

Prevención de riesgos laborales en las empresas: percepciones de los delegados de prevención

A. M. García^{a,b}, R. Gadea^b, F. Rodrigo^b

RESUMEN

Objetivo. Describir las percepciones de los delegados de prevención en relación con el ejercicio de sus funciones a partir de un cuestionario distribuido entre los cerca de 2000 representantes del sindicato Comisiones Obreras asistentes a una asamblea celebrada en 2003.

Métodos. Cuestionario autocumplimentado (preguntas cerradas de elección múltiple) sobre actividades, resultados, obstáculos y necesidades de los delegados en el desarrollo de sus funciones. Se obtuvieron 1.540 cuestionarios cumplimentados.

Resultados. Según los delegados, las actividades que mejor definen sus funciones como tales son recoger quejas y opiniones de los trabajadores (señalada por el 51%) e informar y sensibilizar a los mismos (49%). La información, consulta y participación de los trabajadores son considerados los principales elementos para impulsar la prevención en las empresas. Los principales obstáculos que dificultan las funciones de los delegados son una mala actitud de la empresa (51%) y la escasa presión de la Inspección de Trabajo (43%). Para conseguir el objetivo que consideran principal (reducir y eliminar riesgos laborales) los delegados piden más formación (48%), mejores cláusulas en los convenios (43%) e instrumentos para fomentar la participación de los trabajadores (39%). No se aprecian diferencias importantes por tamaño de empresa ni por sector principal de actividad.

Conclusiones. Los delegados centran su actividad y esfuerzos en torno a los trabajadores que representan. Sin embargo, los objetivos deseables en prevención de riesgos laborales parecen difícilmente alcanzables sin el necesario apoyo por parte de la empresa y de la administración. Estos representantes reclaman la necesidad de mejores herramientas legales en prevención (convenios) para poder influir en este sentido.

PALABRAS CLAVE: Salud laboral, delegados de prevención, encuesta, gestión preventiva

OCCUPATIONAL RISK PREVENTION IN WORKPLACES: PERCEPTIONS OF HEALTH AND SAFETY REPRESENTATIVES IN SPAIN

ABSTRACT

Objective. To describe the views of health and safety representatives on workplace risk prevention, based on a survey conducted in 2003 over nearly 2000 representatives of the Spanish trade union Comisiones Obreras.

Methods. Self-completed questionnaire with multiple-choice closed category answers regarding activities, outcomes, barriers and needs for proper occupational risk prevention. A total of 1,540 representatives completed the questionnaire.

Results. The main activities characterising the tasks of these representatives include collecting workers' grievances and opinions (51% of those surveyed), and training and increasing awareness of prevention among workers (49%). Accessing information, providing consultation and generating greater worker participation in prevention activities are considered the main tools for proper workplace risk prevention. Inappropriate employer attitudes (51%) and insufficient enforcement by

a Departamento de Medicina Preventiva y Salud Pública, Universitat de València.

b Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Correspondencia:

Ana M. García
Dpto. Medicina Preventiva y Salud Pública
Facultad de Ciencias Sociales
Avda. Tarongers s/n
46022 Valencia
Correo-e: anagar@uv.es

governmental inspectors (43%) are considered major barriers limiting the ability of health and safety representatives to perform their duties. In order to attain their main objectives (reduction and elimination of occupational risks), survey respondents asked for more training (48%), better clauses in collective bargaining agreements (43%) and more tools to encourage worker participation in prevention activities (39%). No significant differences by company size or economic activity were observed among respondents.

Conclusions. Health and safety representatives in this survey mostly focus their work and efforts around the workers they represent. However, in order to attain their objectives for prevention, they feel they require a greater level of support from both employers and the public administration. They demand better legal tools for prevention (signed agreements) in order to have a greater influence on prevention.

