



# FOMENTO DE LA PREVENCIÓN EN PYMES A TRAVÉS DE VISITAS. Informe de opinión de agentes sociales e institucionales

FINANCIADO POR:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



istas

# ÍNDICE

GUÍA DE LECTURA	4
INTRODUCCIÓN	5
Objetivos	7
Metodología	8
CONTEXTO Y MARCO CONTRACTUAL	9
Antecedentes, el caso sueco	10
El marco normativo español	10
Las empresas pequeñas y micro	13
La literatura sobre la efectividad de los delegados territoriales	17
Resultados	17
Sobre los acuerdos	17
Sobre las visitas	18
Características singulares de los agentes y las visitas	20
Factores de éxito de los programas según las personas informantes	20
Aspectos a destacar de algunas experiencias	20
Conclusiones	22
Bibliografía	23
RESULTADOS DEL GRUPO DE VALIDACIÓN CON AGENTES SOCIALES E INSTITUCIONALES INTERESADOS	24
ANEXOS	
Tabla resumen de las características principales de las experiencias analizadas	30
Ficha técnica entrevistas realizadas	66
Ficha técnica del grupo de validación con agentes sociales e institucionales	67

Autoría: ISTAS – CCOO

Edita: EDIPAG

Valencia, 2019

Este trabajo se realiza al amparo de la convocatoria ordinaria 2018 de la FEPRL FSP en el marco del proyecto Asistencia técnica e información para el fomento de la prevención de riesgos laborales (Código de Acción AI2018-0006)



## GUÍA DE LECTURA

En el presente documento recogemos los resultados del proyecto “Fomento de la prevención en PYMES a través de visitas. Informe de opinión de agentes sociales e institucionales”, de conformidad con los términos en los que fue aprobado por la FUNPRL.

Así, empezamos presentando un informe sobre la situación en España de la participación de las plantillas en prevención de riesgos laborales en empresas de menos de 50 personas. Un primer borrador de dicho informe fue presentado a agentes sociales e institucionales para su validación y discusión, y la versión

que aquí se presenta recoge las sugerencias y observaciones que se plantearon en ese proceso.

A continuación se incluye un informe sobre características y resultados concretos de la fase de debate del proyecto, identificando participantes y un resumen de los contenidos de las aportaciones realizadas.

Finalmente en Anexo presentamos tanto la tabla en la que hemos tabulado los resultados del trabajo de búsqueda de experiencias de participación en el segmento de empresas de menos de 50 trabajadores, como la ficha técnica de las entrevistas realizadas.

## INTRODUCCIÓN

Nuestra legislación no prevé una figura asimilable a los/as **representantes territoriales y/o sectoriales de seguridad y salud** que tiene ya una larga tradición en Suecia (Frick, 1998). Sin embargo, estas figuras resonaron mucho durante el proceso de negociación institucional en torno a la transposición de la Directiva 89/391 sobre salud y seguridad en el trabajo. Los sindicatos defendieron que la Ley que tenía que transponer la Directiva Marco debía crear sistemas de representación adicionales a los previstos para los lugares de trabajo, creando una representación con ámbito de actuación territorial o y/o sectorial. Aunque la demanda llegó a recogerse en algunos borradores de la LPRL de los años 1992/1993, desapareció del texto definitivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) aprobada en 1995.

El objetivo de la propuesta era crear una figura que

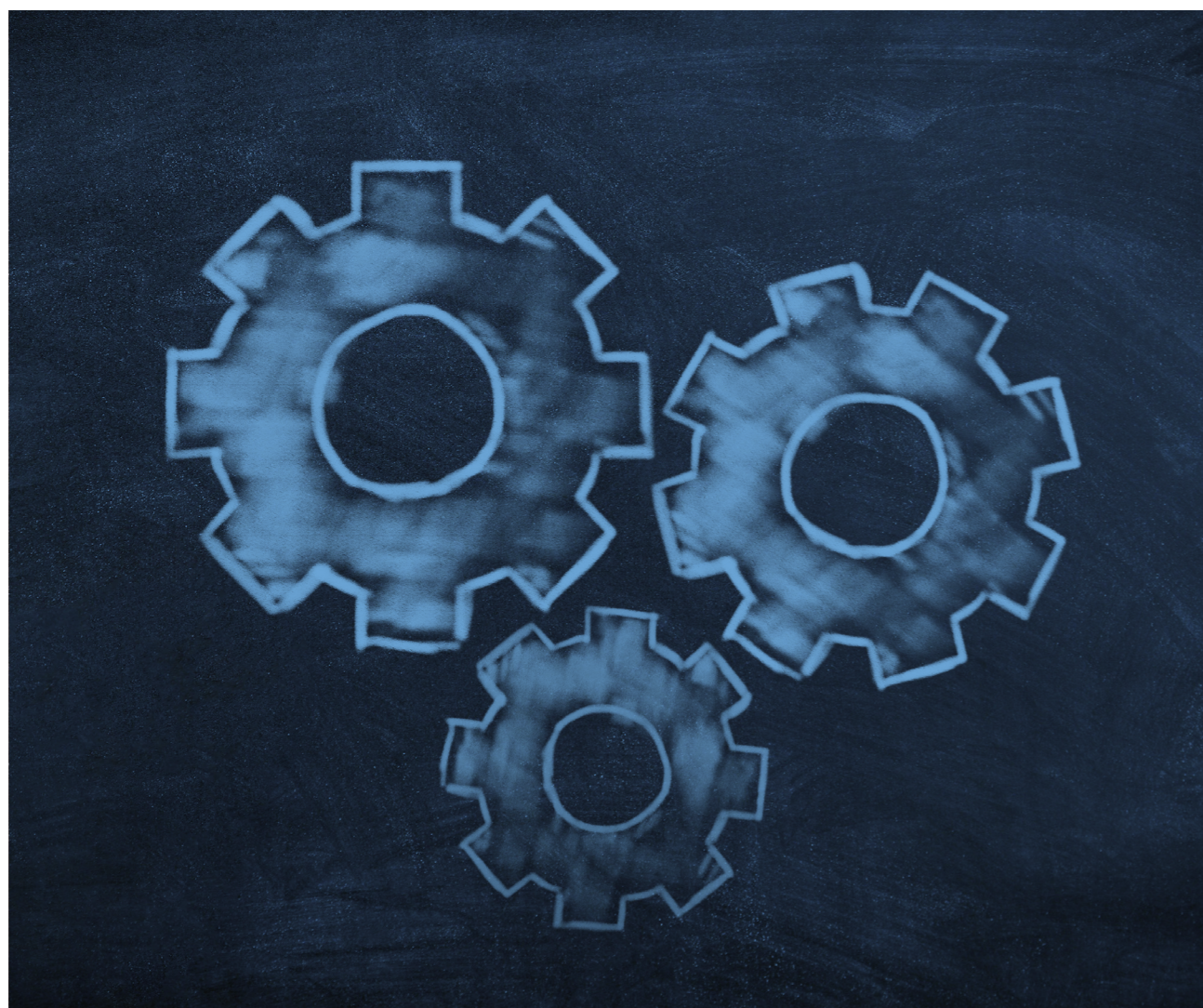
- Permitiera ejercer la tutela sindical en salud laboral de las plantillas empleadas en empresas que carecen de representantes elegidos por los trabajadores;
- Brindara apoyo técnico sindical en salud laboral a la representación existente y
- Diera respuesta a la previsible debilidad de las **empresas pequeñas y micro (EPyM)** para articular los mecanismos de gestión preventiva que se estaban diseñando.

Es decir, por una parte, se pretendía hacer realidad la participación de los trabajadores en las condiciones de trabajo que afectan al bienestar, la salud y seguridad y por otra dinamizar la gestión preventiva y suplir así algunas de las deficiencias que caracterizan a estas empresas.

En los hechos, finalmente, en lugar de crear las figuras reclamadas por los sindicatos, la LPRL incluyó dos elementos que abrían la puerta a desarrollos posteriores:

- el artículo 35 crea la posibilidad de que, a través de la negociación, pueda acordarse que las competencias reconocidas a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados por convenios. Y
- mediante la Disposición adicional quinta, la LPRL vino a reconocer la necesidad de brindar protección adicional a las y los trabajadores empleados en las empresas más pequeñas. Y para responder a esa necesidad, dispuso la creación de una Fundación con el fin de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas; disposición que más adelante se concretó en la creación de la actualmente denominada Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, FEPRL).

Apoyándose en esos antecedentes y en la evidencia de que en los segmentos de empresas más pequeñas se siguen obteniendo resultados en salud y seguridad peores, los sindicatos han seguido planteando, en los muy diversos ámbitos de negociación colectiva en los que participan, que:



1. Es necesario reforzar la acción de los poderes públicos y de los agentes sociales dirigidas específicamente a la protección de los trabajadores y trabajadoras empleadas en las empresas de este segmento y
2. Para dar respuesta a la necesidad de acercar la PRL a las EPyM se pueden utilizar fórmulas inspiradas en el modelo sueco.

Y así, especialmente desde comienzos de este siglo, se han ido logrando distintos tipos de acuerdos que incluyen fórmulas para establecer unos agentes sindicales externos que realizan visitas a microempresas para reforzar la participación de las y los trabajadores y mejorar la prevención de riesgos laborales.

Como se refleja a lo largo de este informe actualmente, a falta de normativa estatal, están funcionando en España diversas figuras basadas en **acuerdos** territoriales y sectoriales que responden a un diagnóstico común: es necesario promover la gestión preventiva en las empresas pequeñas y micro, asegurar una mayor protección de las personas empleadas en las empresas más pequeñas y reforzar los cauces participativos.

¿Cuáles son las necesidades a las que responden estos acuerdos? Los textos de los acuerdos que hemos identificado no se extienden demasiado en el diagnóstico. Mediante las entrevistas realizadas observamos que esta necesidad es enunciada de distintas formas: desde reforzar la prevención de riesgos laborales en las microempresas pasando por reforzar el control de la calidad de la actividad preventiva en el contexto actual de restricción del gasto público, hasta reforzar la voz en salud y seguridad de los y las trabajadores/as que carecen de representación, por poner ejemplos. En todo caso, la existencia de un buen número de acuerdos así como la persistencia en el tiempo de varios de estos, ponen de manifiesto que los agentes sociales comparten una lectura común de las necesidades y que ven en estas figuras una respuesta idónea.

Como se verá en este informe, los acuerdos que en España han creado las variantes de representantes territoriales y/o sectoriales de seguridad y salud (en adelante, DTP delegados territoriales de prevención) no siguen una fórmula única; podría decirse que cada acuerdo los define en forma singular.

Es decir: aunque todas se inspiran en el modelo sueco, cada acuerdo les da características originales y bastante diferenciadas. Esto seguramente se explique en el hecho de que estos acuerdos son el resultado de las circunstancias políticas y económicas particulares en las que se forjaron, y no de un diseño que haya resultado de un análisis contextual y conceptual compartido, como el que viene a promover este trabajo.

Algunas fórmulas se inscriben en acuerdos más amplios, resultado de negociaciones bipartitas y/o tripartitas que trascienden al área de la salud laboral; además, en muchos casos el acuerdo que crea la figura incluye además otras actuaciones en el terreno de la promoción de la salud laboral y el asesoramiento sindical a delegados/as y trabajadores/as. También hemos encontrado que se han creado figuras de este tipo con financiación normalmente por la FEPR, inspiradas también en el modelo sueco, pero que se realizan en el marco de proyectos finalistas y con plazos muy acotados.

Justamente, **este es el principal foco de este informe: presentar una descripción de las principales características de las figuras que están funcionando así como de otras que no han tenido continuidad.** El objetivo es proporcionar una visión comparativa y conceptual. Un documento que enriquezca y propicie el debate en torno a la aportación de esta figura reivindicada desde hace tiempo por los sindicatos, en el contexto de las necesidades de este segmento de empresas.

Antes de seguir, conviene detenerse brevemente sobre el nada baladí problema del nombre que se le da a esta figura. Desde los sindicatos se tiende a utilizar la expresión “delegados territoriales o sectoriales de prevención” que alude a la experiencia sueca, así como al nombre que para la misma figura se utiliza en Italia y al que estuvo fugazmente en el anteproyecto de la LPRL.

Sin embargo ese nombre tiene el doble inconveniente de suscitar inquietud y rechazo en la parte empresarial, y además sugerir la existencia de funciones representativas, prerrogativas y derechos en beneficio de personas que, en las experiencias españolas, no las tienen del todo.

El proyecto europeo que se dedicó a estudiar estas experiencias desde una perspectiva comparativa los denominó TUPAs (Trade Unión Preventive Agents), o sea agentes preventivos sindicales. Esta denominación tampoco es del todo útil para el caso español, en el que es muy frecuente que las personas que visitan sean designadas tanto por los sindicatos como por las organizaciones empresariales.

Se podría utilizar la denominación Agentes Preventivos Externos, pero tiene el defecto de no expresar que esas figuras están designadas por los agentes sociales, lo que las distingue de otras (técnicos habilitados, por ejemplo...) que puedan dedicarse a visitar. Así que la denominación más correcta parecería ser la de “Agentes Preventivos Externos designados por los agentes sociales”, pero es demasiado larga y algo cacofónica, por la repetición del término agentes.

También podría hablarse de Agentes Preventivos Externos Sindicales y Empresariales, que aún siendo correcta y bastante autoexplicativa no tiene ningún arraigo en el habla (como muchas de las que hemos comentado). En el ámbito de este trabajo vamos a utilizar la expresión “Agentes Preventivos Externos” (APE) ya que el contexto general deja muy claro que están designados por las partes sociales.

**En la introducción describimos esquemáticamente el contexto en el que surgen las experiencias en España y la metodología aplicada para la recogida de datos y para su análisis.**

Seguidamente se presentan los resultados, en parte en formato Tabla.

## Objetivos

El objetivo de este informe es presentar experiencias significativas de DTP que se han dado en España para propiciar un debate sobre fortalezas, debilidades y replicabilidad de esas experiencias con actores sociales e institucionales.

Para ello, se ha buscado identificar el mayor número de acuerdos y estudiar sus principales características, en perspectiva comparada.

