

LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN ESPAÑA: estado de situación

Conclusiones del estudio «Análisis de las tareas y percepciones de los delegados y delegadas de prevención en España» desarrollado por ISTAS

Fernando Rodrigo
Ana María García

LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN
EN ESPAÑA:
estado de situación



Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social 2005



CC.OO.



LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN EN ESPAÑA: estado de situación

Conclusiones del estudio «Análisis de las tareas y percepciones de los delegados y delegadas de prevención en España» desarrollado por ISTAS¹

Fernando Rodrigo
Ana María García



¹ Este estudio ha sido realizado por un equipo de ISTAS en el que han participado Ana María García (profesora de la Universidad de Valencia), Fernando Rodrigo, María José López Jacob e Isabel Dudzinski. Se ha contado con la participación de las empresas Random y Lligam Recerca. Los resultados de esta investigación se han presentado en la XXIII Reunión Científica de la Sociedad Española de Epidemiología y en la Jornada de Salud Laboral 2005 (Encuentro de Salud Pública y Administración Sanitaria ESPAS-Canarias 2005) y se han publicado en las revistas *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* y *Por Experiencia*.

ISTAS agradece la colaboración que han prestado las organizaciones de CC.OO. y los delegados y delegadas de prevención participantes en la encuesta y en los grupos de discusión sin cuya cooperación este estudio no habría sido posible.

INDICE

Presentación 5

Introducción 9

Resultados 11

1. Características personales y laborales 11

2. Sobre cómo se ven a sí mismos y las funciones que desempeñan 12

3. Sobre las tareas que desarrollan y la actitud de los trabajadores 13

4. Sobre los riesgos percibidos y la actitud de las empresas y los servicios de prevención 16

5. Sobre sus capacidades y el apoyo que obtienen del sindicato 18

6. Sobre sus necesidades y las demandas que realizan al sindicato 21

Apéndice de Tablas..... 24

Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social 2005



Esta publicación se integra dentro de las acciones previstas en la Campaña Informativa inscrita en el Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social correspondiente al año 2005.

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)
Septiembre 2005

Autores: Fernando Rodrigo, Ana María García

ISTAS es una fundación de CC.OO. que promueve la salud laboral, la mejora de las condiciones laborales y la protección del medio ambiente.

Producción: Paralelo Edición

Depósito Legal: M-00000000-2005

 Impreso en papel reciclado

Presentación

Tras cumplirse más de ocho años desde la creación de la figura del delegado (delegada) de prevención² en España, considerábamos llegado el momento de estudiar y analizar en profundidad la actividad que hasta el momento vienen desarrollando los delegados de prevención, sus percepciones sobre su propia situación y en relación con los problemas que afrontan, su opinión y valoración sobre los recursos y apoyos que reciben del sindicato, así como las necesidades y demandas que plantean para llevar a cabo sus funciones en las mejores condiciones posibles. El estudio, en sí mismo, constituye además un homenaje merecido a las decenas de miles de sindicalistas (delegados de prevención) que con abnegación, esfuerzo y rigor sindical están promoviendo y protagonizando los cambios que –aunque más lentos de lo que nosotros quisiéramos– se están produciendo en la salud laboral de nuestro país.

Según las cifras disponibles, el potencial de los delegados de prevención para llevar adelante estos cambios es enorme. Por ejemplo, en un reciente informe de salud laboral en España³ se estimaba, de manera conservadora según lo autores, en cerca de 327.000 el número de delegados de prevención que podrían estar en activo en nuestro país según lo establecido en la normativa y de acuerdo con el número y tamaño de las empresas. El siguiente cuadro reproduce las estimaciones realizadas en el citado informe.

² En adelante se utilizará el término delegado de prevención para los dos géneros.

³ Durán F, Benavides FG. *Informe de salud laboral. Los riesgos laborales y su prevención*. España 2004. Barcelona: Atelier; 2004.

Estimación del número de delegados de prevención que deberían existir en las empresas españolas según su número y plantilla. Informe de salud laboral 2004

Tamaño empresa	Nº empresas	Nº trabajadores	Nº delegados	Índice de representación ^a
De 1 a 5	897.416	1.183.900	0	-
De 6 a 49	266.688	3.773.100	266.688	14,1
De 50 a 249	22.451	2.162.600	44.902	48,2
De 250 a 499	2.153	744.300	6.459	115,2
De 500 a 999	973	666.300	3.892	171,2
De 1.000 y más	786	2.931.400	4.716	621,6
Total	1.190.467	12.101.600	326.657	37,0

^a Número de trabajadores por cada delegado de prevención

Por otra parte, según los datos disponibles en las últimas Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo, aunque todavía son muchas las empresas en las que no existe la figura del delegado de prevención, el número de empresas con estos delegados ha ido aumentando en los últimos años. Así, mientras que en 1997 sólo un 29% de las empresas en las que podía haber delegados de prevención contaban con estos representantes, en 2003 ya eran 55% las empresas con delegados. La situación ha mejorado en las empresas de todos los tamaños, aunque como se observa en los datos del siguiente cuadro son las empresas más pequeñas las que con mayor frecuencia carecen de la figura del delegado.