KEY WORDS: Occupational health, health and safety representatives, survey, risk management

INTRODUCCIÓN

Con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 aparece por primera vez en España la figura del delegado de prevención como representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas de entre 6 y 30 trabajadores, el delegado de personal asume las funciones del delegado de prevención. En las empresas con más de 30 trabajadores, el número de delegados de prevención aumenta con el número de trabajadores hasta un máximo de 8 representantes en los centros de mayor tamaño. En las Tablas 1 y 2 se resumen las obligaciones y derechos de los delegados de prevención según esta normativa y otras relacionadas.

En nuestro país la ley reconoce claramente que, para proteger de manera adecuada la salud de los trabajadores, es necesario contar con su participación para identificar los problemas, proponer las intervenciones y controlar adecua-

Tabla 1. Resumen de las *obligaciones* de los delegados de prevención (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 36 y relacionados) en materia de salud y seguridad en los centros de trabajo.

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

Tabla 2. Resumen de los «derechos» de los delegados de prevención (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 36 y relacionados) en materia de salud y seguridad en los centros de trabajo.

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

damente las acciones preventivas desarrolladas. El delegado de prevención aparece como figura fundamental en la articulación de este proceso de participación. Sin embargo, transcurridos 10 años desde la aparición de la figura del delegado de prevención en nuestra normativa, carecemos casi por completo de información empírica acerca de las opiniones y apreciaciones de estos delegados en relación con el desarrollo de sus funciones.

Disponemos, sin embargo, de algunos datos acerca de la situación de los representantes de los trabajadores en salud laboral en otros países, en algunos de los cuales estos representantes cuentan ya con muchos años de experiencia. En un informe de 1990 del Health and Safety Executive

del Reino Unido¹ se evaluaba el desempeño de los representantes en salud y seguridad de los trabajadores desde 1977, cuando se publicó la regulación que determinó su aparición en este país. También un reciente estudio de revisión evaluaba la información disponible acerca de la efectividad de los representantes de seguridad y salud para la protección de la salud de los trabajadores². Por su parte, Ochsner y Greenberg analizaban a través de una encuesta a higienistas y técnicos de seguridad los determinantes de la participación efectiva de los trabajadores³, objetivo también abordado en un informe del Institute de Recherche en Santé et Sécurité du Travail du Québec⁴. Otros autores han estudiado los efectos de la formación de los trabajadores⁵ y sus representantes⁶. También disponemos de alguna información sobre la eficacia de esquemas alternativos de participación en aquellos centros de trabajo que no están cubiertos por los sistemas de representación habituales -comités y representantes de seguridad y salud-, situación que afecta principalmente a las pequeñas empresas^{7,8}.

En comparación con otros países, en España contamos con una experiencia todavía limitada en participación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales. En cualquier caso, para evaluar la eficacia del sistema en nuestro país y para identificar elementos de evolución y mejora, es necesario conocer las opiniones de los propios delegados, a las que deberían sumarse también las manifestadas por otras partes (empresarios, trabajadores, técnicos), así como el estudio del impacto efectivo de los delegados de prevención en la protección y mejora de la salud de los trabajadores, el resultado último deseable de cualquier iniciativa en materia de prevención de riesgos laborales⁹.

El objetivo del presente trabajo es describir las percepciones de los delegados de prevención en relación con el desarrollo de sus funciones a través de una encuesta específica diseñada con este propósito.

MÉTODOS

El 5 de junio de 2003 se reunieron en Madrid cerca de 2.000 responsables sindicales y delegados de prevención del sindicato Comisiones Obreras (CCOO). El objetivo de esta asamblea nacional era principalmente la comunicación y el intercambio de experiencias entre estos representantes y constituyó una iniciativa totalmente novedosa en nuestro país.

