

## ▼ II. Trabajar con método

La realidad suele ser compleja y para cambiarla son necesarias tres cosas: conocerla bien, implicar a los interesados y plantear soluciones.

A continuación tienes la secuencia operativa de cómo abordar sindicalmente los problemas de salud laboral.

<b>1. DEFINIR EL PROBLEMA</b>	Para abordar un problema de salud laboral de un modo sistemático, lo primero es definir el problema: de qué se trata y cuáles son las circunstancias que lo rodean.
<b>2. HABLAR CON LAS PERSONAS AFECTADAS</b>	Los propios trabajadores y trabajadoras conocen el problema y tienen el derecho a hablar en primera persona sobre lo que les ocurre y a asegurarse que sus puntos de vista se tienen en cuenta.
<b>3. RECOPIRAR INFORMACION</b>	Los derechos de información están para usarlos. Debemos exigir la información necesaria a la empresa para hacernos una idea de las dimensiones del problema. También debemos recopilar informaciones técnicas o legales o solicitar asesoramiento externo a la empresa.
<b>4. INSPECCIONAR EL LUGAR DE TRABAJO</b>	La visita al lugar de trabajo nos permite comprobar sobre el terreno las condiciones concretas en que se genera el riesgo.
<b>5. IMPLICAR A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS</b>	Hay que buscar las formas de participación adecuadas en cada momento, informando a los trabajadores y trabajadoras de todo lo averiguado y consiguiendo que se interesen por el problema y que aprueben las propuestas de solución.
<b>6. PROPONER SOLUCIONES</b>	Además de denunciar y reclamar, debemos también ser capaces de proponer. Si con toda la información obtenida aún no estamos en condiciones de proponer medidas para solucionar el problema, deberemos buscar un asesoramiento adecuado.
<b>7. NEGOCIAR</b>	La prevención siempre acaba siendo objeto de negociación y será resultado del compromiso alcanzado. Por ello, es conveniente prepararla bien con buenos argumentos y el mayor apoyo documental posible. A veces, ante una negociación bloqueada, hay que utilizar mecanismos de presión y denuncia para alcanzar los objetivos de la negociación.
<b>8. HACER SEGUIMIENTO</b>	Tan importante es plantear los problemas, proponer mejoras y llegar a acuerdos sobre medidas, como asegurarse que se ponen en práctica y dan resultados positivos. Hay que vigilar los plazos, comprobar la aplicación de las medidas y controlar su eficacia.



## 1. Definir el problema: de qué se trata y cuáles son las circunstancias que lo rodean

¿Disponemos de la información suficiente para saber en qué consiste exactamente el problema?

En el caso de Demetrio, ¿qué información crees que es necesaria para definir el problema?

INFORMACION	¿PARA QUE?

## Enunciado del problema

Enunciado del problema

--

Secciones o áreas de trabajo afectadas

--

¿Se cumple la normativa? <b>SI NO</b>	Incumplimientos:
¿Se pueden identificar las causas del problema? <b>SI NO</b>	Descripción:
¿Se puede eliminar o controlar el riesgo? <b>SI NO</b>	Propuestas:
¿Se requiere asesoramiento técnico para resolverlo? <b>SI NO</b>	Especificación:
¿Se han producido daños relacionados con este problema? <b>SI NO</b>	Citar:
¿Existe interacción con otros riesgos? <b>SI NO</b>	Descripción:
¿Está la gente preocupada? <b>SI NO</b>	Grado de preocupación:

### TRABAJADORES/AS EXPUESTOS:

- nº:
- características:

## 2. Hablar con las personas afectadas

Demetrio, haciendo uso del derecho a comunicarse con los trabajadores durante la jornada de trabajo, reconocido en el artículo 36.2.e) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), comienza la acción sindical preguntando a sus compañeros sobre el problema.

Recoger la información de trabajadores y trabajadoras implica saber cuál es la disponibilidad de éstos, según la realidad que encontremos. Existen técnicas e instrumentos que nos pueden ayudar en esta tarea:

- ▶ **Informantes-clave:** entrevista personal a personas especialmente interesadas que, por su experiencia propia, situación en la empresa y el contacto con el grupo, conocen a fondo los problemas y nos pueden facilitar información sobre la situación colectiva.
- ▶ **Encuesta:** cuando un número amplio de trabajadores/as están dispuestos a rellenar un cuestionario, con lo que se puede obtener una fotografía de la situación mediante la agregación de las respuestas individuales. El cuestionario ha de elaborarse previamente en base a los temas que nos interese conocer o abordar. Ha de ser comprensible, fácil de rellenar y corto.
- ▶ **Grupos de discusión** con personas interesadas, generando un debate sobre cómo perciben el riesgo y las condiciones de trabajo. Se pueden organizar los grupos por secciones, por categorías laborales, por trabajadores/as expuestos a los mismos riesgos, etc.
- ▶ Con un nivel alto de participación se puede llegar a la convocatoria de **asambleas o foros** amplios, con el fin de realizar un debate general sobre las informaciones recogidas previamente y de solicitar la incorporación de más personas al proceso.
- ▶ Según el grado de participación que se consiga, es posible plantearse objetivos más ambiciosos. Por ejemplo, constitución de **grupos específicos** con trabajadores/as especialmente interesados para profundizar sobre un problema concreto, para proponer soluciones o para hacer el seguimiento.

