondiente en las transcripciones completas de los grupos de discusión.

⁴ Inicialmente se habían diseñado 12 grupos. No obstante uno de los grupos no se realizó por falta de número de asistentes.

RESULTADOS

Características personales y laborales

Según se observa en los discursos de los grupos de discusión, el paso que conduce a un trabajador a convertirse en delegado de prevención se da muchas formas de una manera casual, ligada al azar, a veces también unida a una voluntad o interés específicos de la persona en los temas de prevención:

"(...) fueron las elecciones del sindicato, estábamos tos' y dijimos pues tú esto... o sea lo hicimos un poquillo **al azar** que no fue tampoco... una fue delegada de prevención que fui yo, y cada una fue una cosa, o sea que no fue por nada en especial" (GD.E.2:1)

"(...) soy delegada de prevención **por casualidad**, porque yo no tenía ni idea. Las cosas como son. Yo no sabía lo que era la prevención cuando me metí, no tenía información de delegada de sindical, ni de delegada de prevención. "A ver, ¿quién quiere ser?" Necesitábamos tres, bueno, venga, "yo", "vale". Pues yo." (GD.E.3:8)

"(...) en primer lugar porque **me gustaba** el tema y en segundo porque **no había ningún voluntario más** y casualmente me tocó." (GD.E.5:1)

"(...) nos hicimos en un principio **porque la gente quiso hacernos delegados** de prevención (...) porque la gente quería (...) me interesa mucho a mí más que a nadie la seguridad propia." (GD.E.6:4)

"(...)poquillo obligado por los compañeros, que me veían que estaba siempre repicando, en misa y repicando, pues lógicamente optaron por votarme, y además había mucho desconocimiento, falta de información y porque faltaba todo ese tipo de conceptos y entonces me metí y por que además **estaba interesado bastante** en el tema" (GD.E.:122-128)

"(...)en el caso mío es que cuando se forma el comité pues yo tenía **una especie de inquietud** en el tema de prevención y los compañeros me metieron" (GD.E.9:115-118)

"(...)yo estoy de delegado de prevención porque **a alguien le tenía que tocar en mi sindicato la china**, y fue a mi."(GD.E.9:139-141)

"(...)para mí por ejemplo, uno de los motivos más importantes que me decidieron era que... me preocupaba. **Me preocupaba** la salud mía, la salud de los compañeros, tenía interés en que se redujeran, cuando conocía estadísticas de los casos de siniestralidad y quería que sobre todo no siguieran sumando. Entonces me impliqué a nivel de delegado al principio, después a nivel de comité de salud, después a... Y me gusta, y me interesa, me preocupa, y esa es la base en principio, ¿no? "(GD.E.10:90-100)

La Tabla 5 describe las características personales de los delegados de prevención entrevistados. La mayoría son hombres (76%) con edades entre 26 y 55 años (92%), siendo la edad media de los encuestados de 41,5 años (DE=8,8). Las cinco comunidades autónomas más representadas en la muestra total son Andalucía (34%), País Valenciano (15%), Aragón (6%), Murcia (6%) y Cataluña (5%).

**Tabla 5. Características personales de los encuestados
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)**

	n (%)
Sexo	
Hombre	912 (75,9)
Mujer	289 (24,1)
Edad	
16-25 años	25 (2,1)
26-35 años	304 (25,3)
36-45 años	445 (37,0)
46-55 años	354 (29,5)
56-70 años	73 (6,1)
Comunidad Autónoma	
Andalucía	413 (34,4)
Aragón	74 (6,2)
Asturias	16 (1,3)
Baleares	24 (2,0)
Canarias	59 (4,9)
Cantabria	17 (1,4)
Castilla-La Mancha	24 (2,0)
Castila-León	59 (4,9)
Cataluña	64 (5,3)
Extremadura	4 (0,3)
Galicia	42 (3,5)
La Rioja	15 (1,2)
Madrid	43 (3,6)
Murcia	69 (5,7)
Navarra	34 (2,8)
País Valenciano	181 (15,1)
País Vasco	52 (4,3)
Desconocido	11 (0,9)

En la Tabla 6 se presentan las principales características laborales de los delegados de prevención entrevistados. El 69% de los mismos pertenecen a CC.OO. y el 14% a UGT. La mayoría tienen contratos fijos (56%) o indefinidos (38%). Los sectores industria, administración y servicios y las empresa de tamaño menor (hasta 30 trabajadores) y mayor (más de 100 trabajadores) están ligeramente más representadas que el resto de categorías. Como media, los delegados llevan 14 años trabajando en su empresa actual (DE=9,5) y 4 años (DE=3,6) como representantes de prevención.

**Tabla 6. Características laborales de los encuestados
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)**

	n (%)
Sindicato	
CC.OO.	824 (68,6)
UGT	171 (14,2)
Otros	78 (6,5)
No sindicado	127 (10,6)
No contesta	1 (0,1)
Tipo de contrato	
Temporal	73 (6,1)
Indefinido	458 (38,1)
Fijo	670 (55,8)
Sector	
Agricultura	125 (10,4)
Construcción	198 (16,5)
Industria	296 (24,6)
Servicios	305 (25,4)
Administración	277 (23,1)
Tamaño empresa	
≤ 30 trabajadores	445 (37,0)
31-50 trabajadores	246 (20,5)
51-100 trabajadores	234 (19,5)
> 100 trabajadores	276 (23,0)
Tiempo en la empresa	
≤ 5 años	229 (19,1)
6-10 años	287 (23,9)
11-15 años	213 (17,7)
16-20 años	170 (14,1)
> 20 años	300 (25,0)
Desconocido	2 (0,2)
Tiempo como DP	
0-1 años	347 (28,9)
2-3 años	387 (32,2)
4-6 años	270 (22,5)
> 6 años	192 (16,0)
Desconocido	5 (0,4)

Las características personales y laborales de los delegados varían ligeramente según el sector de actividad de la empresa. En la Tabla 7 se presenta información en este sentido.

Tabla 7. Características personales y laborales de los delegados según sector de actividad de la empresa
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

	% mujeres	edad media (DE)	% CC.OO.	tiempo empresa media (DE)	tiempo DP media (DE)
Agricultura	24,8	42,4 (8,7)	68,0	14,4 (9,6)	3,5 (3,3)
Construcción	8,1	40,5 (9,5)	65,2	12,4 (8,7)	3,5 (3,1)
Industria	12,2	41,8 (8,9)	66,2	16,8 (10,4)	4,3 (3,9)
Servicios	29,5	40,9 (8,9)	68,9	14,0 (9,6)	3,4 (3,4)
Administración	41,9	42,1 (8,1)	73,6	14,1 (8,4)	3,5 (3,7)
p	< 0,001	0,125	< 0,269	< 0,001	0,009

A destacar de esta tabla la elevada frecuencia de delegadas en la administración (42%), sector en el que también es mayor la presencia de delegados de CC.OO. frente a otros sindicatos en la muestra (74%). Asimismo, los delegados del sector de industria son los que presentan mayor número medio de años en su empresa (17 años) y mayor tiempo medio de experiencia como delegados de prevención (4 años) frente al resto de sectores.

Por otra parte, en la Tabla 8 se presentan estos mismos datos según el tamaño de la empresa de los delegados. Tal y como se observa en esta tabla, las diferencias en estas características de los delegados según tamaño de la empresa son, en general, poco marcadas.

Tabla 8. Características personales y laborales de los delegados según tamaño de la empresa
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

	% mujeres	edad media (DE)	% CC.OO.	tiempo empresa media (DE)	tiempo DP media (DE)
≤ 30 trabajadores	21,1	41,6 (8,8)	65,6	14,7 (9,7)	3,7 (3,6)
31-50 trabajadores	26,4	40,3 (8,8)	72,0	13,3 (9,5)	3,3 (3,1)
51-100 trabajadores	24,8	41,7 (8,8)	65,8	14,0 (9,0)	3,9 (3,9)
> 100 trabajadores	26,1	42,2 (8,8)	72,8	15,7 (9,5)	3,8 (3,5)
p	0,16	0,087	0,100	0,035	0,242

Autoevaluación

En una serie de cuatro preguntas en la parte inicial de la encuesta se recogía una valoración del interés, conocimientos, experiencia y satisfacción de los encuestados en relación con sus funciones y actividades como delegados de prevención. En la Tabla 9 se presenta la distribución de las respuestas a estas preguntas para el total de la muestra.

Tabla 9. Autoevaluación del interés, conocimientos, experiencia y satisfacción de los delegados de prevención en relación con sus funciones y actividades como tales España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

	n (%)
Nivel de interés	
Alto	867 (72,2)
Moderado	318 (26,5)
Bajo	16 (1,3)
Nivel de conocimientos	
Alto	229 (19,1)
Moderado	814 (67,8)
Bajo	158 (13,2)
Nivel de experiencia	
Alto	259 (21,6)
Moderado	685 (57,0)
Bajo	257 (21,4)
Nivel de satisfacción	
Alto	362 (30,1)
Moderado	657 (54,7)
Bajo	182 (15,2)

Los delegados califican su nivel de interés en las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo mayoritariamente como alto (72%), y prácticamente todos los encuestados refieren interés alto o moderado (99%). Sin embargo, en lo relativo al nivel de conocimientos, de experiencia o de satisfacción con sus funciones como delegados, la mayoría de los encuestados tiende a situarse en un nivel moderado (respectivamente, 68%, 57% y 55% de los encuestados), mientras que el resto se distribuye equilibradamente en las categorías superior (nivel alto) e inferior (nivel bajo).

En la Tabla 10 se presenta el porcentaje de encuestados que manifiestan tener un interés “alto” en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en función de diferentes variables personales y laborales. Se debe destacar la homogeneidad en la respuesta a esta pregunta para las diferentes categorías de las variables incluidas en la tabla. Es decir, el nivel de interés por la seguridad y salud en el trabajo en los delegados de prevención entrevistados es similar independientemente del sexo, la edad, el tipo de contrato laboral, el sector o el tiempo de experiencia como delegado de prevención. El único resultado a destacar es la diferencia observada en relación con el tamaño de empresa: el interés por estas cuestiones aumenta claramente conforme aumenta el tamaño de la empresa.

Tabla 10. Porcentaje de delegados que manifiestan tener un interés “alto” en las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo según diferentes características personales y laborales España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

		Interés “alto” n (%)	p
Sexo			
	Hombre	655 (71,8)	
	Mujer	212 (73,4)	0,645
Edad			
	16-35 años	236 (71,7)	
	36-45 años	328 (73,7)	
	46-55 años	250 (70,6)	
	56-70 años	53 (72,6)	0,981
Sindicato			
	CC.OO.	587 (71,2)	
	Otros	280 (74,3)	0,190
Tipo de contrato			
	Temporal	48 (65,8)	
	Indefinido	337 (73,6)	
	Fijo	482 (71,9)	0.506
Sector			
	Agricultura	91 (72,8)	
	Construcción	142 (71,7)	
	Industria	215 (72,6)	
	Servicios	218 (71,5)	
	Administración	201 (72,6)	0,958
Tamaño empresa			
	≤ 30 trabajadores	293 (65,8)	
	31-50 trabajadores	176 (71,5)	
	51-100 trabajadores	167 (71,4)	
	> 100 trabajadores	231 (83,7)	< 0,001
Tiempo como DP			
	0-1 años	251 (72,3)	
	2-3 años	274 (70,8)	
	4-6 años	200 (74,1)	
	> 6 años	138 (71,9)	0,407

En la Tabla 11 se presenta el porcentaje de encuestados que manifiestan un nivel de satisfacción “alto” en relación con sus funciones y actividades como delegado de prevención según estas mismas características personales y laborales. Según los datos presentados en la tabla, y comparando entre sí las diferentes categorías de cada variable,

los delegados de prevención con menor nivel de satisfacción en relación con sus actividades como tales son las mujeres, los menores de 45 años, los delegados de CC.OO., los que trabajan en la administración y los delegados con poco tiempo de experiencia como tales (1 año o menos).

Tabla 11. Porcentaje de encuestados que manifiestan tener un nivel de satisfacción “alto” en relación con el cumplimiento de sus funciones como delegados de prevención España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

	Satisfacción “alta” n (%)	p
Sexo		
Hombre	290 (31,8)	
Mujer	72 (24,9)	0,063
Edad		
16-35 años	95 (28,9)	
36-45 años	125 (28,1)	
46-55 años	109 (30,8)	
56-70 años	33 (45,2)	0,046
Sindicato		
CC.OO.	232 (28,2)	
Otros	130 (34,5)	0,002
Tipo de contrato		
Temporal	23 (31,5)	
Indefinido	140 (30,6)	
Fijo	199 (29,7)	0,701
Sector		
Agricultura	42 (33,6)	
Construcción	68 (34,3)	
Industria	90 (30,4)	
Servicios	93 (30,5)	
Administración	69 (24,9)	0,030
Tamaño empresa		
≤ 30 trabajadores	133 (29,9)	
31-50 trabajadores	75 (30,5)	
51-100 trabajadores	66 (28,2)	
> 100 trabajadores	88 (31,9)	0,948
Tiempo como DP		
0-1 años	80 (23,1)	
2-3 años	116 (30,0)	
4-6 años	96 (35,6)	
> 6 años	68 (35,4)	0,014

Las diferencias por genero que aparecen en la encuesta se manifiestan también en los grupos de discusión. Las delegadas expresan problemas en el desarrollo de sus funciones relacionados con su condición de mujeres:

“(...)Yo veo dos subidos en un palet y se lo digo: “no subas ahí”. “¡Eh!”. “Que no te subas, que te bajes”, y se bajan.

*- A lo mejor **se lo dice un hombre y también cambian las cosas.**” (GD.E.3:33)*

*“(...)Tengo presión, pero bastante, **por ser mujer.** Incluso, yo la primera vez que salí elegida, dos representantes dimitieron, porque, lo hicieron muy mal conmigo. Y entonces, yo lo comenté en una de las asambleas, y dimitieron.” (GD.E.3:51)*

“- Puedes tener algún tipo de presión, pero ya es por ser sindicalista, pero por ser mujer...

*- No, no, yo además lo han declarado ellos allí, **machistas**, se declaran varios de ellos delante de los sindicatos cuando van. Y lo dicen. “Lo que tiene que hacer esta señorita, que dimita”.” (GD.E.3:52)*

Por otra parte, la insatisfacción de los delegados se expresa también en los grupos de discusión:

*“Con el tiempo te vas dando cuenta o te vas **desilusionando**, de que lo que piensas es una cosa y luego la práctica es otra, porque tú puedes tener muchas ideas...y pensarlo, no sé, de aquella manera” (GD.E.2:2)*

*“(...)hombre a mi me gusta el tema de intentar trabajar para los demás. Intentar ver mejor seguridad y todo lo típico, pero que cada vez eso te gusta menos, porque en verdad estás viendo que **lo que haces te hace mucho más contra la pared tuya**, y cada vez que planteo hablar, de intentar de decir, yo me quito de aquí de en medio, me cojo a mi sitio de trabajo, y que le den morcilla a todos” (GD.E.9:783-790)*

Así, los delegados plantean con frecuencia las dificultades y sinsabores en el desarrollo de sus funciones:

*“(...) pues con todo esto, voy a decir una palabra quizá un poco fea para lo que se está grabando, pero me da igual. Intentan de decir **ya viene por allí el cabrón del casco** [silencio].” (GD.E.1:26)*

*“(...) somos una figura que estamos allí en plan **abejorro** (...) **De mosca cojonera**, hablando fuerte y mal.” (GD.E.6:23)*

*“Es que tú para él [el empresario] **eres un estorbo.***

-Y en ese sentido...

-Le estás complicando la vida.” (GD.E.6:15)

*“(...)digo que a mí sólo que me llaman y me dicen: “hay este problema” y yo eso lo anoto y se lo paso a, los compañeros ven bastantes mejor que el empresario, **los empresarios ven como un***

escollo. “Este viene a darme por s..., este viene a pedirme” “ (GD.E.7:717-722)

“-Lo que pasa que **yo me siento como un policía**. Detectando problemas, detectando fallos, ¿no?

-Es que prácticamente el trabajo es ese.

-No.

-Sí.

-Si nos pidieran opinión antes de eso, no tendríamos que estar detectando fallos”.

(GD.E.11:877-882)

Por su situación y los temas que deben abordar, los delegados se encuentran con frecuencia entre la espada y la pared, con problemas y conflictos hacia todas las partes implicadas en la salud laboral:

*“(...) porque nosotros tenemos entre comillas el apoyo de los trabajadores, que es un apoyo súper irreal, porque te apoyan cuando estás haciendo algo bueno, cuando no, te dicen que tal, **tener que actuar diariamente con la empresa en contra y los trabajadores en contra, sinceramente me quito el sombrero porque eso es devoción por el sindicalismo, no?”** (GD.E.1:8)*

*“De todas formas eso ya lo tenemos que tener asimilado de que nosotros vamos a ser **los malos siempre**, para unos y para otros **porque nos pillan en medio**.” (GD.E.4:13)*

*“Y tú vas y dices “Eh esos rodamientos que están ahí, para el jueves los quiero puestos”. Y dice el encargado “No hace falta”. Pues entonces **te encuentras entre la espada y la pared. Te encuentras entre el lacayo y el rey**.” (GD.E.6:8)*

“(...)la guerra que tenemos en los centros de trabajo, que lo mismo por parte de los compañeros que por parte de las empresas”. (GD.E.8:114)

“(...)ser delegado de prevención e intentar dialogar dentro de la empresa es incompatible. Y mientras no sea posible, y de los cuatro ahora mismo quedamos dos y los dos que quedamos nos estamos planteando, pero cada vez con más fuerza el dimitir, porque ya nos está afectando a nuestra vida personal y a nuestra vida familiar.”