Este estudio de casos españoles aprovecha parcialmente los resultados de un estudio previo desarrollado en el Proyecto Trade Union Preventive Agents (TUPAs) financiado por la Comisión Europea (VP/2016/004) centrado en iniciativas de este tipo en España, Italia, Suecia y Gran Bretaña, que permitió estudiar el marco conceptual y el caso de las figuras de este tipo existentes en cuatro Comunidades Autónomas (CCAA): Asturias, Madrid, Castilla y León y Castilla-La Mancha.

## Metodología

La primera fase del estudio anterior, que denominamos de mapeo, consistió en una identificación de acuerdos firmados por las organizaciones sindicales, lo que era necesario por ser éste un fenómeno para el que en España se carecía de estudios previos posteriores al de Walters (2002).

Esta identificación comenzó con un cuestionario propio que se remitió a las áreas de salud laboral de las organizaciones (territoriales y sectoriales) de CCOO. La información así recogida fue luego completada mediante entrevistas telefónicas con esos mismos informantes y con la Secretaría Confederal de Salud Laboral de CCOO.

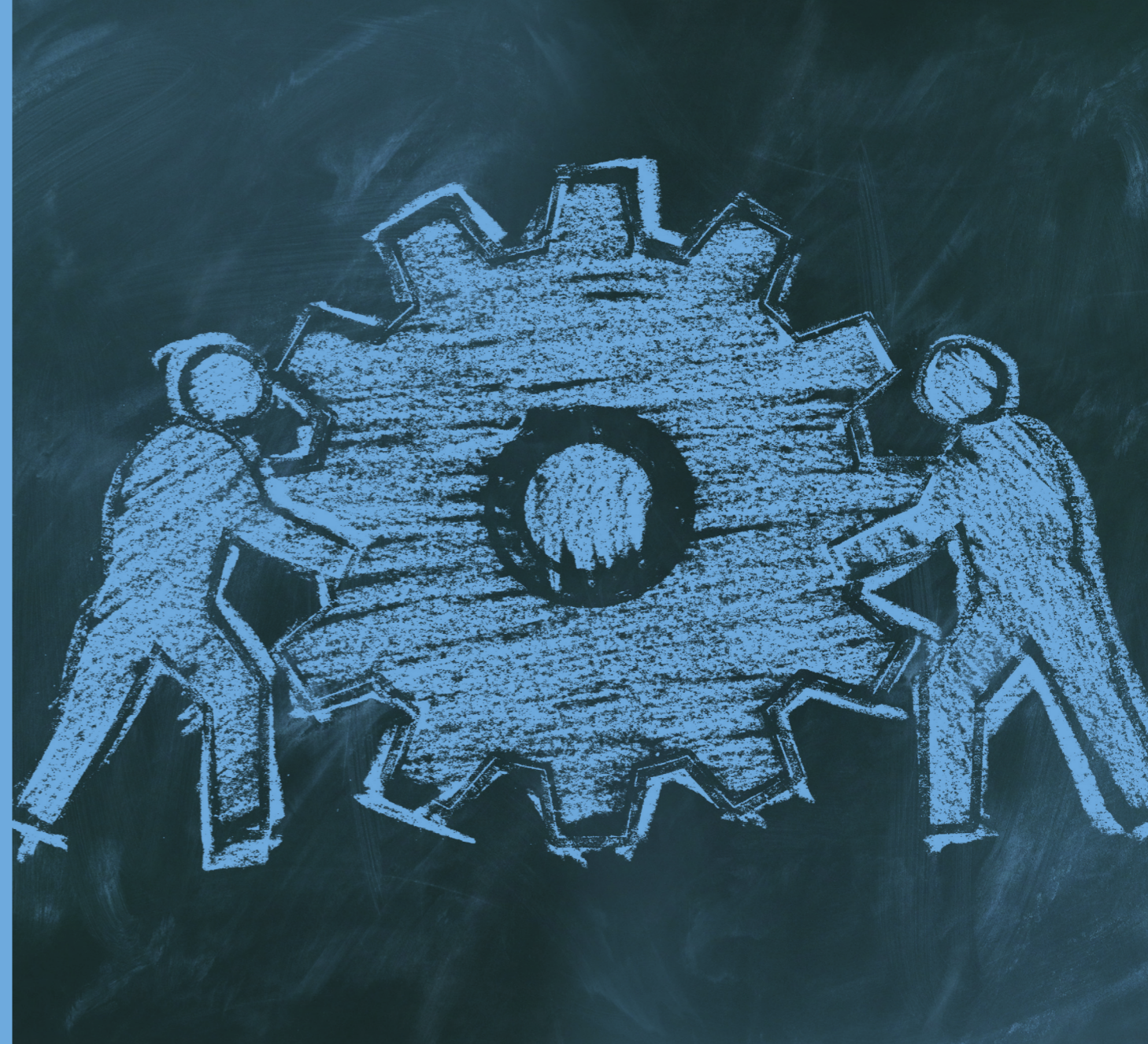
Tras la fase de mapeo, una vez identificados los acuerdos vigentes en ese momento en CCAA, se seleccionaron siete programas de visitas diferentes en cuatro territorios.

Para recabar información y describirlos se elaboró un guión común. Se recogió información mediante entrevistas con informantes clave (n=25) que incluyeron representantes sindicales, de organizaciones empresariales, de Administraciones Públicas y de personas que desempeñan la labor de Agentes Preventivos Externos. También se estudiaron los textos de los acuerdos, memorias de los programas, y otra información relevante.

A partir de ahí, según el interés que despertaron en los socios del proyecto comparativo europeo, se escogieron dos de estos programas para ser expuestos en el informe con mayor profundidad (los informes están disponibles en Walters, Frick y Wadsworth, 2018).

Al arrancar este nuevo proyecto se incluyeron más casos y se elaboró una herramienta analítica para abordar una caracterización comparativa de las experiencias. Así, aplicando el marco conceptual del proyecto TUPAS y las variables relevantes para la descripción del contexto español, se han seleccionado una serie de descriptores que permiten presentar una completa tipología de casos y abordar su estudio comparativo.

De este modo, se ha obtenido una tabla que recoge los aspectos que singularizan a cada una de las experiencias, y que incluye tanto las siete experiencias que se estudiaron anteriormente como otras siete que se analizaron para este informe



# CONTEXTO Y MARCO CONCEPTUAL

## Antecedentes: el caso sueco

Los Regional Safety Reps (RSR) suecos son el precedente más antiguo de esta figura; entraron a formar parte de la normativa sueca en 1974, aunque hubo acuerdos sectoriales previos, desde 1949. Además, la participación de los trabajadores en salud laboral estaba reconocida desde bastante antes. Actualmente continúan existiendo, con delegados de prevención activos en todos los sectores, aunque en algún momento, por los avatares políticos han sido puestos en cuestión. Son el único sistema de este tipo que cubre (casi) todo el mercado laboral.

Además de apoyarse en la legislación, los RSR suecos tienen asignados recursos acordados entre los agentes sociales y el Estado, y cuentan con aportaciones de los presupuestos de los propios sindicatos,

La normativa establece que los sindicatos pueden, mediante esta figura, ejercer la representación de los trabajadores y visitar todos los lugares de trabajo en los que haya una persona afiliada al sindicato, y siempre que en esa empresa no esté constituido un comité de seguridad y salud.

En la práctica, los RSR visitan empresas pequeñas y micro, hasta 50 trabajadores. Su tarea consiste, siguiendo la ley sueca, en

- Actuar como delegados de prevención itinerantes que inspeccionan e investigan las condiciones de salud y seguridad laborales en las pequeñas empresas y solicitar que se efectúen los cambios que consideren necesarios para lograr mejoras en el entorno laboral.
- Promover la participación de los trabajadores en la salud y seguridad laboral, incluidas las tareas de reclutar, formar y apoyar a los delegados de prevención de riesgos de las empresas.
- Activar la gestión preventiva, en el marco global de la gestión sistemática del entorno laboral en las pequeñas empresas.

Parte de los RSR suecos ejercen esta tarea a tiempo parcial, pues siguen trabajando en sus empresas, en las que son delegados de prevención. El resto son contratados por los sindicatos a jornada completa. Ambos tipos pueden inspeccionar los locales de las empresas pequeñas y revisar la documentación, para dar apoyo a los gerentes y a los trabajadores de este segmento de empresas en sus actividades de prevención de riesgos laborales.

## El marco normativo español

La LPRL supuso varias rupturas conceptuales respecto del ordenamiento español anterior. La prevención de riesgos laborales fue definida como responsabilidad de la empresa, que tiene el deber de proteger la salud y seguridad de las y los trabajadores/as. Para ello de acuerdo a lo previsto en la LPRL, complementada por el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), las empresas han de gestionar de manera sistemática: identificar riesgos, elaborar planes de acción, y hacer un seguimiento de los resultados del plan en términos de salud y seguridad. Las formas de actuación a este respecto se adaptaron al tamaño de la compañía y a los riesgos de

cada actividad y tarea: en un primer momento se estableció que cada empresa debía contar con el apoyo de servicios de prevención de riesgos laborales, regulados en el RSP, aunque luego esta obligación fue suprimida para la mayor parte de las empresas más pequeñas, como se describe en el punto b) de este apartado. El tercer aspecto sobre el que se apoya la prevención, en la normativa, es la participación de los y las trabajadores, a través de representantes especializados.

### a) Las figuras para la representación de los/as trabajadores/as en salud laboral

Una de las rupturas más importantes que introdujo la LPRL respecto al ordenamiento anterior fue establecer la obligación empresarial de informar, consultar y dar participación a los trabajadores en los procesos de gestión de la prevención y en el control de los resultados de dicha gestión. Aunque esta participación es un derecho de todos los trabajadores, la LPRL potenció especialmente la participación indirecta, representativa, mediante delegados de prevención (en adelante, DP). Los DP son representantes del personal que tienen asignadas funciones de representación específicas en este terreno, y para ejercerla tienen acceso a la documentación preventiva de la empresa así como a recursos tales como crédito horario, despachos o locales, además de la indispensable formación para realizar estas funciones. El mecanismo previsto para esta participación respecto a la mayor parte de sus competencias, es la consulta. Para las empresas con 50 o más trabajadores, la LPRL dispuso la constitución de comités de seguridad y salud. Y para las empresas de mayor tamaño (>250), además, la LPRL reconoció derechos de participación en prevención de riesgos laborales a los trabajadores afiliados a un sindicato a través de sus representantes sindicales, que adquieren derechos que se suman a los reconocidos respecto a otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en sentido amplio, ya reconocidos en el Estatutos de los Trabajadores.

### b) Los Servicios de Prevención y el control público del cumplimiento de las obligaciones preventivas

Otra novedad importante que introdujo la LPRL fue que el contenido de la actividad preventiva se ha de planificar en cada empresa. El Real Decreto 39/1997 que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención creó unas entidades, los servicios de prevención (SP), para asistir a la empresa en el cumplimiento de sus obligaciones de gestión preventiva, aportando conocimiento técnico. El objetivo era reducir así la necesidad de control público de las condiciones de trabajo y de los resultados en salud y seguridad de las empresas. Con todo, las autoridades con competencias en el campo de la PRL (principalmente la laboral, pero también la de industria y la sanitaria) han de supervisar tanto el cumplimiento de los deberes empresariales como también sus resultados, y se reservan el derecho de activar mecanismos coercitivos, a través de sus respectivas inspecciones.

En los hechos, se puede decir que el control público de las condiciones de trabajo en España tiene poca cobertura (en término de ratios) y que funciona principalmente de manera reactiva.

Este no es un fenómeno exclusivamente español pues ha sido descrito para distintos países, y se ha explicado como resultado de las presiones sobre los gobiernos para minimizar las regulaciones, y también de la visión de que reducir el control y sanción puede atraer inversiones externas, que son consideradas esenciales para el modelo vigente de desarrollo y de creación de empleo. Tombs y Whyte por ejemplo, explican este fenómeno como uno de los efectos del avance exitoso del modelo neoliberal. En esta línea, la supervisión se guía por un enfoque conciliador hacia las empresas incumplidoras, que conlleva a que sólo les imponen sanciones por daños mortales o graves, visibles a corto plazo y raramente por la “mera” situación de riesgo.<sup>1</sup>

Otra característica relevante de la situación española es el reducido papel del Estado en el sistema científico-técnico y en la formación de técnicos especialistas en prevención de riesgos laborales y en las disciplinas técnicas en las que se apoya.

El modo en que España traspuso la Directiva marco, abocó a las empresas de menor tamaño a contratar los servicios de prevención con entidades externas y de carácter privado. La calidad de los servicios que proporcionan los SP es supervisada, al menos formalmente, por los poderes públicos. Sin embargo, pronto se hizo evidente el escaso impacto que estaban teniendo estos servicios sobre la actividad preventiva, lo cual fue denunciado no solo por los sindicatos. Este hecho recibió diversas respuestas normativas; como la limitación de las cadenas de subcontratación, que trasladan el riesgo laboral desde un núcleo de empresas “grandes” que dominan el mercado a una red de empresas débiles y en competencia entre sí, que les resta capacidad de gestión y amenaza su supervivencia. Una respuesta más reciente es el desarrollo de un sistema puesto en marcha en 2013 y que exige al titular de empresas que no superen los 25 trabajadores de recurrir a un SP si optan por gestionar personalmente la PRL con el apoyo de un sistema informático (Prevención 10). Las autoridades no han generado ninguna evidencia acerca de la amplitud de su uso y de su impacto real en la mejora de la prevención de riesgos laborales.

Por otra parte, también se introdujeron reformas en la normativa para reforzar el papel de los delegados y delegadas, dándole funciones en las cadenas de subcontratación y en los casos de concurrencia de empresas, para facilitar que lleven la prevención desde las empresas mayores a las más pequeñas, aunque estas disposiciones no tienen la entidad que tienen en Italia.