Proporción (%) de centros de trabajo con delegados de prevención. Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo, 1997-2003

Tamaño empresa	1997	1999	2003
De 6 a 9	12,8	24,2	41,6
De 10 a 49	35,1	48,5	65,4
De 50 y más	72,7	75,2	82,7
Total	28,7%	42,3%	54,7%

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (febrero de 1996) generó unas enormes expectativas de cambio y mejora en la situación de la seguridad y salud en el trabajo en nuestro país. Había un

gran consenso (con resistencias a veces mal disimuladas en el caso de la patronal) en torno a la necesidad de promover y hacer posible la participación e implicación de los trabajadores como condición necesaria para el éxito de la prevención en las empresas.

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

Pero un nuevo marco de relaciones laborales en lo concerniente a la salud y seguridad en el trabajo no se impone en las empresas de la noche a la mañana por más leyes que se aprueben. Exige de múltiples medidas a tomar (políticas, administrativas, sindicales, de recursos técnicos y profesionales) y de un proceso que lleve a un cambio de actitudes y comportamientos en el conjunto de los actores sociales y políticos. Es decir, exige una madurez social que lleva tiempo conseguir. Ese tiempo será más o menos largo en función también de cuál sea la actitud que adopten los responsables políticos y las organizaciones sindicales y empresariales.

En lo concerniente a los sindicatos⁴ puede afirmarse que desde antes de la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se apreciaba ya un importante esfuerzo por integrar la salud laboral en la acción sindical que se desarrollaba en las empresas y en la negociación con patronales y gobierno.

⁴ Este estudio trata de los delegados de prevención y por tanto de una parte muy importante de los recursos invertidos y del trabajo sindical realizado en estos años.

Con la entrada en vigor de la ley este esfuerzo se intensificó y materializó en una estrategia más elaborada y sistematizada, dirigida a llegar al máximo número de empresas para elegir delegados de prevención, capacitarlos para el desarrollo de sus funciones y asesorarlos y apoyarlos en sus actividades. Ello llevó a crear estructuras de formación y gabinetes de asesoramiento técnico-sindical en buena parte de las organizaciones del sindicato.

Seguimos convencidos de que el éxito de la prevención en las empresas depende de una suma de variables entre las que hay dos fundamentales e indispensables sin las cuales las demás no funcionan: implicación de los empresarios y directivos y participación de los trabajadores. La primera tiene que ver con razones legales, de buena gestión empresarial y de presión social (inspección de trabajo, presencia sindical, opinión pública, etc.); la segunda necesita de unas reglas de juego claras (normativa), de un marco favorable que la haga posible (actitud de la empresa) y de una clara estrategia sindical que la promueva. Los delegados de prevención son representantes de los trabajadores (ellos mismos son trabajadores), sin cuyo apoyo y respaldo lo que pueden hacer y conseguir es muy limitado. Es por ello que su actividad es el resultado —y a la vez es también la dinamizadora principal— de la implicación y participación activa de los trabajadores, sin la cual es difícil avanzar en la mejora real de las condiciones de trabajo y por tanto de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Presentamos, en esta publicación, los principales resultados del estudio realizado (el informe completo de la investigación se encuentra en la página web de ISTAS: www.istas.ccoo.es) y lo hacemos en un formato que pretende facilitar el debate y la reflexión en todos los niveles del sindicato. El objetivo principal de este informe ha sido, por tanto, extraer las conclusiones más relevantes del mencionado estudio con el fin de mejorar el trabajo sindical que desarrollamos. Así nos lo demandan los delegados de prevención y así lo exige una estrategia de intervención en salud laboral que hace de los trabajadores —y de sus representantes— los protagonistas activos e insustituibles en la lucha por la defensa de la salud y la seguridad en el trabajo. En definitiva se trata ni más ni menos que de mejorar el conocimiento para mejorar la acción.

Joaquín Nieto
Secretario Confederal
de Salud Laboral y
Medio Ambiente de CC.OO.

José Luis Sánchez
Secretario Federal de
Organización y Formación
Sindical de CC.OO.

Fernando Rodrigo
Director de ISTAS

Introducción

En esta publicación se presentan las conclusiones de una investigación realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) en 2004 con financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, para conocer las actitudes, percepciones, actividades y necesidades de los delegados de prevención en torno a la salud y seguridad en el trabajo. Dicha investigación se llevó a cabo mediante la realización de una encuesta (entrevista personal) a una muestra representativa de 1.200 delegados de prevención de toda España y mediante la obtención de información a partir de 11 grupos de discusión (una técnica mediante la cual los participantes dialogan libre y abiertamente sobre los temas que interesan en la investigación, transcribiéndose posteriormente todo el debate y analizándose su contenido) realizados en Barcelona, Valencia, Madrid y Sevilla, con delegados —hombres y mujeres— pertenecientes a los sectores de industria, agricultura, construcción y servicios.

El cuestionario utilizado para las entrevistas se basó parcialmente en un cuestionario previo utilizado en el Encuentro de Delegados de Prevención realizado en junio de 2003 en Madrid y en el que participaron cerca de 2.000 delegados y responsables sindicales de salud laboral (ver revista *Por Experiencia*, nº 24).

