



IMPULSANDO LA PREVENCIÓN Y LA PARTICIPACIÓN EN MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

PLANES DE VISITAS Y SISTEMAS DE
REPRESENTACIÓN TERRITORIALES O SECTORIALES



Publicación financiada por la Comisión Europea en el ámbito del proyecto "Trade Unions Preventive Agents (TUPAs). Promoting occupational health and safety (OHS) in micro and small enterprises (MSEs or "small firms") through the support of trade unions' external agents to workers' participation/representation". VP/2016/004/0034

This document reflects only the authors' view and the European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

Depósito legal: V-3203-2018

Fecha: Noviembre 2018

Edita: ISTAS

Diseño: Pilar Rodríguez (Pilixip)

Fotografías: Freepik, Rawpixel, Raphael Andres, Ricardo Gomez Angel

Impresión: QAR Comunicación, S.A.

IMPULSANDO LA PREVENCIÓN Y LA PARTICIPACIÓN EN MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS

PLANES DE VISITAS Y SISTEMAS DE REPRESENTACIÓN TERRITORIALES O SECTORIALES

El proyecto que se presenta en este folleto ha sido subvencionado por la Comisión Europea (VP/2016/004 Improving expertise in the field of industrial relations) y no se podría haber realizado sin esa ayuda. El proyecto ha sido concedido a Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS - España) y desarrollado en cooperación con la Fondazione Di Vittorio (FDV - Italia), el Cardiff Work Environment Research Centre at Cardiff University (UC - Reino Unido) y NSZZ Solidarność (Polonia).

Este folleto se basa en el informe final del proyecto (David Walters, Kaj Frick and Emma Wadsworth; *Trade union initiatives to support improved safety and health in micro and small firms: Trade Union Prevention Agents (TUPAs) in four EU Member States*; October 2018) disponible sólo en inglés y que puede descargarse desde el siguiente link:

<https://istas.net/TUPAsproject>

Muchas personas, demasiado numerosas para mencionarlas individualmente, en todos los países en los que se centró el proyecto, colaboraron en el trabajo de campo aportando su tiempo e información. Les agradecemos profundamente su participación y dedicación, que han sido esenciales para los resultados del proyecto.



EL TRABAJO OCASIONA DAÑO A LA SALUD ¡ES ASÍ!

Cada año mueren en la Unión Europea (UE) unas **4.700 personas mientras están trabajando**, o yendo o volviendo del trabajo.

De acuerdo con estimaciones recientes publicadas en la literatura científica, otras **180.000 mueren por patologías contraídas a consecuencia de su trabajo**, de la forma en la que lo realizan, de los riesgos a los que están expuestas.

A este resultado hay que añadir los **riesgos psicosociales** imputables a las condiciones de trabajo o de empleo y las consecuencias de estos riesgos para la salud.



LA NORMATIVA EUROPEA OBLIGA A PROTEGER LA SALUD

En la UE, **las empresas están obligadas a evitar el intercambio de salud por salario**, garantizando la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras a través del control de las condiciones de trabajo.



SACRIFICAR LA SALUD NO ES PARTE DEL CONTRATO



Los daños a la salud causados por el trabajo son ilegales. **La contrapartida del trabajo es el salario, no la salud**, ni mucho menos la vida.

Los daños a la salud en el trabajo se pueden prevenir a través de una **organización del trabajo que anteponga decididamente la prevención** al ahorro de coste.

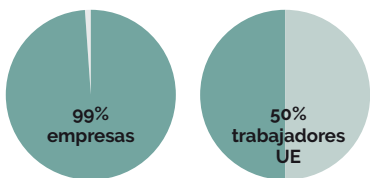
LA PARTICIPACIÓN RESULTA CLAVE PARA LA EFICACIA DE LA PREVENCIÓN



Una de las formas más eficaces de lograrlo es **garantizar que toda la plantilla participe en las decisiones sobre prevención y control**.

Y esto se logra más fácilmente cuando la participación la ejercen **trabajadores organizados y con representación autónoma, que aportan a la mesa de negociación el punto de vista de trabajadores y trabajadoras**, su conocimiento práctico e informado del trabajo, de los riesgos y de las soluciones posibles, así como de lo que duele, desgasta y enferma.