Como parte de un proyecto a largo plazo del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), se había desarrollado previamente un cuestionario específico para recoger, aprovechando la asamblea, la opinión de los delegados en relación con el desarrollo de sus funciones. Al no existir antecedentes en nuestro país de una encuesta con fines similares dirigida a este colectivo de interés, el cuestionario fue elaborado originalmente y revisado por expertos sindicales y de salud laboral de ISTAS, siendo modificado varias veces hasta llegar a una versión definitiva. En la elaboración del cuestionario, además de utilizar el conocimiento disponible sobre la situación y características de los delegados en base a la experiencia de los expertos sindica-

Tabla 3 Características personales y laborales de los encuestados. Encuesta a 1.540 delegados y delegadas de prevención de CCOO. España, 2003.

	n	% ¹		n	% ¹
Sexo			Edad (años)		
Hombre	1093	71.2	≤ 30	110	7.9
Mujer	442	28.8	31-35	195	14.0
			36-40	270	19.3
			41-45	285	20.4
			46-50	265	19.0
			51-55	191	13.7
			> 55	80	5.7
Comunidad Autónoma					
Andalucía	291	19.4	Ceuta	1	0.1
Asturias	30	2.0	Euskadi	8	0.5
Aragón	34	2.3	Extremadura	35	2.3
Baleares	3	0.2	Galicia	50	3.3
Canarias	1	0.1	La Rioja	30	2.0
Cantabria	13	0.9	Madrid	405	27.0
Castilla-La Mancha	98	6.5	Murcia	27	1.8
Castilla-León	71	4.7	Navarra	10	0.7
Cataluña	195	13.0	Valencia	201	13.4
Federación					
Admón./Servicios	156	10.4	Enseñanza	76	5.1
Actividades diversas	120	8.0	Finanzas	130	8.7
Agroalimentario	119	7.9	Minerometalúrgica	223	14.9
Comercio/Hostelería	110	7.3	Sanidad	103	6.9
Comunicación/Transporte	144	9.6	Textil/Piel/Químicas	183	12.2
Construcción/Madera	134	9.0			
Trabajadores en la empresa			Tiempo de experiencia como DP²		
< 30	74	4.9	≤ 1 años	346	29.0
30-50	96	6.4	1-4 años	415	34.8
50-100	209	14.0	> 4 años	431	36.2
100-500	531	35.5			
> 500	587	39.2			

1 Porcentaje sobre total (n=1540) excluyendo no respuestas.

2 DP: Delegado de prevención

les que participaron en su redacción, se buscó el máximo de síntesis y claridad en las preguntas y respuestas con el fin de facilitar que los delegados lo rellenaran. En este sentido, algunos de los términos utilizados pueden estar ligeramente sesgados hacia el lenguaje «sindical» habitual en estos representantes.

En el cuestionario se recogían, además de datos personales y laborales, información sobre los riesgos laborales percibidos por los delegados en sus empresas, sobre los elementos necesarios para impulsar la prevención, sobre las actividades desarrolladas como delegados de prevención, sobre los resultados más satisfactorios y los obstáculos de su trabajo como representantes, sobre las demandas al sindicato para mejorar dicho trabajo y sobre su opinión acerca de aspectos específicos relacionados con la prevención. To-

Tabla 4 Actividades que definen el trabajo de los delegados¹. Encuesta a 1.540 delegados y delegadas de prevención de CCOO. España, 2003.

	n	%
Recoger quejas y opiniones trabajadores	777	50.5
Informar y sensibilizar a los trabajadores	756	49.1
Investigar problemas relacionados con los riesgos laborales	411	26.7
Procurar trabajadores adopten medidas de protección	405	26.3
Negociar con la empresa medidas preventivas	391	25.4
Participar en el Comité Seguridad y Salud	366	23.8
Proponer soluciones a la empresa	339	22.0
Denunciar a la inspección de trabajo incumplimientos	304	19.7
Conseguir información sobre riesgos y medidas prevención	282	18.3
Acompañar a técnicos e inspectores en las visitas	172	11.2
Colaborar con la dirección en las campañas de prevención	130	8.4
Otras ²	7	0.5
No válidas ³	35	2.3
No responde ninguna	27	1.8

1 Los encuestados podían señalar hasta un máximo de tres respuestas.

2 Respuesta abierta.

3 Más de tres respuestas.

das las preguntas del cuestionario eran cerradas y los encuestados debían señalar sobre un listado de posibles respuestas un máximo de tres para cada aspecto evaluado. En casi todas las preguntas se dejaba también opción a una respuesta abierta bajo la categoría de "Otros".