Los objetivos específicos de esta investigación han sido los siguientes:

- Describir las **características personales y laborales** de una muestra representativa de los delegados de prevención de toda España.
- Describir las **actividades** de los delegados de prevención en el desa-

rrollo de sus funciones como tales, así como en relación con los problemas medioambientales generados por su empresa.

- Describir la presencia de **riesgos laborales** en las empresas.
- Describir las **actitudes de la empresa** en relación con la prevención de riesgos laborales y con las funciones de los delegados de prevención.
- Describir la situación y expectativas de **formación** en materia de salud laboral y ambiental de los delegados de prevención.
- Describir los **recursos y apoyos** disponibles para el desarrollo de las funciones de los delegados de prevención.
- Conocer las **demandas y necesidades** planteadas por los delegados de prevención para llevar a cabo sus funciones.

Resultados

1. Características personales y laborales

La mayoría de los delegados encuestados son hombres (76%), con edades entre 26 y 55 años, siendo la media de edad de los encuestados de 42 años. Predominan los representantes de Andalucía (34%), País Valenciano (15%), Aragón (6%), Murcia (6%) y Cataluña (5%). La mayoría tiene contratos fijos (94%). Como media, los delegados llevan 14 años trabajando en su empresa actual y cuatro años ejerciendo como delegados de prevención. En la Administración la presencia de delegadas es mucho mayor (42%) que en el resto de sectores (24%).

Por sectores principales, la distribución de los delegados entrevistados es la siguiente: agricultura (10%), construcción (16%), industria (25%), servicios (26%) y Administraciones públicas (23%).

De los datos se deduce que los trabajadores con contrato temporal escasamente ejercen como delegados de personal o de prevención y que la antigüedad en la empresa parece ser uno de los factores que influye en la posibilidad de presentarse como candidato a representante de los trabajadores en materia de seguridad y salud.

2. Sobre cómo se ven a sí mismos y las funciones que desempeñan

Los delegados de prevención manifiestan un elevado interés por la función que desarrollan (mayor interés a mayor tamaño de la empresa), y muestran un cierto malestar por considerar que la salud laboral no ocupa un lugar prioritario en el conjunto de las políticas del sindicato.

Ello hace que a veces se vean a sí mismos escasamente considerados y que estimen que no son apoyados como debieran por el resto de compañeros del sindicato. Esto, según ellos, les debilita frente a la empresa y dificulta su tarea. Reconocen que el trabajo que hacen es muy importante, pero que el reconocimiento y los resultados se obtienen en el largo plazo. Se sienten en general satisfechos, aunque el grado de satisfacción está en función de las expectativas iniciales. Cuanto más altas eran éstas, cuanto mayor es su nivel crítico, menor nivel de satisfacción con los resultados de su trabajo.

En los grupos de discusión se puso de manifiesto la existencia de conflictos de rol. Algunos lo definían como estar entre la espada y la pared. El conflicto aparece/se manifiesta cuando se ven obligados a desarrollar tareas que, en realidad, son propias de la empresa o del servicio de prevención tales como apercebir a sus compañeros de que están realizando tareas peligrosas sin adoptar medidas preventivas, advertirles de la obligación de utilizar los equipos de protección personal, detectar riesgos en los puestos de trabajo, etc., y al mismo tiempo se tienen que enfrentar a la empresa por los riesgos existentes y la falta de medidas preventivas. Esto les hace sentirse atrapados en medio de tensiones y conflictos difíciles de gestionar. El conflicto es percibido con mayor agudeza por las delegadas que han de dirigirse habitualmente a hombres tratando de influirles en sus actitudes y comportamientos preventivos.

- La mayoría de los delegados (72%) manifiesta un elevado interés por las cuestiones relacionadas con sus funciones y con la salud y seguridad. El nivel de interés no parece relacionarse con el sexo o la edad de los delegados. Tampoco varía significativamente con el tiempo ejercido como delegado, el tiempo trabajado en la empresa o el sector de actividad de la empresa. Sin embargo, aumenta cuanto mayor es el tamaño de la empresa.
- Después de tres años como delegados de prevención, el nivel de satisfacción con el trabajo que desarrollan como tales aumenta claramente en comparación con los delegados con menor tiempo de experiencia.

- En muchos casos, los delegados manifiestan una sobrecarga en las tareas que tienen asignadas (muchos de ellos son delegados de personal y de prevención simultáneamente) y aducen falta de capacidad, de medios y de tiempo para llevarlas a cabo.
- Los delegados perciben que su figura resulta molesta para la dirección de la empresa y que, por tanto, ésta trata de erosionarlos o «ningunearlos» en muchas ocasiones. Para ello, la empresa incluso llega a utilizar mecanismos para enfrentarlos a los propios trabajadores, especialmente cuando se acude a denunciar a la Inspección de Trabajo. Ello produce en ocasiones un cierto sentimiento de soledad y vulnerabilidad.
- Especialmente satisfechos manifiestan estar los delegados por los cambios y mejoras en relación con la evitación de riesgos y la mejora de la prevención resultado de su actividad.