SIN EMBARGO, CADA VEZ MÁS TRABAJADORES NO ESTÁN REPRESENTADOS NI ORGANIZADOS



En la Unión Europea, las empresas con plantillas de menos de 50 personas representan casi el **99% de las empresas** y generan alrededor del **50% de los empleos**. Las nuevas formas de organización del trabajo (externalización, deslocalización y adelgazamiento) han dado lugar a un **aumento del número de empresas** de este segmento. La combinación de fragmentación, precariedad, informalidad y proximidad tan característica del trabajo en estas empresas dificulta la representación.

ES MENOS PROBABLE QUE LAS EMPRESAS PEQUEÑAS DISPONGAN DE PARTICIPACIÓN REPRESENTATIVA Y ES MÁS PROBABLE QUE TENGAN PEORES CONDICIONES DE TRABAJO, MENOS RECURSOS PARA LA PREVENCIÓN Y MENOS COMPETENCIAS TÉCNICAS PARA ABORDAR LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

La mayoría de estas empresas en la UE se enfrentan a una **falta de recursos para la prevención** y para la adecuada gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Las personas empleadas en estas empresas generalmente experimentan peores condiciones de trabajo, **menor calidad del empleo y riesgos** para su salud, seguridad y bienestar proporcionalmente mayores que las de las empresas más grandes.

En este tramo de empresas, tanto las plantillas como sus empleadores son vulnerables tanto por la pobreza y escasez de los diferentes recursos disponibles para la prevención como por la dura competencia a la que se enfrentan en su lucha por la supervivencia de su empresa. En las economías modernas, las organizaciones más grandes y poderosas gestionan sus negocios a través de la **externalización de riesgos**

hacia los actores más débiles y vulnerables.

Las condiciones de precio y de entrega que los más poderosos pueden imponer a sus redes de suministro de productos y servicios sirven para socavar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en las micro y pequeñas empresas más débiles, a menudo situadas en posiciones de dependencia en dichas redes.

En la lucha por seguir siendo competitivos y cumplir estas condiciones, **tanto los empleadores como asalariados y asalariadas de las micro y pequeñas empresas a menudo sacrifican sus prioridades en prevención de riesgos laborales.**

Como el estudio sobre el que se basa el presente folleto pone de manifiesto, las investigaciones más recientes demuestran que **propietarios/gerentes sobrevaloran**

su comprensión de los riesgos laborales y de las medidas necesarias para su control, lo que contrasta con sus bajos niveles reales de conocimiento en prevención de riesgos laborales y de sus responsabilidades legales al respecto. **No asumen la necesidad de actuar en primera persona**, y en lugar de eso, atribuyen la responsabilidad de la prevención a sus trabajadores y trabajadoras.

Para completar el cuadro, dichos estudios muestran que si bien los principios del cumplimiento basado en procesos de las actuales regulaciones de SST son generalmente comprendidos y más o menos aceptados en las organizaciones más grandes, siguen siendo un **misterio** para muchas micro y pequeñas empresas, que preferirían que se les diga claramente **"qué hay que hacer"**.

EL RESULTADO ES QUE EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS HAY MÁS PROBABILIDADES DE SUFRIR PROBLEMAS DE SALUD RELACIONADOS CON EL TRABAJO



La evidencia científica también indica que **existe un mayor riesgo de lesiones graves o mortales y (probablemente) de enfermedades relacionadas con el trabajo en micro y pequeñas empresas**. Aunque el subregistro del daño laboral es especialmente acusado en las pequeñas empresas de todos los países, la conclusión general de los estudios más sólidos indica claramente el efecto inverso, del tamaño de empresa sobre la incidencia de lesiones graves y muertes, que es probable que se repita en relación con las enfermedades relacionadas con el trabajo.

ENTONCES, ¿QUÉ SE PUEDE HACER?



En estas situaciones, **los medios convencionales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores**, ya sea a través de la aplicación de la normativa o del asesoramiento y apoyo a la empresa por parte de los servicios de prevención y similares, **no llegan a la gran mayoría de las micro y pequeñas empresas**.

Por ello y ante este panorama resultan necesarias **estrategias y herramientas específicas** para proteger la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas en las economías actuales de la UE.

Las autoridades nacionales de muchos Estados Miembros han puesto en marcha ayudas específicas destinadas a proporcionar a las PYMEs formación, asesoramiento, herramientas de gestión simplificadas e incentivos económicos.