(GD.E.9:205-215)

*“(...)porque además normalmente una sección sindical, el **problema de salud laboral** es uno más. Suelen tener otra serie de problemas. Hay veces que los compañeros valoran que no es el momento. Si en salud laboral no tienes abierto un diálogo, muchas veces no lo tenemos fácil”.*

(DG.E.11:857-870)

En la encuesta se observa una clara relación entre la satisfacción de los delegados en el desarrollo de sus funciones y el tiempo que llevan ejerciendo como tales: tras tres años de trabajo como delegados de prevención, el nivel de satisfacción aumenta claramente en comparación con los delegados con menor tiempo de experiencia (Tabla 11). En los grupos de discusión aparece también la recompensa al trabajo mantenido y constante de los delegados:

*“Tuvimos que hacer un, un trabajo muy importante a nivel, primero de **concienciar**, de concienciar y hacerle ver a **la empresa** que tenía la obligación legal de cumplir una serie de requisitos en este tipo de materia. Y bueno, **después de mucho trabajo y mucho pelear** al final creemos que bueno, estamos, por lo menos hemos hecho que entren en el camino de, de la prevención y empiecen a aplicar toda una serie de medidas que la legislación le exige. Hemos conseguido que por lo menos, aparentemente, cambien el chip y que vean la prevención y la salud laboral como una obligación por su parte.” (GD.E.5:2)*

*“Es intentar solucionar ciertos problemas, hay un trabajador que dice “oye me ocurre esto” y hay otros trabajadores que a lo mejor no se dan cuenta de algunos riesgos que corren, por ejemplo, muchas veces he dicho yo: “oye, **en vez de hacer esto así, hazlo de la otra manera**, que así te puede ocurrir, te puedes accidentar...entonces te dice “pero como me voy a accidentar” entonces **se lo explicas y “vale”** (GD.E.2:9-10)*

“(…)y yo creo que es un trabajo duro y si no fuera por nosotros las empresas harían horrores, los siguen haciendo vamos, y creo que nuestra labor es importantísima vamos, por lo menos eso ¿no?” (GD.E.8:446-450)

*“(…)Yo voy a decir que más, incluso te apoyan a que se puedan hacer cosas, por lo menos en el caso mío, te apoyan a que te, te van diciendo: “pues mira, esto habría que corregirlo, esta máquina no funciona bien, esto no va bien”. **Ellos mismos son los que te van dando pie** a que tú, cuando vas a hacer una reunión con la empresa, le puedas decir: “pues mira, esto pasa”.” (GD.E.7:709-716)*

*“(…) **exigirle que cumpla la seguridad**, es lo que más me gusta, y defender a los compañeros de trabajo” (GD.E.8:306-307)*

*“(…) **La satisfacción que me queda de casi obligar al empresario**, de supuestamente, entre comillas eso de obligar, porque se lo tiran todo a la bartola y a la torera, pero poder hacer lo posible para ir a la cara y decirle, no, no, no, no, esto o se hace así o no se hace, siempre y cuando que tu tengas lo mínimo de conocimientos, por eso hacemos los cursos de prevención y estamos bastante informados, porque nos enteramos en ese tipo de cosas”. (GD.E.8:317-325)*

Actividades

En el segundo apartado del cuestionario se recogía un listado de actividades propias de sus funciones, además de una pregunta abierta para otras actividades no contempladas en la lista cerrada.

En la Tabla 12 se presentan por orden de frecuencia las actividades que declaran haber desarrollado los delegados durante el último año.

Tabla 12. Actividades desarrolladas por los delegados de prevención durante el último año España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

	n	%
• Atender consultas de los trabajadores	1084	90,3
• Visitas a los puestos de trabajo	954	79,4
• Plantear problemas de seguridad y salud en el trabajo a mandos/directivos	917	76,4
• Examinar documentación disponible en la empresa sobre prevención de riesgos laborales	895	74,5
• Acciones de formación/información de los trabajadores (charlas, carteles, folletos, información individual, etc.)	888	73,9
• Pedir información a los trabajadores sobre problemas de salud laboral	839	69,9
• Participar en la evaluación de riesgos en la empresa	787	65,5
• Reuniones, asambleas con los trabajadores	769	64,0
• Consultas, reuniones o gestiones en su sindicato sobre aspectos de prevención	766	63,8
• Consultas con el Servicio de Prevención	747	62,2
• Participar en la elaboración del plan de prevención en la empresa	730	60,8
• Asistir a reuniones del Comité de Seguridad y Salud	729	60,7
• Acompañar a técnicos de prevención en evaluaciones de riesgos	707	58,9
• Participar en la negociación colectiva	679	56,6
• Responder a consultas de mandos/empresarios sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo	664	55,3
• Participar en actividades preventivas relacionadas con trabajadores temporales	473	39,4
• Participar en la investigación de accidentes de trabajo	441	36,7
• Acompañar a inspectores de trabajo en visitas a la empresa	409	34,1
• Responder a consultas de mandos/empresarios sobre la protección del medio ambiente	336	28,0
• Participar en actividades preventivas relacionadas con trabajadores externos / contratados	334	27,8
• Consultas, reuniones o gestiones con otros sindicatos en la empresa sobre aspectos de prevención	285	23,7
• Proponer la paralización de actividades por riesgo grave e inminente	220	18,3
• Denuncias ante la Inspección de Trabajo	171	14,2
• Acciones de protesta o queja (manifestaciones, etc.) con los trabajadores	133	11,1

Algunas de las acciones más frecuentemente realizadas por los delegados se relacionan directamente con los trabajadores: atender consultas de los trabajadores (90%), visitas a los puestos de trabajo (79%), acciones de formación e información de los trabajadores (74%), pedir información a los trabajadores (70%), o reuniones con los mismos (64%).

Aunque no son frecuentes las acciones específicas realizadas con los trabajadores temporales (39%) ni con trabajadores externos o de contratados (28%), los delegados son

conscientes de los problemas de la temporalidad para la prevención, y así lo manifiestan en los grupos de discusión:

*“(...) **qué motivación** van a tener estos trabajadores, sean emigrantes o sean españoles, por quedar mejor con la empresa o por hacer las cosas mejor, cuando están **con contratos precarios**, están contrataos para esta obra y después cuando se acabe los van a despedir y no sé si los van a contratar para otra.” (GD.E.1:16)*

*“(...) como hay mucha gente, que en la construcción no está fija. Tienen contrato de fin de obra, es decir, el día que quieran, patada y ya se buscarán la vida, **esa gente no puede poner denuncias**.” (GD.E. 6:23)*

*“(...) hay otra fase allí, pues también, o será porque el tipo de contratación, allí también hay eventuales, pero son los menos. Casi todos somos fijos. Antes no lo valoraban, pero ahora le dicen rapidito: **“pues súbete tú, hermoso”**. ¿Sabes? Y lo dicen, eh, y lo dicen. Pero ¿por qué? Se lo dice el fijo (...) **El contratado no te lo dice**.” (GD.E.3:26-27)*

Y también son sensibles a los problemas de las subcontratas en este mismo sentido:

*“(...)se está controlando aunque ha costado mucho trabajo que es el tema sobre contrata de actividades empresariales, de aplicación del Real Decreto que salió sobre el artículo 24 y **eso sí que nos ha dado muchos quebraderos de cabeza**, pero que hoy día se está controlando”. (GD.E.7:744-750)*

*“(...)nuestro sistema de seguridad, el de la plantilla funciona muy bien, porque además los técnicos son propios, **pero chocamos cuando el personal no es de plantilla**. Ahí ya hay que andar, los delegados de salud tiene que andar prácticamente detrás del personal para que cumplan las normas, tienen que andar reclamándole a sus empresarios para que les den los EPIs que les hacen falta, o sea, **es un mundo diferente**. Personal de plantilla del personal de otra contrata, diferente”. (GD.E. 217:227)*

*“Estamos trabajando en empresas ajenas a nuestra empresa, **son subcontratas, entonces tenemos doble problemática**, una problemática es el centro en sí, en nuestro caso es la administración, y otra es la misma empresa” (GD.E.5:2)*

*- El último tiene que ir a muerte para sacarse el jornal para dar de comer a su gente. Y el otro al otro. Claro, **el primero que contrata: “la seguridad corre de tu cargo. La seguridad corre de tu cargo”**. Y llega el trabajador pringado, “la seguridad corre de tu cargo”. “¡C..o! ¿qué seguridad si estoy corriendo por encima de una montaña de amasijos?” (GD.E.6:37)*

*“(...)-el problema que tenemos nosotras **es que trabajamos a otra empresa**, no le trabajamos a la nues... Bueno, trabajamos a la nuestra por que es la nuestra la (subcontrata) que nos paga ¿no? Pero trabajamos para otra. Entonces, claro, ahí hay un problema. Por que tu vas y dices: “Mira yo he visto esto” “Si pero eso es que , en realidad, **se lo tienes que pedir a la otra empresa...***

-Ya

*-... porque la otra empresa es la que tiene que poner el medio” Entonces como que te encuentras encontrada. Que no sabes tu como desempeñar eso para que eso llegue a buen fin, y ya te quedas ahí que ya no sabes lo que hacer, por que claro **es tirarse la pelota las unas a las otras**”.(GD.E. 10:516-528)*

En relación con sus funciones como formadores de los trabajadores, que aparecen como una de las actividades frecuentes de los delegados, éstos tienen también claras las responsabilidades de la empresa en relación con la formación, obligaciones que no siempre se cumplen adecuadamente:

“La empresa no lo va a hacer, porque no le interesa. Simplemente se rellena el expediente de los mínimos de la ley, y ya está. Y esto es una labor que tenemos que hacer nosotros. Pedirle también a la empresa la formación adecuada a esos trabajadores, cosa que no hacen. Por lo menos en mi empresa no lo hacen. Te dan un papel cuando entran de los riesgos que tienen en su puesto de trabajo, pero no les dicen más, ni le dicen cómo se tienen que poner los arneses para los trabajos en altura. Luego, al final, hemos conseguido que eso se haga. Los arneses son complicados.” (GD.E.3:9)

“¿La formación? Pues es muy importante. En mi empresa han intentado suplir la formación con información, como dices tú. Y nosotros eso lo hemos rechazado, o sea, eso sí, la información la tienen que tener, pero además tienen que tener formación.” (GD.E.3:11)

“Yo en ningún momento he dicho que no sean necesarios los EPIs. Digo que la última, la última medida que hay que tomar. Primero, la última, y segundo, formar, formar, y formar, pero no yo, la empresa. (...) La empresa. Es que es problema de la empresa, no tuyo (...) Hombre, tú puedes echar una mano, pero cuidado, lo que no puedes tomarte es como que tú es obligación tuya.” (GD.E.3:25)

“(...) nos quisieron colar charlas de cinco minutos por cursos de cinco horas... o sea todo en plan de vista a los papeles, y a los certificados de calidad y todo eso, y sellos, sellos y sellos y queda todo muy bonito, pero en la práctica...” (GD.E.4:5)

“Y no lo sabes tampoco, yo por ejemplo en mi empresa en grandes superficies, mi empresa lo que hace cuando contrata a una persona, les dan un folleto de cómo tienes que coger una caja, de cómo tienes que... y ya está” (GD.E.4:7)

Los delegados reclaman también apoyo sindical para la formación de los trabajadores:

“Los sindicatos deberían dedicarse un poquito más y dar charlas formativas de vez en cuando para concienciar” (GD.E.5:16)

“(...)y lógicamente lo que sí habría que instar al sindicato o al organismo que sea pertinente, que arropara muchísimo más la figura de ese, apoyarla en todo ese tipo de cosas para que tengamos la fuerza y la valentía”, (GD.E.8:359-363)

Las actitudes de la mutua en relación con la formación de los trabajadores tampoco son siempre las más adecuadas:

"Lo único que ha hecho la mutua que yo sepa es dar un tochillo de libretillos así con temas de prevención básicos y luego que pusieron en la empresa, dos carteles creo que hay, uno en el almacén y otro en los ordenadores con los de los ruidos, que hay que protegerse." (GD.E.2:16)

Por otra parte, los delegados señalan que la formación de los trabajadores debe incluir no sólo la prevención de riesgos, sino el conocimiento de sus derechos de representación en materia de salud laboral y de las funciones de los delegados de prevención, para facilitar las funciones de estos representantes:

*"... información a nivel de delegados y trabajadores, para **informarles de la labor que se hace como delegado de prevención.**" (GD.E.5:33)*

"(...) para incentivar la participación de la gente, el plantearle cosas muy simples, pero individualizar,... ... el plantearle a cada uno que qué opina sobre ... lo que hemos hablado antes: el colocar, por ejemplo ... para que perciban que están produciéndose un daño ... que no necesariamente tienen que hacérselo no?... y en la propia vertiente, por un lado esa: la de explicarle ... es que no se ... En síntesis sería, hablar con el delegado de prevención que ... y ... y decirle: Oye en tu empresa que problemática es la que hay?" (DG.E.10:1161-1180)

En relación con todo esto, los delegados manifiestan también la importancia de una buena comunicación con los trabajadores, necesaria para aumentar la concienciación por los temas de salud y seguridad:

*"Es fundamental la **comunicación**, la **interrelación** entre los trabajadores. Que exista eso, una buena relación y una **identificación de los delegados** como representantes suyos que somos y que nuestro objetivo y nuestro fin en última instancia es mejorar sus condiciones, nuestras condiciones, vamos, de trabajo, el conseguir que eso se reconozca, claro pasaría a veces por dedicar un tiempo a parte de lo que se dedica para negociar con la empresa o **tener una formación** más o menos teórica para poder conseguir objetivos, **pasaría por dedicar un tiempo a tratar con los compañeros, explicarles nuestro trabajo**, explicarles lo que se pretende, explicarles lo que queremos conseguir, cómo lo queremos conseguir" (GD.E.5:30-31)*

La actividad formadora es sentida claramente por los delegados. En los grupos de discusión los delegados se describen como "maestros" en materia de salud laboral en la empresa:

*"Pero se consigue, vas **haciendo un poco de maestro, enseñando la cultura del trabajo.** Enseñando la cultura..." (GD.E.1:31)*

En opinión de los delegados, esta actividad de formación es necesaria para comunicar a los propios trabajadores, mandos y empresarios una "cultura de la prevención":

*“El mayor problema ahora mismo, desde mi punto de vista, es el de llegar a los compañeros para hacerles **cambiar el concepto de salud**, de, cambiar vamos, la **cultura del puesto de trabajo**, de cómo adecuar ese puesto de trabajo para las personas, para las personas que están, que están corriendo el riesgo.” (GD.E.5:6-7)*

*“Nos falta a todos los trabajadores mucho conocimiento, mucho. Nos falta a todos los trabajadores una **cultura de la prevención** que no la tenemos, ni los trabajadores, ni los mandos intermedios, ni los empresarios (...) Yo para mí lo que falta es cultura de prevención. **Herramientas tenemos.**” (GD.E.5:8)*

“(...)es decir, no valoran ellos mismos (los trabajadores) la importancia de [ininteligible] de salud laboral, como se pueden mejorar sus condiciones de trabajo, y muchas veces incluso dejación por su parte”. (GD.E.9:1439-1443)

Sin embargo, en las empresas más grandes, con muchos centros de trabajo, la comunicación con los trabajadores se dificulta:

*“Yo que tengo compañeros trabajando en León, en Madrid, en Alicante, en Castellón. En la Comunidad Valenciana, en Valencia capital tengo en Alfajar, en Campanar... **¿cómo voy a informar a todos?**” (GD.E.6:24)*

*“(...)entonces, sí es verdad que nosotros no damos vueltas, yo soy el único delegado de prevención, que **intento visitarme todos los centros durante el año**. Es decir, son 22 centros y hay veces que, últimamente voy un poco más atrasado, porque solo tengo 30 horas, pero con la compañera de tesorería sí intentamos visitar los centros así que vemos más” (GD.E.9:1317-1343)*

Como actividad frecuente y relacionada también con la formación e información, un 75% de los delegados declaran haber examinado la documentación de la empresa relacionada con la prevención de riesgos. Sin embargo, el delegado de prevención no siempre tiene facilitado el acceso a esta documentación:

*“**Informes no nos dan ninguno**, no nos, pedimos informes y no nos dicen nada (...) no nos, no nos dan nada ni nos dicen nada, ni nos aportan nada.” (GD.E.5:5)*

El desarrollo de las actividades en relación con mandos y directivos es también frecuente. Así, el 76% de los delegados habían planteado a los mismos problemas de seguridad y el 55% habían respondido a consultas de éstos sobre aspectos de prevención.

La importancia de los mandos intermedios en la prevención se expresa en los grupos de discusión, y los delegados reclaman más cooperación en este sentido:

*“Cuando nosotros que decimos, para eso está el mando intermedio, que haga cumplir la ley de prevención. Es que encima le echas la culpa a, bueno, pues tú, la empresa, tienes tus mandos intermedios, que tienes que ver que eso se está cumpliendo o que ese trabajador va bien equipado, que se le exija. **No vamos a estar solos aquí.**” (GD.E.3:13)*

*“(…) **Los mandos intermedios necesitan formación básica**, como mínimo básica, eso es importantísimo”. (GD.E.10:1074-7075)*

También es relativamente frecuente la relación con técnicos y servicio de prevención: el 62% de los delegados habían consultado al servicio de prevención y el 59% habían acompañado a técnicos de prevención en las evaluaciones de riesgos. En relación con los técnicos de prevención, los delegados se encuentran en situaciones de desventaja:

*“(…) porque no es lo mismo, y yo lo tengo comprobado, que ves al técnico que se supone que es de la empresa y entonces para ellos ya tiene más credibilidad, y si el técnico coge y dice no cojas 20 kilos” pues parece que sí, y si lo dices tú, parece que estás incordiando más que otra cosa, que **no tiene la misma credibilidad** que a ti te den el curso y tú se lo digas a la gente, que venga alguien y que ese alguien sea... y se lo diga a la gente.” (GD.E.4:31)*

Los delegados intervienen en la planificación, gestión y ejecución de la prevención con cierta frecuencia: el 66% declaran haber participado en la evaluación de riesgos, el 61% han participado en la elaboración del plan de prevención en la empresa, un 37% han participado en investigaciones de accidentes y el 18% ha propuesto la paralización de actividades.