Hay que señalar, también, que los protocolos de los que se ha dotado la Inspección de Trabajo para el control de la gestión preventiva apenas consideran el papel de esta figura / y no hay más dispositivos específicos para darles apoyo activo que el apoyo sindical a través del asesoramiento y la formación. El apoyo público a la labor de los delegados de prevención (DP) en España es débil. Esto concuerda con los resultados de un estudio que señala que los DP no perciben un apoyo público claro, desconfían de la neutralidad de la autoridad laboral, consideran que el papel de los Servicios de Prevención es confuso, y perciben a la estructura sindical como su principal apoyo.

### c) El papel de las autoridades territoriales

Una característica singular del modelo de estado español es el amplio papel de las autoridades autonómicas que tienen competencias ejecutivas sobre aspectos sociales y laborales. Por ello, en relación a esos temas mantienen, en general, canales de diálogo social. Esto da origen a una diversidad de planes y programas de intervención y a grandes diferencias en los medios asignados para ello. Estos aspectos se ponen de manifiesto en la concreción de los planes regionales y programas que incluyen Agentes Preventivos Externos.

### Las empresas pequeñas y micro

Contamos con numerosas evidencias de que el vigente modelo de gestión preventiva obtiene resultados pobres en las empresas pequeñas (<50) y micro (<10). Las tasas de siniestralidad en estas son más altas y los/as trabajadores sufren mayor incidencia de problemas de salud (Nichols, 1989; Sørensen y otros, 2007). La importancia de este segmento de empresa en la economía española en términos de cuota de empleo (aproximadamente 40% del empleo, más del 98% del número de empresas, si se incluyen los autónomos), y también en términos de su contribución a la economía, su posición en la estructura y el funcionamiento de los mercados, además de su contribución más amplia a las sociedades europeas, hace que estos resultados constituyan un serio motivo de preocupación.

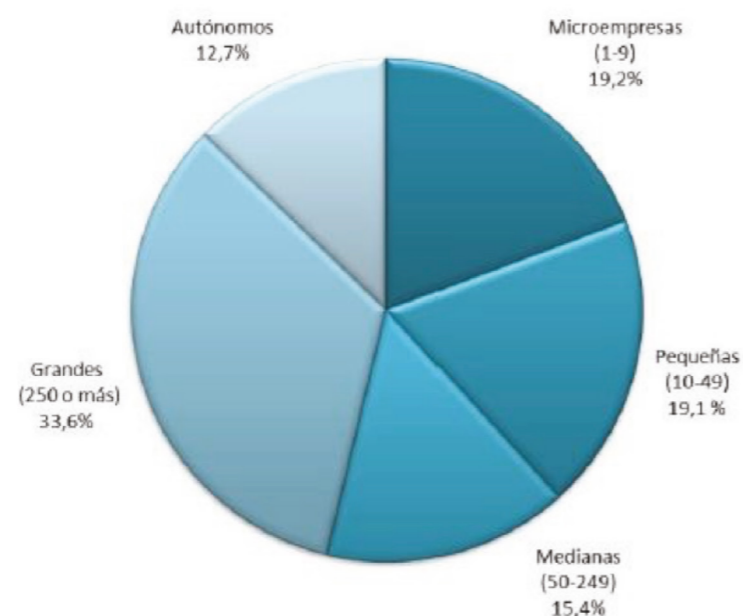
Las causas que se han señalado para estos malos resultados en seguridad y salud son diversas. Por una parte, los resultados estarían relacionados con la posición débil y vulnerable en la que se encuentran estas empresas en los mercados en los que ejercen su actividad, y su lucha por hacer frente a las presiones competitivas que determinan su supervivencia económica; su necesidad de cumplir con requisitos contractuales determinados por terceros más poderosos económicamente afecta a su capacidad para gestionar eficazmente la salud y seguridad; estos factores reducirían la prioridad que asignan a las medidas para la seguridad y la salud de sus trabajadores. Esto explicaría la escasez de recursos que dedican a la prevención y de habilidades, capacitación y conocimientos de los gerentes-propietarios (Walters, 2018).

**Tabla 3. Trabajadores inscritos en la Seguridad Social**

Empresas por tamaño	Trabajadores	Tasa de variación %	
		intermensual	Interanual
Autónomos <sup>2</sup>	1.982.283		0,47
<b>PYME (1-249 asalariados)</b>	<b>8.378.533</b>	<b>1,19</b>	<b>2,92</b>
Microempresas (1-9 asalariados)	2.999.270	0,44	0,89
Pequeñas (10-49 asalariados)	2.975.216	1,58	3,97
Medianas (50-249 asalariados)	2.404.047	1,66	4,24
Grandes (250 o más asalariados)	5.233.479	0,35	4,31
<b>Total trabajadores</b>	<b>15.594.295</b>		<b>3,06</b>

Fuente: MEySS

**Gráfico 5. Distribución del empleo por tamaño de empresa**

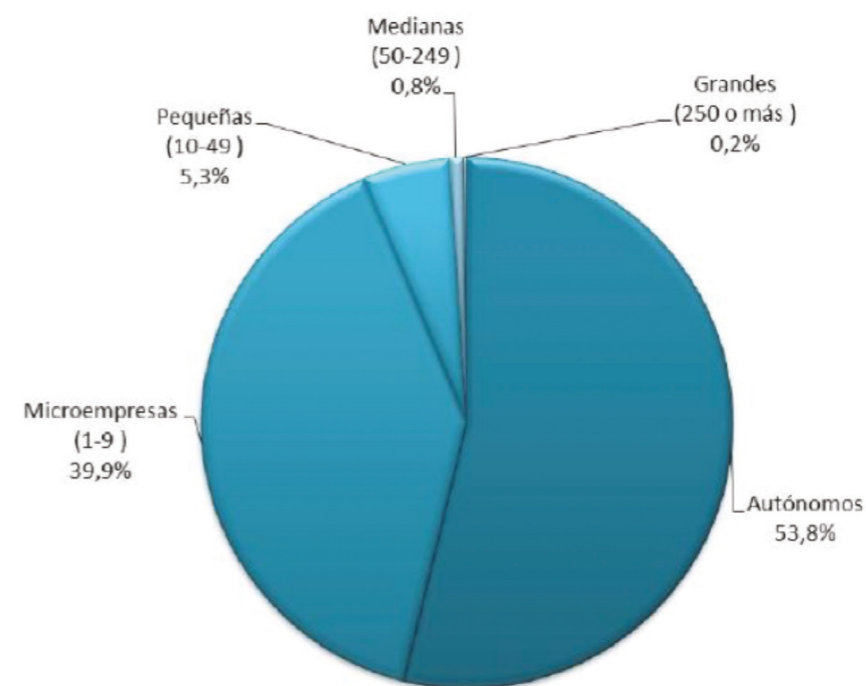


Fuente: MEySS Abril 2018

<sup>2</sup> Empleo atribuible a los autónomos propiamente dicho, según los últimos datos trimestrales de la Seguridad Social. Se considera que cada uno de ellos, tenga o no asalariados, genera un empleo por cuenta propia. Los asalariados de los autónomos propiamente dicho se atribuyen en esta tabla a PYME con asalariados. Ver también nota 1.

**Tabla 1**

**Gráfico 3. Distribución del número de empresas por tamaño**



Fuente: MEySS Abril 2018

**Tabla 2**

Por otra parte, los malos resultados en salud y seguridad estarían asociados a la debilidad de los mecanismos previstos en el marco normativo para introducir la prevención en este segmento de empresas (Narocki, 1997). La literatura reciente ha puesto en evidencia que ni los marcos regulatorios, ni las agencias encargadas de supervisar la aplicación de los mismos, ni los servicios de prevención destinados a apoyar la implementación de la prevención están logrando con su acción evitar que en este segmento de empresas las prácticas de gestión preventiva sean deficientes (Walters 2018a). Y esta debilidad está relacionada con el hecho de que estas agencias no están dotadas de recursos suficientes como para poder llegar y tener impacto sobre el enorme número de EPyM.

Por otra parte, la investigación reciente ha identificado elementos que sí “funcionan” en relación a la mejora de la salud y seguridad para los trabajadores de las EPyM. En este sentido se ha indicado que la forma más eficaz de lograr intervenciones exitosas es usar el contacto cara a cara de los agentes promotores del cambio, de distinto tipo, con los gerentes-propietarios. Sin embargo, para que estas intervenciones tengan alcance y sostenibilidad se requiere o bien contar con recursos abundantes o bien aplicar enfoques en los que diversos actores y procesos clave actúan mediante acciones combinadas.



Además, muchos estudios señalan que la actividad preventiva y el sistema de gestión de la prevención funcionan mejor y tienen mejores resultados en las empresas en las que existe participación de la plantilla. En particular, hay evidencias de que la presencia sindical en las empresas mejora los resultados en salud y seguridad; efecto que se produciría a través de mecanismos variados. En este sentido, se ha señalado que el propio control público se ve fortalecido con la participación de los trabajadores. La debilidad del control público de la actividad preventiva es mayor en sectores con escasa representación de los trabajadores. En una revisión de estudios sobre EEUU, se observó que los inspectores visitan con más frecuencia y más cuidadosamente a aquellas empresas con presencia de delegados sindicales, que en estas dan menos tiempo a la empresa para realizar correcciones, y que les imponen mayores sanciones <sup>1</sup>. También se ha observado que donde hay delegados de prevención, los trabajadores están más dispuestos a hablar con los inspectores de trabajo <sup>2</sup>. En este sentido, el control público se beneficia de la existencia de representantes de los trabajadores a la hora de determinar el cumplimiento o no de ciertas prescripciones de gestión preventiva. La mayoría de las veces, esta determinación no puede hacerse del modo dicotómico con el que suele actuar las inspecciones de trabajo sino que necesita entrar en matices científico-técnicos y en verificar prácticas, que les obligan a comprobar muchas dimensiones.

Los representantes de los trabajadores tienen capacidad para compensar la incapacidad pública de controlar más allá de los aspectos formales del cumplimiento de la ley <sup>3</sup> pues con su participación pueden opinar sobre gradaciones, con autonomía de criterio. Para ilustrar esto con un ejemplo, consideremos la obligada investigación de causas tras un accidente grave o mortal. A la hora de determinar el cumplimiento empresarial con sus obligaciones preventivas, toca dilucidar, entre otras cosas si el trabajador contaba con la formación previa necesaria para realizar la tarea en cuestión. En este caso, la inspección solo examina si consta en los papeles que el trabajador participó en algún tipo de acción formativa sin verificar qué tipo de formación recibió, ni su relevancia, su calidad, su actualización, etc. En cambio, la evidencia de que existe una respuesta a una consulta a los representantes de los trabajadores respecto a la formación permite verificar la calidad.

En los hechos, en España como en otros países de Europa, la representación especializada en salud y seguridad solo existe en aquellas empresas en las que han sido elegidos representantes de los trabajadores. Alrededor de la mitad de los asalariados españoles están empleados en empresas pequeñas y micro, que en su mayor parte carecen de dicha representación, carencia que no ha dejado de agravarse con la crisis económica y las últimas reformas laborales.

Además, los datos indican que cuando en las empresas más pequeños dichos representantes sí existen, encuentran muchas dificultades para asumir plenamente el papel representativo en prevención de riesgos laborales definido en la LPRL.

1 Walters, 2006  
2 Frick, 2006  
3 Hopkins, 2005

## La literatura sobre la efectividad de los delegados territoriales

La efectividad de los delegados territoriales, según los analistas, depende de que se les asigne autoridad suficiente para poder entrar a visitar los lugares de trabajo y obtener de la empresa la información preventiva. Asimismo, se ha señalado que su efectividad depende de que puedan conservar el carácter sindical de su función - posibilitando que puedan actuar con suficiente autonomía de criterio, con apoyo técnico-sindical y que no se conviertan en técnicos al servicio de las empresas <sup>4</sup>. Además, su efectividad también tiene que ver con su formación en prevención de riesgos laborales, más amplia que la de los/as delegados/as de prevención, a las que especialmente en el caso de las figuras sectoriales, se pueden sumar competencias técnicas. Otro factor que aumenta la efectividad de los agentes externos y ha sido señalado en la literatura es que estos están liberados de los temas urgentes que obligan a los delegados de personal en las empresas a pequeñas a dedicar la mayor parte de su esfuerzo a otros temas que tienen que ver con las relaciones laborales.

## Resultados

En la fase de mapeo encontramos que actualmente están funcionando acuerdos territoriales para la realización de visitas por TUPAs en siete CCAA (Asturias, Castilla y León, Madrid, Castilla-La Mancha, Murcia, Navarra y Andalucía).

Además, en el sector de la construcción, bajo el amparo del Convenio General del sector o fuera de él, se han establecido acuerdos territoriales, que hemos estudiado en las CCAA de Asturias, Madrid y Andalucía y en su expresión estatal, los Organismos Paritarios de Prevención en la Construcción que existen en todas las CCAA (con la excepción de Asturias que tiene su propio sistema) en el ámbito del organismo paritario del sector, la Fundación Laboral de la Construcción.

Por lo demás, la FEPR subvenciona varios acuerdos sectoriales de visitas, de los que, sin embargo, es difícil evaluar el impacto, ya que tienen ámbitos muy reducidos (con la excepción del acuerdo para el sector del metal...).

El estudio de los acuerdos referidos nos permitió hallar puntos comunes entre las diferentes experiencias, que presentamos a continuación.

## Sobre los acuerdos

- Los acuerdos de visitas que surgen en las diferentes CCAA se apoyan en
  - Acuerdo bipartito sectorial (Construcción Asturias, Construcción OPPC).
  - Acuerdo tripartito de concertación social (Asturias, Castilla y León, Castilla – La Mancha, Navarra).
  - Iniciativa subvencionada de una organización: Andalucía inter, Madrid plan director, Murcia.

4 Vogel, 2004

- Acuerdo administración y sindicatos que implica a contratistas (Forestales Castilla y León, Madrid construcción, Andalucía construcción, Andalucía Metro).

Estos acuerdos en ocasiones integran diversas actividades, entre las que se encuentran los planes de visitas a empresas (acuerdos de concertación de alcance amplio en materia laboral o en materia preventiva).