LA CONTRIBUCIÓN DE LOS TUPAs PARA MEJORAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Sin embargo, para que la prevención funcione adecuadamente, también **se necesitan medidas que aborden la falta de participación de trabajadores y trabajadoras**.

Una de las respuestas sindicales a este desafío son los **Agentes Preventivos Sindicales** (que en esta publicación denominamos como **TUPAs**, por el acrónimo en inglés de *Trade Union Preventive Agents*, y de allí el nombre del proyecto que ampara este folleto) es decir, personas que los sindicatos designan para intervenir en las empresas con plantillas de menos de 50 personas, desde el exterior, sin pertenecer a las mismas. Su objetivo es **ayudar a que se oiga la voz de las plantillas** en las decisiones sobre prevención y control de los riesgos laborales.



SUECIA

CASI 50 AÑOS DE EXPERIENCIA CON REPRESENTANTES REGIONALES DE PREVENCIÓN

En Suecia, desde la década de 1970, los sindicatos han tenido el **derecho legal de nombrar Delegados o Delegadas Regionales de Prevención (RSR, Regional Safety Representatives)**, con poder para actuar en todas las empresas de su sector en las que:

- No tengan comité de salud y seguridad en el trabajo (normalmente estos comités deben crearse en todas las empresas con una plantilla estable de más de 50 personas).
- Haya al menos una persona empleada afiliada al sindicato.

El sistema de RSR se creó porque **los interlocutores sociales convinieron que la base de la prevención es un diálogo organizado e informado** en el lugar de trabajo entre la dirección y la plantilla, específicamente con representantes de los trabajadores y las trabajadoras en salud y seguridad competentes e independientes.

Los sindicatos regionales de cada sector designan a los RSR e informan a las empresas afectadas de estos nombramientos. Como las condiciones varían sustancialmente entre sectores y sindicatos, cada RSR puede tener que atender entre unas pocas y 2.000 empresas. En la actualidad, **hay unos 1.700 RSR**

a tiempo parcial, que también asumen otras tareas: algunos son delegados de prevención de riesgos en grandes empresas, otros son sindicalistas que combinan su trabajo como RSR con otras tareas sindicales. Se calcula que, en total, los RSR de Suecia representan el equivalente a 311 puestos de trabajo a tiempo completo. **Los RSRs tratan de reclutar representantes locales de seguridad en “sus” empresas**, pero como la mayoría son microempresas, es difícil conseguirlo. Cuando los RSR logran que se elija a un delegado o delegada de prevención de riesgos, siguen manteniendo su función legal y proporcionan capacitación y apoyo a ese representante.

El coste del sistema es de unos 20 millones de euros, **sufragados en parte por el gobierno**, que reembolsa a los sindicatos determinados costes relativos a sus RSR, pero **casi el 50% es a cargo de los propios sindicatos**.

Los RSRs visitan 50.000 - 60.000 lugares de trabajo al año (es decir quintuplican el número de visitas de la inspección de trabajo). En cada visita revisan la documentación, inspeccionan los lugares de trabajo y supervisan las condiciones de trabajo, adaptando el enfoque a los riesgos inherentes al sector en el que operan. Además, hablan con trabajadoras y trabajadores y con representantes locales de

seguridad (donde existen) y tratan de discutir los problemas que han identificado y sus propuestas de mejora con los gerentes. Los detallados informes anuales de los sindicatos demuestran que **los RSR son eficaces para reducir los riesgos y promover tanto la elección de representantes locales de salud y seguridad como para una mejor gestión de la prevención** (o sea, el cumplimiento de la Directiva marco) en las pequeñas empresas. Se estima que sólo en el sector de la construcción, los RSRs paralizan el trabajo por riesgo grave e inminente unas 500 veces por año. Casi todos los casos **se resuelven luego directamente con la dirección local**.

Con tantas visitas, surgen algunos conflictos entre los RSR y las pequeñas empresas. No obstante, los RSR describen un **nivel de cooperación razonablemente bueno** con las direcciones de las empresas. Casi todos fueron positivos (55%) o neutrales (43%) en las primeras visitas de los RSRs, y las relaciones generalmente mejoraron con el tiempo. Incluso, cerca de una cuarta parte de las visitas de RSR se iniciaron tras solicitud de la parte empleadora. **Las sugerencias de mejora de los RSRs también fueron recibidas principalmente de forma positiva** (56%) o neutral (37%).