En relación con ello, desde los grupos de discusión los delegados reclaman mayor participación en la evaluación de riesgos, que entienden claramente como una de sus competencias y como una necesidad para la adecuada prevención de los riesgos laborales:

*“(…) se supone que al hacer eso [curso de prevención de riesgos] mi misión era evaluar los riesgos que hay en la empresa, se supone que a mí esa formación que me estaban dando era para eso, para que yo evaluara los riesgos concretos de los puestos de trabajo que hay en una empresa y se los pasara a la empresa en un informe, (...) **a mí allí nadie me ha preguntado qué riesgos veo yo o que riesgos, o como se podría solucionar**”. (GD.E.4:17)*

“Cuando el empresario se reúne con la empresa de prevención de riesgos para hacer una evaluación de riesgos y tal, tenga la obligación de que tú estés en ese... en esa opinión, tú aportes lo, lo... que tú veas, lo que tú pienses” (GD.E.4: 21)

“(…)la primera ER se hizo sin la presencia de los delegados de prevención y se denunció a la inspección de trabajo. Se ha conseguido tener un plan de prevención” (GD.E.9:853-856)

Y en el mismo sentido, una mayor participación en la investigación de accidentes:

*"(...) la empresa en sí yo pienso que como delegado de prevención en su momento tendrían que **haberme llamado para hacer la investigación**, la empresa pasó totalmente a nosotros, no nos han comentado nada, yo estoy harto de pedirle a la empresa que me digan como ha pasado, como no ha pasado." (GD.E.2:23)*

Se refieren también relaciones con otros organismos preventivos: así, el 34% de los delegados han acompañado a la Inspección de Trabajo en sus visitas a la empresa y el 14% han llevado sus denuncias a la Inspección. La relación con sindicatos diferentes del propio no es muy frecuente (24%). Pero es destacable la participación del 57% de los delegados en la negociación colectiva en sus empresas.

Las actividades de denuncia se expresan también en los grupos de discusión, y algunos delegados tienen claras sus competencias y autoridad en este sentido:

*"**Denuncia tras denuncia** hasta que se consigue y cuando yo veo una máquina que tiene un peligro, pues esa máquina la paro automáticamente **porque tienes autoridad para eso.**" (GD.E.1:17)*

*"Un delegado de prevención está para eso, para **hacer cumplir a los trabajadores y a la empresa** la normativa que existe. Hacerlo cumplir nosotros, no hay que tener miedo ninguno, yo eso cuando habláis de psicología o cosas así... pero somos nosotros, **los delegados de prevención los que tenemos que imponer.**" (GD.E.1:17)*

En los grupos de discusión surgen con frecuencia comentarios relacionados con las dificultades que plantea la empresa para desarrollar todas estas actividades propias de los delegados de prevención:

*"(...) si las haces [las reuniones con los trabajadores] durante jornada laboral, el jefe no va a querer pagarle las horas a cada uno, aunque sea (...) No le va a querer pagar las horas. Y ellos tampoco van a querer **perder el jornal** (...)" (GD.E.6:23-24)*

*"Aquí se ve que poner denuncias es **cargarte la empresa.***

-No, no, de cargarte la empresa nada

-Porque se lo dijimos y... "si queréis que cierre la empresa." (GD.E.1:22)

También se quejan los delegados de la burocratización y falseamiento de muchas de sus funciones:

*"(...) el problema está a pie de, a pie de trabajo, donde más salen las cosas (...) que fuera el técnico a la obra, hablara yo con él, "estos fallos tenemos, aquello... o aquello es peligro, o lo otro es más peligro todavía". Pero no. Rellena el papel en la oficina y ya está. **Burocracia** (...) Porque ahí va mi vida y la de los compañeros, porque rellenen un papel y lo firman." (GD.E.6:36)*

*"Viene un día la empresa, nosotros tenemos turno de mañana, tarde y noche, y va a los de la tarde y les dice **que le firme un papel como que ya nos ha dado todo el calzado**, todos los EPIs esos que se llaman, y los de por la tarde pues se lo firman como que ya se los había dado y luego viene por la mañana y nos dice que se lo firmemos, y claro no nos los había dado."*
(GD.E.4:14-15)

En algunos casos, no han conseguido llegar a una acción útil, sus funciones quedan en el puro trámite:

*"En principio no me dijeron que era... y en realidad sigue así hasta ahora, **una cuestión burocrática nada más**, porque en realidad, sí he hecho algunos cursos y algunas cosas, pero en cuanto a funciones y eso, mucho así en plan que te dicen, pero en realidad no ves nada..."*
(GD.E.4:4)

*"(...)porque yo tengo ahora mismo una reunión con mi jefe más inmediato que yo le digo: "hace falta esto, esto y esto". Me dice: "no te preocupes que yo voy a pasar una nota..." a su jefe superior y éste hasta que llega a dirección y dirección le dice: "bueno, es que hay un presupuesto, el presupuesto está aprobado y esto es lo que hay y bueno, ya lo veremos para presupuesto del año que viene". **Y te van dando largas, largas, largas...**"*(DG. E.7 511-520)

En las Tabla 13, 14 y 15 se presentan las 5 actividades más frecuentes de los delegados de prevención según sector, tamaño de la empresa y tiempo de experiencia como delegados, respectivamente.

Tabla 13. Actividades más frecuentes desarrolladas por los delegados de prevención según sector
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

Sector	Actividades más frecuentes	n (%)
Agricultura	Atender consultas de los trabajadores	109 (87,2)
	Visitas a los puestos de trabajo	95 (76,0)
	Formación/información de los trabajadores	93 (74,4)
	Plantear problemas a mandos/directivos	87 (69,6)
	Pedir información a los trabajadores	86 (68,8)
Construcción	Atender consultas de los trabajadores	172 (86,9)
	Examinar documentación disponible	159 (80,3)
	Plantear problemas a mandos/directivos	153 (77,3)
	Formación/información de los trabajadores	149 (75,3)
	Visitas a los puestos de trabajo	141 (71,2)
Industria	Atender consultas de los trabajadores	277 (93,6)
	Visitas a los puestos de trabajo	251 (84,8)
	Plantear problemas a mandos/directivos	239 (80,7)
	Examinar documentación disponible	234 (79,1)
	Formación/información de los trabajadores	231 (78,0)
Servicios	Atender consultas de los trabajadores	276 (90,5)
	Visitas a los puestos de trabajo	247 (81,0)
	Plantear problemas a mandos/directivos	236 (77,4)
	Examinar documentación disponible	223 (73,1)
	Formación/información de los trabajadores	223 (73,1)
Administración	Atender consultas de los trabajadores	250 (90,3)
	Visitas a los puestos de trabajo	220 (79,4)
	Plantear problemas a mandos/directivos	202 (72,9)
	Examinar documentación disponible	196 (70,8)
	Consultas o gestiones en su sindicato	195 (70,4)

Las actividades desarrolladas con mayor frecuencia por los delegados de los distintos sectores son prácticamente las mismas. Cabría destacar una mayor frecuencia de actividades en los delegados de prevención de la industria, seguidos por los de servicios y administración, y también mayor frecuencia en el contacto con el sindicato en los delegados de prevención de la administración.

Tabla 14. Actividades más frecuentes desarrolladas por los delegados de prevención según tamaño de empresa
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

Tamaño de la empresa	Actividades más frecuentes	n (%)
≤ 30 trabajadores	Atender consultas de los trabajadores	387 (87,0)
	Visitas a los puestos de trabajo	317 (71,2)
	Formación/información de los trabajadores	315 (70,8)
	Examinar documentación disponible	294 (66,1)
	Plantear problemas a mandos/directivos	291 (65,4)
31-50 trabajadores	Atender consultas de los trabajadores	224 (91,1)
	Plantear problemas a mandos/directivos	198 (80,5)
	Visitas a los puestos de trabajo	195 (79,3)
	Formación/información de los trabajadores	184 (74,8)
	Examinar documentación disponible	182 (74,0)
51-100 trabajadores	Atender consultas de los trabajadores	211 (90,2)
	Visitas a los puestos de trabajo	193 (82,5)
	Examinar documentación disponible	186 (79,5)
	Plantear problemas a mandos/directivos	182 (77,8)
	Reuniones Comité de Seguridad y Salud	173 (73,9)
> 100 trabajadores	Atender consultas de los trabajadores	262 (94,9)
	Reuniones Comité de Seguridad y Salud	250 (90,6)
	Visitas a los puestos de trabajo	249 (90,2)
	Plantear problemas a mandos/directivos	246 (89,1)
	Pedir información a los trabajadores	236 (85,5)

Los delegados en las empresas mayores (> 100 trabajadores) son los más activos en el desarrollo de sus funciones. Por otra parte, en las empresas con más de 50 trabajadores las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud pasan a figurar como una de las actividades más frecuentes de los delegados.

Tabla 15. Actividades más frecuentes desarrolladas por los delegados de prevención según tiempo de experiencia como delegados
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

Tiempo como delegado	Actividades más frecuentes	n (%)
0-3 años	Atender consultas de los trabajadores	657 (89,5)
	Visitas a los puestos de trabajo	569 (77,5)
	Plantear problemas a mandos/directivos	561 (76,4)
	Examinar documentación disponible	536 (73,0)
	Pedir información a los trabajadores	494 (67,3)
> 3 años	Atender consultas de los trabajadores	423 (91,6)
	Visitas a los puestos de trabajo	383 (82,9)
	Formación/información de los trabajadores	370 (80,1)
	Examinar documentación disponible	355 (76,8)
	Plantear problemas a mandos/directivos	354 (76,6)

No existen grandes diferencias en las actividades de los delegados con más y menos experiencia como tales, aunque sí se observa que con el tiempo aumenta la frecuencia de las acciones y también se dan con mayor frecuencia las actividades de formación e información de los trabajadores.

Medioambiente

Un objetivo específico de este estudio era conocer la implicación de los delegados en problemas medioambientales, es decir, si intervenían en relación con problemas de contaminación ambiental generados por la empresa (por ejemplo, emisión de humos, sustancias contaminantes, residuos, ruido, consumo de recursos naturales escasos, consumo de energía, etc.).

La posición de los delegados en este sentido es clara: el 94% (n=1123) piensan que los delegados deben actuar en relación con los problemas medioambientales que genere la empresa, aunque el 45% (n=545) piensan que pueden influir poco o nada para evitar estos problemas.

De hecho, sólo el 29% de los delegados encuestados (n=344) considera que la actividad de su empresa puede influir negativamente sobre el medio ambiente (“mucho” o “regular”). Y un 14% (n=170) declara haber llevado a cabo alguna acción en relación con este problema, siendo las acciones más frecuentes hacer propuestas a la empresa en relación con la contaminación del medio ambiente (n=113, 66%), informar a los trabajadores sobre estos temas (n=82, 48%) y pedir información a la misma sobre este tema (n=80, 47%).

En relación con ello, la formación de los delegados en temas medioambientales relacionados con la actividad de su empresa es poco frecuente: sólo el 31% de los delegados (n=369) han recibido formación en este sentido, la mayoría por parte del sindicato (55%, n=203) y con una duración menor a las 30 horas (n=260, 71%).

“(…)y el medio ambiente siempre ha sido un poquito, y ahora pues se está entrando” (GD.E.11:1245-1246)

Percepción de riesgos

Los participantes de los grupos de discusión tienen claro el concepto de “cultura de prevención”, que incluye mucho más allá de los riesgos de seguridad y es responsabilidad principal de la empresa:

*“(…) tiene que entrar lo que es la **cultura de la prevención de riesgos, pero no solo de riesgos de seguridad** (...) Sino, la prevención de riesgos para la salud de los trabajadores. Entonces, eso **empieza, por supuesto, por la empresa**. La empresa tiene que introducir esa, esa cultura dentro de su, pues dentro de su funcionamiento. En mi opinión continuaría por los representantes de los trabajadores, que tampoco la tienen.”* (GD.E.3:10)

En la encuesta se recogía también información detallada sobre la percepción de riesgos laborales por parte de los delegados de prevención en sus empresas. En la Tabla 16 se presentan los riesgos laborales percibidos como “altos” (sobre una escala de tres niveles, alto, moderado o bajo/nulo) según esta evaluación de los delegados.

Tabla 16. Riesgos laborales “altos” para la salud de los trabajadores según la evaluación de los delegados
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

	Nivel de riesgo alto	
	n	%
• Posturas inadecuadas	455	37,9
• Movimientos repetidos	390	32,5
• Ritmo de trabajo acelerado	375	31,2
• Trabajo monótono o aislado	313	26,1
• Esfuerzo físico	303	25,2
• Manipulación de cargas	278	23,1
• Temperatura inadecuada	270	22,5
• Ruido	255	21,2
• Horarios y turnos	219	18,2
• Inseguridad en el empleo	178	14,8
• Accidente de trabajo	168	14,0
• Infecciones, riesgo biológico	141	11,7
• Sustancias tóxicas o peligrosas	140	11,7

Según se puede observar en la tabla, los principales riesgos para la salud identificados por los delegados se relacionan con problemas de carga física (posturas, movimientos repetidos, esfuerzo físico, manipulación de cargas) y con la organización del trabajo (ritmo de trabajo, trabajo monótono o aislado). La inadecuación de la temperatura y el ruido

aparecen también como riesgos frecuentes. Por otra parte, los horarios y turnos o la inseguridad en el empleo se perciben como mayores amenazas para la salud de los trabajadores que los accidentes laborales.

El análisis de los riesgos por sector y por tamaño de empresa se presenta en las Tablas 17 y 18, donde se incluyen los tres riesgos identificados con mayor frecuencia como de riesgo alto para la salud en cada categoría.

**Tabla 17. Principales riesgos laborales para la salud de los trabajadores según la evaluación de los delegados por sector
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)**

Sector de actividad	Nivel de riesgo alto n (%)
Construcción	
• Posturas inadecuadas	59 (29,8)
• Manipulación de cargas	53 (26,8)
• Ritmo de trabajo ^a	52 (26,3)
Agricultura	
• Posturas inadecuadas	42 (33,6)
• Movimientos repetidos	41 (32,8)
• Temperatura inadecuada	37 (29,6)
Industria	
• Movimientos repetidos	116 (39,2)
• Posturas inadecuadas	113 (38,2)
• Ruido	102 (34,5)
Administración	
• Posturas inadecuadas	112 (40,4)
• Ritmo de trabajo	95 (34,3)
• Esfuerzo físico	75 (27,1)
Servicios	
• Posturas inadecuadas	129 (42,3)
• Ritmo de trabajo	121 (39,7)
• Movimientos repetidos	111 (36,4)

^a Con la misma frecuencia los encuestados de este sector señalaron también como riesgo alto el “esfuerzo físico” (n=52, 26,3%)

Tabla 18. Principales riesgos laborales para la salud de los trabajadores según la evaluación de los delegados por tamaño de empresa España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

Tamaño de empresa	Nivel de riesgo alto n (%)
<= 30 trabajadores	
• Posturas inadecuadas	141 (31,7)
• Trabajo monótono	106 (23,8)
• Ritmo de trabajo	103 (23,1)
31-50 trabajadores	
• Posturas inadecuadas	88 (35,8)
• Movimientos repetidos	79 (32,1)
• Ritmo de trabajo	73 (29,7)
51-100 trabajadores	
• Posturas inadecuadas	94 (40,2)
• Movimientos repetidos	82 (35,0)
• Ritmo de trabajo	77 (32,9)
> 100 trabajadores	
• Posturas inadecuadas	132 (47,8)
• Movimientos repetidos	123 (44,6)
• Ritmo de trabajo	122 (44,2)

Con la misma frecuencia los encuestados de estas empresas señalaron también como riesgo alto “horarios y turnos” (n=22, 28,9%)

Llama la atención la escasa variabilidad en los principales riesgos señalados en prácticamente todos los sectores y empresas de distintos tamaños: las posturas inadecuadas, los movimientos repetidos y el ritmo de trabajo son riesgos constantes prácticamente en todas las categorías. Se puede observar también como la presencia de riesgos “altos” es más frecuente es mayor en las empresas de servicios, en comparación con industria, agricultura o construcción, y conforme aumenta el tamaño de la empresa.

Se ha analizado también la percepción de riesgos laborales según el tiempo de experiencia de los delegados como tales; tanto los delegados con menos tiempo de experiencia (0-3 años) como los que tienen más (>3 años) señalan como principales los mismos tres riesgos laborales: posturas inadecuadas, movimientos repetidos y ritmo de trabajo.

Gestión de la prevención en la empresa

Los delegados conocen el significado de la gestión de la prevención en la empresa y no se engañan con el papeleo en el que quedan muchas de las prácticas preventivas en las empresas:

*“Yo, la verdad es que en mi empresa, pues **nos falta de todo**. O sea, estamos igual, **lo tenemos muy bien todo en el papel**. ¿Sabes? Tenemos la evaluación de riesgos, tenemos las medidas preventivas, todo muy bien, con fecha y tal, pero a la hora de la verdad no cumplen*

nada. A todo nos van dando largas, y ahí estamos, pues eso, peleándonos poquito a poco, intentando avanzar un poquito, pero muy, muy despacio y muy lento.” (GD.E.3:4)

“La empresa pues se dedica a tener su plan de prevención, tener los medios en todos los sitios, después aunque no se usen no pasa nada y estar legalmente. Si vienen, estar legalizada, estar en todo legalmente, pero a la hora de, de usar todos los medios que se tienen que usar, pues hacen caso omiso de ello.” (GD.E.5:4)

“(…) la empresa a cara de lo que es la administración está todo perfecto, sino que estamos allí para que eso que la empresa hace que sea verdad, o sea, que si la empresa hace un curso de formación que se haya dado”. (GD.E.8:184-188)

En el cuestionario los delegados evaluaban también a través de una serie de preguntas las actitudes de la empresa en relación con la gestión de la prevención de riesgos laborales.