3. Sobre las tareas que desarrollan y la actitud de los trabajadores

Con carácter general puede afirmarse que la mayoría de los delegados de prevención realizan una importante actividad de relación con los trabajadores (atender consultas, visitar puestos de trabajo e informar de las medidas preventivas a adoptar), que no siempre conlleva un reconocimiento y apoyo por parte de sus compañeros. Ello produce situaciones a veces conflictivas, en las que los delegados de prevención acaban confundiendo sus funciones y desarrollan tareas más propias del servicio de prevención o incluso de los encargados y mandos intermedios de la empresa. Lo anterior se ve favorecido y provocado por la insuficiente acción y recursos preventivos de la empresa.

Es menor (aunque nada despreciable) por el contrario su participación en las actividades preventivas que se desarrollan en la empresa: evaluación de riesgos, planes preventivos, etc. En relación con la acción de denuncia, sólo un 14% de ellos manifiesta que en alguna ocasión ha recurrido a la Inspección de Trabajo, ante la que se manifiesta una cierta desconfianza a que realmente vaya a obligar a la empresa a corre-

gir las deficiencias. En este sentido, los delegados perciben a la Inspección de Trabajo como excesivamente complaciente con los incumplimientos de las empresas y, sobre todo, lastrada por la escasez de recursos de los que dispone, lo que provoca lentitud y escasa eficacia para atender sus requerimientos. En lo que respecta a las Administraciones públicas esa limitación y malestar es aún mayor, dada la no actuación de los inspectores en este ámbito.

En relación con el medio ambiente, asumen mayoritariamente que deberían de ser ellos los que tuvieran competencias para intervenir en la empresa, habiendo desarrollado algunas actividades ambientales, muy especialmente en el terreno de las propuestas de mejora.

- Las actividades más frecuentes de los delegados de prevención en relación con sus funciones son: atender consultas de los trabajadores y visitar los puestos de trabajo (más del 85% de los delegados) y realizar acciones de formación e información (74%).
- Otras funciones recogidas también entre los derechos que les asiste, tales como participar en la evaluación de riesgos en la empresa, participar en la elaboración del plan de prevención en la empresa o atender consultas de los mandos o empresarios sobre cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, son realizadas con menor frecuencia (entre el 53 y el 58% de los delegados).
- Las tareas que tienen que ver con la movilización y la denuncia se ejercen con mucha menor frecuencia; por ejemplo, denuncias a la Inspección de Trabajo, proponer la paralización de actividades por riesgos grave o inminente, o acciones de protesta o queja con el apoyo de los trabajadores.
- La inmensa mayoría de los delegados considera que debe actuar en relación con los problemas medioambientales generados por la empresa (96%).
- Estando las actividades relacionadas con la información entre las realizadas con mayor frecuencia, los delegados refieren resistencia

de los empresarios a facilitarles la información necesaria para desarrollar sus funciones, hecho que provoca una parte considerable de la conflictividad.

- La subcontratación es un factor que dificulta mucho su capacidad de actuación. Los delegados señalan que a los trabajadores de estas empresas se les asignan las tareas de mayor riesgo y que no cuentan con las medidas de seguridad adecuadas. Además perciben en estos trabajadores una menor cultura preventiva y menor predisposición a implicarse en la prevención de riesgos laborales. Sucede lo mismo con los trabajadores con contrato precario (temporal). En todo este colectivo, los delegados de prevención ven uno de los principales obstáculos y limitaciones para desarrollar sus funciones con efectividad, ya que no encuentran el suficiente apoyo y respaldo de estos trabajadores y por otro lado los perciben como extremadamente vulnerables y fáciles de presionar por los empresarios.
- En ocasiones los delegados también afrontan situaciones de conflicto con los propios trabajadores, al verse obligados a desarrollar funciones que realmente corresponderían a la propia empresa.
- La resistencia de los trabajadores a utilizar correctamente los equipos de protección individual es percibida como muy importante por los delegados de prevención y como uno de los factores que mayor conflicto y enfrentamiento les plantea, ya que una de las actividades que más realizan es la consistente en presionar para que se utilicen (ante la dejación de su responsabilidad por parte de la empresa) encontrando en muchos casos el rechazo de los trabajadores.
- La relación con los trabajadores y la actitud de éstos hacia la salud y la seguridad en el trabajo inciden de forma fundamental en su capacidad de actuar. En este sentido manifiestan que en demasiadas ocasiones los trabajadores colocan por delante el interés económico frente al preventivo, y asumen el deterioro de su salud como algo inevitable lo que, en su opinión, es debido a la escasa cultura preventiva de muchos trabajadores. Ello les lleva a demandar más

actividades de formación, de sensibilización y de información para cambiar este estado de cosas.

4. Sobre los riesgos percibidos y la actitud de las empresas y los servicios de prevención

Es muy significativo que independientemente del sector y del tamaño de empresa, los riesgos señalados como más frecuentes sean coincidentes y que además todos ellos se relacionen con problemas ergonómicos y psicosociales. Por el contrario, los riesgos de accidente son señalados como significativos con mucha menor frecuencia. Ello tiene que ver obviamente con la disminución del número de trabajadores de la industria y con el aumento de la ocupación en el sector de servicios.