EXISTEN EJEMPLOS Y LOS PODAMOS CONTAR

ITALIA

EL PAPEL CLAVE DE LA LEY, LOS ÓRGANOS PARITARIOS Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Existen **dos tipos diferentes de representación en salud y seguridad** para cubrir las necesidades de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas en Italia.

En primer lugar, están los **representantes para la seguridad territoriales** (*Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale* - RLST). Esta figura se originó en el sector de la construcción, como parte del desarrollo de las competencias sindicales en el ámbito de la salud y la seguridad dentro de los organismos paritarios. El papel de los RLST en relación con los organismos paritarios se incluyó en la normativa italiana que transpone la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo, primero en 1994 y de nuevo en 2008, delegando la definición de las modalidades concretas de intervención a la negociación colectiva.

El segundo tipo es la **representación para la seguridad del centro de trabajo** (*Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nel Sito Productivo* - RLSSP), que también se origina en acuerdos en el sector de la construcción y el transporte, para que represente los intereses de salud y seguridad de los trabajadores en lugares de trabajo con múltiples empleadores. En 2008, este papel del RLSSP se institucionalizó respecto a puertos, obras de construcción y centros de producción complejos, caracterizados por una alta densidad de mano de obra y por la presencia de numerosas empresas.

Los mejores ejemplos de buenas prácticas se encuentran principalmente en el norte de Italia, en los sectores de manufactura y construcción, y en los puertos en lo que se refiere a la

representación en los centros de trabajo (emplazamiento productivo - los RLSSPs). Se demuestra que, si se dan determinadas condiciones previas, en situaciones, los TUPAS pueden contribuir de manera sustancial y única en apoyo de la seguridad y salud en las pequeñas empresas, puesto que su participación activa les permite desempeñar un papel importante como **"punto de referencia para las plantillas y direcciones**, ayudándoles a cumplir las normas legales y a encontrar las mejores soluciones a los problemas de salud y seguridad en el trabajo.

Sin embargo, nuestros resultados muestran que, si bien los RLST tienen oportunidades para expresar su opinión sobre las prácticas de información y consulta, son pocos los que pueden negociar porque las pequeñas empresas carecen de una cultura de relaciones laborales, negociación, diálogo social. Por lo tanto, las actividades de negociación formal están especialmente orientadas hacia el nivel territorial y a la consecución de acuerdos y protocolos con las asociaciones empresariales y las instituciones.

Las experiencias más eficaces basadas en la cooperación son las promovidas por los organismos bilaterales, más estructurados. Y en estos casos, parece haber **varios factores determinantes de dicha eficacia**: un número de RLSTs adecuado (que también depende de una alta presencia de empresas afiliadas y un nivel significativo de inversión económica); el desarrollo de intervenciones planificadas localmente (que incluyen estrategias compartidas por los interlocutores sociales y las instituciones); proyectos promovidos por los sindicatos centrados en temas específicos; la

presencia continua de los RLSTs en el territorio (así como el establecimiento de oficinas locales y la participación de los RLSTs en los cursos de formación para los trabajadores); y la provisión de herramientas apropiadas (incluyendo equipamiento informático) y capacitación para apoyar a los RLSTs.

Sin embargo, los órganos bilaterales funcionan de manera muy diferente en las distintas regiones, y **las estrategias comunes están poco desarrolladas a nivel nacional**. Asimismo, en cuanto al papel del RLST, persisten problemas significativos de cobertura en muchos contextos territoriales y sectoriales, caracterizados por una fragmentación y fisura entre estas empresas y los contextos económicos en los que se sitúan.

Los resultados de la investigación sugieren **la importancia de que interlocutores sociales** autoridades públicas, profesionales de la SST y organizaciones de pequeñas empresas tengan un enfoque cooperativo (mediante estrategias trilaterales y bilaterales), para apoyar el papel de estos TUPAS. En particular, las instituciones locales desempeñan un papel clave. Al mismo tiempo, los sindicatos deben apoyar estas figuras a todos los niveles, incluido el papel básico de las federaciones sectoriales y de los sindicatos locales.

Dicho esto, los resultados también muestran que **los RLSTs son, cuando es necesario, capaces de recurrir a estrategias más basadas en el conflicto** dirigidas a movilizar acciones colectivas para apoyar la protección de la SST y el bienestar de trabajadores y trabajadoras cuando se enfrentan a graves abusos por parte de las empresas.