En general, los delegados opinan favorablemente acerca de la actitud de su empresa en relación con la prevención de riesgos laborales: sólo el 29% de los delegados (n=351) consideran que la seguridad y la salud de los trabajadores en su empresa no están suficientemente protegidas. Se han analizado las respuestas a esta pregunta según diferentes características de las empresas y los delegados. Esta información se presenta en las Tablas 19 y 20.

Por una parte, el descontento de los delegados en cuanto a la gestión de la prevención en sus empresas es mayor, por este orden, en los sectores de administración, industria y servicios, y aumenta conforme aumenta el tamaño de la empresa (Tabla 19). Por otra parte, los delegados de CC.OO., con mayor interés por la salud laboral y menor satisfacción en relación con sus funciones como delegados, y los delegados mujeres son los que mayor descontento manifiestan en relación con el comportamiento de sus empresas. La formación en salud laboral o el tiempo de experiencia como delegados no parecen influir en esta apreciación (Tabla 20).

*“Costó pues visitar los centros, hacerles, hacer la evaluación de riesgos como se debía hacer. **No se había hecho ninguna, hasta que llegamos nosotros.** Pero sí que a lo largo de estos cinco años que llevamos ya, hemos mejorado muchísimo. Y ahora el trabajo de los delegados de prevención, no es ni la mitad de lo que era al principio”. (DG.E.11:207-214)*

Tabla 19. Delegados que consideran que la salud y la seguridad de los trabajadores en sus empresas no está suficientemente protegida según características de las empresas España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados).

	n	%
Sector		
Agricultura	32	25,6
Construcción	34	17,2
Industria	91	30,7
Servicios	93	30,5
Administración	101	36,5
		<i>p<0,001</i>
Tamaño empresa		
≤ 30 trabajadores	95	21,3
31-50 trabajadores	65	26,4
51-100 trabajadores	73	31,2
> 100 trabajadores	118	42,8
		<i>p<0,001</i>

Las mayores deficiencias de la prevención en las pequeñas empresas se comentan también en los grupos de discusión:

“(...) la pequeña empresa no da sistema de protección ninguno porque tiene un costo muy grande para la pequeña empresa, son todo empresas muy pequeñas, mini empresas de 4, 3 ó 2 trabajadores y la gente tampoco va a exigir (...) las empresas grandes ya sí, pero las empresas pequeñas tienen un barracón. Y es lo que hay.” (GD.E.1:3)

“Cuanto la obra más grande sea, más seguridad hay normalmente. Contra más pequeña... Sí hay más seguridad porque es que pasan inspecciones. Tienes más gente allí encargada de eso.” (GD.E.6:13)

En relación con ello, se señalan también las mayores dificultades de los delegados en las empresas más pequeñas:

“Es muy diferente a donde hay claro, un Comité de Empresa, donde haya un Comité de Empresa que hagan 10 o 12 tíos, ¿me entiendes? Dando la cara pueden hacer muchas más cosas, yo por ejemplo lo tengo que hacer yo todo. Soy el delegado de personal y también el de prevención y entonces la lucha es constante, constante.” (GD.E.1:9)

Tabla 20. Delegados que consideran que la salud y la seguridad de los trabajadores en sus empresas no está suficientemente protegida según características personales de los delegados

España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

	n	%
Tiempo como delegado		
0-1 años	113	32,6
2-3 años	109	28,2
4-6 años	72	26,7
> 6 años	55	28,6
		<i>p=0,397</i>
Sindicato		
CC.OO.	288	35,0
UGT	41	24,0
Otros	14	17,9
No sindicados	8	6,3
		<i>p<0,001</i>
Formación en salud laboral		
Sí	274	29,1
No	77	29,5
		<i>p=0,912</i>
Interés en la salud laboral		
Alto	265	30,6
Moderado/bajo	86	25,7
		<i>p=0,100</i>
Satisfacción como delegado		
Alta	58	16,0
Moderada/baja	293	34,9
		<i>p<0,001</i>
Sexo		
Hombre	250	27,4
Mujer	101	34,9
		<i>p=0,014</i>

En el cuestionario los delegados evaluaban también específicamente las actitudes de la empresa en relación con diferentes aspectos de salud laboral. Así, según las respuestas de los delegados, en el 20% (n=236) de las empresas la dirección no tiene asignadas responsabilidades y funciones para la prevención de riesgos laborales en la cadena de mandos. Por otra parte, el 40% (n=480) de los delegados considera que la empresa no dedica suficiente dinero a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, mientras que un 6% (n=75) declara que la empresa no se gasta nada de dinero en este tema.

El tema económico está también presente en los discursos de los grupos de discusión:

*“Y **todo es problema de economía** (...) se pierde mucho tiempo, vale mucho dinero y siempre es un pez que se muerde la cola y vuelve **todo a lo económico, a lo económico, a lo económico.**” (GD.E.1:7)*

*“(...) **la prevención da mucho gasto y beneficio cero.** Claro, beneficio para la empresa, para un trabajador pues evita posibles lesiones y muchísimas muertes...” (GD.E.1:7)*

Pero los delegados exponen también claramente los componentes a uno y otro lado del conflicto, incluso enfrentándose a otros planteamientos sindicales:

*“(...) y **el sindicato nos dice que es que como nos metamos en denuncias, pues que no vamos a parar y que vamos a arruinar a la empresa.** Pero es que es **la empresa que nos está arruinando a nosotros la vida.***

El 15% de los delegados (n=179) declara que en sus empresas todavía no se ha llevado a cabo la evaluación de riesgos; adicionalmente, en las empresas en las que sí se ha realizado dicha evaluación, en un 12% no se han evaluado todos los riesgos pertinentes, en el 21% la evaluación se ha realizado sin contar con la participación de los trabajadores, en el 13% no se ha llevado a cabo la planificación de las acciones preventivas y en el 14% dicha planificación se ha realizado sin la participación de los trabajadores o sus representantes.

Las respuestas a esta serie de preguntas se han analizado en función de la respuesta de los delegados a la pregunta “¿Considera usted que la seguridad y la salud de los trabajadores en su empresa están suficientemente protegidas?” con el objetivo de conocer el fundamento del descontento de los delegados en este sentido. Dicho análisis se presenta en la Tabla 21. Tal y como se observa en esta tabla, los delegados que manifiestan que en su empresa la seguridad y la salud de los trabajadores no están suficientemente protegidas perciben con mucha mayor frecuencia los problemas en la gestión de la prevención. En este sentido, resulta especialmente llamativa la diferencia en cuanto a la inversión económica en materia de seguridad: el 87% de las empresas en las que los delegados se encuentran en general descontentos no gasta nada o no gasta lo necesario para proteger adecuadamente la salud de sus trabajadores. La evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y la participación de los trabajadores es también mucho más deficiente en este grupo de empresas.

Tabla 21. Deficiencias en la gestión de la prevención según las respuestas de los delegados a la pregunta “¿Considera usted que la seguridad y la salud de los trabajadores en su empresa están suficientemente protegidas?”

España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

	“¿Considera usted que la seguridad y la salud de los trabajadores en su empresa están suficientemente protegidas?”	
	Sí (%)	No (%)
• Responsabilidades en cadena de mandos No	13,6	34,2
• Inversión económica en prevención Insuficiente/No	29,4	86,9
• Evaluación de riesgos No	10,2	26,2
• Evaluación de todos los riesgos pertinentes No	5,8	29,3
• Participación trabajadores en evaluación No	14,8	40,5
• Planificación acción preventiva No	8,8	29,2
• Participación trabajadores en planificación No	8,9	33,1

La evaluación de riesgos es una de las actividades básicas necesarias para la planificación y la acción preventiva y por ello se ha analizado la realización de la evaluación en función de diferentes características de las empresas. En la Tabla 22 se presentan los resultados de este análisis. Tal y como se observa en esta tabla, existen diferencias significativas en relación con la evaluación de riesgos según las características de la empresa; en los sectores de agricultura (16%), servicios (16%) y administración (22%) es donde con mayor frecuencia no se ha llevado a cabo la evaluación, mientras que en las empresas de menos de 50 trabajadores (18-19%) y en las de más de 100 (12%) también es más frecuente el incumplimiento de este requisito.

Tabla 22. Realización de la evaluación de riesgos en la empresa según sector y tamaño de la empresa
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

	No han realizado la evaluación de riesgos n (%)
Sector	
Agricultura	20 (16,0)
Construcción	21 (10,0)
Industria	27 (9,1)
Servicios	49 (16,1)
Administración	62 (22,4)
	<i>p<0,001</i>
Tamaño empresa	
≤ 30 trabajadores	80 (18,0)
31-50 trabajadores	46 (18,7)
51-100 trabajadores	19 (8,1)
> 100 trabajadores	34 (12,3)
	<i>p=0,001</i>

Obstáculos y apoyos

La disponibilidad de tiempo es uno de los obstáculos sentidos con frecuencia por los delegados para desarrollar sus funciones como tales. Ante la afirmación “Dispongo del tiempo necesario para realizar mis funciones como delegado de prevención” sólo el 37% de los encuestados (n=448) manifiestan un grado de acuerdo “alto”, mientras que el 41% (n=489) manifiestan un acuerdo “moderado” y el 22% (n=264) consideran que su grado de acuerdo con dicha afirmación es “bajo”.

La necesidad de tiempo se expresa también en los grupos de discusión:

“[Tiempo para] ...dedicarte a mirar las evaluaciones, para dedicarte a saber si lo que te han puesto los técnicos está bien o no está bien, para saber obtener una idea general de cómo tumbar por ejemplo una evaluación de riesgos, de...” (GD.E.5:25)

A pesar de esto, el escaso tiempo disponible es sentido como discriminación por otros compañeros de trabajo, y así se lo expresan a los delegados, que manifiestan su malestar por ello:

*“- (...) porque luego te viene alguien que te dice: “J...r qué morro es que no vienes a trabajar” es que ese es el comentario.
- Sí, sí, de vacaciones.” (GD.E.4:10)*

“Pero la mayoría de los compañeros piensan que eres delegado, que tienes unas horas que no vas a hacer nada y, y ya está y que tú tienes horas y eso es un chollo, y lo demás son tonterías” (GD.E.5:31)

"De todas formas los compañeros siempre se escucha algún comentario, de que **no vienes a trabajar** pero cuando hay un problema, también saben a quien tienen que acudir, entonces es muy relativo, te da coraje, porque te da coraje pero luego a la hora de la verdad, eres tú el que le resuelves el problema a tu compañero." (GD.E.4:12)

"Muchos de ellos tendrán el problema de que todavía siguen existiendo empresas que dicen que llega el delegado: Que mañana tengo que, voy a coger e ir al sindicato y dicen: **Tu crees que te puedes ir todos los días**. Esto todos los días y tienen mucha falta de consideración en este sentido y eso es así y pasa" (GD.E.8:1173-1179)

La actitud de la empresa en relación con los delegados se describe en la Tabla 23. Alrededor del 23% de los delegados consideran que la empresa no siempre facilita el desarrollo de sus funciones como delegados, encuentran dificultades para acceder a la información disponible en la empresa sobre prevención de riesgos y consideran que la empresa no siempre está dispuesta a dialogar y negociar con ellos sobre los aspectos de prevención. Una proporción mayor de delegados (44%) encuentra que la empresa no siempre pone en práctica sus recomendaciones.

Tabla 23. Actitudes de la empresa hacia los delegados de prevención España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados) ^a

	Siempre/ casi siempre n (%)	A veces/ nunca n (%)
La dirección de la empresa facilita mis funciones como Delegado de Prevención	894 (76,9)	268 (23,1)
La dirección de la empresa pone en práctica mis recomendaciones como Delegado de Prevención o las del Comité de Seguridad y Salud	637 (56,5)	490 (43,5)
La dirección de la empresa permite mi acceso a toda documentación disponible sobre prevención de riesgos laborales	875 (76,8)	265 (23,2)
La dirección de la empresa está dispuesta a dialogar y negociar conmigo	904 (77,1)	269 (22,9)

^a Los totales no incluyen al conjunto de la muestra porque se han excluido los delegados que respondían "no procede" por no haber tenido la oportunidad de encontrarse en la situación descrita.

La Tabla 24 describe la actitud general de la empresa hacia los delegados en función del sector y del tamaño de la empresa. Los delegados más descontentos con la actitud de su empresa hacia sus funciones son los del sector de administración. Sin embargo, no existen diferencias importantes en este sentido en relación con el tamaño de la empresa.

Tabla 24. Actitud general de la empresa hacia los delegados de prevención según sector y tamaño de empresa
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados) ^a

	“La dirección de la empresa facilita mis funciones como Delegado de Prevención”	
	Siempre/casi siempre n (%)	A veces/nunca n (%)
Sector		
Agricultura	93 (76,9)	28 (23,1)
Construcción	161 (83,4)	32 (16,6)
Industria	231 (78,8)	62 (21,2)
Servicios	220 (76,4)	68 (23,6)
Administración	189 (70,8)	78 (29,2)
Tamaño empresa		
≤ 30 trabajadores	327 (76,9)	94 (23,1)
31-50 trabajadores	175 (73,2)	64 (26,8)
51-100 trabajadores	177 (77,3)	52 (22,7)
> 100 trabajadores	215 (79,9)	54 (20,1)

^a Los totales no incluyen al conjunto de la muestra porque se han excluido los delegados que respondían “no procede” por no haber tenido la oportunidad de encontrarse en la situación descrita.

En la Tabla 25 se describen las actitudes de otros agentes relacionados con la prevención en relación con los delegados. Los delegados encuentran sus principales aliados en los propios trabajadores: el 72% de los encuestados consideran que éstos facilitan sus funciones de representación en materia de salud laboral. Por otra parte, un 16% de los delegados considera que los encargados y mandos intermedios dificultan su actividad, y un 12% tiene la misma opinión en relación con la mutua o servicio de prevención. La Inspección de Trabajo y otros sindicatos plantean obstáculos para la actividad de los delegados con menor frecuencia.

Tabla 25. Actitudes hacia los delegados de otros agentes relacionados con la prevención
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados) ^a

	Facilitan mis funciones n (%)	Dificultan mis funciones n (%)	No influyen n (%)
Los trabajadores	841 (71,5)	107 (9,1)	228 (19,4)
El encargado o mandos intermedios	692 (61,4)	182 (16,1)	254 (22,5)
La Mutua o Servicio de Prevención	589 (63,3)	109 (11,7)	232 (25,0)
La Inspección de Trabajo	291 (52,6)	45 (8,1)	217 (39,2)
Otros sindicatos en la empresa	253 (47,2)	40 (7,5)	243 (45,3)

^a Los totales no incluyen al conjunto de la muestra porque se han excluido los delegados que respondían “no procede” por no haber tenido la oportunidad de encontrarse en la situación descrita.