En este trabajo se presenta el análisis de las respuestas de los delegados a las preguntas del cuestionario relacionadas con sus opiniones acerca de sus funciones y necesidades. Estas preguntas se reproducen en el Anexo, tal y como aparecían en el cuestionario utilizado.

Tras una breve presentación de la encuesta y sus objetivos, el cuestionario se distribuyó entre todos los asistentes a la citada asamblea celebrada en Madrid. Los delegados completaron voluntariamente y de manera anónima el cuestionario durante la reunión, y lo entregaron al finalizar el acto. No es posible conocer con exactitud el número de asistentes a esta asamblea, pero sus organizadores estiman que acudieron alrededor de 2.000 representantes de CCOO procedentes de todas las confederaciones del territorio nacional (Rodrigo, comunicación personal). Se obtuvo un total de 1.540 encuestas completadas, por lo que se podría estimar una frecuencia de respuesta entre los asistentes de alrededor del 75-80%.

La codificación y el registro de la información contenida en los cuestionarios fueron realizados por una empresa especializada. El análisis de los datos fue llevado a cabo con el programa Stata (v.7.0). En este trabajo se presentan resultados para el conjunto de los encuestados y según el tamaño de la empresa (<50, 50-100, 100-500, >500 trabajadores) y para los dos sectores principales de actividad presentes en la asamblea: industria (incluyendo a los delegados de las federaciones de construcción/madera, minerometalúrgica, y textil/piel/químicas) y servicios (federaciones de administración/servicios, comercio/hostelería,

enseñanza, finanzas, comunicación/transporte y sanidad). También se han analizado las variables de interés según el tiempo de experiencia de los delegados (<1, 1-4, >4 años) y por género.

RESULTADOS

La mayoría de los delegados encuestados son hombres (71%), con edades comprendidas entre 36 y 50 años (59%). Predominan los representantes de Madrid (27%) y Andalucía (19%), y es mínima la representación de algunas comunidades (por ejemplo, Euskadi, Navarra o las insulares). La distribución de los encuestados por federaciones sindicales (sectores de actividad) está bastante equilibrada, con administración y servicios a la cabeza (10%) y enseñanza en último lugar (5%). La mayoría de los delegados (75%) proceden de empresas con más de 100 trabajadores en plantilla. También la mayoría (81%) cuentan con más de un año de experiencia en el desarrollo de sus funciones (Tabla 3).

Las dos actividades que con mayor frecuencia eligen los delegados para definir sus funciones como tales (ver Anexo, pregunta 1) están directamente relacionadas con los trabajadores: recoger las quejas y opiniones de éstos sobre los riesgos laborales, e informarlos y sensibilizarlos sobre los riesgos y su prevención, opciones señaladas respectivamente por el 51% y el 49% del total de los encuestados (Tabla 4). Estas actividades se citan también en primer lugar de frecuencia en todas las categorías de tamaño de empresa (<50, 51-100, 100-500, > 500 trabajadores) y en los dos grandes sectores analizados (servicios e industria). Los delegados de las diferentes categorías de empresas se identifican también habitualmente con la función de procurar que los trabajadores

Tabla 5 Principales elementos para impulsar la prevención de riesgos laborales en las empresas¹. Encuesta a 1.540 delegados y delegadas de prevención de CCOO. España, 2003.