- En todos los casos (aunque con mucha menos intensidad en los del tercer grupo) los acuerdos son el resultado de un intenso trabajo de negociación de los agentes sociales y los gobiernos locales que, por sí solo, favorece la construcción de una relación de diálogo y mutua confianza que es beneficiosa para la prevención de riesgos laborales.
- La mayoría de los acuerdos se van renovando y se mantienen en el tiempo, lo que supone que las partes los consideran un éxito. Una experiencia que se consideraba consolidada y pionera y que se paralizó durante unos años por el cambio de color del gobierno autonómico (Navarra) se ha vuelto a poner en marcha (aunque con características distintas, ya que los agentes implicados se han planteado una recuperación “por fases”).
- Se ha podido observar que en los programas más duraderos se va produciendo un ajuste continuo a las expectativas comunes de las partes lo que permite alcanzar mejores resultados.
- El color político del gobierno local no es determinante de la existencia o no de este tipo de acuerdos.

### Sobre las visitas

- Las visitas no suelen ser solicitadas ni por las empresas ni por los trabajadores y la aceptación de la misma es mayormente voluntaria. A menudo, las empresas a visitar proceden de una lista más o menos cerrada de “empresas diana”. La confección de esa lista suele recaer en la Autoridad Laboral, y no está exenta de polémica, ya que:
  - Se suele dar la misma lista a varios agentes sociales que visitan, sin hacer reparto, y eso dificulta la coordinación y distribución racional de las visitas.
  - La lista impide atender oportunidades surgidas sobre la marcha (empresas o plantillas que están interesadas en participar en el programa).
  - En ocasiones la lista se concentra en el tramo de empresas en las que es más difícil intervenir (menos de 10 personas empleadas).
- En algunos de los programas, la visita se concierta previamente. En otros es espontánea (a puerta fría) y durante la propia visita se informa del carácter de la misma.
- La dinámica de la visita consiste en la personación en el lugar de trabajo en busca de una interlocución con un agente de la empresa que tenga el perfil predeterminado en cada programa.

- Las visitas se realizan, en la mayoría de los casos, por personal experto en salud y seguridad contratado en relación al proyecto/acuerdo.
- El contenido y el formato de la visita es definido en cada acuerdo de forma original, presentando grandes diferencias entre sí, especialmente respecto a:
  - la autoridad que se atribuye a la figura del Agente Preventivo Externo, o sea si se le otorga capacidad para inspeccionar los locales y revisar la documentación o se aboca al agente que hace la visita a ceñirse a la información que voluntariamente le proporcione la persona entrevistada, caso que acepte la visita
  - el alcance temático de la visita, o sea, si la visita sólo se orienta a recoger información genérica sobre la gestión de la prevención, o va al detalle de la exposición a riesgos, ya sea predeterminados o en su totalidad y
  - los medios materiales que se ponen a disposición del programa, tanto los que permiten planificar y realizar el trabajo de visita y gestión de la información que se genera (ordenadores, teléfonos móviles, coches, formularios para la documentación de la actividad, aplicaciones informáticas...), como los que facilitan la colaboración de las empresas (acreditación oficial del acuerdo que ampara la actividad y del soporte público al mismo).
- También hay variedad en relación con la fórmula de visitas y el equipo que las realiza:
  - programas exclusivamente sindicales, en los que realiza la visita sólo personal técnico-sindical (por ejemplo, Andalucía, o Murcia).
  - dos programas que funcionan en paralelo: uno realizado por la parte sindical y otro similar, realizado por la parte patronal (Castilla La Mancha, Castilla y León...);
  - visitas separadas de patronal y sindicatos, pero coordinadas. Es el caso de Navarra, que prevé una secuencia de visita concreta: primero va la patronal, que se reúne con la empresa y pasa la información que recopila a los sindicatos, luego va un sindicato (CCOO o UGT) que se reúne con la representación de la plantilla, luego hay una puesta en común de ambas organizaciones y una última visita conjunta;
  - visitas realizadas conjuntamente por un equipo formado por una persona contratada por la parte patronal y otra por parte de sindicatos (Asturias);
  - un equipo de visita conjunta, integrado por una persona designada por parte de patronal, otra de sindicatos a la que se suma una persona del personal técnico del instituto regional de prevención de riesgos laborales (es el caso de Madrid obra pública).

## Características singulares de los agentes y de las visitas

- El programa de la construcción en Asturias cuenta con una aplicación informática para la geolocalización de las obras sujetas a inspección y acceder al histórico de visitas a cada obra.
- El programa territorial de Asturias cuenta con un sistema de registro de sus actuaciones que permite informatizar los resultados de las visitas y documentar sus efectos positivos.
- Segundas y terceras visitas. Hay programas que no las financian y programas que expresamente las contemplan, como parte del “seguimiento real” y apoyo efectivo que se quiere llevar a las empresas de este segmento con programas de esta naturaleza.

## Factores de éxito de los programas, según las personas informantes

- Las personas que realizan las visitas desarrollan significativas habilidades de relación (dialogan, convencen, superan hostilidades, aprovechan oportunidades, diagnostican rápidamente, formulan propuestas y alternativas, conocen...) que les permiten llegar a los gerentes-propietarios, y que, a falta de autoridad real, les permiten entablar un diálogo.
- Un atractivo para las empresas de estas iniciativas puede consistir en la oferta de ayuda para identificar problemas, y recibir propuestas para corregirlos y mejorar la gestión de la prevención. Esa oferta les permite superar hostilidades, lo que permite que tengan impacto.
- Su influencia, según estos agentes, se basa en que vienen avalados por un programa basado en un pacto.
- Las personas informantes valoran que el solo hecho de que se realicen visitas tiene un impacto en la gestión preventiva, al margen de qué figura la realiza (conjuntamente por técnicos de asociaciones empresariales y sindicatos, o por separado, etc.).

## Aspectos a destacar de algunas experiencias

- Castilla y León forestales. A lo largo de años se ha logrado que una actividad con alto grado de “informalidad” y altísima siniestralidad reduzca significativamente los accidentes de trabajo (40%).
- Castilla y León general. Comienza como actividad “generalista” y se transforma en un programa de visitas planificadas a empresas que realizan una actividad económica determinada, anualmente, acordada entre los agentes sociales en base a datos de

siniestralidad. La visita se complementa con la entrega de materiales informativos específicos acerca de los peligros de esa actividad y su prevención.

- Castilla-La Mancha. La experiencia empezó permitiendo amplia libertad en la elección de las empresas a visitar. Esto lo aprovecharon los sindicatos para apoyar la acción de la representación de las plantillas a nivel local, siguiendo el modelo sueco. En los últimos años, sin embargo, se limitan las visitas a empresas de una lista preconfeccionada por la autoridad laboral, y eso ha mermado su eficacia, en la percepción de los sindicatos, ya que es más frecuente recoger las respuestas al cuestionario de representantes de las empresas que hechos directamente observados.
- Madrid general. Un programa especial orientado a micro pymes pretende acercarles la idea de prevención de riesgos laborales y/o ofrecer a los trabajadores un contacto con los equipos sindicales más especializados.
- Construcción en Madrid. Las visitas son realizadas por un “equipo” compuesto por todas las partes del acuerdo, incluido un técnico del gobierno regional, y el equipo tiene la capacidad de requerir cambios inmediatos cuando observan deficiencias graves.
- Asturias general. Han desarrollado un sistema de registro de sus actuaciones que permite evaluar también cuantitativamente el valor de la experiencia (pasan el mismo checklist desde hace más de quince años, lo que permite evaluar la evolución en los porcentajes de cumplimiento de las distintas obligaciones incluidas en el checklist a lo largo de ese periodo. Y también pasan el mismo checklist en sucesivas visitas a la misma empresa en un año, lo que permite ver la evolución de las empresas visitadas a consecuencia de las visitas.). Visitas conjuntas realizadas con buena sintonía. Amplio apoyo por parte del ejecutivo autonómico.
- Asturias construcción. Cuentan con coche, tablet y registro informático de las actuaciones a cargo del programa, que también ha desarrollado una App que permite geolocalizar las obras y acceder a su historial de visitas. Empezaron con visitas conjuntas (patronal/sindicatos), pero para aumentar su alcance ahora hacen las visitas en solitario. Buena coordinación con la Inspección de Trabajo.
- Navarra. Llama la atención el papel de promoción de la difusión del acuerdo que desempeña la patronal, que es la que “capta” las empresas a visitar.
- OPPC: Una experiencia de ámbito estatal y carácter sectorial, activa desde 2001 y que acumula del orden de 150.000 visitas a obras desde 2003, con un promedio anual superior a las 8800 visitas. Se realizan visitas conjuntas (patronal/sindicatos) con un elevado grado de sintonía y cooperación y mucha aceptación en el sector.

## Conclusiones

El mundo del trabajo actual está cada vez más diversificado; cada vez menos trabajadores se ven protegidos por los mecanismos preventivos diseñados como respuesta al modelo de empleo fordista.

Con este trabajo se ha constatado que aún en ausencia de una previsión legal (que sí existe en Suecia y en Italia) en España funcionan diversos acuerdos entre patronales y sindicatos, o de carácter tripartito, para realizar visita a empresas de tamaño pequeño y micro, por parte de agentes sindicales preventivos (TUPAs).

Las fórmulas estudiadas logran contactar, cara a cara, con empresarios-gerentes de empresas y/o trabajadores, para favorecer cambios con miras a la salud laboral.

La satisfacción de los propios firmantes de los acuerdos así como la información adicional recogida señala que al menos las fórmulas más potentes proporcionan a las empresas y a las personas trabajadores de micro y pequeñas empresas un empuje para mejorar la gestión preventiva, y que pueden llegar a reforzar la participación de los trabajadores.

## Bibliografía

- BOE (1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Frick, K. and Walters, D. (1998). "Worker representation on health and safety in small enterprises: lessons from a Swedish approach". *International Labour Review*, 137(3), pp. 367–389.
- Narocki C. (1997). La prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas españolas. Cuadernos de relaciones laborales, 10, pp 157-181. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9797120157A>
- ISTAS y socios del proyecto TUPAs (2018). Folleto: Impulsando la prevención y la participación en micro y pequeñas empresas. Planes de visitas y sistemas de representación territoriales o sectoriales. Disponible en <https://istas.net/sites/default/files/2018-11/TUPAS-cast.pdf>
- Nichols, T. (1989). "On the analysis of size effects and 'accidents'". *Industrial Relations Journal*, 20(1), pp. 62–65.
- Sørensen, O.H., Hasle, P. and Bach, E. (2007). "Working in small enterprises — is there a special risk?" *Safety Science*, 45(10), pp. 1044-1059.
- Walters, D (2002). Salud y seguridad en las PYMES en Europa Hacia un sistema sostenible de participación y representación de los trabajadores, ETUC e ISTAS. Disponible en <http://istas.net/descargas/libropymes.pdf>
- Walters D. y Wadsworth E. (2015). Contexts and arrangements for OSH in SMEs in the EU – The SESAME project. <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/contexts-and-arrangements-occupational-safety-and-health-micro>
- Walters, D y otros (2012) Worker representation and consultation on health and safety. An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER). European Risk Observatory Report. Agencia Europea de Salud y Seguridad, Bilbao. Disponible en [https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/esener\\_workers-involvement](https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/esener_workers-involvement)
- Walters, D., Frick K. y Wadsworth E. (2018). Trade union initiatives to support improved safety and health in micro and small firms: Trade Union Prevention Agents (TUPAs) in four EU Member States - A report of the European comparative analysis. Disponible en <https://istas.net/sites/default/files/2018-10/Final%20report%20TUPAs%20project.pdf>
- Walters D. y Wadsworth E. (2018). Safety and health in micro and small enterprises in the EU: the view from the workplace. European Risk Observatory Report. Agencia Europea de Salud y Seguridad, Bilbao. Disponible en <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-view-workplace>





## RESULTADOS DEL GRUPO DE VALIDACIÓN CON AGENTES SOCIALES E INSTITUCIONALES INTERESADOS

El grupo de validación se ha realizado el 21 de octubre, en los locales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en Madrid.

Han asistido un total de 17 personas, que se relacionan a continuación, conformando un grupo en el que han estado representados los dos sindicatos más representativos, la patronal de la construcción, representando además de su organización a la CEOE, dos administraciones autonómicas que han implementado en su ámbito experiencias de planes de visitas o delegados territoriales de prevención, la administración general del estado a través del director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mundo de la universidad.