A pesar de que en la encuesta la relación con los trabajadores aparece como mayoritariamente favorable para el desarrollo de las funciones de los delegados, en los grupos de discusión se plantean problemas en este sentido. Los trabajadores no siempre aprecian la defensa de la salud laboral en la empresa:

"(...) **la gente no está concienciada** pero no quieren por comodidad, porque estos piensan que esto [la salud laboral] es un rollo, como muchos dicen "Esto es un rollo para que cuatro listos estéis por ahí dando el c.....o" Así de sencillo, o sea que tú le dices "Tienes que ponerte el casco" "¿Qué me puede pasar?" "Pues me puede caer un pino, me puede caer una teja... **si en vez del casco me dan 1000 pesetas**, c.....o, que le den por c..o al casco" es que es así... vamos." (GD.E.2:18)

"La prioridad es que tú le dices a un trabajador la empresa se ha gastado tanto en este medio de seguridad y te dice: "**preferiría que me hubiera subido el sueldo**". Estoy, vamos, convencido de que el 95% la primera respuesta que te van a decir, luego a lo mejor pensándolo, en el caso de que haya un accidente, bueno, pues a lo mejor sí que ..." (GD.E.5:16)

"Es que **son peores los compañeros que los jefes**. Te lo digo de verdad. Por lo menos en mi empresa, eh. Yo es que tengo una guerra declarada allí." (GD.E.3:2)

"(...) que uno exige o pide, que la verdad es que por exigir te miran muy malamente, **te ponen mala cara** (...) te enfrentas al problema ese, que tú intentas que la cosa vaya bien y son los mismos trabajadores los que ponen impedimentos a su seguridad, y la empresa dice como no se los ponen pues no los compra" (GD.E.2:3)

"Porque la mitad de las veces **con que te dieran las gracias**, el trabajo te compensaría, la pena es eso que luego cuando se acuerdan de ti (...) porque muchas veces te dicen "no, no es que lo haces para beneficio tuyo" ven, pues eso, ven el hecho de que faltas ese día y ya está, pero luego cuando tienen su recompensación, pues ni agradecen". (GD.E.4:33)

En el sentir de los delegados, un campo de enfrentamiento con los trabajadores es el de la utilización de equipos de protección individual. Los trabajadores se resisten, y los delegados se encuentran a veces en situaciones contradictorias:

"(...) para hacer un tratamiento fitosanitario, deben llevar un equipo de protección, y claro mira es que da mucho calor, **y no se lo ponen**, estás haciendo el tratamiento durante una hora, más vale que pases calor durante una hora que no que estés todo el día con la ropa impregnada de productos fitosanitarios encima, pero claro como para ellos es mas cómodo estar sin la protección, pues lo hacen sin protección, luego sí se han dado casos de intoxicaciones y cosas de esas, pero lo continúan haciendo." (GD.E.2:3-4)

"Y estas cosas: "ponerse el calzado, porque se puede caer algo, llevan la punta reforzada y tal". "Es que me hacen daño", "es que tengo los pies..." "**Es que ya os vale, lo que nos han dado**". (GD.E.3:7)

"En el tema de riesgos, que es esto, el compañero muchas veces **no te lo agradece**, al contrario, si tu ves que hay una, una, una chica allí, que tiene que utilizar una mascarilla con filtros y tal que cómo va a estar ocho horas con esa mascarilla, **que eso pesa mucho y que eso es muy incómodo**." (GD.E.4:34)

Según se aprecia en los discursos de los grupos de discusión, da la impresión de que los delegados ponen demasiado énfasis en la utilización de los equipos de protección, hasta el punto de que no encuentran otras alternativas para la prevención:

*"No, es verdad, tienes razón, cuando la persona no está conforme o no quiere usar el equipo de protección o lo que sea, qué haces? Es que yo ahí me siento **impotente**, porque es que no sé lo que hacer"* (GD.E.2:17)

También en los grupos de discusión se aprecia en ocasiones cierta insistencia en la prevención como responsabilidad exclusiva de los trabajadores, sin que aparezcan propiamente las responsabilidades empresa:

*"Las mayores dificultades las encuentro a la hora de **aplicar** todo lo que hay en el **plan de prevención**, porque la gente pues, hoy por hoy, es muy reacia a cumplir las normas de seguridad y las normas de higiene en sí (...) **la gente es muy reacia** a cuando ya se tiene unas costumbres pues el dejar de hacerlo. **"Si siempre se ha hecho, ¿por qué no lo puedo hacer ahora?"**"* (GD.E.5:4)

*"(...) a lo mejor los almacenes, si los veo subir, les digo: **"bajaros de ahí, no os subáis"**, o sea, ya es que me da igual, no podéis bajar una mercancía, es que te puedes caer y te puedes matar. O sea, yo ya (...) Por ellos. ¿No? **Tu vida vale más que la televisión que has bajado, o el tostador, o lo que vayas a bajar.**"* (GD.E.3:4)

*"A veces, desgraciadamente **tiene que llegar el accidente** para que ya los trabajadores tomen conciencia"* (GD.E.3:16)

*"Yo pienso que se debería hacer algún tipo de **campaña de concienciación** a los trabajadores de los riesgos que corren, y de que esté claro, (...) que no están conscientes que su salud está en juego, debe haber alguna manera de concienciar..."* (GD.E.2:17)

Aunque en otros discursos se puede ver como los delegados tienen claro también que los comportamientos de los trabajadores en materia de prevención están fuertemente determinados por los comportamientos de la propia empresa:

*"- **Si el empresario pusiera todos los medios, todas las barandillas...**
- Y ya luego **cuando estuvieran acostumbrados todos los trabajadores, llegaría una hora de subir y los pedirían. Pero si están acostumbrados a que nunca haya. Lo raro es que haya. Están acostumbrados a eso. Están mentalizados a eso. Cuando estuvieran acostumbrados todas las obritas bien, limpias, con sus barandillas, sus protecciones, sus redes, sus escaleras. Entonces, cuando llegara a una que no hubiese, ya dirían "¡coño! Esto no puede ser". Es cuando la gente se han mentalizado. La costumbre hace la cosa.**
- **La concienciación pues viene de la base. Lo primero te obligan a trabajar a destajo...**"* (GD.E.6:51)

*"El mayor problema que tenemos los delegados de prevención, sobretudo en la construcción y en algunos ramos, es que **la gente trabaja a destajo**. Y entonces al trabajar a destajo o a prima o a producción, como quieras llamarlo, **no se ponen las protecciones que da la empresa. Las***

*pocas que conseguimos, las pocas que les conseguimos que den protecciones, no se las quieren poner, ¿por qué?, **porque dificulta mucho la forma de trabajar, claro.***" (GD.E.1:24)

*"(...) por ejemplo la construcción, porque como yo estoy en el tema, el día en que te encuentras un tío en un andamio, y le preguntas "¿Por qué trabajas así?" "Por que **trabajo por metros, y no puedo trabajar de otra manera...**" (GD.E.2:18)*

"(...) -Pero escúchame, que tu le podrás decir eso al trabajador y en vez de ponerme la mascarilla esta, por qué no me pones una buena aspiración aquí?

-Muy bien. Pues mira es una sugerencia.

*-Si el problema sigue siendo el mismo, no hace falta ponerte una buena mascarilla, cuando tú tienes que tener una buena aspiración. Pero si tu no me pones aspiración, yo ¿por qué me tengo que poner una mascarilla?. **Te la tienes que poner por tu beneficio y salud, pero es que la empresa es la que te tiene que poner una buena aspiración**". (GS.E.7: 1511-1523)*

Por otra parte, los delegados tienen también muy claro que necesitan el apoyo y respaldo de los trabajadores para conseguir mejoras:

*"(...) que para conseguir cosas has de negociar y **para poder negociar hay que tener pues un poco de capacidad de presión y esa capacidad de presión te la da los, el apoyo de la gente.**" (GD.E.5:15)*

Y muchas veces encuentran que es la propia empresa la que potencia los enfrentamientos con los trabajadores:

*"Ese es uno de los mandamientos del empresario, el de **romper la posible unidad entre los trabajadores y los representantes** que haya, si pueden saltarte a ti y tienen que negociar con dos, tres, para sembrar allí la semilla de la discordia." (GD.E.4:29)*

*"**Te intentan poner en contra a los compañeros**, amenazándoles de que tú vas a conseguir una cosa pero a cambio, pero a cambio de lo que tú vas a conseguir, te van a quitar esto, esto y esto (...) a lo mejor en principio la gente está de acuerdo con lo que estás haciendo, pero después de tres meses de un encargado o lo que sea, metiendo, metiendo y metiendo, por debajo pues al final la gente ya no sabe ni lo que quiere, y te presionan más que directamente, por lo menos en mi caso, a mi no me presionan nada, pero personas que están a mi alrededor para que te presionen a ti o para que te sientas culpable" (GD.E.4:28)*

*"**Te ponen en contra a cuatro o cinco, de veintitantos trabajadores, pues tú imagínate, pos cuatro o cinco van alboroteando a otros cuatro o cinco más y te quedas con el c..o al aire.**" (GD.E.1:9)*

"(...) -y entonces había que decirle a la empresa que ese cable había que arreglarlo. Y ellos dicen que si se arreglaba que se daba de baja al compañero y yo dije que eso se hiciese, que eso tenía que estar arreglado (...) lo dejaron parado..."

-Te hicieron culpable la empresa.

-Me hicieron culpable a mi."

(GD.E.8:596-605)

En los grupos de discusión aparecen también los problemas en la relación con los mandos intermedios:

“- Y la mayoría [de encargados] **te toman manía**.
- Ya voy a la calle.
- En el acto que te enfrentes a ellos, ya está claro.
- Normalmente, ellos tiran para los empresarios, y no para el trabajador.
- El problema está en que en el momento que vayas a ellos, a ponerles órdenes... ¡ya la has c....o! ¡ya!
- **Tú no tienes que estar por encima de él...**
- Un ejemplo, “esto así”. “Oye, aquí el que manda soy yo”. (GD.E.6:46-47)

“Entonces a ver, bueno solución, **voy a hablar con el encargado. Ni p... caso**. Te vas con el de la, con el de la obra no puedes ni hablar. Porque te pondrá de machaca. Pues bueno me voy a ir a la inspección. Te vas a la inspección, **y cuando viene la inspección, las viviendas están entregadas...**” (GD.E.6:22)

- No, no. Es que no tenemos... no. Es que no lo tenemos. Estamos en prevención, pero es que **no tenemos autoridad ninguna**. ¿Cómo te vas tú a encarar a un encargado y decirle “esto, va así”? Y el encargado te dice “No. Esto digo que es así, es así”. Pues entonces tienes que decir “bueno, ya vamos a liarla”. Vamos que va.

Y también consideran problemáticas las posturas de los técnicos de prevención:

“A mí, lo de los técnicos, que en un principio me parecía muy bonito, ahora me parece una tomadura de pelo. O sea, me parece que **ahora es técnico cualquiera**, sin, y además son chavalitos jóvenes (...) No, no, y que ¿cómo va a ser independiente? Pero si tú estás pagando a una empresa, la está pagando a la empresa, no la está pagando el trabajador. La está pagando la empresa. Pues evidentemente va a **decir lo que la empresa quiera escuchar**, porque si no te despido y cojo a otros.” (GD.E.3:46)

Del mismo modo, los delegados reclaman más voluntad y apoyo por parte de la inspección y la administración:

“Entonces, yo quiero aclarar que en mi opinión la inspección no funciona por eso. Porque **no hay una voluntad política** de que esta, de que funcione de otra manera.” (GD.E.3:38)

“Los poderes públicos deberían, deberían estar, **deberían meter más inspecciones** (...) Pues si los inspectores estuvieran más tiempo, visitando las obras, indudablemente muchos de los problemas (...) seguro que lo harían, aunque no más fuera por temor que después de la advertencia, viene el palo. Pero como no hay control...” (GD.E.6:22)

“Por ejemplo en los muertos de tráfico, insisten mucho. Tienen muchos muertos ¿no? Pero el que muere en la construcción ahí no insisten tanto en poner multas. **Ahí no insisten tanto en poner multas.**” (GD.E.6:41)

“(...) la inspección de trabajo, tarda, **pides hora con el inspector. Cuarenta o cincuenta días**

para que te reciba. Y luego encima casi trata de disuadirte de que no te metas en un problema... “Joder, y yo ¿a qué vengo aquí?” (GD.E.6:21)

“algo más de inspección, porque presentas una cosa en inspección y espérate que va a venir. A no ser que haya un accidente, eso sí, **si hay un accidente y van a saco pero sólo eso.**” (GD.E.5:8)

“Tiene que pasar un accidente para que pase, la inspección llegue allí directamente. Yo he puesto veinte denuncias, veinte, y una vez se ha pasado por allí el inspector”. (GD.E.8:289-292)

“Yo pienso que las denuncias de inspección, desde luego, es como perder entre comillas el tiempo. Es verdad que si ocurre algún problema, la denuncia está hecha”, (GD.E.9:286-302)

El apoyo del sindicato hacia los delegados de prevención se recogía en el cuestionario a través de una serie de afirmaciones con las que los delegados debían manifestar su grado de acuerdo. En general, el apoyo del sindicato es valorado positivamente por la mayoría de los delegados: el 69% (n=829) de los encuestados manifiestan un grado de acuerdo “alto” con la afirmación “Me siento suficientemente apoyado y defendido por mi sindicato para realizar adecuadamente mi actividad como delegado de prevención”, un 20% (n=234) se consideran sólo “moderadamente” de acuerdo con la misma, y el 11% (n=132) consideran que su acuerdo en este sentido es “bajo”.

En la Tabla 26 se presentan las respuestas obtenidas en relación con los elementos de apoyo sindical. Tal y como se observa en esta tabla, los apoyos menos sentidos por los delegados son relativos a la formación (el 17% manifiesta un “bajo” nivel de acuerdo respecto al apoyo ofrecido por el sindicato en materia de formación) y la información (con un 16% de los delegados manifestándose en el mismo sentido). La percepción es más positiva en relación con la atención de las consultas de los delegados o con la disponibilidad del sindicato para acudir a la empresa en caso necesario.

“Pero si que buscamos un poco la asesoría. **La asesoría que tenemos en los sindicatos provinciales de salud laborales, yo creo que son unas herramientas estupendas que tenemos y que no se por que están muy poco utilizadas... -Por que no recurrís, por que no se publicitan...**” (GD.E.11:1906-1921)

**Tabla 26. Grado de acuerdo manifestado por los delegados en relación con el apoyo percibido por parte del sindicato
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)**

Mi sindicato pone a mi disposición los medios necesarios para mi formación como delegado	Alto (640, 54%)	Moderado (348, 29%)	Bajo (207, 17%)
Mi sindicato me proporciona la información necesaria para desarrollar adecuadamente mis funciones como delegado de prevención	Alto (685, 57%)	Moderado (323, 27%)	Bajo (187, 16%)
Mi sindicato atiende puntual y satisfactoriamente mis consultas sobre aspectos relacionados con mi actividad como delegado de prevención	Alto (753, 63%)	Moderado (296, 25%)	Bajo (146, 12%)
Mi sindicato está disponible para acudir a mi empresa en caso de que yo lo necesite como delegado de prevención	Alto (900, 75%)	Moderado (181, 15%)	Bajo (114, 10%)

En los grupos de discusión aparecen a veces los conflictos entre las necesidades de los delegados y la respuesta del sindicato:

*“En mi empresa hasta los propios compañeros del sindicato, cada vez que llego con un problema de prevención: **“ya está aquí esta pesada, que viene con este problema, cuando estamos aquí negociando un convenio del dos por ciento o del cinco por ciento”**.” (GD.E.3:8)*

*“(...) pues lo que **me ha defraudado mucho es lo que es el ámbito sindical**. Del ámbito sindical que tuviésemos más ayuda. Y bueno, hemos visto que en estos años **nos ha faltado mucha ayuda**, no sólo eso sino que nos hemos metido en una lucha interna con el sindicato. Porque nosotros íbamos al comarcal, y resulta que está también el... que es independiente... Que hay que dialogar y que hay que dialogar y que hay que dialogar, y que no nos pongamos nerviosos. ... y las reuniones vamos, es la ostia.” (GD.E.1:16-17)*

*“(...) la persona que te diga tranquilidad en el sindicato le dices: **“no, tranquilidad ninguna. Tú estás en una oficina y no tienes peligro, yo estoy en una máquina y tengo peligro, en mi empresa igual, y entonces lo quiero ¡ya!, y quiero soluciones”**, que para eso estamos, **para eso está la gente que está cobrando aquí, que para eso está, pa’ buscar soluciones**.” (GD.E.1:20)*

*“(...) también depende de con quien des, es como en los sindicatos, si das con gente que tiene mucho interés, y reflexiona las cosas y se toma su tiempo y su molestia y te sacan, te sacan un poco del lío, (...) pero hay veces que **también te dejan un poquillo en la estacada**, que las cosas se ponen mal y tal, y de repente te quedas que no sabes ni qué hacer”. (GD.E.4:26)*

“(...) pero pongamos las actuaciones del sindicato provincial de aquí. Vamos cada uno por libre, no nos enteramos bien de las acciones. No hay coordinación. No hay coordinación. Y por supuesto, pues con el pleito con la unión, pues yo me entero al tiempo de que hay una compañera responsable de la unión que se supone que está haciendo, porque ese es su trabajo,....” (GD.E.9:1990-2010)

En primer lugar, los delegados reclaman al sindicato más formación:

*“(...) yo creo que al sindicato sí tengo cosas que decirle. A mí me han dado la formación que dicta la ley. Punto. En mi federación, que es transporte, me continúa, o sea, siempre encuentro el apoyo. Pero yo creo que nos falta un poco más de formación. **Más formación**, porque en mi empresa, concretamente, están muy formados, eh. Yo no sé en la tuya, no sé quién decía que no tenían formación. En la mía están muy formados, con lo cual muchas veces te tienes que callar, y leerte muchas cosas (...) tú tienes que ir igual. A mí me está pasando. Yo creo que **el sindicato me tiene que apoyar más en eso.**” (GD.E.3:43)*

“(...)-Pero me resulta un poco cargante que a la hora de plantear un curso me tenga que ir a la empresa, cuando mi sindicato podría dar, por lo menos échame una mano”. (GD.E.9:2048)

Se reclama también más asesoramiento sindical frente a problemas concretos, aunque algunos delegados reconocían también la dificultad de tener siempre respuestas definitivas para algunos temas:

*“[Necesitamos] **asesores de los sindicatos** porque si no, vamos, de tantas cosas que iban a hacer te marean, te ponen planes y gráficos, todo muy técnico, todo muy, van por delante, antes de que lo pienses ya se les ha ocurrido y van a una velocidad triple.” (GD.E.5:22)*

*“Yo, últimamente, **tengo problemas a la hora de asesoramiento**, pero no porque no quieran o porque no me lo den, sino porque **hay determinados temas que da la sensación como que nadie tiene claros**. O sea, que ni yo tengo claros, ni cuando vengo a consultar se tienen claros, entonces...” (GD.E.3:43)*

“(...) los técnicos que estén colaborando con el sindicato, pues vayan haciendo un recorrido por las diferentes empresas donde se le dé apoyo al delegado de prevención, que está en la empresa no sé dónde, allí aislado, donde le llega muy poca información del sindicato, dónde la comunicación es muy poca y donde él se ve sólo y desasistido” (GD.E.7 891-913)

Los apoyos del sindicato se han analizado según sector y tamaño de la empresa. En la Tabla 27 se presentan los resultados de este análisis. Los delegados de los sectores de agricultura y construcción son los que se sienten más desatendidos por su sindicato, mientras que conforme disminuye el tamaño del centro de trabajo la satisfacción de los delegados con el apoyo del sindicato disminuye igualmente.