EXISTEN EJEMPLOS Y LOS PODEMOS CONTAR

ESPAÑA

DIVERSIDAD DE EXPERIENCIAS REGIONALES Y SECTORIALES

A pesar de la ausencia de obligación legal, **en España existen varias experiencias de TUPAs**. Todas ellas contemplan **personal experto en salud y seguridad que visita pequeñas empresas**. Algunas se basan en acuerdos tripartitos de ámbito regional, y otras en acuerdos sectoriales bipartitos entre las asociaciones empresariales y los sindicatos. Cada caso se basa en su propio acuerdo, autónomo y original.

Una de las peculiaridades de las experiencias españolas es que hay acuerdos que contemplan el nombramiento de personas expertas externas que interactúan con los sistemas de gestión de la salud y la seguridad de las pequeñas empresas, no sólo por parte de los sindicatos (auténticos TUPAs), **sino también por parte de las asociaciones empresariales**. Estos agentes preventivos actúan conjuntamente o por separado, dependiendo del acuerdo existente. Incluso hay casos en los que los equipos de visita incluyen a personal competente de la Administración Regional.

En Asturias, Castilla-La Mancha, Castilla León y Madrid, **los gobiernos regionales financian equipos de personas nombradas por los sindicatos y las asociaciones de empresarios para visitar las pequeñas empresas del territorio**. Navarra estuvo haciéndolo durante varios años, y está considerando volver a implantarlo.

En el **sector de la construcción**, existen diferentes acuerdos (financiados con cargo a una cuota por trabajador que abona la patronal) que habilitan a agentes sindicales y de la patronal para visitar obras. En Castilla y León existe un acuerdo particularmente destacable entre **el gobierno regional, sus contratistas de obras forestales y el sindicato territorial**, que permite a los TUPAs visitar los tajos, adentrándose en el bosque.

En todos los casos, el objetivo de las visitas es **ayudar a identificar problemas, hacer propuestas para corregirlos y mejorar la**

gestión de la prevención. Algunas visitas se llevan a cabo con la ayuda de un checklist y se centran en aspectos de gestión, mientras que otros tienen en cuenta todos los factores de riesgo, incluidos los productos químicos, la ergonomía y la organización del trabajo.

A pesar de la dificultad intrínseca de producir evidencias cuantitativas del impacto de los TUPAs, el programa forestal de Castilla y León ha permitido **reducir los accidentes en este sector de alto riesgo en casi un 45%** entre 2007 y 2014.

Del mismo modo, los datos recogidos **en Asturias muestran mejoras significativas en el desempeño preventivo como resultado de las visitas**, tanto analizando la progresión de una misma empresa en un año determinado, como comparando los resultados agregados en diferentes años.

Estas experiencias son particularmente valiosas por:

1. Su **alcance es significativo**: se estima que llegan a cubrir al menos al 40% de los trabajadores de empresas de menos de 50 trabajadores.
2. La capacidad de alcanzar acuerdos de esta naturaleza es indicativa de la **cooperación constructiva de los interlocutores sociales**, que demuestran su voluntad de negociar más allá del salario y la jornada. La construcción de regulaciones autónomas con el nivel de complejidad requerido para la implementación de los TUPAs refuerza el papel representativo de los agentes sociales, les da legitimidad y también instaura un círculo virtuoso de confianza mutua y cooperación.
3. La **elevada satisfacción** de todas las partes implicadas con el desarrollo y los resultados de los acuerdos. Una vez establecidos, se mantienen y se renuevan casi automáticamente.
4. La **mejora en la cultura general de prevención**, que las partes firmantes consideran consecuencia de los acuerdos.

EXISTEN EJEMPLOS Y LOS PODEMOS CONTAR

REINO UNIDO

INICIATIVAS A PEQUEÑA ESCALA, PERO SIGNIFICATIVAS

En el Reino Unido, desde principios de los años noventa ha habido iniciativas intermitentes impulsadas por los sindicatos, a menudo apoyadas por autoridades y asociaciones de empresarios, para introducir **"representantes de seguridad itinerantes"**. Las evaluaciones de estas experiencias han puesto de relieve sus características positivas:

'... la actividad de los asesores de seguridad de los trabajadores puede marcar una diferencia en las prácticas de salud y seguridad en los lugares de trabajo pequeños.'
(Shaw and Turner 2003)