	n	%
Formación de los trabajadores	844	54.8
Consulta y participación de los trabajadores	631	41.0
Evaluación de riesgos y plan de prevención	533	34.6
Delegados de Prevención	455	29.6
Comité de Seguridad y Salud	452	29.4
Política escrita y pactada en la empresa	331	21.5
Responsabilidades en la cadena de mandos	280	18.2
Sanciones de la Inspección Trabajo	271	17.6
Servicio de prevención	267	17.3
Formación de directivos y mandos intermedios	262	17.0
Otros ²	21	1.4
No válidas ³	38	2.5
No responde ninguna	8	0.5

1 Los encuestados podían señalar hasta un máximo de tres respuestas.

2 Respuesta abierta.

3 Más de tres respuestas.

adopten las medidas de protección, opción señalada en cuarto lugar por el total de los encuestados.

En la Tabla 5 se presentan los elementos para impulsar la prevención en las empresas (Anexo, pregunta 2) señalados con mayor frecuencia por el conjunto de los encuestados. La formación de los trabajadores (55%) y la consulta y participación de éstos en materia de prevención (41%) son las opciones más elegidas. No se aprecian tampoco diferencias en las respuestas a esta pregunta según el tamaño de empresa, excepto en las empresas más pequeñas (<50 trabajadores) en las que desaparece el Comité de Seguridad y Salud (quinto elemento señalado por el total de los encuestados) a favor de la opción «una política escrita y pactada de prevención de riesgos en la empresa». Por su parte, los delegados del sector Servicios parecen darle mayor importancia a la evaluación de riesgos y al plan de prevención, respuesta que señalan como segundo elemento principal para impulsar la prevención.

La mayoría de los delegados consideran que el resultado más satisfactorio conseguido con el desarrollo de sus funciones (Anexo, pregunta 3) ha sido la eliminación o reducción de determinados riesgos en su centro de trabajo (opción señalada por el 54% del total de los encuestados). La unanimidad en la elección como primera opción de esta respuesta es total, tanto para diferentes tamaños de empresa como para los dos grandes sectores analizados. Los delegados consideran también como resultados especialmente satisfactorios de su actividad el aumentar el interés por la prevención de riesgos tanto entre los trabajadores (38% de las respuestas) como por parte de la dirección de la empresa (36%).

En cuanto a los obstáculos para el desarrollo de sus funciones (Anexo, pregunta 4) y las demandas al sindicato (Anexo, pregunta 5), las respuestas de los delegados son coherentes en ambos aspectos (Tabla 6): los delegados consideran que necesitan más tiempo y más formación para afrontar adecuadamente los problemas de salud laboral en sus empresas, y reclaman también mejores actitudes por parte de la dirección de la empresa y mayor presión sobre la misma mediante una mayor implicación de los trabajadores, mejores cláusulas de prevención en los convenios colectivos y el necesario control de la administración a través de la Inspección de Trabajo. Estas opiniones coinciden en todas las categorías de empresas.

En el análisis por género y según el tiempo de experiencia de los delegados apenas se observan variaciones respecto a los resultados globales. Las diferencias por género son prácticamente inexistentes, delegados y delegadas coinciden plenamente en sus opiniones. Por su parte, los delegados con menos de un año de experiencia como tales encuentran como obstáculos principales para el desarrollo de sus funciones la falta de experiencia (45%) y la falta de formación (34%), problemas que desaparecen en los delegados con mayor experiencia (de 1 a 4 y más de 4 años de experiencia). La necesidad de formación (pregunta 5) también se reduce con el tiempo de experiencia, aunque sigue siendo principal: el 60% de los delegados con menos de 1 año ejerciendo como tales reclama más formación al sindicato, frente al 43% de los que cuentan con más de 4 años.