Tabla 27. Acuerdo alto con la afirmación “Me siento suficientemente apoyado y defendido por mi sindicato para realizar adecuadamente mi actividad como delegado de prevención” según sector y tamaño del centro de trabajo España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

	Acuerdo alto n (%)
Sector	80 (65,0)
Agricultura	109 (55,3)
Construcción	223 (75,9)
Industria	215 (70,5)
Servicios	202 (73,2)
Administración	<i>p<0,001</i>
Tamaño empresa	
≤ 30 trabajadores	277 (62,7)
31-50 trabajadores	166 (68,0)
51-100 trabajadores	171 (73,4)
> 100 trabajadores	215 (77,9)
	<i>p<0,001</i>

En la Tabla 28 se presenta la satisfacción de los delegados con el apoyo de su sindicato en relación con factores personales de los delegados. A destacar el aumento de la satisfacción con el apoyo del sindicato conforme aumenta el tiempo como delegado de prevención, la mayor satisfacción en los delegados de otros sindicatos diferentes a los mayoritarios, seguidos por los delegados de CC.OO. y los de UGT, la clara relación entre el apoyo recibido por parte del sindicato y la satisfacción personal de los delegados en el desarrollo de sus funciones como tales, y el ligeramente mayor apoyo percibido por los delegados en comparación con las delegadas.

Tabla 28. Acuerdo alto con la afirmación “Me siento suficientemente apoyado y defendido por mi sindicato para realizar adecuadamente mi actividad como delegado de prevención” según factores personales de los delgados España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

	Acuerdo alto n (%)
Tiempo como delegado	
0-1 años	222 (64,7)
2-3 años	262 (68,1)
4-6 años	190 (70,4)
6 años	151 (78,6)
	<i>p=0,034</i>
Sindicato	
CC.OO.	622 (75,5)
UGT	118 (69,0)
Otros	61 (78,2)
	<i>p<0,071</i>
Satisfacción como delegado	
Alta	282 (78,3)
Moderada	430 (65,8)
Baja	117 (64,3)
	<i>p<0,001</i>
Sexo	
Hombre	634 (69,8)
Mujer	195 (67,9)
	<i>p=0,115</i>

Inmigración y prevención

Aunque en la encuesta no se incluyeron preguntas relacionadas específicamente con los trabajadores inmigrantes, en los grupos de discusión han surgido discursos en torno a las relaciones de los delegados con estos trabajadores, principalmente en los sectores de construcción e industria.

En los diferentes posicionamientos aparecen posturas progresistas, integradoras, que reivindican un trato diferente y respetuoso para los inmigrantes. Así, se reclama formación adaptada para estos trabajadores, incluso se reivindican delegados de prevención representantes de los diferentes países que trabajan en el estado español:

“En mi empresa por ejemplo, le dan unos libritos de seguridad, los libritos graciosos, de seguridad, un muñequito allí los peligros, no sé qué, todo eso en castellano, entonces cuando esta gente coge eso, se ríen, un muñeco que está saltando la valla y le hace gracia.” (GD.E.1:33)

“(…) la construcción es muy complicada porque, pues se trabaja con mucha emigración, de donde venga, no se les da formación, formación ya, enseñar a la gente a trabajar, enseñar el oficio, enseñarles cómo se anda por una cubierta, cosas así, no?” (GD.E.1:15-16)

*“¿Cuántos **delegaos** de Comisiones o delegados de Comité de Empresa o delegaos de prevención tenemos, en todos los sectores, construcción, metal, textil o lo que sea **que sean inmigrantes?**, ya sean rumanos, polacos, árabes o lo que sea.” (GD.E.1:33)*

No obstante, tienen miradas menos comprensivas para los inmigrantes y las acciones relacionadas con ellos:

*“(...) yo por lo menos lo noto lo de los cursos de formación y todo esto, que aunque por ejemplo los extranjeros estén... con sus papeles, estén... legalizaos y todo esto, pero cuando hay una movida de estas **no se enteran de nada**, de nada, de nada, no, no se enteran” (GD.E.4:36)*

Otra de las posiciones observada en los grupos es la que justifica el comportamiento de los inmigrantes en materia de prevención, entendiendo las dificultades estructurales de sus países de origen, las adversidades para adaptarse y la necesidad acuciante de conservar el puesto de trabajo y conseguir dinero:

*“Hombre es que está claro que con el tema del inmigrante, está claro que vienen con otra mentalidad, esta gente cuando vienen, **vienen a ganarse la vida, y de cualquier manera**, comparando con las condiciones que tienen en su país, cuando vienen aquí si tienes que trabajar sin casco, sin cinturones y sin... trabajas como sea.” (GD.E.4:36)*

También aparecen los tópicos “los españoles no quieren trabajar” y “vienen a quitarnos el trabajo”, lo que determina que los delegados expresen la imposibilidad de reclamar seguridad en el trabajo porque si ellos mismos se niegan a hacerlo, hay inmigrantes dispuestos a trabajar con cualquier riesgo:

*“- Y no les hables de prevención de riesgos y de cosas de esas.
- **La cosa es echar horas y como sea.**” (GD.E.4:36)*

“- Y no lo van a hacer, no lo van a hacer porque luego empiezan con...como empezamos siempre, con lo de la mano de obra, que siempre dicen que el español es que no quiere trabajar, es que una cosa es que no quiera trabajar y otra cosa es que trabajemos gratis.

- Sí, y sin condiciones y esas cosas.

*- **Aceptan otras condiciones.***

*- Claro es que **tú no, tú no lo harías.***

- Cualquier persona de fuera no pone ninguna pega a las condiciones de trabajo en las que están.

- Claro se tienen que subir a un andamio y sin arnés y sin casco, a ellos les da igual, pero como tú no lo quieres hacer y hay un montón ahí esperando...” (GD.E.4:37)

Finalmente la posición más extrema y racista se argumenta por la necesidad de cualificación. Así, en alguno de los grupos se reclama la necesidad de reservar la construcción para los obreros cualificados, no cualquiera puede trabajar en la construcción y especialmente los inmigrantes, que no tienen formación profesional:

“Y la falta de (...) de profesionales, indudablemente (...)

-Con toda la gente que hay ahora de inmigrantes, que por no saber, no saben ni hablar (...)
(GD.E.6:23)

“Ya pero es que en la construcción no puede trabajar cualquiera como está sucediendo. Porque la construcción también tiene sus reglas, y hay que tener unos conocimientos (...)

- Entonces hoy en día vale cualquiera para poner tabiques, para no sé qué... y, y a lo mejor, pues están obviando cosas muy elementales. Yo me quejo de esa falta de formación.

- Vienen inmigrantes a punta pala, inmigrantes a punta pala, que todos son ingenieros, que en sus países todos son ingenieros... ingenieros de chabolas” (GD.E.6:44)

Formación

La mayoría de los encuestados ha recibido formación en salud laboral (78%, n=940). Sin embargo, el grado de acuerdo con la afirmación “Tengo la formación suficiente para realizar mis funciones como delegado de prevención” es “alto” sólo para el 31% de los encuestados (n=374), mientras que resulta “moderado” (51%, n=613) o “bajo” (18%, n=214) para la mayoría de los delegados. En otra pregunta del cuestionario relacionada con este mismo tema, los delegados evaluaban su nivel de conocimientos en relación con sus funciones como tales como “alto” (19%, n=229), “moderado” (68%, n=814) o “bajo” (13%, n=158) también con mayor predilección hacia las categorías media e inferior.

La formación en prevención no es fácil, y algunos delegados plantean las dificultades para tener el suficiente conocimiento sobre estos temas, muchas veces complicados y que requieren tiempo de dedicación:

“el mayor problema que tengo yo en cuanto a todo este esto es los demasiados tecnicismos que tienen los planes de prevención que te presenta la empresa. Porque sí tenemos muy buena predisposición a estudiarlo y eso, pero nos falta tiempo. No tenemos los conocimientos que tienen los técnicos que lo elaboran, porque a la larga vienen tantos detalles técnicos (...)
(GD.E.5:11)

“(...) la mayoría de las cosas las haces más por intuición que por otra cosa, ves una cosa que te huele mal, vas lo preguntas y ya empiezas a tirar de manual más que de otra cosa porque lo que es formación, formación, la verdad es que mucha no tenemos.” (GD.E.4:25)

“Un delegado de prevención necesita tiempo. Las funciones del delegado de prevención las ejerce en el tiempo que está allí, como dice el compañero, y yo tengo que sacar de mi tiempo si lo tienes” (GD.E.8:1040-1045)

Sin embargo, los delegados plantean muy claramente la importancia de la formación:

"- Y luego otra cosa que **debería ser obligatoria**, cuando se nombra un delegado de algo...
- Directamente un curso.
- Claro es fundamental que sepa cuales son sus funciones, que obligaciones, qué derechos, todo." (GD.E.4:25)

"(...) es fundamental pues tener **formación teórica** por lo menos, a nivel de cursos de formación de delegados, como hacen de delegados (...) yo creo que lo primero que tiene que plantear un delegado de prevención es estar mínimamente formado para poder bueno... lees un plan de prevención y como mínimo entender lo que te pone ahí, después ya si puedes valorarlo, incluso ponerle objeciones mejor, pero por lo menos entender lo que estás leyendo y de qué va. Y claro, cuanto más sepas mejor. (GD.E.5:25-26)

"(...) **todo lo que sea formación es bueno**. Después a la hora de presentarte tú al de arriba, te vas con la ley en la mano y le dices: "no, esto te lo tomas tú porque lo dice la ley"". (GD.E:7:855)

El origen más frecuente de la formación en salud laboral es el sindicato (58%), seguido por la empresa (42%) y por otras fuentes (en la mayoría de los casos, las mutuas). Un 54% de los delegados (n=505) ha recibido su formación totalmente en horas de trabajo, mientras que el 27% (n=251) se ha formado sólo parcialmente en horas de trabajo y una proporción algo menor (20%, n=184) fuera por completo del horario de trabajo.

La mayoría de los delegados han realizado más de 30 horas de formación (62%, n=585) y un porcentaje también importante más de 50 horas (40%, n=373). Por otra parte, un cierto número de delegados declara también haber recibido formación de actualización o refuerzo después de la formación inicial (n=335, 36% de los que tienen alguna formación).

La actualización de la formación es sentida como una necesidad por parte de los delegados:

"- (...) esos cursillos tendrían que ser periódicos, tendrían que ser recordatorios de una vez al año.
- Como un **reciclaje**." (GD.E.4:35)

"Es que los cursos deberían ser para empezar, o sea, debería haber una **formación continua**. Y entonces, está bien que hagan unos cursos teóricos, y te den una línea general de las leyes que... Pero la gente que está aquí en obra como ellos, yo no, yo salgo de vez en cuando, **lo que necesitan son cosas concretas y, muy básicas**." (GD.E.6:49)

También en el sentir de los delegados, la formación debe ser más práctica y específica, más orientada a las necesidades reales de los trabajadores:

*"[formación]) **práctica**, que sea un poquito más **concreta**, de **saber qué hay que hacer**, porque muchas veces son cosas que te tiras de cabeza sin saber, y si sale ha salido, pero sin tener ni idea." (GD.E.4:25)*

*"(...) sería bueno hacer **cursos específicos sobre los riesgos** que hay en el campo, por ejemplo la gente que trabajamos en el campo, o sobre forestal la gente que hace forestal, porque claro, damos... tenemos el curso en plan general pero luego hay ciertos problemas que es mejor verlos con más profundidad". (GD.E.2:16)*

*"Y dar más cursos **presenciales**, porque tienen la manía ahora las empresas de coger y dar las cosas a distancia y los taquitos con la información, es que la gente no se lo lee." (GD.E.4:30)*

Se han analizado las características de la formación de los delegados según características de las empresas. En la Tabla 29 se presenta este análisis por sectores. Los delegados de industria y construcción son los que con mayor frecuencia han recibido formación en salud laboral. Sin embargo, son los delegados de construcción los que con menor frecuencia han recibido la formación por parte del sindicato, siendo principalmente el origen de la formación la propia empresa. En construcción e industria es más frecuente la formación totalmente en horas de trabajo. Los delegados de agricultura son los que menor número de horas de formación reciben, seguidos por los de servicios. Por último, la actualización tras la formación inicial es más frecuente, de nuevo, en construcción e industria.

**Tabla 29. Formación de los delegados según sectores
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)**

	n (%)
Agricultura	
Han recibido formación ^a	81 (64,8)
Formación impartida por el sindicato	43 (53,1)
Formación totalmente en horas de trabajo	42 (51,9)
Horas de formación > 30	38 (30,4)
Actualización tras formación inicial	18 (22,2)
Construcción	
Han recibido formación ^a	167 (84,3)
Formación impartida por el sindicato	59 (35,3)
Formación totalmente en horas de trabajo	97 (58,1)
Horas de formación > 30	112 (67,1)
Actualización tras formación inicial	77 (46,1)
Industria	
Han recibido formación ^a	248 (83,8)
Formación impartida por el sindicato	162 (65,3)
Formación totalmente en horas de trabajo	144 (58,1)
Horas de formación > 30	162 (65,3)
Actualización tras formación inicial	111 (44,8)
Servicios	
Han recibido formación ^a	233 (76,4)
Formación impartida por el sindicato	135 (57,9)
Formación totalmente en horas de trabajo	115 (49,4)
Horas de formación > 30	135 (57,9)
Actualización tras formación inicial	68 (29,2)
Administración	
Han recibido formación ^a	211 (76,2)
Formación impartida por el sindicato	142 (67,6)
Formación totalmente en horas de trabajo	107 (50,7)
Horas de formación > 30	138 (65,4)
Actualización tras formación inicial	61 (28,9)

^a El resto de % están calculados sobre la base de los delegados de este sector que han recibido formación.

En la Tabla 30 se analizan las características de la formación según el tamaño de la empresa. La formación de los delegados se relaciona claramente con el tamaño de la empresa: en los centros más pequeños (≤ 30 trabajadores) el 70% de los delegados han recibido formación, mientras que en las empresas mayores (> 100 trabajadores) esa proporción llega al 93%. La formación impartida por el sindicato es también más frecuente en los centros mayores. Las horas de formación también aumentan con el tamaño de empresa y la formación de refuerzo o actualización es igualmente más frecuente en los centros mayores.

Tabla 30. Formación de los delegados según tamaño de la empresa España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

	n (%)
≤ 30 trabajadores	
Han recibido formación ^a	312 (70,1)
Formación impartida por el sindicato	156 (50,2)
Formación totalmente en horas de trabajo	160 (51,3)
Horas de formación > 30	155 (49,7)
Actualización tras formación inicial	89 (28,5)
31-50 trabajadores	
Han recibido formación ^a	177 (72,0)
Formación impartida por el sindicato	102 (57,6)
Formación totalmente en horas de trabajo	109 (61,6)
Horas de formación > 30	102 (57,6)
Actualización tras formación inicial	65 (36,7)
51-100 trabajadores	
Han recibido formación ^a	195 (83,3)
Formación impartida por el sindicato	112 (57,4)
Formación totalmente en horas de trabajo	111 (56,9)
Horas de formación > 30	132 (67,7)
Actualización tras formación inicial	68 (34,9)
>100 trabajadores	
Han recibido formación ^a	256 (92,8)
Formación impartida por el sindicato	171 (66,8)
Formación totalmente en horas de trabajo	125 (48,8)
Horas de formación > 30	196 (76,6)
Actualización tras formación inicial	113 (44,1)

^a El resto de % están calculados sobre la base de los delegados de este sector que han recibido formación.

En la Tabla 31 se analiza la frecuencia de formación según algunas características personales de los delegados. La frecuencia de formación de los delegados aumenta con su tiempo como tales, pero no parece relacionarse ni con el género ni con la edad.

Tabla 31. Formación de los delegados según sus características personales España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

		Han recibido formación n (%)
Sexo	Hombre	718 (78,7)
	Mujer	222 (76,8)
Edad		<i>p=0,492</i>
	16-35 años	258 (78,4)
	36-45 años	338 (76,0)
	46-55 años	284 (80,2)
	56-70 años	60 (82,2)
Tiempo como delegado		<i>p=0,413</i>
	0-1 años	234 (67,4)
	2-3 años	306 (79,1)
	4-6 años	231 (85,6)
	> 6 años	166 (86,5)
		<i>p<0,001</i>

Analizando la formación en relación con las preguntas iniciales de autoevaluación del cuestionario, se observa cómo los delegados relacionan claramente su formación con su nivel de conocimientos, lógicamente, pero también con su satisfacción en el desempeño de sus funciones. Este análisis se presenta en la Tabla 32.

Tabla 32. Relación entre formación de los delegados y la evaluación de los conocimientos y grado de satisfacción como delegados de prevención España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados).

		Han recibido formación n (%)
Nivel de conocimientos	Alto	211 (92,1)
	Moderado	648 (79,6)
	Bajo	81 (51,3)
		<i>p<0,001</i>
Nivel de satisfacción	Alto	300 (82,9)
	Moderado	517 (78,7)
	Bajo	123 (67,6)
		<i>p<0,001</i>

Se han analizado también las actividades más frecuentes de los delegados de prevención en función de que éstos hayan recibido o no formación en salud laboral (Tabla 33). Aunque las actividades principales coinciden en ambos grupos, el nivel de actividad (frecuencia de las actividades desarrolladas durante el último año) de los delegados con formación es mayor que el de los delegados sin formación.

Tabla 33. Actividades más frecuentes desarrolladas por los delegados de prevención según formación de los delegados
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

Han recibido formación	Actividades más frecuentes	n (%)
Sí	Atender consultas de los trabajadores	863 (91,8)
	Visitas a los puestos de trabajo	786 (83,6)
	Plantear problemas a mandos/directivos	757 (80,5)
	Examinar documentación disponible	751 (79,9)
	Pedir información a los trabajadores	709 (75,4)
No	Atender consultas de los trabajadores	221 (84,7)
	Visitas a los puestos de trabajo	168 (64,4)
	Plantear problemas a mandos/directivos	160 (61,3)
	Examinar documentación disponible	144 (55,2)
	Formación/información de los trabajadores	140 (53,6)

También se han analizado las percepciones de los delegados de prevención en relación con la gestión de la prevención en la empresa en función de haber o no recibido formación en salud laboral. El porcentaje de delegados que considera que “la seguridad y la salud de los trabajadores en su empresa están suficientemente protegidas” es el mismo en el grupo de delegados con formación (n=666, 71%) que en el de delegados que no han recibido formación (n=184, 71%). Sin embargo, las relaciones de los delegados con los diferentes agentes implicados en la prevención de riesgos laborales sí parecen relacionarse en cierta medida con la formación (Tabla 34). En general, la actitud de la empresa es más favorable con aquellos delegados que tienen formación: es decir, facilita las funciones, sigue las recomendaciones, permite el acceso a la documentación y está dispuesta a dialogar con los delegados formados con más frecuencia que con los que no tienen formación. Las relaciones con otros agentes son también más favorables en el caso de que los delegados tengan formación: los encargados, el servicio de prevención, la inspección de trabajo y los propios trabajadores facilitan el desarrollo de las funciones de los delegados de prevención con mayor frecuencia que si los delegados no tienen formación.