1	Amparo Sanz Albornos	Junta Castilla León
2	Myriam Hernández	Instituto Asturiano PRL
3	Javier Pinilla	INSST
4	Pablo López Calle	Universidad Complutense Madrid
5	María José Leguina	CNC-CEOE
6	Ramón Gil	UGT
7	Sheila Mateos	CCOO – Castilla León
8	Gerardo Argüelles	CCOO - Asturias
9	Carmen Sesma	CCOO - Navarra
10	Pedro Linares	CCOO
11	Javier Torres	CCOO
12	Oscar Bayona	CCOO
13	Jaime González	CCOO
14	Vania Vega	CCOO
15	Claudia Narocki	ISTAS
16	Vicente López	ISTAS
17	Valeria Uberti-Bona	ISTAS

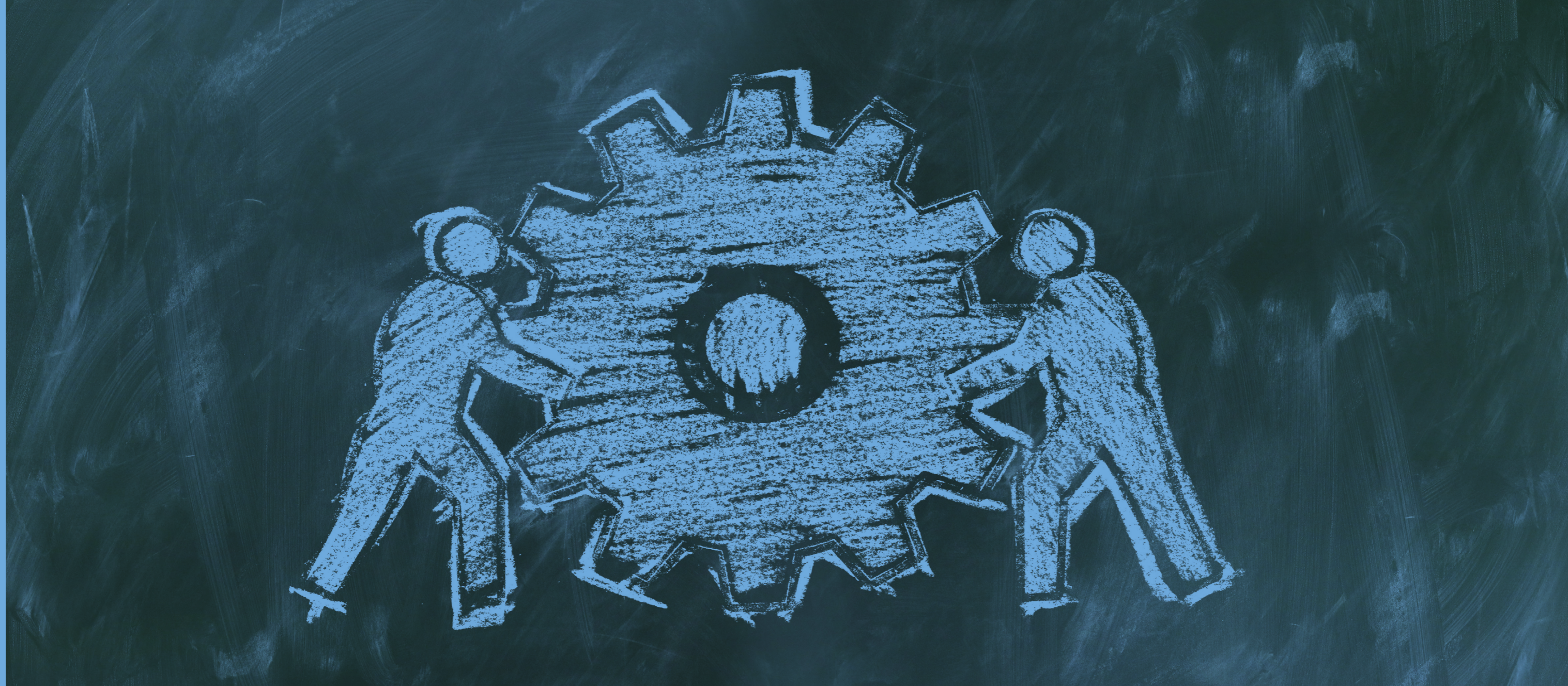
Como preparación al debate se envió a los asistentes el informe preliminar sobre la situación en España. Este incluyó los resultados del trabajo de identificación de experiencias relevantes realizado en el ámbito del proyecto europeo que es el antecedente de éste, y ampliado como desarrollo del proyecto actual.

En el desarrollo del debate se han abordado los siguientes puntos:

- La satisfacción de las autoridades autonómicas con el funcionamiento de los programas (“es la mejor herramienta para acercar la prevención de riesgos laborales a las PyMEs”), pese al problema de su falta de competencias legislativas específicas para darles estabilidad normativa y económica.

- Las organizaciones sindicales de estas mismas comunidades autónomas coinciden en la valoración altamente positiva de las experiencias
- Se debaten las ventajas e inconvenientes de visitas realizadas separadamente o conjuntamente por sindicatos y organizaciones empresariales.
  - A favor de las visitas separadas se dice que
    - permiten abarcar más empresas y
    - que cada agente puede reflejar mejor su percepción de lo que observa, que en parte está condicionado por la organización a la que pertenece y las finalidades que esa persigue.
  - A favor de las visitas conjuntas se manifiesta que
    - en las visitas conjuntas todos los estamentos de la empresa se sienten representados, por lo que queda más claro el carácter asesor y no fiscalizador de las visitas.
    - La visualización de un acuerdo entre patronal y sindicatos en materia de prevención tiene un valor simbólico importante.
- Con independencia de las diferencias entre las competencias otorgadas a las personas que visitan, se considera que el simple hecho de que una persona externa pregunte por el sistema preventivo de una empresa tiene un efecto de activación del sistema importante (aunque puede ser transitorio)
- Se comenta que la necesidad de agentes externos activadores es un indicador de fracaso de la LPRL, ya que la aplicación de su modelo de gestión preventiva presupone la existencia de competencias internas en la materia que mayoritariamente fallan en este segmento de empresas, y que no son suplidas por los SPA. Queda la duda, en ausencia de dichas competencias internas, del efecto a medio y largo plazo de las visitas ya que se entiende que la efectividad de cualquier intervención exterior necesita de receptor interior.
- Desde uno de los territorios cuyo gobierno sostiene este tipo de experiencia se argumenta que la FUNPRL debería ocuparse de universalizarlas, flexibilizando los requisitos que utiliza actualmente para la justificación de los programas de visitas, para darles estabilidad presupuestaria y favorecer su extensión a más CCAA, o a todas. Se recuerda, además, que la FUNPRL fue introducida en la LPRL precisamente para compensar que no se incluyera en el anteproyecto de ley LPRL de las previsiones sobre delegados de prevención territoriales.

- Las asociaciones patronales, y en concreto la patronal de la construcción que estaba representada en el grupo, tiene una amplia experiencia y favorable balance de los planes de visitas que se llevan a cabo desde la Fundación Laboral de la Construcción a través de los OPPC (Organismos Paritarios para la Prevención en la Construcción), que acumula 14.000 visitas en 2018, financiadas con cuotas empresariales.
- Se observa que las asociaciones empresariales tienen mejor predisposición a apoyar iniciativas que se caracterizan como “planes de visitas”, en los que prevalecen claramente las funciones de asesoramiento, respecto de las que hablan de “delegados” territoriales o sectoriales, porque esa denominación alude a un carácter representativo, por encima del asesor, que entienden que no tienen.
- Se debate brevemente la relación que puedan tener estas figuras con la labor que pueden hacer los técnicos habilitados por las CCAA o con las actividades preventivas que realizan las Mutuas. En este sentido se recuerda que a las Mutuas se les han quitado prácticamente todas las competencias en materia de prevención. Respecto de las visitas que se puedan llevar a cabo desde organismos técnicos autonómicos o desde la Inspección de Trabajo, se valora que una adecuada coordinación de los esfuerzos institucionales permite no duplicar esfuerzos, sino aprovechar sinergias.
- La existencia de un órgano paritario que dé soporte a las actividades de visita se considera esencial:
  - para la resolución de conflictos
  - para la elaboración (nivel micro) de los muchos pequeños acuerdos concretos (qué sectores privilegiar, tipos de campañas a realizar, materiales para campañas, forma de ejecutar las visitas, forma de evaluar, forma de recoger la información...) necesarios para el desarrollo de la actividad.
  - para la estabilidad y renovación de los acuerdos
- Se aconseja incluir en el documento presentado a debate una mención a la experiencia de los OPPC de la Fundación Laboral de la Construcción.
- Con todas las bondades que se puedan decir de las experiencias existentes de planes de visita, no se puede perder de vista que no se pueden considerar la única vía para responder a la necesidad de superar los obstáculos para introducir la PRL en este segmento de empresas, ni pensar que tienen capacidad de resolver todos los problemas.



## ANEXOS



Tabla resumen de las características principales de las experiencias analizadas

Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "básicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general
1 Nombre del programa	Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Asturias. Disposición Adicional 2ª. Comisiones mixtas paritarias. Comisión de seguridad, prevención de riesgos laborales y contratación	Acuerdo Interprofesional para la creación y regulación de los Delegados Territoriales de Prevención en el Principado de Asturias para el período 2016-2019	Programa de CCOO-Madrid para la visita a empresas de la Comunidad de Madrid por técnicos básicos (parte del Plan Director)	Programa de visitas a empresas del sector de la construcción de la Comunidad de Madrid (parte del Plan Director)	Programa de Visitas de asesoramiento a empresas, trabajadores y delegados de prevención, realizadas por personal técnico de la entidad beneficiaria (Agentes Economicos y Sociales) en Castilla y León
2 Año de comienzo	1999	2001	Las visitas a micropymes comenzaron en 2013, cuando ya venían funcionando otros programas integrados en el Plan Director, que siguen en marcha	2002	2003-
3 Fuente de financiación (Quién paga los gastos)	Fundación laboral de la Construcción de Asturias (con aportaciones empresariales).	Gobierno regional	Asignación presupuestaria de la CCAA en el marco del Plan Director, dentro un eje para la financiación de actividades orientadas a la PRL de los firmantes	Asignación presupuestaria de la CCAA en el marco del Plan Director	El primer acuerdo para realizar visitas no conllevaba una línea de financiación específica, pues CCOO contaba con suficientes técnicos contratados en el marco de los proyectos de la FPRL., Desde 2003 recibe fondos de la CCAA

Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "básicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general
4 El programa es resultado de un acuerdo tripartito o bipartito?	La fuente es un convenio colectivo, por lo tanto un acuerdo bipartito, entre sindicatos y asociaciones empresariales	Acuerdo tripartito	Tripartito	Sí	Sí, inscrito en la "II Estrategia integral de empleo, de formación profesional, prevención de riesgos laborales, igualdad y conciliación en el Empleo, 2016-2020" firmada, junto con otros acuerdos (y en paralelo a otros programas de PRL), por la Administración autonómica (la Junta de Comunidades de Castilla y León), la patronal y los dos sindicatos que ostentan el estatus de "más representativos" (CCOO y UGT). La primera vez se firmó para el periodo 2003-2005
5 El acuerdo incluye una mención explícita a actividades de delegados territoriales	Si, el convenio hace referencia expresa a Delegados Territoriales del Sector y a su actividad de visita	Sí, el objetivo del programa es realizar visitas para controlar las condiciones de salud y seguridad.	No hay mención a una figura de delegados territoriales. Cada año, cada una de las partes del acuerdo tripartito define y presenta para su aprobación por la mesa del Acuerdo, un listado de las acciones que pretende realizar, y recibe la financiación para realizarlas por su cuenta	Sí, la finalidad del programa es realizar visitas para el control de las condiciones de salud y seguridad	Si. El primer acuerdo (2002): "Promover la representación y tutela en salud laboral para todos los trabajadores de Castilla y León" (eso no impide que la organización empresarial tenga, en este marco, un programa "paralelo")



Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "básicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general
6 El programa de visitas es parte de un acuerdo más amplio sobre prevención de riesgos laborales o de concertación social?	La actividad tiene clara identidad propia, sin embargo tanto el Convenio Colectivo como la Fundación Laboral de la Construcción abarcan otros temas de prl y en general de relaciones laborales	La actividad tiene clara identidad propia en el acuerdo que se cita, sin embargo es parte de amplios acuerdos de concertación social.	Si, el programa forma parte del Plan Director (junto a otros programas), como el que permite que CCOO pueda contratar asesores técnicos y el programa de la construcción.	Sí, el programa forma parte del Plan Director	Sí. Todos por firmantes reciben también fondos para llevar a cabo otros programas, como el que permite que CCOO contrate técnicos para el servicio de asesoramiento en salud laboral, y el programa para el sector forestal (ver columna específica)
7 Montante de los recursos económicos para el programa, por año y organización			CCOO-Madrid recibió en 2017 la suma de 1.300.000€ (del total de los 56 millones que maneja el Plan Director) para el desarrollo de todos los programas que se le aprobaron, incluido este	CCOO-Madrid recibió en 2017 la suma de 1.300.000€ (del total de los 56 millones que maneja el Plan Director) para el desarrollo de todos los programas que se le aprobaron, incluido este	Total de la subvención al año: 681.133,00 euros, de los cuales se deberá destinar al Programa de forestales la cuantía de 75.000,00 euros
8 El programa está diseñado principalmente para visitar lugares de trabajo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
9 Las visitas se han de realizar solo a EPyM o solo a micropymes	Formalmente no, aunque ciertamente sí en la práctica (sólo 19 empresas en la región tienen más de 50 personas en plantilla)	Sí	A Micropymes	No	No consta por escrito pero el programa se enfoca a las micropymes

Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "básicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general
10 Las visitas se orientan a lugares de trabajo que carecen de	No	Sí	El programa se orienta a las micropymes, por decisión de CCOO, porque en estas los datos hacen presumir que no habrá representación y apenas habrá afiliación	No; se pueden visitar todas las obras, tengan o no delegados/as, y sin que dependa del tamaño	No; se pueden visitar todas las empresas que tengan o no delegados/as. Aunque se prioriza en las que no tienen representación. Si en la empresa existe representación legal, y si esta es de CCOO, intermedian con el delegado para que además de hablar con la empresa, puedan acceder a mirar las instalaciones; "de ahí sacamos una serie de conclusiones que ayudan al delegado/a a mejorar la actividad preventiva de la empresa."
11 Las personas que hacen las visitas tiene una lista de empresas para visitar? En su caso, quién elabora la lista y con qué criterio	No hay lista, se puede visitar cualquier obra que se encuentre y cuentan con una app que les ayuda a geolocalizar obras y acceder al historial de visitas de cada empresa.	Sí, la prepara el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales en base a criterios establecidos por la Comisión de Interpretación (tripartita).	No	Cuentan con un listado de empresas pero también pueden visitar otras	Es una mejora del programa incorporada en las últimas campañas. Las partes acordaron centrarse, cada año, en determinados sectores, y reciben un listado con una parte del total de las empresas

Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "básicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general
12	Sí, sector construcción	Hay prioridades sectoriales que se establecen anualmente en función de la evolución de la siniestralidad.	No hay compromiso formal en este sentido. Los sectores vienen determinados por la realidad productiva de cada comarca de la región de Madrid	Sí	Si. Se determinan cada año las campañas a realizar. Aunque el sector Agrario es un sector que desde 2014 a permanecido como sector prioritario y se ha repetido durante estos años.
13	TSPRL	TSPRL	Tienen que tener la titulación de técnicos básicos en PRL, pero todas las personas que realizan visitas reciben formación básica y así como una sesión formativa mensual centrada en algún tema particular	Prevencionista de nivel medio (según algunos informantes)	TSPRL
14	2	2	8	1	15
15	2	2	-	1	13
16	4	4	-	1	habitualmente 7 pero durante las campañas suelen contratar de forma puntual y durante los últimos meses de la campaña un número importante de técnicos [en la mayoría de los casos grados superiores de FP] para la realización y consecución del número de visitas acordado para la campaña. En esas ocasiones puede contratar 12 -15 personas

Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "básicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general
17	Muy elevada, más de 7 años. Son puestos con gran estabilidad. Ocupación todo el año por parte de la organización que recluta, que recibe fondos de la FLC para sostener sus gastos.	Muy elevada, más de 7 años. Son puestos con gran estabilidad. Ocupación (no siempre continua, unas semanas de paro al año por temas de validez de partidas	La mayor parte de los integrantes del equipo está desde el principio del programa (unos 6 años)	?	La mayoría de los técnicos contratados tienen una experiencia de más de 10 años, pues han formado parte de las visitas desde el primer acuerdo. CCOO intenta contratar, cada año, a las mismas personas. Tienen contrato de fijos-discontinuos
18	Sí	Sí	Sí	No	Una parte del personal contratado por CCOO (en las provincias más grandes) solo hace visitas (depende de si la unión provincial cuenta con más personal técnico en salud laboral en la misma provincia)

Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "basicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general	
19	Los agentes tienen asignada una zona	Van rotando entre las 8 areas en las que han subdividido la región	Sí. Pocos cambios y siempre dispuestos por la comisión paritaria.	Sí	No	No
20	Los agentes son elegidos por su vinculación con la organización que los contrata	En las organizaciones empresariales normalmente no, en los sindicatos, sí.	En las organizaciones empresariales normalmente no, en los sindicatos, sí.	Si	Sí	Los tecnicos Visitadores son seleccionados por su capacitación curricular.
21	Las visitas se realizan por cada organización por separado o se realizan por un equipo	Empezaron haciendo visitas conjuntas, pero ahora las hacen por separado, para aprovechar los recursos para llegar a más sitios.	Visitas conjuntas	Este programa específico no tienen más socios y es dirigido por CCOO	Equipo formado por agentes designados por las organizaciones participantes más un técnico del instituo regional	Cada firmante recibe, en la actualidad, un listado de empresas del sector registradas para la campaña establecida con los datos necesarios valorando el reglamento de la protección de datos (para evitar así duplicaciones). Luego, cada tecnico contacta con estas para asegurar la presencia del titular, y ejecuta las visitas. Realizando así la totalidad de las visitas en las provincias asignadas, por separado
22	Las visitas se llevan a cabo tras cita previa	No	No	No	No	Mayoritariamente si, pero hay visitas como en el caso del sector Agrario que la visita no se puede concertar previamente.

Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "basicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general	
23	Las visitas se registran en un formulario común, que utilizan otras organizaciones	Sí	Sí	No, pero el formulario ha sido aprobado por la administración	Sí, el formulario lo firman todos los agentes que participan en la visita	Los dos sindicatos utilizan formularios idénticos, un formato de base de datos común y preparan juntos el informe anual para la administración
24	La visita debe recoger la firma del empleador, o la persona a cargo o interlocutor, en el formulario	Sí	Sí	No se necesita la firma de una persona de la empresa visitada. El formulario lleva la firma de la persona que realiza la visita	Sí	Sí
25	Hay un número mínimo, prefijado, de visitas a realizar	No (4.755 visitas en 2016)	No, se han visitado de media 824 empresas por año en los últimos 16 años con datos publicados)	3.000 visitas al año en total, a realizar por los 8 visitantes		1.500
26	Se pueden contabilizar visitas que no lleven la firma del empleador	Si, la entrevista puede ser hecha a cualquier persona que encuentren en el lugar de trabajo	Sí, la entrevista puede ser hecha a cualquier persona que encuentren en el lugar de trabajo	Si, la entrevista puede ser hecha a cualquier persona que encuentren en el lugar de trabajo	Se ha de entrevistar a la persona a cargo de la obra	Es necesario entrevistar al empleador. Pero se acepta un numero maximo de Visitas Rechazadas por el empleador. Este numero maximo suele ser un 5% del objetivo marcado para cada organización.

	Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "basicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general
27	Los agentes llevan consigo materiales informativos o de sensibilización, para entregarlos durante las visitas	Ocasionalmente, cuando la FLC promueva alguna campaña específica	Normalmente no	En el formulario hay un check list sobre el tipo de información que el interesa recibir a la persona entrevistada, y que se le envía posteriormente por correo	No	"Si. Se entregan materiales con los riesgos específicos de los sectores elegidos, propios de CCOO, y conjuntos con UGT (Por ejemplo, unos materiales sobre tractores, que se entregarán en las visitas, hechos de forma conjunta con UGT) y/o
28	Los agentes se pueden acercar y conversar con los trabajadores durante las visitas	Bastante. Refieren que cuando hacían visitas con hijuntas era más frecuente. Depende de la proximidad del encargado. Cuanto más cerca, menos hablan. Refieren: en las obras, si das tiempo, te lo cuentan todo, todo.	Depende de la empresa y del talante del interlocutor	Sí, si el empleador no se encuentra presente en el lugar de trabajo	Sí, en la obra el equipo se puede dividir y cada agente puede hablar con quien considere	Formalmente, no. Es necesario entrevistar al empleador.
29	Se cuenta con un medio visible que identifique a los agentes como parte de un programa	Disponen de coche, casco y tarjeta con el logo de la Comisión	Chaleco, tarjeta (logo del IAPRL).	Disponen de acreditaciones que les identifican como técnicos básicos del Plan Director y además enseñan la cabecera del formulario, donde figura el logo de la CAM,	?	Una carpeta que lleva el logo del programa

	Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "basicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general
30	Se utiliza un medio para identificar a los agentes como pertenecientes al sindicato	No	No	Enseñan la cabecera del formulario, donde figura el logo de CCOO	No	No, las personas que visitan por parte de CCOO explican el caracter tripartito del programa mediante la entrega de un triptico general que explica el objetivo de las visitas y donde se encuentran enmarcadas y que ello y ellas forman parte del acuerdo como técnicos del sindicato
31	Recursos: oficina, coche, etc.	El coche	Oficinas con suministros, mobiliario y equipamiento informático en la sede el IAPRL.	Las personas que realizan las visitas está asignadas a una de las comarcas de la CCAA, en las que también hay una oficina local del sindicato. Allí tienen un puesto de trabajo con ordenador. Al terminar las visitas, cada día, acuden a ese puesto e introducen una base de datos interna los datos de las visitas realizadas durante ese día	Utilizan un coche de la administración	Materiales de divulgación y abono de las dietas de desplazamiento.

	Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "basicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general
32	Materiales y herramientas de trabajo: tableta, telefono, botas	Tablet, app, teléfono, casco, botas	Fungibles y ordenadores en la oficina	Fungibles y ordenadores en la oficina	?	Materiales de divulgacion especificos para las campañas como la guía "Manual de Prevencion de Riesgos Derivados del Uso de Maquinaria Agricola" y tripticos informativos especificos para las campañas.
33	Las observaciones realizadas durante las visitas se recoge en formularios (check lists) y se vuelcan en un un programa informatico	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
34	Se pueden hacer segundas visitas y éstas se contabilizan a efectos de la subvención	Sí. El pago no es por visita, es por la actividad anual de las personas acordadas.	Sí. El pago no es por visita, es por la actividad anual de las personas acordadas.	No	Sí	En principio, no - a efectos de justificación, en general solo se ha de computar una visita por empresa
35	Puede el agente "requerir" la documentación preventiva	Sí, no se les niega el acceso prácticamente nunca.	Sí, no se les niega el acceso prácticamente nunca.	No	Sí	No, solo puede ofrecer chequearla, en ningun caso "requerir". El empresario acepta la visita de forma voluntaria.
36	El agente puede requerir entrar a ver el lugar de trabajo	Sí, no se les niega el acceso prácticamente nunca.	Sí, no se les niega el acceso prácticamente nunca.	No	Sí	No, solo puede ofrecer un chequeo, pero no "requerir".

	Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "basicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general
37	Hay información pública (y accesible) sobre el programa y sus resultados	Sí	Sí	No, CCOO entrega una memoria descriptiva de las visitas al Instituto Regional pero este no la publicita.		Sí. Los resultados del programa se entregan a la JCYL a la consejería de economía y empleo de la Junta de Castilla y Leon mediante una memoria donde desglosan los resultados estadísticos de los items que conforman dichos cuestionarios.
38	El agente puede requerir al empleador que realice ciertas acciones para mejorar las condiciones de trabajo	Detectan deficiencias y dan ideas para su subsanación. En posteriores visitas se comprueba lo hecho.	Detectan deficiencias y dan ideas para su subsanación. En posteriores visitas se comprueba lo hecho.	no	Sí	El Tecnico visitador realiza un informe en el que sugiere aquellos puntos son susceptible de mejora. Solo puede sugerir en ningun caso requerir una mejora.
39	Pueden los agentes recurrir directamente a la autoridad, como parte del programa, para que haga corregir condiciones "graves"	No, reportan a la Comisión y en todo caso ésta informa la inspección de trabajo	No, reportan a la comisión paritaria y en todo caso ésta informa a la inspección de trabajo	No, el programa no tiene establecido un mecanismo para requerir la intevención de la autoridad (aunque se puede hacer, por decisión sindical, al margen del programa)	Sí (la persona de la administration tiene que llamar por teléfono)	El programa no tiene establecido un mecanismo para requerir la intevención de la Junta o de la inspección de trabajo (aunque se puede hacer, por decisión sindical, al margen del programa)

Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "básicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general	
40	Las autoridades, publicitan la existencia del programa o envían aviso previo a las empresas de que van a recibir una visita	Not an authority, a joint body. The programme is quite well known, anyway.	Yes, more or less. The programme is quite well known, anyway.	No	?	Las autoridades, no realizan ninguna labor de aviso previo a las empresas de que van a recibir una visita.
41	Las visitas solo se orientan a temas de gestión preventiva	Las visitas están orientada a la seguridad de las obras.	No solo, se revisan también las condiciones de trabajo.	Formalmente, sí	No solo - se verifican condiciones de trabajo	Las campañas específicas tratan temas concretos del sector o de la actividad, aunque depende de la disposición del titular de la empresa.
42	¿Hay riesgos específicos mencionados en el formulario? ¿Cuáles?	Sólo condiciones de seguridad en las obras	Todos los riesgos: higiénicos, ergonómicos, psicosociales y de seguridad	No	?	Si, especialmente en los formularios diseñado para sectores específicos
43	El programa se extiende también a sectores rurales	Abarca todo el territorio	Abarca todo el territorio	Esta centrado en la Comunidad de Madrid y todos los pueblos que la componen	-	Si, especialmente durante algunas de las campañas, como respuesta a la detección de un elevado número de accidentes: "al observar que 42 de los 56 accidentes mortales de Castilla y León en 2007 se produjeron en el medio rural, se realiza una focalización en empresas ubicadas en el ámbito rural en 2008 hasta 2011" (pg 165)

Item	Asturias DRPS	Asturias DDPPTT	Madrid-visitas "básicas"	Madrid-construcción - Plan Director	Castilla y León - general	
44	En el formulario, se pregunta por aspectos de la LPRL que tienen que ver con la participación de lxs trabajadorxs	No	Más o menos. En el formulario hay preguntas sobre presencia de DP, de CSS y sobre formación e información de las plantillas.	No	?	Si en el cuestionario de Gestion Preventiva existe un apartado concreto a este punto. es el punto 10 de Consulta y participación

	Item	Castilla y León - Forestal	CLM Plan de visitas	Navarra anterior	Navarra actual	Andalucía construcción
1	Nombre del programa	Programa de visitas de asesoramiento, información y seguimiento realizadas en el sector forestal en Castilla y León	Convocatoria de subvenciones para fomentar el desarrollo de actividades de asesoramiento, divulgación y difusión en materia de prevención de riesgos laborales, para el ejercicio 2017	Planes de empleo	Delegado Territorial de Prevención - Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre relaciones laborales	Programas anuales que finalizaron por cambio de gobierno
2	Año de comienzo	2003	2002	2005-2014	2019, junio a octubre	2014 termina 2017
3	Fuente de financiación (Quién paga los gastos)	Las visitas comenzaron sin una línea de financiación específica, por parte de técnicos contratados por CCOO. Desde 2003 recibe fondos de la CCAA	Gobierno CCAA	Gobierno regional	Gobierno regional	Junta de Andalucía
4	El programa es resultado de un acuerdo tripartito o bipartito?	inscrito en la "II Estrategia integral de empleo, de formación profesional, prevención de riesgos laborales, igualdad y conciliación en el Empleo, 2016-2020". Firmado por CCOO, UGT, CECALE y Administración de Castilla y León.	Sí	Sí, aunque con las dificultades de Navarra, donde hay sindicatos nacionalistas (ELA y LAB no son parte del acuerdo).	Partid presupuestaria y acuerdo intersectorial sin ELA y LAB	Es un acuerdo sindicatos/Junta de Andalucía

	Item	Castilla y León - Forestal	CLM Plan de visitas	Navarra anterior	Navarra actual	Andalucía construcción
5	El acuerdo incluye una mención explícita a actividades de delegados territoriales	Sí, el programa tiene como objetivo visitar todos los lugares donde se realiza el trabajo, para controlar las condiciones en que este se realiza	Sí, el programa tiene el propósito de que se realicen visitas para el control de las condiciones de PRL.	Sí, dentro del objetivo 2 se incluyen Estabilidad, Salud laboral y Medio Ambiente. En Salud laboral, hay visitas y DPT	Va sólo de eso	No se habla de delegados territoriales de prevención, si no de visitas a obras para certificar cumplimiento normativa. Cerciorarse de que las cosas funcionaban, revisar subcontratación y formación... Hacer un acta de situación. Obra pública de Andalucía. En cada provincia había gente. Precio estipulado por visita.
6	El programa de visitas es parte de un acuerdo más amplio sobre prevención de riesgos laborales o de concertación social?	Sí	Sí	No, es parte de un acuerdo más amplio sobre políticas de empleo	No, es sólo sobre delegado territorial de prevención, aunque se pone en marcha porque se cumple una condición que se estableció en ..... (que hubiera acuerdo intersectorial).	no
7	Montante de los recursos económicos para el programa, por año y organización	75.000 año	500.000 €		400.000€, 200.000€ patronal y 100.000€ cada sindicato	1,5 salarios por sindicato. El último año se aglutinó todo en un salario por sindicato (pagado por visita)