Tabla 6 Obstáculos para el desarrollo de las funciones de los delegados y demandas al sindicato¹. Encuesta a 1.540 delegados y delegadas de prevención de CCOO. España, 2003.

	n	%
Obstáculos		
Mala actitud dirección	782	50.8
Escasa presión de la Inspección de Trabajo	657	42.7
Falta de tiempo	433	28.1
Falta de interés y apoyo por parte trabajadores	370	24.0
Falta de experiencia	322	20.9
Falta de formación en Salud Laboral	291	18.9
Falta de apoyo por parte técnicos de prevención	280	18.2
Falta de entendimiento por parte de otros sindicatos	210	13.6
Falta de apoyo por parte compañeros Comité Empresa	123	8.0
Difícil situación financiera empresa	100	6.5
Falta de orientación y apoyo por parte del sindicato	77	5.0
Otros ²	32	2.1
No válidas ³	13	0.8
No responde ninguna	102	6.6
Demandas al sindicato		
Más formación en Salud Laboral	740	48.1
Mejores cláusulas en convenios colectivos	664	43.1
Instrumentos para fomentar participación trabajadores	601	39.0
Más contacto con otros delegados prevención	475	30.8
Mejor asesoramiento técnico	462	30.0
Más asesores sindicales en Comité Seguridad y Salud	313	20.3
Más apoyo sindical en negociaciones con la empresa	235	17.4
Más información (folletos, hojas informativas, etc.)	268	15.3
Otras ²	40	2.6
No válidas ³	13	0.8
No responde ninguna	95	6.2

1 Los encuestados podían señalar hasta un máximo de tres respuestas.

2 Respuesta abierta.

3 Más de tres respuestas.

DISCUSIÓN

Nuestros resultados ponen de manifiesto que los delegados consideran que el objetivo principal de su actividad ha de ser la reducción o eliminación de riesgos, es decir, la protección efectiva de la salud de los trabajadores. Para alcanzar este objetivo, los delegados estiman que es fundamental la participación de los trabajadores en las empresas, para lo cual resulta necesaria la formación de éstos y la actividad de los normativos órganos de consulta (delegados y comités de seguridad y salud). En su contribución a este proceso de participación, los delegados recogen y expresan las opiniones de los trabajadores a la vez que actúan como estimulantes de su adecuado comportamiento en relación con los riesgos laborales. La tarea no es fácil, y los delegados reclaman ayuda: uno de cada cuatro encuestados considera que la falta de apoyo e interés de los trabajadores es un obstáculo principal para el desarrollo de sus funciones y

casi el 40% piden a su sindicato instrumentos para fomentar la participación de los trabajadores en materia de prevención.

El papel de los delegados en su relación con los trabajadores está claramente definido y aparece como principal elemento de la actividad y expectativas de estos representantes. Según la ley (Tabla 1), «promover la cooperación de los trabajadores es uno de los deberes principales de los delegados». La mayoría del resto de deberes y derechos que establece la normativa, sin embargo, depende principalmente de sus relaciones con la empresa y la Administración (Tablas 1 y 2), que no siempre parecen facilitar la actividad de los delegados. De hecho, los principales obstáculos señalados son una actitud negativa por parte de la dirección de la empresa (en opinión del 51% de los encuestados) y la escasa presión de la Inspección de Trabajo sobre la empresa (en opinión del 43%), ambos elementos destacados con frecuencia notablemente superior al resto de dificultades señaladas por los encuestados.

Tal y como se observa en las Tablas 1 y 2 los delegados de prevención deben participar en la toma de decisiones acerca de una amplia relación de aspectos de salud y seguridad en la empresa. Sin embargo, la actividad de los delegados no se orienta de forma prioritaria hacia la negociación de medidas preventivas con la empresa, la propuesta de soluciones o la colaboración en campañas preventivas (Tabla 4). La existencia de una política de prevención pactada con la empresa tampoco es señalada como elemento destacado para desarrollar la prevención (Tabla 5). No obstante, los delegados reclaman con frecuencia más atención a la prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos (demanda al sindicato, señalada en segundo lugar por el 43% de los encuestados), como herramienta para facilitar la negociación en la empresa, a la vez que solicitan más apoyo del sindicato para esta negociación (opción señalada en séptimo lugar por el 17% de los encuestados, Tabla 6). En una reciente revisión de los contenidos de salud y seguridad en el trabajo en los convenios colectivos de España se apreciaba que, a pesar del incremento cuantitativo de las cláusulas de salud laboral en los convenios colectivos, la aportación cualitativa a la normativa existente era muy pobre¹⁰.