Además de experiencias anteriores en el sector agrícola, se pueden encontrar otros acuerdos voluntarios resultantes de convenios colectivos, como los que existen en algunos subsectores de los **servicios financieros** y de la **construcción**. En el sector bancario, por ejemplo, existen acuerdos voluntarios entre sindicatos y empleadores del sector para permitir a la representación sindical el **acceso a lugares de trabajo en un ámbito regional**. En algunas grandes obras de construcción en las que los contratistas principales se encuentran entre las mayores empresas de construcción, **"coordinadores" sindicales** de salud y seguridad a tiempo completo proporcionan representación no sólo a las personas empleadas por estos contratistas principales sino también, mediante acuerdo con ellos, a las empleadas por otros contratistas y subcontratistas.

Estas estrategias para mejorar la salud y la seguridad en las pequeñas empresas también se dan en sectores en los que hay un gran número de trabajadores en micro y pequeñas empresas. Aquí, durante muchos años, los sindicatos no intentaron

abiertamente establecer esquemas formales de representación regional. Sin embargo muchas de sus prácticas reflejan elementos de esos esquemas que se fueron **fusionando gradualmente en estrategias de organización** en las que son explícitos. El Sindicato de Trabajadores de la Distribución de Tiendas y Afines (USDAW), por ejemplo, tiene un sistema bien desarrollado para representar a su afiliación en pequeños lugares de trabajo mediante el nombramiento de organizadores (muchos de los cuales son antiguos representantes en el lugar de trabajo) que cubren un gran número de lugares de trabajo diferentes, generalmente dentro de una región en particular. La salud y la seguridad es una cuestión importante para estos organizadores sindicales, que proporcionan asesoramiento e información, realizan gestiones ante la dirección y pueden participar en la investigación de riesgos y accidentes.

En 2018, la TUC elaboró una guía sobre la representación de trabajadores y trabajadoras en las micro y pequeñas empresas en las que se mencionan las disposiciones especiales que permiten a los sindicatos de actores y músicos tener este tipo de representación, señalando que nada impide que **los sindicatos negocien acuerdos similares que cubran sus propios sectores** e indicando que incluso pueden negociar mejoras en sus acuerdos actuales para que los representantes de seguridad puedan representar a los trabajadores de varios lugares de trabajo diferentes o de una amplia gama de empleadores. Se dan ejemplos de representantes sindicales con autoridad para inspeccionar el trabajo de los contratistas y discutir cuestiones de seguridad con las plantillas; y de sindicatos que han negociado con éxito acuerdos para que los representantes de seguridad cubran múltiples lugares de trabajo, como en el sector del voluntariado en

la educación y en el servicio de salud, a veces incluso cuando no hay miembros del sindicato (TUC 2018)

Se trata de ejemplos a pequeña escala, *ad hoc* y no evaluados. Sin embargo, dos de sus características son llamativas: En primer lugar, **la similitud de sus enfoques y la relevancia del papel que desempeñan los TUPAs en cada uno de ellos**. Por lo general, estos planes se apoyan en negociaciones locales para llegar a acuerdos con los empleadores sobre a su actividad. A menudo son el resultado de acciones conjuntas entre más de un sindicato y a menudo respecto a varios empleadores. Los acuerdos permiten, por ejemplo, que los representantes existentes amplíen su cobertura a personas empleadas por otros empleadores, que pueden estar trabajando en el mismo lugar de trabajo o en diferentes lugares de trabajo, dentro de la misma localidad. O son el resultado de acuerdos negociados entre sindicatos y grandes empleadores con múltiples lugares de trabajo y sistemas de gestión fragmentados, que permiten que los representantes basados en un sitio se desplacen y accedan a otros sitios operados por el mismo empleador.

Su segunda característica llamativa es la similitud con los enfoques expuestos respecto a otras partes de Europa, especialmente España e Italia. Aunque en el Reino Unido las iniciativas son generalmente locales y a pequeña escala, y responden a necesidades percibidas localmente y posibilitadas por la naturaleza de las relaciones laborales locales, su existencia y persistencia sugiere que un conjunto similar de precondiciones puede determinar el desarrollo y funcionamiento efectivo de intervenciones que involucren a TUPAs, dondequiera que se encuentren.