	Item	Castilla y León - Forestal	CLM Plan de visitas	Navarra anterior	Navarra actual	Andalucía construcción
8	El programa está diseñado principalmente para visitar lugares de trabajo	El programa está diseñado para visitar cuadrillas y otras personas trabajadoras del Sector Forestal de Castilla y León en sus lugares de trabajo.	No siempre, ultimamente más bien no	En su parte de salud laboral, es una de sus actividades principales	Sí	Sí
9	Las visitas se han de realizar solo a EPyM o solo a micropymes	El objetivo es visitar cuadrillas y otras personas trabajadoras del Sector Forestal de Castilla y León en los lugares en los que se encuentran trabajando, sin importar el tamaño de la empresa que las contrata	Formalmente no, pero sí en la práctica	A una selección de empresas que se acuerda de forma tripartita	Empresas de 6 a 50 trabajadores	No
	Las visitas se orientan a lugares de trabajo que carecen de representantes de los trabajadores	No. Se trata de visitar el 100% de las cuadrillas de tierra, cuadrillas helitransportadas, cuadrillas nocturnas, cuadrillas de las Diputaciones provinciales (Plan de empleo Forestal) y algunas dotaciones de camiones autobomba,	No	No necesariamente	No necesariamente	No

	Item	Castilla y León - Forestal	CLM Plan de visitas	Navarra anterior	Navarra actual	Andalucía construcción
11	Las personas que hacen las visitas tiene una lista de empresas para visitar? En su caso, quién elabora la lista y con qué criterio	Si, obtienen un listado de las cuadrillas existentes, a partir del cual tienen que localizarlas y visitarlas. La lista se obtiene de la Junta de Castilla y León, y se concierta con UGT para visitar cada sindicato un 50%. Criterio de proximidad entre cuadrillas u otros trabajadorxs.	Sí, la lista la elabora la Conserjería de Trabajo, que entrega el mismo listado a todas las organizaciones. Eso puede crear problemas de coordinación (más organizaciones visitan la misma empresa, produciendo rechazo/hartazgo.	Se acuerda de forma tripartita	Hay una lista que proporciona el Gobierno regional, más las empresas que se adhieran voluntariamente. La patronal promueve las adhesiones	la obra pública de la Junta de Andalucía
12	El programa está focalizado en uno o más sectores	Sí	Anualmente se establecen prioridades sectoriales	Es intersectorial	Es intersectorial	Sector construcción
13	Cuál es la formación mínima que tienen que tener las personas que realizan las visitas	TSPRL	No se establece de forma estricta en el acuerdo. En la práctica, todas las personas empleadas por la patronal son TSPRL. En CCOO, la mayoría son TSPRL, pero también hay gente con formación intermedia o básica.	Intermedio	Nivel intermedio	Ninguna limitación



	Item	Castilla y León - Forestal	CLM Plan de visitas	Navarra anterior	Navarra actual	Andalucía construcción
14	Número de agentes CCOO	2	5	2+2 medio ambiente	4	Varios, había gente en cada provincia
15	Numero de agentes UGT	No puedo concretar con rotundidad, pero estimo que son más de dos.	5	mismo número a repartir entre salud laboral y medio ambiente según decisión de cada año y de cada organización	4	Varios, había gente en cada provincia
16	Número de agentes de organizaciones empresariales	No puedo concretar con rotundidad.	6	mismo número a repartir entre salud laboral y medio ambiente según decisión de cada año y de cada organización	Muchos, subcontratan en sus asociaciones y comarcas	
17	Veteranía de los agentes	Uno de los técnicos de CCOO es el mismo desde el principio del programa. El otro es una persona con muchos años de experiencia.	Muy elevada (más de 7 años), especialmente para personas empleadas por la patronal (que mantiene el programa incluso cuando no hay financiación). (Comprobar)	Desde principios del programa	Para CCOO, gente nueva con vinculación sindical. La gente del programa anterior ya estaba ocupada y no se pudo contratar.	La misma gente estuvo implicada todo el programa

	Item	Castilla y León - Forestal	CLM Plan de visitas	Navarra anterior	Navarra actual	Andalucía construcción
18	El personal que hace las visitas, solo se ocupa de estas	No, el programa también contempla la realización del asesoramiento y la difusión de la cultura preventiva, a tal efecto los técnicos participan en la elaboración de material de difusión y asesoramiento sobre temas ambientales, y elaboración del informe final de las visitas.	Sindical, no; patronal, sí.	Solo hacen esa función	Sí	No
19	Los agentes tienen asignada una zona	CCOO y UGT realizan cada año la mitad de las provincias, con rotación anual	Sí	Uno en Tudela y otro en Pamplona	Van por zonas, y están ubicadas en locales diferentes: Tudela, Pamplona, Tafalla, Peralta	Sí
20	Los agentes son elegidos por su vinculación con la organización que los contrata	Los técnicos Visitadores son seleccionados por su capacitación curricular.	En la patronal, normalmente, no. Sindicatos, normalmente sí.	Sí, entre gente de la casa o afiliados en paro con titulación.	En CCOO han tirado de la casa (procesos de ERE), pero concretamente todas las personas del programa anteriores estaban ocupadas.	Sí

Item	Castilla y León - Forestal	CLM Plan de visitas	Navarra anterior	Navarra actual	Andalucía construcción
21 Las visitas se realizan por cada organización por separado o se realizan por un equipo	Los técnicos de cada sindicato realizan la totalidad de las visitas en las provincias asignadas, por separado	Visitas separadas e independientes	Separadas por cada organización	Por separado, pero de forma muy coordinada: primero va patronal, pasa info a sindical, luego va sindical, luego ambas partes elaboran y luego consensúan un informe conjunto y finalmente hay una última visita conjunta.	Visitas conjuntas de los dos sindicatos o informe conjunto de los dos sindicatos
22 Las visitas se llevan a cabo tras cita previa	No. Pero la Junta avisa a las empresas antes de cada campaña de que van a acudir agentes visitantes a realizar las visitas.		Normalmente sí, sobre todo en las blancas, dónde había delegado no siempre	Sí	Sí
23 Las visitas se registran en un formulario común, que utilizan otras organizaciones	Los dos sindicatos utilizan formularios idénticos, un formato de base de datos común y preparan juntos el informe anual para la administración	Sí	Hay cuestionarios distintos con un mínimo obligatorio común	Sí	envio copia de un informe

Item	Castilla y León - Forestal	CLM Plan de visitas	Navarra anterior	Navarra actual	Andalucía construcción
24 La visita debe recoger la firma del empleador, o la persona a cargo o interlocutor, en el formulario	Sí	Sí	Sí	Firma del interlocutor. En el caso de sindicatos, DP o en su defecto "con quien la empresa designe"	Sí
25 Hay un número mínimo, prefijado, de visitas a realizar	Se visita la totalidad de cuadrillas del operativo de incendios y de las cuadrillas de diputaciones, si bien pueden incorporarse cada año nuevos objetivos (autobombas,...)	800	70 empresas anuales por delegado, se solía ir más de una vez a cada empresa	120 empresas. La patronal las visitas todas y de ellas 60 cada sindicato	no (te decían las obras públicas vivas)
26 Se pueden contabilizar visitas que no lleven la firma del empleador	Se deben hacer entrevistas con los capataces de la cuadrilla y también con el resto de personas trabajadoras. No se solicita firma por parte de las cuadrillas.	Si, la entrevista puede ser hecha a cualquier persona que encuentren en el lugar de trabajo	Sí, explicando el motivo	No va a ocurrir	Sí
27 Los agentes llevan consigo materiales informativos o de sensibilización, para entregarlos durante las visitas	Sí. Los Agentes de CCOO siempre llevan y reparten material informativo de PRL y de otras cuestiones de interés para las personas trabajadoras	Sí	Sí, folleto con el programa y dípticos informativos sobre temas concretos (EPIs, derechos formación...)	Llevar material sobre dp territorial	No

Item	Castilla y León - Forestal	CLM Plan de visitas	Navarra anterior	Navarra actual	Andalucía construcción	
28	Los agentes se pueden acercar y conversar con los trabajadores durante las visitas	Sí, la visita consiste	Casi nunca. Sólo si no está el encargado.	Si	Sí	
29	Se cuenta con un medio visible que identifique a los agentes como parte de un programa	Una tarjeta acreditativa con el logo de CCOO y de la JCYL.	Una carta de la Conserjería.	Carpeta de la comisión mixta y cartelería común, tarjeta de visita con logos comunes	Carpeta delegado territorial	No
30	Se utiliza un medio para identificar a los agentes como pertenecientes al sindicato	sí, la tarjeta acreditativa. Se entregan también tarjetas de visita. En los materiales informativos que se entregan consta el logo de CCOO.	No	Sí, en la tarjeta dice que la persona es de CCOO y teléfono de contacto	No, se les identifica como delegados territoriales de prevención	No
31	Recursos: oficina, coche, etc.	Oficina.	Lo que su organización ponga a su disposición	En CCOO	Coche de ellos, imprescindible, oficina de la organización que los emplea	los propios de la organización en la que trabajan (sindicato)

Item	Castilla y León - Forestal	CLM Plan de visitas	Navarra anterior	Navarra actual	Andalucía construcción	
32	Materiales y herramientas de trabajo: tableta, telefono, botas	Botas, pantalones, teléfono.	Ordenadores y material fungible en oficinas	EPIs a cargo de la organización	Para duración tan corta no, si se consolida el programa lo mirarán.	Teléfono del sindicato
33	Las observaciones realizadas durante las visitas se recoge en formularios (check lists) y se vuelcan en un programa informatico	Sí	No	Se intentó hacer una BBDD común pero dio problema, así que cada organización presentaba sus datos por separado	En una excel común, ya que por lo reducido en el tiempo del programa no han desarrollado programa ad hoc	No, se hace un informe
34	Se pueden hacer segundas visitas y éstas se contabilizan a efectos de la subvención	Cada lugar es visitado una vez al año, rotando las visitas con UGT al año siguiente.	no (sólo cuenta una visita)	Se hacían varias visitas, pero en principio la subvención requiere un mínimo de empresas visitadas.	Sí que se contempla, pero con la duración corta de este año no cree que se vayan a hacer	se realizan cada trimestre
35	Puede el agente "requerir" la	Se puede solicitar, pero no "requerir".	No	Sí	Lo requiere la patronal y lo pasa a los sindicatos	Sí
36	El agente puede requerir entrar a ver el lugar de trabajo	Sí, puesto que es un acuerdo suscrito con la JCYL, que es la contratadora de las empresas y/o personas trabajadoras.	No	Casi siempre	Sí, es la esencia del programa	Sí

Item	Castilla y León - Forestal	CLM Plan de visitas	Navarra anterior	Navarra actual	Andalucía construcción	
37	Hay información pública (y accesible) sobre el programa y sus resultados	Los resultados del programa se entregan a la JCYL, consejerías de economía y empleo y fomento y medio ambiente. También se distribuyen a los Servicios Territoriales, Diputaciones provinciales y Federaciones interesadas de CCOO.	No	Sí, Con el cambio de gobierno se expusieron más todavía los datos para comprobar el trabajo realizado	Hay una web común para presentar la iniciativa	No
38	El agente puede requerir al empleador que realice ciertas acciones para mejorar las condiciones de trabajo	Indirectamente, a través de incidencias comunicadas a la Junta	No	En la reu conjunta. El programa prevé la realización de 120 visitas, la patronal va a todas y en primer término, luego va uno de los dos sindicatos, que previamente recibe de la patronal documentación e información. Luego se hace una reu conjunta con staff empresa y los dos visitantes (que antes contrastan el resultado de sus visitas).	Sí	

Item	Castilla y León - Forestal	CLM Plan de visitas	Navarra anterior	Navarra actual	Andalucía construcción	
39	Pueden los agentes recurrir directamente a la autoridad, como parte del programa, para que haga corregir condiciones "graves"	No, aunque se puede hacer, por decisión sindical, al margen del programa.	No (en todo caso, tendría que ser una decisión del sindicato y al margen del programa)	No, en todo caso se informa la Comisión Mixta de salud Laboral acuerdo de señoras y caballeros)	No, en todo caso se informa la Comisión Mixta de salud Laboral acuerdo de señoras y caballeros)	Sí
40	Las autoridades, publicitan la existencia del programa o envían aviso previo a las empresas de que van a recibir una visita	Los contratistas están advertidos de que van a recibir este tipo de visitas	Sí	El primer año, luego no. Daban un listado de empresas con alta siniestralidad para incidir en ella (al menos 1/3 tenían que ser de ese listado), pero si no tedejaban entrar lo podías argumentar	Hay una web, de todas maneras es la patronal la que "abre las puertas" y promociona la captación de empresas.	Concertación previa de la visita con la empresa
41	Las visitas solo se orientan a temas de gestión preventiva	No exclusivamente: deben revisar las condiciones de trabajo y observa el modo de trabajar. Se observa la realización de prevención efectiva.	No sólo, se revisan también las condiciones de trabajo	Un poquito de todo	Sí, el checklist sólo contempla temas de gestión preventiva.	Recopilatorio de todo

Item	Castilla y León - Forestal	CLM Plan de visitas	Navarra anterior	Navarra actual	Andalucía construcción	
42	¿Hay riesgos específicos mencionados en el formulario? ¿Cuáles? Todos los riesgos de la actividad	Todos los riesgos: higiénicos, ergonómicos, psicosociales y de seguridad	Checklist amplio	No	No hay formulario	
43	El programa se extiende también a sectores rurales	Solo visitan los lugares en los que se realizan trabajos forestales promovidos por la Junta y Diputaciones Provinciales (Plan de Empleo Forestal).	Sí	Abarca todo el territorio	Abarca todo el territorio	Donde haya obra pública
44	En el fomulario, se pregunta por aspectos de la LPRL que tienen que ver con la participación de lxs trabajadorxs	No se incluye al ser un asunto que se conoce perfectamente. No obstante, podría incluirse en futuros cuestionarios.	Sí	Sí, por supuesto, se preguntaba preferentement a trabajadores y si no a la propia empresa.	No	La figura se pone en marcha como sustitución de la falta de participación contrastada en el ámbito