En lo que se refiere a la actividad preventiva desarrollada por las empresas y a la actitud que manifiestan ante la salud y seguridad, se pone de relieve que muchas de ellas no llevan a cabo ninguna actividad preventiva y que aún son numerosas las que no dedican recursos ni muestran interés por estos problemas. Esta falta de actividades preventivas es también mayor en las Administraciones públicas.

También aparece el problema de la falta de diálogo y predisposición a considerar la participación real e implicación de los trabajadores y de los delegados de prevención en las políticas y acciones preventivas que adopta la empresa. En este sentido, los delegados de prevención manifiestan que los empresarios carecen de la suficiente cultura preventiva.

Otro problema muy señalado es la complicidad que muestran las mutuas y servicios de prevención con las empresas y la dificultad que ello supone para hacer una verdadera y eficaz prevención. El resultado es una acción preventiva de baja calidad que no contempla el conjunto de los riesgos existentes en la empresa y que dificulta o impide la participación de los delegados de prevención.

- Los riesgos que con mayor frecuencia refieren los delegados de prevención en sus empresas son las posturas inadecuadas (38%), los

movimientos repetidos (32%) y el ritmo de trabajo acelerado (31%). Estos riesgos ocupan los primeros lugares tanto en los diferentes sectores de actividad como en las empresas pequeñas, medianas y grandes. Igualmente son señalados por los delegados con mayor y menor experiencia como tales.

- Se señalan también como riesgos frecuentes en la construcción el esfuerzo físico, en la agricultura las temperaturas inadecuadas y en la industria el ruido. Los horarios y los turnos son igualmente percibidos como riesgos importantes en las empresas de más de 100 trabajadores.
- Un 41% de los delegados considera que la seguridad y la salud de los trabajadores en su empresa no están suficientemente protegidas, siendo en general escasa la inversión económica de la empresa en materia de prevención. Así, los delegados señalan que en casi el 90% de las empresas en las que la salud y seguridad de los trabajadores no se encuentran suficientemente protegidas, el gasto económico de la empresa en materia de prevención es insuficiente o nulo.
- Según los delegados, en el 21% de las empresas no se ha realizado todavía la evaluación de riesgos, siendo este porcentaje especialmente elevado en centros de trabajo públicos (39%).
- En las empresas en las que se ha realizado la evaluación de riesgos se aprecian bastantes deficiencias: con frecuencia no han participado los delegados en la evaluación (23%) y no se han evaluado todos los riesgos relevantes (17%), muy especialmente aquellos que puedan suponer la obligación de acometer cambios organizativos (psicosociales) y/o inversiones económicas considerables para solucionarlos (ergonómicos, higiénicos).
- Los delegados de prevención manifiestan que una parte muy importante de las actividades preventivas que realizan las empresas y los servicios de prevención son de carácter burocrático, es decir se hacen sobre el papel, pero carecen de cualquier eficacia preventiva.

Su única motivación es cumplir de manera aparente con lo que dice la ley para evitar posibles sanciones de la Inspección de Trabajo.

- Los delegados acusan la falta de respuesta de la empresa en relación con las recomendaciones que plantean como delegados de prevención o incluso de las que realiza el Comité de Seguridad y Salud. Así mismo perciben bastante hostilidad por parte de los empresarios y en ocasiones de los mandos intermedios, ya que sus recomendaciones con frecuencia son vistas como un obstáculo para la producción.
- En los aspectos relacionados con la organización del trabajo (ya hemos visto que una parte de los riesgos más percibidos son los psicosociales), los delegados manifiestan que es donde tienen mayores resistencias empresariales y de los profesionales de la prevención para permitir su participación.
- Los mandos intermedios son señalados como muy importantes para la eficacia de la prevención en las empresas, pero los delegados manifiestan que muchos de ellos carecen de la formación necesaria en materia preventiva y anteponen el interés por la producción a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.
- Los servicios de prevención y las mutuas son percibidos como excesivamente favorables a los intereses empresariales y hostiles a los delegados de prevención. Consideran al empresario como su único cliente e incumplen de manera importante con la función que la ley les asigna de informar y asesorar por igual a empresario, trabajadores y delegados de prevención.

5. Sobre sus capacidades y el apoyo que obtienen del sindicato

Los delegados se ven a sí mismos como personas formadas, aunque con deficiencias y lagunas que dificultan su tarea. Ponen de manifiesto la necesidad de seguir formándose, muy especialmente en lo que

son los riesgos más específicos de sus empresas y sectores, así como en habilidades para la negociación con el empresario y para la relación con los trabajadores.

Tienen un problema muy grande de falta de tiempo para llevar a cabo sus tareas por la escasez del crédito horario del que disponen. Quizás sea esta una de sus principales reivindicaciones, junto a la de pedir un mayor apoyo y consideración para la salud laboral, y las tareas que realizan, del conjunto del sindicato. Así mismo manifiestan también tener problemas con sus propios compañeros de trabajo que no entienden su salida del trabajo con fines sindicales.