Tabla 34. Relaciones con los agentes de prevención según formación de los delegados España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados).

	Formación en salud laboral	
	Sí (total=940) n (%)	No (total=261) n (%)
• La dirección de la empresa facilita mis funciones Siempre/casi siempre	718 (76,4)	176 (67,4)
• La dirección de la empresa pone en práctica mis recomendaciones Siempre/casi siempre	515 (54,8)	122 (46,7)
• La dirección de la empresa permite mi acceso a toda documentación disponible Siempre/casi siempre	701 (74,6)	174 (66,7)
• La dirección de la empresa está dispuesta a dialogar y negociar conmigo Siempre/casi siempre	713 (75,9)	191 (73,2)
• Los encargados o mandos intermedios facilitan el desarrollo de mis funciones	552 (58,7)	140 (53,6)
• La mutua o servicio de prevención facilita el desarrollo de mis funciones	481 (51,2)	108 (41,4)
• Otros sindicatos en la empresa facilitan el desarrollo de mis funciones	219 (23,3)	34 (13,0)
• La inspección de trabajo facilita el desarrollo de mis funciones	257 (27,3)	34 (13,0)
• Los trabajadores facilitan el desarrollo de mis funciones	671 (71,4)	170 (65,1)

Recursos sindicales para la comunicación

La mayoría de los delegados conocen folletos y guías sindicales sobre temas de salud laboral (n=913, 76%) y también una gran mayoría de los que los conocen (n=850, 93%) los consideran útiles. Por otra parte, sólo el 54% (n=650) declaran conocer asesores sindicales en materia de salud laboral, aunque la mayoría de ellos encuentran este recurso mayoritariamente útil (n=586, 90%). En la Tabla 35 se analiza el conocimiento por parte de los delegados del material de apoyo (folletos y guías sindicales) en función de características laborales y personales de los delegados. En la Tabla 36 se analiza el conocimiento por parte de los delegados de los asesores sindicales de salud laboral también en función de las características laborales y personales de los delegados.

Según se observa en la Tabla 35, los delegados de los sectores de industria y administración, seguidos por los de servicios, son los que con mayor frecuencia conocen los folletos y guías sindicales de salud laboral. Asimismo, estos recursos llegan con mayor frecuencia a los centros de trabajo más grandes. Los delegados de los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y UGT) son los que con mayor frecuencia conocen este tipo de recursos. El género no influye en este sentido, pero los recursos son más conocidos conforme aumenta la edad de los delegados y su tiempo de experiencia como tales.

Tabla 35. Conocimiento de folletos y guías sindicales de salud laboral según características laborales y personales de los delegados
España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados)

	Conocen folletos y guías sindicales n (%)
Sector	
Agricultura	85 (68,0)
Construcción	146 (68,0)
Industria	234 (79,1)
Servicios	225 (73,8)
Administración	223 (80,5)
Tamaño de empresa	<i>p=0,035</i>
≤ 30 trabajadores	309 (69,4)
31-50 trabajadores	189 (76,8)
51-100 trabajadores	178 (76,1)
> 100 trabajadores	237 (85,9)
	<i>p<0,001</i>
Sindicato	
CC.OO.	656 (79,6)
UGT	137 (80,1)
Otros	51 (65,4)
No sindicado	68 (53,5)
	<i>p<0,001</i>
Sexo	
Hombre	690 (75,7)
Mujer	223 (77,2)
	<i>p=0,602</i>
Edad	
16-35 años	243 (73,9)
36-45 años	324 (72,8)
46-55 años	228 (79,7)
56-70 años	64 (87,7)
	<i>p=0,010</i>
Tiempo como delegado	
0-1 años	241 (69,5)
2-3 años	295 (76,2)
4-6 años	213 (78,9)
> 6 años	159 (82,8)
	<i>p=0,003</i>

Por otra parte, el 78% (n=676) de los delegados que califican su nivel de interés en las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo como “alto” conocen este tipo de recursos, frente a sólo el 69% (n=11) de los que califican dicho interés como “bajo”. También se aprecia una relación del conocimiento de tales recursos con la satisfacción de los delegados en el desarrollo de sus funciones: de los delegados que manifiestan una satisfacción “alta”, el 79% (n=285) conocen estos recursos, mientras que entre los que manifiestan “baja” satisfacción esta proporción es menor (71%, n=130). La formación en salud laboral pone sin duda al alcance de los delegados este tipo de recursos: el 80% (n=747) de los que han recibido formación los conocen, pero sólo afirman conocerlos el 21% (n=193) de los que no han recibido formación.

El conocimiento de asesores sindicales en materia de salud laboral sigue tendencias similares al conocimiento de guías y folletos (Tabla 36). Una vez más, son los delegados de industria, administración y servicios son los que con mayor frecuencia conocen a estos asesores. La diferencia según tamaño de empresa es muy notable: en los centros con 30 o menos trabajadores, sólo el 42% de los delegados conocen asesores sindicales, mientras que en los centros de más de 100 trabajadores el 72% de los delegados declaran conocerlos. En cuanto a las diferencias entre sindicatos, los delegados de CC.OO. se destacan en nivel de conocimiento de este recurso. Tampoco se aprecian diferencias entre delegados y delegadas, y, al igual que en la tabla anterior, el conocimiento aumenta con la edad y el tiempo de experiencia de los delegados.

Tabla 36. Conocimiento de los asesores sindicales en salud laboral según características laborales y personales de los delgados. España, 2004 (n=1201 delegados de prevención encuestados).

	Conocen asesores sindicales n (%)
Sector	
Agricultura	60 (48,0)
Construcción	85 (42,9)
Industria	175 (59,1)
Servicios	167 (54,8)
Administración	163 (58,8)
Tamaño de empresa	<i>p=0,002</i>
≤ 30 trabajadores	186 (41,8)
31-50 trabajadores	132 (53,7)
51-100 trabajadores	134 (57,3)
> 100 trabajadores	198 (71,7)
	<i>p<0,001</i>
Sindicato	
CC.OO.	494 (60,0)
UGT	79 (46,2)
Otros	35 (44,9)
No sindicado	41 (32,3)
	<i>p<0,001</i>
Sexo	
Hombre	486 (53,3)
Mujer	164 (56,7)
	<i>p=0,304</i>
Edad	
16-35 años	165 (50,2)
36-45 años	223 (50,1)
46-55 años	215 (60,7)
56-70 años	47 (64,4)
	<i>p<0,001</i>
Tiempo como delegado	
0-1 años	149 (42,9)
2-3 años	209 (54,0)
4-6 años	166 (61,5)
> 6 años	125 (65,1)
	<i>p<0,001</i>

Asimismo, el 57% (n=498) de los delegados que califican su nivel de interés en las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo como “alto” conocen asesores, frente a sólo el 44% (n=7) de los que califican dicho interés como “bajo”. También se aprecia una relación del conocimiento de tales recursos con la satisfacción de los delegados en el desarrollo de sus funciones: de los delegados que manifiestan una satisfacción “alta”, el 56% (n=202) conocen estos recursos, mientras que entre los que manifiestan “baja” satisfacción esta proporción es también menor (50%, n=90). La formación se relaciona también positivamente con el conocimiento de los asesores sindicales: el 60% (n=563) de los delegados que han recibido formación los conocen, frente al 33% (n=87) de los que no han recibido formación.

En el cuestionario se evaluaba también, pero sólo para los delegados de CC.OO., el conocimiento de algunos recursos específicos de este sindicato para sus delegados. La revista *Por Experiencia* es uno de estos recursos. Esta revista es conocida por los delegados de CC.OO. encuestados: sin embargo sólo 174 delegados (21% del total de delegados de CC.OO. en la muestra) la conocen por su nombre. La mayoría de ellos la considera útil (85%, n=148). La mayoría de los delegados se refiere a ella como “revista de salud laboral del sindicato”. En la Tabla 37 se presentan características de los delegados de CC.OO. relacionadas con el conocimiento de esta revista.

Tabla 37. Conocimiento de la revista *Por Experiencia* según características laborales y personales de los delegados.

España, 2004 (n=824 delegados de prevención de CC.OO. encuestados).

	Conoce la revista <i>Por experiencia</i> n (%) ^a
Sector	
Agricultura	14 (16,5)
Construcción	22 (17,1)
Industria	54 (27,6)
Servicios	32 (15,2)
Administración	51 (25,1)
	<i>p=0,009</i>
Tamaño de empresa	
≤ 30 trabajadores	52 (17,8)
31-50 trabajadores	32 (18,1)
51-100 trabajadores	26 (17,0)
> 100 trabajadores	63 (31,3)
	<i>p=0,001</i>
Tiempo como delegado	
0-1 años	25 (11,2)
2-3 años	50 (18,7)
4-6 años	45 (24,1)
> 6 años	53 (37,1)
	<i>p<0,001</i>

^a Porcentajes respecto al total de delegados de CC.OO. en cada categoría

Según se aprecia en estos datos, la revista *Por Experiencia*, llega con más dificultad a los delegados de los sectores de agricultura, servicios y construcción, en las empresas con menos de 100 trabajadores y a los delegados que llevan menos de 4 años ejerciendo como tales (menos del 20% de los delegados en estas categorías conocen la revista).

La revista *Daphnia* es otro recurso para los delegados de prevención de CC.OO. relacionada principalmente con la problemática medioambiental en las empresas. También es poco conocida por los delegados de CC.OO.: sólo 62 delegados de este sindicato (7% del total de delegados de CC.OO. en la muestra) la conocen aunque en su mayoría (n=49, 79%) la consideran útil. La página de Internet de ISTAS, otro recurso para los delegados de CC.OO., es conocida con mayor frecuencia que sus revistas: el 22% (n=180) de los delegados de este sindicato declaran conocerla y la encuentran útil la mayoría de ellos (n=152, 84%).

ANEXO I Marco normativo y cobertura

1. Marco normativo

Definición

En la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Entre otros elementos, este derecho a la participación se desarrolla en la figura del Delegado de Prevención (LPRL, art.35) que se define como *el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo*.

Proceso de elección

Según establece la LPRL (art.35.2) los Delegados de Prevención (DP) serán designados por y entre los representantes del personal (*Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa y Juntas de Personal en las administraciones públicas*). Las características y competencias de estos representantes vienen recogidas en el Título II del Estatuto de los Trabajadores (*De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa*).

Se establece también que en los centros de trabajo que carezcan de representantes de los trabajadores por no existir trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores o elegibles en las elecciones para representantes del personal, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del Delegado de Prevención, quién tendrá las mismas facultades, garantías y obligaciones que los DP (LPRL, disposición adicional cuarta).

También establece la ley que en los convenios colectivos se pueden establecer otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores (LPRL, art.35.4). Según el Estatuto de los Trabajadores (art.83, acuerdos entre representantes de trabajadores y empresarios sobre materias concretas) podrá acordarse que las competencias reconocidas en la Ley a los delegados de prevención sean ejercidas por órganos específicos creados por el propio convenio o en los acuerdos citados.

A este supuesto se ha acogido en un reciente acuerdo la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias con la creación de la figura del Delegado de Prevención Territorial, dependiente funcionalmente del Instituto Asturiano de Prevención, con competencias similares a las establecidas en la LPRL, y cuyo ámbito de acción se define en el citado acuerdo con los siguientes términos:

"El delegado territorial de prevención de riesgos laborales actuará en el conjunto de centros de trabajo que desarrollen su actividad en el Principado de Asturias, con especial atención a las pequeñas empresas y microempresas"

(Disponible en: www.istas.ccoo.es, consultado 11/11/04)

Disposiciones según tamaño de la empresa

La normativa determina que las empresas de 31 y más trabajadores deben tener DP en número ascendente conforme aumenta el tamaño de trabajadores en la empresa (Cuadro 1). En las empresas de hasta 30 trabajadores, el DP es el Delegado de Personal, que es elegido por los trabajadores y los representa cuando el número de trabajadores es mayor de 10. Las empresas de entre 6 y 10 trabajadores pueden también elegir Delegado de Personal si así lo decide la mayoría de sus trabajadores.

Cuadro 1. Número de Delegados de Prevención según número de trabajadores en la empresa^a (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 35).

Número de trabajadores en la empresa	Número de Delegados de Prevención
De 6 a 30	1 (=Delegado de Personal)
De 31 a 49	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 a 2000	5
De 2001 a 3000	6
De 3001 a 4000	7
De 4001 y más	8

^a Para una empresa con varios centros, el número de DP se calcula a partir de las correspondencias de la tabla para cada centro.

La elección de Delegados de Personal en las empresas se regula según el Estatuto de los Trabajadores, según el Cuadro 2.

Cuadro 2. Delegados de Personal según número de trabajadores en la empresa (RD 1/1995, Estatuto de los Trabajadores, artículo 62).

Número de trabajadores en la empresa	Número de Delegados de Personal
De 6 a 10	1 (si lo decide la mayoría de trabajadores)
De 11 a 30	1
De 31 a 49	3

Disposiciones para las administraciones públicas

La ley hace menciones especiales a las funciones y competencias de los DP en el caso de las administraciones públicas, que pueden acogerse a su normativa específica en materia de designación de los representantes (Ley 7/1990 sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos) y de garantías y sigilo profesional (Ley 9/1987 de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas).

Funciones

Las competencias de los DP vienen igualmente establecidas en el artículo 36 de la LPRL, y se resumen en los Cuadros 3 y 4 en forma de obligaciones y derechos, respectivamente.

Cuadro 3. Resumen de las *obligaciones* de los Delegados de Prevención (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 36 y relacionados) en materia de salud y seguridad en los centros de trabajo.

-
- Vigilar el cumplimiento de la normativa
 - Promover la cooperación de los trabajadores
 - Colaborar con la dirección de la empresa para la toma de decisiones acerca de:
 - Equipos, ambiente y condiciones de trabajo
 - Organización de la prevención
 - Actividades preventivas
 - Planificación de emergencias
 - Procedimientos de información a los trabajadores
 - Procedimientos de documentación sobre:
 - Plan de prevención
 - Evaluación de riesgos
 - Planificación de la actividad preventiva
 - Vigilancia de la salud
 - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
 - Elaborar informes de respuesta a las consultas del empresario
 - Respetar el sigilo profesional respecto a la información disponible
 - Participar en y desarrollar las competencias de los Comités de Seguridad y Salud
-

Cuadro 4. Resumen de los *derechos* de los Delegados de Prevención (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 36 y relacionados) en materia de salud y seguridad en los centros de trabajo.

-
- Ser consultados por el empresario para la toma de decisiones
 - Acompañar a los técnicos de prevención en las evaluaciones de riesgos
 - Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas al centro de trabajo
 - Ser informados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del resultado de sus visitas
 - Solicitar inspecciones a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
 - Acceder a la documentación en la empresa
 - Ser informados por el empresario de los daños a la salud que ocurran
 - Ser informados por el empresario de la información que éste reciba de personas y órganos en la empresa y fuera de la empresa
 - Visitar y vigilar las condiciones en los lugares de trabajo
 - Hacer propuestas preventivas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud
 - Recibir por parte del empresario justificación de las propuestas no implementadas
 - Proponer la paralización de actividades
 - Recibir del empresario la formación y medios necesarios para el desarrollo de sus competencias
 - Consideración especial del tiempo utilizado para el desempeño de sus funciones (como tiempo de trabajo o de representación)
 - Garantías de empleo y promoción y defensa frente a expedientes y sanciones en relación con su actividad
-

2. Cobertura

Distribución de empresas y trabajadores según tamaño de empresa

En el Cuadro 5 se presenta la distribución de empresas y trabajadores en el Estado español en 2002 según el tamaño de empresa.

Cuadro 5. Empresas y trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social y Régimen Especial de la Minería del Carbón según tamaño de la empresa, 2002 (Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en www.mtas.es/Estadisticas/ANUARIO/Index.html).

Tamaño empresa (número trabajadores)	Empresas		Trabajadores	
	n	(%)	n (miles)	(%)
De 1 a 2	635.402	(53,4)	843,1	(7,0)
De 3 a 5	262.014	(22,0)	980,8	(8,1)
De 6 a 9	117.614	(9,9)	847,4	(7,0)
De 10 a 19	93.185	(7,8)	1.249,3	(10,3)
De 20 a 25	21.688	(1,8)	482,4	(4,0)
De 26 a 49	34.201	(2,9)	1.194,0	(9,9)
De 50 a 100	14.975	(1,3)	1.028,2	(8,5)
De 101 a 249	7.476	(0,6)	1.134,5	(9,4)
De 250 a 499	2.153	(0,2)	744,3	(6,1)
De 500 a 999	973	(0,1)	666,3	(5,5)
1000 y más	786	(0,1)	2.931,4	(24,2)
TOTAL	1.190.467		12.101,7	

Según estos datos, son casi 300.000 las empresas que deben tener designados DP obligatoriamente en nuestro país (empresas de 6 o más trabajadores, ver Cuadro 1) lo que supone una presencia de DP en alrededor del 25% del total de empresas en los Regímenes General y Especial de la Minería del Carbón de la Seguridad Social, según los datos disponibles. En estas empresas se encontrarían el 85% de los trabajadores incluidos en el cuadro.