Los resultados observados en el presente trabajo, aunque basados en una muestra amplia de delegados, tienen algunas limitaciones. En primer lugar, todos los encuestados proceden de un único sindicato (CCOO). Las políticas sindicales en relación con la formación y apoyo a los delegados de prevención pueden variar de unas organizaciones a otras, con lo que pueden variar también sus percepciones y expectativas en relación con sus actividades. Según un reciente informe sobre la salud laboral en España¹¹, de los delegados de personal (que pueden o no coincidir con los delegados de prevención, según el tamaño de empresa y el proceso de elección) elegidos en 2002 el 39% pertenecían a CCOO, 37% a UGT y el resto, a otros sindicatos. Los delegados de prevención registrados por CCOO se acercan a 70.000. En este mismo informe se destacaba la importancia de disponer de registros de delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud convenientemente actualizados.

Tampoco la muestra analizada es representativa del

conjunto de delegados de prevención de CCOO: la propia asistencia a la asamblea supone la selección de una tipología particular de delegados y puede condicionar las respuestas. La representación por tamaños de empresa y por CCAA tampoco está equilibrada en la muestra, aunque sí que hay representación más o menos similar de las diferentes federaciones o sectores de actividad laboral. En este sentido llama la atención las escasas diferencias en los resultados analizados en relación con los diferentes sectores, e incluso también en relación con empresas de diferentes tamaños. Con variaciones mínimas, los delegados de prevención tienen los mismos planteamientos, asumen las mismas dificultades y sienten necesidades similares en todas las categorías de empresas analizadas. Tampoco se aprecian diferencias importantes en las respuestas de delegados y delegadas.

Nada podemos decir con nuestro análisis sobre las empresas en las que no hay sistema de representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, se ha señalado que las empresas que cuentan con sistemas de representación y participación de los trabajadores, a través de los delegados y comités de seguridad y salud, presentan hasta un 50% menos de accidentes de trabajo que las que no cuentan con estos representantes⁷. Según los datos de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en España (ENCT)¹², un 45% de las empresas que deberían tener designados delegados de prevención no los tienen, siendo el problema especialmente acusado por las empresas más pequeñas (casi el 60% de las empresas entre 6 y 9 trabajadores carecen de esta figura de representación, mientras que en las de más de 50 trabajadores son alrededor del 20% las que se encuentran en la misma situación). Aun así, las sucesivas ENCT en España parecen poner de manifiesto cómo esta cobertura ha ido aumentando en los últimos años.

Por otra parte, en las empresas con menos de 6 trabajadores no se prevé ningún tipo de representación en materia de prevención de riesgos. Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales¹³ de 2002, cerca del 75% de las empresas y del 15% de los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social y Régimen Especial de la Minería del Carbón entrarían en esta categoría. De acuerdo con esta misma fuente, las empresas con menos de 30 trabajadores serían alrededor del 95% del total de empresas en España, empleando a cerca del 40% de los trabajadores en nuestro país, y hasta 30 trabajadores la legislación tampoco contempla una figura específica para la representación en materia de prevención de riesgos laborales, asumiendo dichas funciones el delegado de personal. Disponemos de algunos informes que evalúan la eficacia de procesos de representación alternativos (delegados sectoriales)^{7,8} en las empresas que quedan excluidas de los sistemas establecidos que quizás también deberían considerarse en nuestro país.