Reconocen que tienen a su disposición apoyos técnicos –asesoramiento sindical– pero aún hay un número importante que desconocen la existencia de estos recursos. Solicitan más apoyo sindical externo para su intervención en la empresa, ya que se tienen que enfrentar a problemas a menudo complicados y con expertos y técnicos de los servicios de prevención, de las mutuas y de las empresas.

En algunos casos echan de menos una mayor implicación y apoyo de sus federaciones sectoriales en la acción sindical en salud laboral; ello también se manifiesta en su percepción de una insuficiente presencia de los temas de salud laboral en la negociación colectiva.

Ponen de manifiesto que allí donde conviven delegados de dos o más sindicatos existen problemas de entendimiento y relación entre ellos, lo que dificulta su tarea.

Las revistas especializadas en salud laboral de los sindicatos (en el caso de CC.OO., *Por Experiencia*) no son tanto reconocidas por su propio nombre como de manera genérica por «la revista de salud laboral del sindicato». La mayoría la considera útil (85%). A pesar de ello aún existe un número lo suficientemente importante de delegados que no la reciben por correo, lo que revela problemas muy importantes en el sistema de bases de datos que sobre los delegados de prevención tiene el sindicato.

Entre los que conocen las herramientas informativas (página web, guías sindicales, hojas informativas, etc.) o para la acción sindical puestas a su disposición por el sindicato, la valoración de las mismas es alta y se demanda ampliar su número y sobre todo desarrollar herramientas que sean específicas y sencillas en función de los riesgos y problemas concretos que tienen en sus empresas y sectores.

- La mayoría de los delegados han recibido formación en materia de salud laboral (78%), aunque sólo una pequeña parte de ellos han actualizado o reforzado su formación con posterioridad (37%). Esta formación ha sido impartida mayoritariamente por el sindicato y en la mayoría de los casos supera las 30 horas.
- La formación es más frecuente conforme aumenta el tamaño de la empresa, siendo el 94% de los delegados de las empresas de más de 100 trabajadores los que han recibido formación.
- La formación sobre cuestiones medioambientales es mucho menos frecuente (38% de los delegados).
- La mayoría de los delegados conocen folletos y guías sindicales sobre temas de salud laboral (76%) y tienen un alto grado de satisfacción con su calidad y utilidad (93%).
- La página de Internet de ISTAS, desde la que se puede acceder a muchos recursos sindicales para la prevención de riesgos laborales, es conocida por el 39% de los delegados de prevención.
- A pesar del alto grado de utilización de las asesorías sindicales en salud laboral, un 25% de los delegados desconoce su existencia y por tanto no recurre a ellas.
- La mayoría de los delegados afirman encontrarse suficientemente respaldados por el sindicato, aunque la disponibilidad de formación e información por parte del sindicato y la accesibilidad y eficacia para responder a las consultas son los puntos sentidos como más débiles en esta relación.

- Comparativamente, en los sectores de agricultura y construcción y en las empresas más pequeñas los delegados sienten menor apoyo por parte del sindicato.

6. Sobre sus necesidades y las demandas que realizan al sindicato

Obviamente lo aquí planteado tiene que ver con los problemas, dificultades y limitaciones manifestadas por los delegados y delegadas de prevención a lo largo del estudio. En general —manifestado o expresado en múltiples y variadas formas—, se demanda mayor apoyo, valoración y consideración del sindicato hacia los temas de salud laboral.

Se debe tener muy en cuenta que en el desarrollo de sus funciones los delegados de prevención deben abordar temas de extrema sensibilidad (como son todos los relacionados con la salud), que a su vez entran en conflicto directo con elementos muy básicos en la forma de funcionar las empresas (como los modelos de contratación y producción y los ritmos de trabajo, causa directa de accidentes o riesgos psicosociales) y que se relacionan con problemas de alta complejidad técnica (como en el caso de muchos de los efectos de los riesgos laborales sobre la salud, diferidos y multicausales). A diferencia de otros ámbitos de la acción sindical, los delegados encuentran más y mayores obstáculos en el desarrollo de sus funciones. Y a la vez, su actividad es menos reconocida y peor considerada por trabajadores y empresarios.

Quizás no sea una reivindicación formulada con demasiada precisión, pero los delegados de prevención perciben que la salud laboral no constituye una prioridad en el conjunto de la acción sindical y ello les provoca en ocasiones sensación de soledad y desaliento. Esta percepción no está en contradicción con el elevado nivel de satisfacción de los delegados respecto al apoyo que les presta el sindicato en los temas de salud laboral, por lo que se debería tomar nota de esta demanda, ya que sus consecuencias para los sentimientos, actitudes y comportamientos de los delegados de prevención sí que son reales y tienen efectos constatados para la acción sindical.