Datos de la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo

En las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se recoge información acerca de la presencia de delegados de prevención en la empresa. El Cuadro 6 presenta la información técnica de la encuesta realizada en 1999, a los tres años de la entrada en vigor de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el Cuadro 7 se resume la información recogida en la IV ENCT relativa a la presencia del Delegado de Prevención en los centros de trabajo.

Cuadro 6. Información técnica de la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, disponible en www.mtas.es/insht/#)

Población	Centros de trabajo ≥ 1 trabajador Todas las actividades económicas excepto agraria y minera (Tesorería General de la Seguridad Social)
Ámbito	Nacional (excepto Ceuta y Melilla)
Muestreo	Aleatorio estratificado según actividad y tamaño empresa
Entrevista	Entrevista personal con un responsable y uno o dos trabajadores de cada empresa seleccionada
Tamaño muestra	3.419 responsables de empresa 3.702 trabajadores
Año	1999

Cuadro 7. Información proporcionada por los responsables de empresa relativa a la presencia de Delegados de Prevención (DP) según la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, disponible en www.mtas.es/insht/statistics/4enct_organ.htm).

	% de respuestas
Presencia de DP en centros ≥ 6 trabajadores:	
Sí	42
No	58
Presencia de DP según tamaño plantilla:	
6-9 trabajadores	24
10-49 trabajadores	49
50-249 trabajadores	75
250-499 trabajadores	70
500 trabajadores o más	83

**ENCUESTA A
DELEGADOS DE
PREVENCION**

Financiado por la Fundación para la Prevención de
Riesgos Laborales

1. DATOS PERSONALES

Año de nacimiento: 19.....

Sexo: Hombre () Mujer ()

Sindicato: CC.OO. ()
 UGT ()
 Otro () (indicar)

No está sindicado ()

Municipio donde trabaja:

Tipo de contrato: Temporal () Indefinido () Fijo ()

Tiempo que lleva trabajando en su empresa actual: años

Tiempo que lleva como Delegado de Prevención: años

Número de trabajadores en su centro de trabajo actual:

30 o menos	()	Entre 101 y 500	()
Entre 31 y 50	()	Entre 501 y 1000	()
Entre 51 y 100	()	Más de 1000	()

¿Cómo calificaría usted su **interés** por las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo?

Alto () Moderado () Bajo ()

¿Cómo calificaría usted su nivel de **conocimientos** en relación con sus funciones y actividades como Delegado de Prevención?

Alto () Moderado () Bajo ()

¿Cómo calificaría usted su nivel de **experiencia** en relación con sus funciones y actividades como Delegado de Prevención?

Alto () Moderado () Bajo ()

¿Cómo calificaría usted su **grado de satisfacción** en relación con sus funciones y actividades como Delegado de Prevención?

Alto () Moderado () Bajo ()

2. ACTIVIDADES

De las siguientes actividades en relación con la PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, señale cuáles ha realizado y cuáles no ha realizado **DURANTE EL ÚLTIMO AÑO**:

- | | SI | NO |
|---|-----------|-----------|
| • Atender consultas de los trabajadores | () | () |
| • Pedir información a los trabajadores sobre problemas de salud laboral | () | () |
| • Reuniones, asambleas con los trabajadores | () | () |
| • Acciones de protesta o queja (manifestaciones, etc.) con los trabajadores | () | () |
| • Visitas a los puestos de trabajo | () | () |
| • Consultas, reuniones o gestiones en su sindicato sobre aspectos de prevención | () | () |
| • Consultas, reuniones o gestiones con otros sindicatos en la empresa sobre aspectos de prevención | () | () |
| • Acciones de formación/información de los trabajadores (charlas, carteles, folletos, información individual, etc.) | () | () |
| • Participar en la investigación de accidentes de trabajo | () | () |
| • Asistir a reuniones del Comité de Seguridad y Salud | () | () |
| • Responder a consultas de mandos/empresarios sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo | () | () |
| • Responder a consultas de mandos/empresarios sobre la protección del medio ambiente | () | () |
| • Participar en la elaboración del plan de prevención en la empresa | () | () |
| • Participar en la evaluación de riesgos en la empresa | () | () |
| • Participar en actividades preventivas relacionadas con trabajadores temporales | () | () |
| • Participar en actividades preventivas relacionadas con trabajadores externos / contratados | () | () |
| • Plantear problemas de seguridad y salud en el trabajo a mandos/directivos | () | () |
| • Examinar documentación disponible en la empresa sobre prevención de riesgos laborales | () | () |
| • Denuncias ante la Inspección de Trabajo | () | () |
| • Acompañar a inspectores de trabajo en visitas a la empresa | () | () |
| • Consultas con el Servicio de Prevención | () | () |
| • Acompañar a técnicos de prevención en evaluaciones de riesgos | () | () |
| • Proponer la paralización de actividades por riesgo grave e inminente | () | () |
| • Participar en la negociación colectiva | () | () |
| • Otras: | | |
| | () | |
| | () | |
| | () | |

Como Delegado de Prevención, ¿ha llevado usted a cabo alguna acción en relación con el impacto de su empresa sobre el **medio ambiente**?

No () PASAR A SIGUIENTE PREGUNTA
 Sí () →

¿Qué tipo de acción?

Pedir información a la empresa ()

Consultar con el sindicato ()

Informar a los trabajadores ()

Hacer propuestas a la empresa ()

Denunciar a tu empresa por delito ecológico ()

Otras:

.....

.....

¿Piensa usted que la actividad de su empresa puede repercutir negativamente sobre el **medio ambiente** (por ejemplo, por la emisión de humos, sustancias contaminantes, residuos, ruido, consumo de recursos naturales escasos, consumo de energía, etc.)?

Mucho () Regular () Poco/Nada ()

Como Delegado de Prevención, ¿piensa usted que puede influir en las prácticas de su empresa para evitar que su actividad afecte negativamente al **medio ambiente**?

Mucho () Regular () Poco/Nada ()

¿Piensa usted que el Delegado de Prevención, en el desarrollo de sus funciones como tal, también debe actuar en relación con los problemas medioambientales que genere la empresa?

Sí () No ()

3. CONDICIONES Y ACTITUDES EN LA EMPRESA

¿Cómo calificaría usted el riesgo para la salud de los trabajadores de su empresa en relación con cada uno de los siguientes problemas?

	Alto	Moderado	Bajo/Nulo
Riesgo de accidente de trabajo	()	()	()
Exposición a sustancias tóxicas o peligrosas (humos, gases, vapores, aerosoles, etc.)	()	()	()
Riesgo de contraer infecciones (contacto con bacterias, virus, etc.)	()	()	()
Ruido muy elevado o molesto	()	()	()
Temperatura inadecuada	()	()	()
Esfuerzo físico intenso, fatiga	()	()	()
Manipulación de cargas pesadas	()	()	()
Movimientos repetidos	()	()	()
Posturas forzadas o mantenidas mucho tiempo (sentado, de pie, inclinado, etc.)	()	()	()
Ritmo de trabajo acelerado	()	()	()
Trabajo monótono, rutinario o aislado	()	()	()
Horarios y turnos	()	()	()
Inseguridad en el empleo	()	()	()

¿Considera usted que la seguridad y la salud de los trabajadores en su empresa están suficientemente protegidas?

Sí () No ()

¿La dirección de su empresa tiene asignadas responsabilidades y funciones para la prevención de riesgos laborales en la cadena de mandos?

Sí () No ()

¿Su empresa gasta dinero para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores?

Sí, suficiente () Sí, pero insuficiente () No ()

¿En su empresa se ha realizado la evaluación de riesgos?

No () PASAR A LA SIGUIENTE PREGUNTA

Sí ()

¿Se han evaluado todos los riesgos que ha señalado en la pregunta anterior?

Sí () No ()

¿Se ha hecho la evaluación de riesgos contando con la participación de los delegados de prevención y/o trabajadores?

Sí () No ()

¿Se ha llevado a cabo la planificación y priorización de las acciones preventivas?

Sí () No ()

¿La planificación y priorización de las actividades preventivas se ha hecho contando con la participación de los delegados de prevención y/o trabajadores?

Sí () No ()

Señale la frecuencia con la que se dan en su empresa las siguientes situaciones (en caso de que usted no pueda valorar una situación porque nunca se haya visto en las circunstancias a que se refiere, o no se produzcan en tu empresa, se señala la casilla de "No procede"):

	Siempre/ casi siempre	A veces	Nunca	No procede
La dirección de la empresa facilita mis funciones como Delegado de Prevención	()	()	()	()
La dirección de la empresa pone en práctica mis recomendaciones como Delegado de Prevención o las del Comité de Seguridad y Salud	()	()	()	()
La dirección de la empresa permite mi acceso a toda documentación disponible sobre prevención de riesgos laborales	()	()	()	()
La dirección de la empresa está dispuesta a dialogar y negociar conmigo	()	()	()	()

4. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

¿Ha recibido usted formación en Salud Laboral?

No () PASAR A LA SIGUIENTE PREGUNTA
 Sí () →

¿Quién le ha dado esta formación?
 El sindicato () La empresa ()
 Otros () (especificar)

¿Realizó esa formación en horas de trabajo?
 Sí, parcialmente () No ()
 Sí, totalmente ()

Aproximadamente, ¿cuántas hrs. de formación ha hecho?
 Menos de 10 hr () Entre 30 y 50 hr ()
 Entre 10 y 30 hr () Más de 50 hr ()

Después de la formación inicial ¿ha hecho cursos de actualización?
 No ()
 Sí ()

¿Ha recibido usted formación sobre el Medio Ambiente?

No () PASAR A LA SIGUIENTE PREGUNTA
 Sí () →

¿Quién le ha dado esta formación?
 El sindicato () La empresa ()
 Otros () (especificar)

Aproximadamente, ¿cuántas horas de formación ha hecho?
 Menos de 10 hr () Entre 30 y 50 hr ()
 Entre 10 y 30 hr () Más de 50 hr ()

Indique si conoce los siguientes recursos relacionados con su actividad y funciones como Delegado de Prevención y si le resultan útiles para su actividad:

SOLO PARA DELEGADOS QUE SON DE CC.OO.:

	Conozco, y me resulta útil	Conozco, pero no me resulta útil	No conozco
Folletos y guías sindicales	()	()	()
Revista Por Experiencia	()	()	()
Revista DAPHNIA	()	()	()
Página web de ISTAS	()	()	()
Asesores sindicales de Salud Laboral	()	()	()

SOLO PARA DELEGADOS QUE NO SON DE CC.OO.:

	Conozco, y me resulta útil	Conozco, pero no me resulta útil	No conozco
Folletos y guías sindicales	()	()	()
Asesores sindicales de Salud Laboral	()	()	()

5. RECURSOS Y APOYOS

Valore su **grado de acuerdo** con cada una de las siguientes afirmaciones:

“Tengo la **formación** suficiente para realizar mis funciones como Delegado de Prevención”
Alto () Moderado () Bajo ()

“Dispongo del **tiempo** necesario para realizar mis funciones como Delegado de Prevención”
Alto () Moderado () Bajo ()

“**Mi sindicato** pone a mi disposición los medios necesarios para mi **formación** como Delegado de Prevención”
Alto () Moderado () Bajo ()

“**Mi sindicato** me proporciona la **información** necesaria para desarrollar adecuadamente mis funciones como Delegado de Prevención”
Alto () Moderado () Bajo ()

“**Mi sindicato** atiende puntual y satisfactoriamente mis **consultas** sobre aspectos relacionados con mi actividad como Delegado de Prevención”
Alto () Moderado () Bajo ()

“**Mi sindicato** está disponible para **acudir a mi empresa** en caso de que yo lo necesite como Delegado de Prevención”
Alto () Moderado () Bajo ()

“Me siento suficientemente **apoyado y defendido** por **mi sindicato** para realizar adecuadamente mi actividad como Delegado de Prevención”
Alto () Moderado () Bajo ()

Indique la actitud de los siguientes participantes en la prevención de riesgos laborales en relación con la actividad y funciones que usted desarrolla como Delegado de Prevención (DP) en su empresa:

	Facilitan el desarrollo de mis funciones como DP	Dificultan el desarrollo de mis funciones como DP	Neutro (no influyen)	No procede (no ha habido relación)
El encargado o mandos intermedios	()	()	()	()
La Mutua o Servicio de Prevención	()	()	()	()
Otros sindicatos en la empresa	()	()	()	()
La Inspección de Trabajo	()	()	()	()
Los trabajadores	()	()	()	()

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO III- Fichas técnicas de los Grupos de Discusión

GDE1.- Barcelona, 25 Octubre 2004

- **SECTOR:** Industria
- **TAMAÑO EMPRESA:** 30-100 trabajadores
- **Nº PARTICIPANTES (hombres, mujeres):** 8 hombres
- **EDADES:** 30-60 años
- **TIEMPO COMO delegado de prevención (DP):** 1-10 años
- **DURACIÓN:** 1 hora 45 minutos

GDE2.- Almería, 5 Noviembre 2004

- **SECTOR:** agricultura
- **TAMAÑO EMPRESA:** Sin información
- **Nº PARTICIPANTES (hombres, mujeres):** 1 mujer + 3 varones
- **EDADES:** 23-55
- **TIEMPO COMO DP:** 1-15 años
- **DURACIÓN:** 1 hora y 15 minutos
- **OBSERVACIONES:** Este grupo de discusión se ha convocado dos veces, ya que en la primera convocatoria el grupo no se ha podido realizar por asistir un número insuficiente de delegados de prevención. Se repitió el grupo con la asistencia de 4 delegados de prevención (todos los asistentes eran distintos a los de la primera convocatoria).

GDE3.- 3.- Madrid, 18 Octubre 2004

- **SECTOR:** no procede
- **TAMAÑO EMPRESA:** no procede
- **Nº PARTICIPANTES (hombres, mujeres):** 7 mujeres
- **EDADES:** 30-55 años
- **TIEMPO COMO DP:** Sin información
- **DURACIÓN:** 1 hora 45 minutos
- **Observaciones:** grupo convocado sólo de delegadas

GDE4.- Madrid, 1 Octubre 2004

- **SECTOR:** Servicios
- **TAMAÑO EMPRESA:** < 30 trabajadores
- **Nº PARTICIPANTES (hombres, mujeres):** 6 (4 mujeres, 2 hombres)
- **EDADES:** 25-50 años
- **EXPERIENCIA (Tiempo) COMO DP:** 0-3 años
- **DURACIÓN:** 1 hora 30 minutos

GDE5.- Valencia, 11 Noviembre 2004

- **SECTOR:** Servicios
- **TAMAÑO EMPRESA:** > 100 trabajadores
- **Nº PARTICIPANTES:** 12 (3 mujeres y 9 hombres)
- **EDADES:** 30-55 años
- **EXPERIENCIA (Tiempo) COMO DP:** 1 año – 9 años
- **DURACIÓN:** 1 hora 25 minutos

GDE6.- Valencia, 14 Octubre 2004

- **SECTOR:** construcción
- **TAMAÑO EMPRESA:** < 30 trabajadores
- **Nº PARTICIPANTES (hombres, mujeres):** 7 hombres
- **EDADES:** 30-55 años
- **EXPERIENCIA (Tiempo) COMO DP:** Sin información
- **DURACIÓN:** 1 hora 20 minutos

GDE7.- Sevilla, 26 de octubre 2004

- **SECTOR:** industria (cementeras, automoción, química, metalurgico)
- **TAMAÑO EMPRESA:** grandes empresas
- **Nº PARTICIPANTES (hombres, mujeres):** 6 varones,
- **CIUDAD:** Sevilla
- **EDADES:** 30-57 años
- **EXPERIENCIA (Tiempo) COMO DP:** > 1año – el más antiguo fue secretario del Comité de higiene con las antiguas ordenanzas.
- **DURACIÓN:** 1 hora 45 minutos

GDE8.- Sevilla, 26 octubre 2004

- **SECTOR:**, Construcción
- **TAMAÑO EMPRESA:** en Andalucía no se hacía por tamaño de empresa.
- **Nº PARTICIPANTES (hombres, mujeres):** 7 varones
- **CIUDAD:** Sevilla
- **EDADES:** 35-55
- **EXPERIENCIA (Tiempo) COMO DP:** 1-10 años
- **DURACIÓN:** 1 hora 35 minutos

GDE9.- Sevilla, 27 de octubre de 2004

- **SECTOR:**, área pública
- **TAMAÑO EMPRESA:**
- **Nº PARTICIPANTES (hombres, mujeres):** 6 varones, 1 mujer
- **CIUDAD:** Sevilla
- **EDADES:** +/-40
- **EXPERIENCIA (Tiempo) COMO DP:** 1-10 años
- **DURACIÓN:** 1 hora 40 minutos

GDE.10 Sevilla, 26 de octubre 2004

- **SECTOR:**, servicios **TAMAÑO EMPRESA:** > 50
- **Nº PARTICIPANTES (hombres, mujeres):** 1 varones, 3 mujer
- **CIUDAD:** Sevilla
- **EDADES:** 30-55 años
- **EXPERIENCIA (Tiempo) COMO DP:**
- **DURACIÓN:** 1 hora 40 minutos

GDE11.- Sevilla, 26 de octubre de 2004

- **SECTOR:** servicios
- **TAMAÑO EMPRESA:** grandes empresas
- **Nº PARTICIPANTES (hombres, mujeres):** 1 varón, 5 mujeres
- **CIUDAD:** Sevilla
- **EDADES:** 25-50 años
- **EXPERIENCIA (Tiempo) COMO DP:** 2 meses - < de 10 años.
- **DURACIÓN:** 1 hora 45 minutos