En la realidad, el interés de los trabajadores/as y su disposición a participar suele ser variado dentro de un mismo colectivo. Hay gente más dispuesta y gente menos dispuesta. Sin embargo, si lo hacemos bien podemos a lo largo del proceso ir aumentando el interés y la participación del conjunto de los trabajadores/as.

Para ello debemos tener también una estrategia y combinar distintas técnicas de forma articulada. Por ejemplo:

1. Siempre habrá alguien más interesado que otras personas. Ganarnos el apoyo de estas personas es fundamental para empezar. La técnica de INFORMANTES-CLAVE puede sernos de utilidad para una primera identificación del/los problema/s.



2. Una vez que hemos situado el problema en base a la información de las personas más interesadas, podemos pulsar la opinión del conjunto de los trabajadores/as. Tal vez sería bueno elaborar un CUESTIONARIO a partir de la información de que disponemos.



3. Las respuestas al cuestionario nos darán una imagen real de lo que piensan los trabajadores/as. ¿Es la misma que nos han transmitido los INFORMANTES-CLAVE? ¿Coincide con la idea que nosotros mismos tenemos del problema? ¿Permite plantear vías de solución? Es el momento de debatir colectivamente estas ideas y podemos organizar *grupos de discusión* más o menos formales (los veinte minutos del bocadillo pueden ser un buen momento) o *asambleas* en el caso de que haya condiciones para ello.



4. A lo largo de un proceso como este es posible que diversos compañeros/as se hayan ido incorporando. Es importante que establezcamos lazos más sólidos con ellos. Una forma de hacerlo puede ser creando GRUPOS DE TRABAJO para abordar o hacer un seguimiento de determinados temas.





### ¿Qué preguntas debe hacerles?

1. Piensa qué estrategia seguirías para recoger la opinión de los compañeros de Demetrio en una de las siguientes situaciones:

- ✓ Los trabajadores son reacios a admitir el problema, sólo tienen interés por el posible plus.
- ✓ Tan sólo alguno de ellos muestra sensibilidad hacia el tema y piensa que puede ser un daño importante a la salud.
- ✓ La mayoría de los trabajadores de la sección muestran malestar y han manifestado quejas.

2. Elabora un guión con las cuestiones que nos interesa conocer, o bien consigue alguna lista de preguntas ya elaborada que te pueda servir. En las Guías Sindicales de Salud Laboral de CC.OO. y en otras publicaciones de salud laboral puedes encontrarlas.

3. Planifica el encuentro con los trabajadores, teniendo en cuenta cuál es el momento más apropiado.

**¿Cómo recoger la información?:**

**Guión de cuestiones para tratar con ellos:**

**Momento y lugar del encuentro:**

### 3. Recopilar información

Demetrio plantea a la empresa que existe un problema por el alto nivel de ruido, ante lo cual la dirección lo niega alegando que es una impresión subjetiva.

**¿Qué es lo que hace el delegado de prevención para superar este obstáculo?**

Solicita a la empresa los resultados de la evaluación de riesgos respecto a este problema y, en caso de no ser satisfactorios, que se proceda a la revisión de éstos a través de nuevas mediciones. En este caso, Demetrio ha recurrido a una fuente de información en el seno de la empresa.

#### Fuentes de información

En la propia empresa encontramos algunas fuentes de información: los propios trabajadores y trabajadoras, la empresa y el Servicio de Prevención. Facilitar la información que necesitamos es una obligación empresarial, tanto en lo referido a las informaciones propias de la empresa: artículo 36.2.b) LPRL, como las obtenidas por ésta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa –SP–, así como de los organismos competentes para la salud y seguridad de los trabajadores: artículo 36.2.d) LPRL.

Pero éstas no son las únicas; fuera de este marco encontramos otras fuentes que nos permiten ampliar y profundizar en aquellas cuestiones de las que no disponemos de suficiente información. Así, disponemos de notas técnicas de prevención, publicaciones de organismos e instituciones especializadas en salud laboral, bibliografía técnico-científica sobre sustancias, procesos de trabajo, etc.





¿Dónde ha buscado Demetrio la información que necesita?

¿Qué información de la que le interesa pueden proporcionar las siguientes instancias?:

▶ Empresa

▶ Servicio de Prevención o Mutua

▶ Sindicato

▶ Organismos oficiales

▶ En su biblioteca



## 4. Inspeccionar el lugar de trabajo

Demetrio piensa realizar una nueva visita a la sección de calderería, con el objetivo de contrastar y enriquecer su información a través de la observación de las condiciones de trabajo. Haciendo uso de la facultad que le concede la ley de «realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo», art. 36.2.e) LPRL, se dispone a planificar dicha visita.