Cambiar esta percepción tiene que ver especialmente con el acometimiento de medidas y actuaciones dirigidas a:

- Impulsar que los temas de salud laboral tengan mayor y mejor presencia en la negociación colectiva, para lo cual es importante haber hecho previamente un trabajo de sensibilización entre los trabajadores y que sindicalistas con conocimientos en la materia formen parte de los procesos negociadores.
- Involucrar a los miembros del Comité de Empresa (o al resto de delegados de personal) en los problemas de salud laboral, dada la implicación de éstos en el conjunto de la acción sindical que se desarrolla en las empresas. Tomar plena conciencia de que la salud laboral tiene que ver con las condiciones de trabajo y por tanto forma parte indisoluble del conjunto de la acción sindical en la empresa.
- Promover que se establezca un crédito horario sindical específico para los delegados de prevención, independiente del que -en su caso- tengan como delegados de personal.
- Aumentar el apoyo técnico-sindical y la capacidad de asesoramiento, especialmente se señala el apoyo jurídico y por tanto la relación entre las asesorías sindicales en salud laboral y los servicios jurídicos.
- Dar más y mejor formación sindical en prevención de riesgos laborales, poniendo especial énfasis en la capacitación de los delegados en habilidades negociadoras y para la relación con los trabajadores. También en lo que respecta a la profundización sobre los riesgos del sector y de la empresa. Esta formación debe ser continua.
- Desarrollar herramientas sindicales que faciliten su trabajo sindical, muy especialmente las dirigidas a recabar información de los trabajadores y a sensibilizar, informar y concienciar de manera sencilla sobre los riesgos existentes.

- Mejorar la coordinación sindical de las diversas estructuras (federaciones principalmente) para poder hacer un trabajo sindical eficaz con los trabajadores de las empresas que actúan como contratas y subcontratas. Mayor consideración hacia los problemas que plantea la precariedad laboral en relación con la falta de prevención y las dificultades para hacer un trabajo sindical en salud laboral con estos trabajadores.
- Mayor atención a los problemas que plantea para la prevención de riesgos la presencia (en algunos sectores y territorios muy importante) de trabajadores inmigrantes con escasa o nula cultura preventiva, sometidos a fuerte presión de las empresas para que desarrollen las tareas de mayor riesgo sin las medidas de prevención adecuadas, con problemas de comprensión lingüística y cultural, sin la formación mínima en prevención de riesgos y a menudo con mayor precariedad que los trabajadores nacionales.
- Incrementar y mejorar actividades sindicales específicas de salud laboral tales como reuniones de reflexión y trasvase de experiencias de intervención sindical en las empresas, asambleas para tratar temas específicos, planificación de programas formativos, convocatoria de movilizaciones por temas de salud laboral, etc. Se sugiere la posibilidad de establecer planes de trabajo en los que delegados de prevención de grandes empresas que cuenten con experiencia puedan tutelar y apoyar la actividad de los delegados de prevención de las PYME.
- Mejorar la calidad y actualizar sistemáticamente las bases de datos sobre los delegados de prevención, agilizando todo lo relacionado con la cumplimentación y registro de las actas de elección de los delegados de prevención. Mejorar los sistemas de envío por correo de revistas y otros tipos de materiales informativos y publicaciones.

Apéndice de tablas

1. Autoevaluación del interés, conocimientos, experiencia y satisfacción de los delegados de prevención en relación con sus funciones y actividades como tales

España, 2004 (n=1.201 delegados de prevención encuestados)

		Nº	%
Nivel de interés	Alto	867	(72,2)
	Moderado	318	(26,5)
	Bajo	16	(1,3)
Nivel de conocimientos	Alto	229	(19,1)
	Moderado	814	(67,8)
	Bajo	158	(13,2)
Nivel de experiencia	Alto	259	(21,6)
	Moderado	685	(57,0)
	Bajo	257	(21,4)
Nivel de satisfacción	Alto	362	(30,1)
	Moderado	657	(54,7)
	Bajo	182	(15,2)

2. Actividades más frecuentes desarrolladas por los delegados de prevención según sector

España, 2004 (n=1.201 delegados de prevención encuestados)

Sector	Actividades más frecuentes	Nº	(%)
Agricultura	Atender consultas de los trabajadores	109	(87,2)
	Visitas a los puestos de trabajo	95	(76,0)
	Formación/información de los trabajadores	93	(74,4)
	Plantear problemas a mandos/directivos	87	(69,6)
	Pedir información a los trabajadores	86	(68,8)
Construcción	Atender consultas de los trabajadores	172	(86,9)
	Examinar documentación disponible	159	(80,3)
	Plantear problemas a mandos/directivos	153	(77,3)
	Formación/información de los trabajadores	149	(75,3)
Industria	Visitas a los puestos de trabajo	141	(71,2)
	Atender consultas de los trabajadores	277	(93,6)
	Visitas a los puestos de trabajo	251	(84,8)
	Plantear problemas a mandos/directivos	239	(80,7)
	Examinar documentación disponible	234	(79,1)
Servicios	Formación/información de los trabajadores	231	(78,0)
	Atender consultas de los trabajadores	276	(90,5)
	Visitas a los puestos de trabajo	247	(81,0)
	Plantear problemas a mandos/directivos	236	(77,4)
	Examinar documentación disponible	223	(73,1)
Administración	Formación/información de los trabajadores	223	(73,1)
	Atender consultas de los trabajadores	250	(90,3)
	Visitas a los puestos de trabajo	220	(79,4)
	Plantear problemas a mandos/directivos	202	(72,9)
	Examinar documentación disponible	196	(70,8)
	Consultas o gestiones en su sindicato	195	(70,4)