En la limitada bibliografía al respecto² se señala que los elementos que favorecen la eficacia de los sistemas de representación de los trabajadores en salud y seguridad en el trabajo son compromiso por parte de la dirección de la empresa, con una adecuada gestión de la prevención en el lu-

gar de trabajo, sistemas eficaces de comunicación, formación e información, implicación sindical y colaboración por parte de los técnicos de prevención y los correspondientes organismos gubernamentales asesores y de inspección. Las percepciones y demandas de los delegados encuestados en este trabajo apuntan en estos sentidos. Sería conveniente desarrollar un proceso sistemático de evaluación de las expectativas y logros de los delegados de prevención, incluyendo la obtención de datos representativos para el conjunto del país y para las distintas tipologías de empresas acerca de la cobertura del sistema de representación, su funcionamiento y su eficacia en la protección de la salud de los trabajadores.

AGRADECIMIENTOS

A todos los encuestados. A los organizadores de la Asamblea de representantes en Madrid. A los técnicos de ISTAS que revisaron sucesivas versiones de la encuesta.

BIBLIOGRAFÍA

- Walters D, Gourlay S. Statutory employee involvement in health and safety at the workplace: a report of the implementation and effectiveness of the safety representatives and safety committees regulations 1977. London: Health and Safety Executive. HSE Contract Research Report No. 20; 1990 [citado 25 Abr 2005]. Disponible en: http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/1990/crr90020.pdf.
- Milgate N, Innes E, O'Loughlin KO. Examining the effectiveness of health and safety committees and representatives: a review. *Work*. 2002;19:281-90.
- Ochsner M, Greenberg M. Factors which support effective worker participation in health and safety: a survey of New Jersey Industrial Hygienists and safety engineers. *J Public Policy*. 1998;19:350-65.
- Simard M, Carpentier-Roy MC, Marchand A, Quellet F. Processus organisationnels et psycho-sociaux favorisant la participation des travailleurs en santé et sécurité du travail. Québec: Institute de Recherche en Santé et Sécurité du Travail. IRSS Rapport R-211; 1999 [citado 25 Abr 2005]. Disponible en: http://www.irsst.qc.ca/en/_publicationirsst_662.html.
- Lippin TM, Eckmean A, Calkin KR. Empowerment-based health and safety training: evidence on workplace change. *Am J Ind Med*. 2000;38:697-706.
- Walters D, Kirby P, Daly F. The impact of trade union education and training in health and safety on the workplace activity of health and safety representatives. London: Health and Safety Executive. HSE Contract Research Report No. 321; 2001 [citado 25 Abr 2005]. Disponible en: http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/2001/crr01321.pdf.
- Shaw N, Turner R. The worker safety advisors (WSA) pilot. London: Health and Safety Executive. HSE Research Report No. 144; 2003 [citado 25 Abr 2005]. Disponible en: <http://www.hse.gov.uk/research/rrhtm/rr144.htm>.
- Kirby P. Reaching workplaces other reps don't. Bruselas: Trade Unions Congress; 2002 [citado 25 Abr 2005]. Disponible en: http://www.tuc.org.uk/h_and_s/tuc-5565-f0.cfm.
- García AM. Indicadores de resultados en prevención de riesgos laborales. *Arch Prev Riesgos Labor*. 2003;6:114-9.
- Uberti-Bona V, Rodrigo F, Camacho J, Briso P. La salud laboral en la negociación colectiva en España (1995-2002). Recopilación de buenas cláusulas. Valencia: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; 2003.
- Durán F, Benavides FG. Informe de salud laboral. Los riesgos laborales y su prevención. España 2004. Barcelona: Atelier; 2004.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo [citado 25 Abr 2005]. Disponible en: www.mtas.es/insht/statistics/5enct_op.htm.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales, 2002 [citado 25 Abr 2005]. Disponible en: <http://www.mtas.es/Estadisticas/ANUARIO/Index.html>.