Para preparar la visita se plantea cuatro cuestiones:

- ✓ Qué es lo que quiere investigar o comprobar en relación con el problema.
- ✓ Dónde tiene que mirar: a qué aspectos debe prestar una atención especial.
- ✓ Cómo va a investigar el problema: lista de cuestiones, guía de observación, entrevistas...
- ✓ Cuándo realizarla: en qué momento será más conveniente.



Planificar la visita que ha de realizar Demetrio, teniendo en cuenta los aspectos arriba descritos.

Qué
Dónde
Cómo
Cuándo

## 5. Implicar a trabajadores y trabajadoras

Cuando Demetrio consigue negociar con la dirección de la empresa la solución para controlar el ruido se encuentra con una situación realmente preocupante: los trabajadores no aprueban la medida porque supone la pérdida de un posible complemento de 10.000 pesetas. Esta es una situación que solemos encontrar en muchas empresas: la actividad sindical no encuentra el suficiente apoyo por parte de trabajadores y trabajadoras.



¿Por qué crees que los trabajadores han rechazado esta solución? ¿Crees que se hubiera podido hacer algo antes para evitarlo? ¿Qué crees que se puede hacer después de que hayan expresado su rechazo?

Antes:

Después:

## 6. Proponer soluciones

La solución adoptada ha sido colocar un silenciador. ¿Dónde ubicarías esta solución en el siguiente cuadro?



Piensa en otras medidas que se hubieran podido proponer y valora cuál de todas te parece más apropiada de acuerdo con los criterios que se detallan en la página siguiente.

¿Dónde actuar? (ámbito)	¿Qué se evita? (objetivo)	¿Cómo? (medidas)
Sobre el origen o generación del riesgo	<b>Emisión</b>	
Sobre la difusión del ruido	<b>Transmisión</b>	
Sobre la captación por el trabajador/a	<b>Recepción</b>	

## Cada problema puede tener más de una solución

Una vez relacionadas todas las que se nos ocurran hay que pasar a valorar cuál es la más adecuada. Algunos criterios para valorar cuál es la solución más apropiada son:

- ▶ **Adecuación a los criterios legales establecidos:** la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece unos principios preventivos que deben orientar la actuación (eliminar el riesgo, prevenir en origen, adaptar el puesto de trabajo a la persona, anteponer la protección colectiva a la individual, etc.). En los riesgos para los que exista una legislación específica aplicable, también deberemos observar las pautas y criterios de actuación en ella establecidos.
- ▶ **Eficacia preventiva:** las medidas a aplicar en origen garantizan la eliminación del riesgo, mientras que las medidas que actúan frente a la difusión y la exposición al riesgo lo controlan, pero éste no desaparece.
- ▶ **Facilidad de aplicación:** podemos proponer medidas que afecten al proceso técnico, a la organización del trabajo y/o a las relaciones laborales. En cualquier caso debemos preguntarnos, teniendo en cuenta cada uno de estos aspectos, si la propuesta es viable técnica y organizativamente. Otras veces se requiere una determinada inversión económica. Las limitaciones económicas de la empresa se han de tener en cuenta cuando la información facilitada a la representación sindical así lo demuestre.
- ▶ **Apoyo de trabajadores y trabajadoras:** según la fuerza sindical y el grado de implicación de compañeros y compañeras, nos será más fácil o más difícil que la medida vaya a ser aceptada por la empresa.
- ▶ **Aceptabilidad de la empresa:** también la posible respuesta de la empresa condiciona la elección de la medida. Es importante prever qué tipo de medida va a ser más atractiva para la empresa.

## 7. Negociar



¿Cuáles son las actividades desarrolladas por Demetrio en cada una de las fases de la negociación?

Trasládalas al cuadro, distinguiendo entre las actividades preparatorias o previas, las que han definido la estrategia y las que han posibilitado el acuerdo y lo han definido.

**Actividades de preparación:**

**Actividades que definan la estrategia de negociación:**

**Actividades que posibilitan llegar a un acuerdo:**

## 8. Hacer seguimiento

Una vez concluida la negociación y acordadas medidas de prevención, el DP debe recuperar su capacidad de intervención autónoma para desarrollar una labor de seguimiento y control del acuerdo, haciendo uso de las facultades que la ley le reconoce.

El objetivo que debe pretender en esta labor es triple:

- ▶ Comprobar que se están llevando a cabo las medidas negociadas.
- ▶ Verificar que se están alcanzando los objetivos de prevención fijados.
- ▶ Asegurarse de la satisfacción de los trabajadores/as con los cambios que se están produciendo.



**Elabora un esquema de cuáles son los instrumentos más adecuados para realizar el seguimiento de la medida negociada.**

Para controlar el cumplimiento de plazos.
Para recoger la opinión de los afectados y afectadas; cuándo y cómo.
Mediciones o controles técnicos que deben realizarse. Calendario.
Reconocimientos médicos: a quién y con qué temporalidad deben realizarse.
Otros.