Item	Andalucía metro	Andalucía intersectorial	Murcia	OPPC(PV)	
1	Nombre del programa	Programas anuales que finalizaron por cambio de gobierno	"Reducción de la siniestralidad desde la participación de los trabajadores	Planes de empleo	Delegado Territorial de Prevención - Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre relaciones laborales
2	Año de comienzo	2008- 2017	2013 (con anterioridad la Junta ha	2018	2001
3	Fuente de financiación (Quién paga los gastos)	Junta de Andalucía	funprl (con anterioridad había un programa parecido subvencionado por la Junta)	Gobierno regional	Gobierno regional
4	El programa es resultado de un acuerdo tripartito o bipartito?	Es un acuerdo sindicatos/Junta de Andalucía	Es un plan que presenta CCOO Andalucía a la FUNPRL	Sí	Bipartito (patronales y sindicatos). Su fuente es el convenio general de la Construcción
5	El acuerdo incluye una mención explícita a actividades de delegados territoriales	Sevilla, Granada o Málaga, tenía función más explícita de presencia, asesoramiento y vigilancia. Presencia más constante. Informito cada mes. Presencia todos los días. Tenía cierta autoridad. Casi SP. Una persona por ciudad.	Se llama asistencia técnica y asesoramiento y se visitan las empresas por tres vías: solicitud dp locales, COAN, iniciativa propia. La FUNPRL limita las segundas visitas	No, habla de visitas	No

Item	Andalucía metro	Andalucía intersectorial	Murcia	OPPC(PV)
6	No	No	Sí, estrategia de salud y seguridad laboral de la región de Murcia 2019-2022 regional de prl. Las partidas están fija durante todo el tiempo del acuerdo. En 2017 y 2018 viene de una partida de concesión directa de los presupuestos generales de la CCAA para actividades en prl, cantidades fija para cada agente social: UGT, CCOO y patronal. Lo quieren quitar de concesión directa para llevarlo a estrategia.	En el convenio se contemplan como funciones de los OPPC, además de las visitas, la formación a trabajadores del sector, jornadas y visistas a escuelas
7	3 salarios cada sindicato	350.000 pero incluye otras actividades, de los que 190.000 en salarios para visitas	86.000 CCOO por año	PV 2019, solo CCOO, 97.650€. Aprox a nivel estatal: 4.000.000€ para el programa
8	Sí	Sí	Ahí se mete todo lo que quieras hacer. Exigen que el 20% sea difusión, publicidad..., pequeño porcentaje a gastos de personal, resto seminario, jornadas, visitas. Equipos de extensión y agentes electorales. GSL elabora una pequeña ficha para recoger datos.	El mix entre las 4 actividades (visitas, formación, jornadas y visitas a escuelas) se determina cada año, con bastante autonomía, por cada CCAA.
9	No	No	No importa el tamaño	A empresas de menos de 50 trabajadores que no dispongan de SPP
10	No	Al contrario	No necesariamente. Depende de decisiones de acción sindical	No

Item	Andalucía metro	Andalucía intersectorial	Murcia	OPPC(PV)
11	metro de las ciudades mencionadas	no hay listado, lo generan ellos en base a actividad	Acción sindical	No, van por la calle y donde ven obras entran
12	Sector obra del metro	Intersectorial	Intersectorial	Es propio del sector de la construcción
13	TSPRL, aunque probablemente no era requisito	100% TSPRL	No, sólo el corrdinador tiene que ser TSPRL	Técnicos de prevención de nivel intermedio y curso de visitador de obra de OPPC impartido por la Fundación Laboral de la Construcción
14	3	8	No lo saben, porque se mezcla con otros programas. Aprox, entre 3-4 personas incluido el TSPRL, y no todo el año.	En el PV, en 2019, 10 personas, dedicando entre un10 y un 20% de su tiempo a la actividad
15	3	No procede		

	Item	Andalucía metro	Andalucía intersectorial	Murcia	OPPC(PV)
16	Número de agentes de		No procede		
17	Veteranía de los agentes	La misma gente estuvo implicada todo el programa	Muy variable. Querrían mantener el núcleo de 8, pero están teniendo dificultades por inseguridad en el trabajo. Han mantenido 4 de 8	Mucha, más de 10 años	Hay mucha estabilidad en los equipos. En PV, salvo 2 personas nuevas por recambio natural, todos más de 5 años y bastante gente más de 10 años
18	El personal que hace las visitas, solo se ocupa de estas	Sí	Sí	Sólo visitas	No
19	Los agentes tienen asignada una zona	Sí	Por provincias	Básicamente sí, no formalmente, internamente sí, por comarcas.	Las visitas en PV son por provincias, pero en el ámbito de la provincia no hay más subdivisiones.
20	Los agentes son elegidos por su vinculación con la organización que los contrata	Sí	Sí	Sí	En CCOO sí. Son miembros de la Federación. El acuerdo requiere que estén contratados por el agente social que representan.

	Item	Andalucía metro	Andalucía intersectorial	Murcia	OPPC(PV)
21	Las visitas se realizan por cada organización por separado o se realizan por un equipo	Visitas separadas	Visita separada (sólo la COAN es parte del proyecto).	Sí	Van juntos un miembro de sindicatos y otro de la patronal
22	Las visitas se llevan a cabo tras cita previa	La gente está allí todo el rato	se concerta la visita		No, a puerta fría
23	Las visitas se registran en un formulario común, que utilizan otras organizaciones	envio copia de un informe	Parte de visita de la FUNPRL	No	Sí, se registran en la tablet y se deja copia en papel a la empresa o se remite por e mail
24	La visita debe recoger la firma del empleador, o la persona a cargo o interlocutor, en el formulario	Sí	Sí	Del interlocutor	Sí
25	Hay un número mínimo, prefijado, de visitas a realizar	No	sí 180 al año por TSPRL	No, lo establece cuando hacen el programa, pero lo pueden variar	Sí. En PV en 2019 aprox. 370.

	Item	Andalucía metro	Andalucía intersectorial	Murcia	OPPC(PV)
26	Se pueden contabilizar visitas que no lleven la firma del empleador	No	No, tiene que haber firma del interlocutor	no se debe. De momento la CCAA no pide que se entreguen los partes de visita.	No
27	Los agentes llevan consigo materiales informativos o de sensibilización, para entregarlos durante las visitas		Muy variable. Querrían mantener el núcleo de 8, pero están teniendo dificultades por inseguridad en el trabajo. Han mantenido 4 de 8	Mucha, más de 10 años	Hay mucha estabilidad en los equipos. En PV, salvo 2 personas nuevas por recambio natural, todos más de 5 años y bastante gente más de 10 años
28	Los agentes se pueden acercar y conversar con los trabajadores durante las visitas	No	Sí	si, materiales del gabinete	Sí. En PV suelen dar un Pen drive a la persona que les atiende, más un kit de carteles para señalar la obra. Si hay alguna campaña en curso de la FLC o algún folleto nuevo publicado por la FLC, llevan el material a las visitas (se firma la entrega de material).
29	Se cuenta con un medio visible que identifique a los agentes como parte de un programa	Sí	No	La mayoría de las veces, sí. Otras veces no dejan ni entrar.	Sí, sin ningún problema
30	Se utiliza un medio para identificar a los agentes como pertenecientes al sindicato	No	No	No	Llevar casco y chaleco con logos de la FLC y acreditación

	Item	Andalucía metro	Andalucía intersectorial	Murcia	OPPC(PV)
31	Recursos: oficina, coche, etc.	Los propios de la organización en la que trabajan (sindicato)	los del sindicato	Coche particular y oficina de la organización a la que pertenecen	Si, oficina y coches proporcionados por la FLC (mientras duren las visitas que se suelen concentrar en 3-5 meses)
32	Materiales y herramientas de trabajo: tableta, telefono, botas	Material de protección /utilización de vehículo	Nada	No tienen material de seguridad para entrar en las empresas, Algunos tienen teléfono corporativo	Tablet, botas, gafas de sol
33	Las observaciones realizadas durante las visitas se recoge en formularios (check lists) y se vuelcan en un un programa informatico	No, se hace un informe mensual	Sí	Crean una excel propia	Sí, un programa conjunto que permite analizar resultados macro, tendencias y evolución del sector.
34	Se pueden hacer segundas visitas y éstas se contabilizan a efectos de la subvención	La presencia es permanente	No	No	En ocasiones muy justificadas
35	Puede el agente "requerir" la documentación preventiva	Sí	no tienen porque darla	No	Sí, y se enseña sin ningún problema



Item	Andalucía metro	Andalucía intersectorial	Murcia	OPPC(PV)	
36	El agente puede requerir entrar a ver el lugar de trabajo	Sí	Puede entrar sólo si la empresa quiere	No	Sí, y se accede sin ningún problema
37	Hay información pública (y accesible) sobre el programa y sus resultados	No	No	Memorias anuales de la FLC (pero no hay info sobre resultados visitas, incidencia riesgos, presupuestos o recursos), se refleja solo el número de visitas realizadas y su distribución geográfica.	
38	El agente puede requerir al empleador que realice ciertas acciones para mejorar las condiciones de trabajo	Sí	A tu delegado sindical	No	Sí, de todo lo que ven mal se hacen propuestas de mejora
39	Pueden los agentes recurrir directamente a la autoridad, como parte del programa, para que haga corregir condiciones "graves"	Sí	No	No	Si hay algo grave, existe el recurso de la denuncia a Inspección o de informar la FLC, pero en general la gente arregla las cosas en el acto. La patronal se ofrece para hablar con las empresas que son más reticentes a la implantación de cambios necesarios

Item	Andalucía metro	Andalucía intersectorial	Murcia	OPPC(PV)	
40	Las autoridades, publicitan la existencia del programa o envían aviso previo a las empresas de que van a recibir una visita	Están allí siempre	Nada	No	En general la FLC es cada vez más conocida en el sector y no hay apenas casos de negativa a las visitas de las OPPC
41	Las visitas solo se orientan a temas de gestión preventiva	Recopilatorio de todo	Se abarca todo lo que se puede	No, a todo	
42	¿Hay riesgos específicos mencionados en el formulario? ¿Cuáles?	No hay formulario	Se identifican los temas tratados	Todos	
43	El programa se extiende también a sectores rurales	No, en las tres ciudades mencionadas	Sí		
44	En el fomulario, se pregunta por aspectos de la LPRL que tienen que ver con la participación de lxs trabajadorxs	La figura se pone en marcha como sustitución de la falta de participación contrastada en el ámbito	Si	Sí	Sí, preguntan si hay DP

## Ficha técnica entrevistas realizadas

Persona entrevistada:	Carmen Marín
Cargo:	Técnica del Gabinete de Salud Laboral CCOO de Murcia
Fecha entrevista:	30 de julio 2019
Modalidad entrevista:	Telefónica
Entrevistadora:	Valeria Uberti-Bona (ISTAS)
Guión:	Se preguntan los ítems de la tabla comparativa de experiencias y en esa misma tabla se han volcado las respuestas. Se recaba documentación de apoyo.

Persona entrevistada:	Jesús Landa Arocena
Cargo:	Asesor Técnico secretaría de Salud Laboral de CCOO Andalucía
Fecha entrevista:	26 de julio 2019
Modalidad entrevista:	Telefónica
Entrevistadora:	Valeria Uberti-Bona (ISTAS)
Guión:	En relación con las tres tipologías de planes de visitas que existen o han existido en la CCAA, se preguntan los ítems de la tabla comparativa de experiencias y en esa misma tabla se han volcado las respuestas

Persona entrevistada:	Carmen Sesma
Cargo:	Responsable secretaría de Salud Laboral de CCOO Navarra
Fecha entrevista:	24 de julio 2019
Modalidad entrevista:	Telefónica
Entrevistadora:	Valeria Uberti-Bona (ISTAS)
Guión:	En relación con las dos tipologías de planes de visitas que existen o han existido en la CCAA, se preguntan los ítems de la tabla comparativa de experiencias y en esa misma tabla se han volcado las respuestas. Se recaba documentación de apoyo.

Persona entrevistada:	Josefina Cueves Fandos
Cargo:	Responsable secretaría de Salud Laboral de Federación de Construcción y Servicios de CCOO PV
Fecha entrevista:	5 de noviembre de 2019
Modalidad entrevista:	Presencial
Entrevistadora:	Valeria Uberti-Bona (ISTAS)
Guión:	En relación con la experiencia de los OPPC, se preguntan los ítems de la tabla comparativa de experiencias y en esa misma tabla se han volcado las respuestas. Se obtiene información de Comunidad Valenciana, pero también válida a nivel estatal. Se recaba documentación de apoyo.

## Ficha técnica del grupo de validación con agentes sociales e institucionales

**Lugar:** Locales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en Madrid

**Fecha y hora:** 21 de octubre, 11 horas

**Duración:** 3 horas

**Moderación:** ISTAS

**Nº de participantes:** 17.

### Perfiles:

Han asistido un total de 17 personas, conformando un grupo en el que han estado representados los dos sindicatos más representativos, la patronal de la construcción, representando además de su organización a la CEOE, dos administraciones autonómicas que han implementado en su ámbito experiencias de planes de visitas o delegados territoriales de prevención, la administración general del estado a través del director del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mundo de la universidad.

### Guión de la dinámica

Como preparación al debate se envió a los asistentes el informe preliminar sobre la situación en España. Este incluyó los resultados del trabajo de identificación de experiencias relevantes realizado en el ámbito del proyecto europeo que es el antecedente de éste, y ampliado como desarrollo del proyecto actual.

El grupo empezó con dos breves presentaciones que sintetizaron contexto, resultados, conclusiones, puntos a debatir.

A continuación se fueron pidiendo turnos de palabras en diferentes rondas, hasta agotar el tiempo.

FINANCIADO POR:



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



istas