EN CONCLUSIÓN

El informe de investigación del que se nutre este folleto presenta una relación completa y detallada de **iniciativas exitosas, impulsadas por los sindicatos** y hechas a la medida de las necesidades de trabajadores y trabajadoras y de los gerentes-propietarios de micro y pequeñas empresas de varios Estados miembros de la UE, para la participación en salud y seguridad en el trabajo. El informe demuestra que:

- 1) Los TUPAs son una herramienta potencialmente útil para mejorar el desempeño en salud y seguridad en el trabajo en micro y pequeñas empresas porque, como muestra la evidencia científica, **el contacto cara a cara con "agentes de cambio" es, con mucho, la forma más efectiva de lograr una intervención exitosa.**
- 2) La investigación demuestra además la importancia de la información, las aptitudes y la formación para apoyar las **considerables habilidades que necesitan los TUPAs** en todos los países para ganarse la confianza y la cooperación de los trabajadores y de los gerentes-propietarios de las micro y pequeñas empresas.
- 3) ¿Cuáles son los **elementos clave** que hacen que los esquemas de TUPAs funcionen?
 - a. La **competencia**, confianza y habilidades singulares que los TUPAs han demostrado ser capaces de desarrollar y aplicar.
 - b. Los **apoyos** que los sindicatos y organismos bipartitos proporcionan, ayudando a dotarles de estos atributos.
 - c. **Financiación** adecuada y sostenida.
 - d. Asignación adecuada de **medios materiales y capacitación** para que los TUPAs desarrollen sus intervenciones en las micro y pequeñas empresas.
 - e. Un marco de **cooperación institucional** entre sindicatos, organizaciones de empresarios, agencias reguladoras y autoridades públicas.
- 4) Los TUPAs con los que nos reunimos eran por lo general considerados interlocutores bien formados, bien informados, experimentados, seguros y competentes en SST tanto por los trabajadores como por los gerentes-propietarios de micro y pequeñas empresas. La mayoría había logrado **mejoras significativas en la cultura** y el desempeño preventivo en las micro y pequeñas empresas que habían visitado y a las que habían ayudado.
- 5) **La voluntad política** de adoptar políticas y estrategias a nivel macro para apoyar la extensión y dotación de recursos de los esquemas que involucran a los TUPAs es determinante para su multiplicación y difusión.
- 6) Además de los TUPAs, los sindicatos de los cuatro países estudiados han **emprendido otro tipo de acciones para apoyar los procesos de intervención sobre SST en las pequeñas empresas**, tales como estructuras conjuntas para apoyar a los trabajadores y empleadores con asesoramiento, información y formación. Los sindicatos también han intervenido en las cadenas de suministro en sectores como el transporte, los textiles y la construcción, tanto a nivel nacional como mundial, para influir en las condiciones de trabajo de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas, que a menudo se encuentran en sus extremos.
- 7) Como **barreras** para el desarrollo más amplio de los esquemas de TUPAs, subrayamos las siguientes:
 - a. Considerable resistencia a la adopción generalizada de tales enfoques por parte de las patronales y de sus partidarios políticos en el gobierno.
 - b. Los reguladores se muestran cautelosos a la hora de dar apoyo a programas sin el apoyo de los interlocutores sociales.
 - c. Los sindicatos no están en condiciones de invertir recursos y esfuerzos en iniciativas dirigidas a grupos de trabajadores entre los que tienen pocos miembros. Por lo tanto la experiencia demuestra que la representación de trabajadores y trabajadoras a través de sistemas parecidos a los TUPAs puede proporcionar a las empresas y a las personas trabajadores de micro y pequeñas empresas en países muy diversos de la UE un importante apoyo en prevención de riesgos laborales. Con voluntad política, sistemas efectivos similares podrían extenderse en la UE.



Las experiencias recogidas en este proyecto por lo tanto demuestran que la representación de trabajadores y trabajadoras a través de sistemas parecidos a los TUPAs puede proporcionar a micro y pequeñas empresas y a sus plantillas un apoyo significativo en su desempeño preventivo en muy distintos países de la UE. Con voluntad política **sistemas parecidos podrían extenderse más ampliamente** por la UE.





Visita nuestra web para descargar el informe final
y más información sobre el proyecto TUPAs.

<https://istas.net/TUPAsproject>



Para saber más:

<https://istas.net>

<https://www.cardiff.ac.uk>

<http://www.fondazionedivittorio.it>

<http://www.solidarnosc.org.pl>