3. Actividades más frecuentes desarrolladas por los delegados de prevención según tamaño de empresa

España, 2004 (n=1.201 delegados de prevención encuestados)

Tamaño empresa	Actividades más frecuentes	Nº	(%)
≤ 30 trabajadores	Atender consultas de los trabajadores	387	(87,0)
	Visitas a los puestos de trabajo	317	(71,2)
	Formación/información de los trabajadores	315	(70,8)
	Examinar documentación disponible	294	(66,1)
	Plantear problemas a mandos/directivos	291	(65,4)
31-50 trabajadores	Atender consultas de los trabajadores	224	(91,1)
	Plantear problemas a mandos/directivos	198	(80,5)
	Visitas a los puestos de trabajo	195	(79,3)
	Formación/información de los trabajadores	184	(74,8)
51-100 trabajadores	Atender consultas de los trabajadores	211	(90,2)
	Visitas a los puestos de trabajo	193	(82,5)
	Examinar documentación disponible	186	(79,5)
	Plantear problemas a mandos/directivos	182	(77,8)
> 100 trabajadores	Reuniones Comité de Seguridad y Salud	173	(73,9)
	Atender consultas de los trabajadores	262	(94,9)
	Reuniones Comité de Seguridad y Salud	250	(90,6)
	Visitas a los puestos de trabajo	249	(90,2)
	Plantear problemas a mandos/directivos	246	(89,1)
	Pedir información a los trabajadores	236	(85,5)

4. Principales riesgos laborales para la salud de los trabajadores según la evaluación de los delegados por sector

España, 2004 (n=1.201 delegados de prevención encuestados)

Sector	Actividades más frecuentes	Nº	(%)
Construcción	Posturas inadecuadas	59	(29,8)
	Manipulación de cargas	53	(26,8)
	Ritmo de trabajo	52	(26,3)
Agricultura	Posturas inadecuadas	42	(33,6)
	Movimientos repetidos	41	(32,8)
	Temperatura inadecuada	37	(29,6)
Industria	Movimientos repetidos	116	(39,2)
	Posturas inadecuadas	113	(38,2)
	Ruido	102	(34,5)
Administración	Posturas inadecuadas	112	(40,4)
	Ritmo de trabajo	95	(34,3)
	Esfuerzo físico	75	(27,1)
Servicios	Posturas inadecuadas	129	(42,3)
	Ritmo de trabajo	121	(39,7)
	Movimientos repetidos	111	(36,4)

5. Principales riesgos laborales para la salud de los trabajadores según la evaluación de los delegados por tamaño de empresa

España, 2004 (n=1.201 delegados de prevención encuestados)

Tamaño empresa	NIVEL DE RIESGO ALTO	Nº	(%)
≤ 30 trabajadores	Posturas inadecuadas	141	(31,7)
	Trabajo monótono	106	(23,8)
	Ritmo de trabajo	103	(23,1)
31-50 trabajadores	Posturas inadecuadas	88	(35,8)
	Movimientos repetidos	79	(32,1)
	Ritmo de trabajo	73	(29,7)
51-100 trabajadores	Posturas inadecuadas	94	(40,2)
	Movimientos repetidos	82	(35,0)
	Ritmo de trabajo	77	(32,9)
> 100 trabajadores	Posturas inadecuadas	132	(47,8)
	Movimientos repetidos	123	(44,6)
	Ritmo de trabajo	122	(44,2)

6. Grado de acuerdo manifestado por los delegados en relación con el apoyo percibido por parte del sindicato España, 2004 (n=1.201 delegados de prevención encuestados)

Mi sindicato pone a mi disposición los medios necesarios para mi formación como delegado:

Alto (640, 54%) Moderado (348, 29%) Bajo (207, 17%)

Mi sindicato me proporciona la información necesaria para desarrollar adecuadamente mis funciones como delegado de prevención:

Alto (685, 57%) Moderado (323, 27%) Bajo (187, 16%)

Mi sindicato atiende puntual y satisfactoriamente mis consultas sobre aspectos relacionados con mi actividad como delegado de prevención:

Alto (753, 63%) Moderado (296, 25%) Bajo (146, 12%)

Mi sindicato está disponible para acudir a mi empresa en caso de que yo lo necesite como delegado de prevención:

Alto (900, 75%) Moderado (181, 15%) Bajo (114, 10%)

7. Acuerdo alto con la afirmación «Me siento suficientemente apoyado y defendido por mi sindicato para realizar adecuadamente mi actividad como delegado de prevención» según sector y tamaño del centro de trabajo España, 2004 (n=1.201 delegados de prevención encuestados)

	ACUERDO ALTO	Nº	(%)
Sector	Agricultura	80	(65,0)
	Construcción	109	(55,3)
	Industria	223	(75,9)
	Servicios	215	(70,5)
	Administración	202	(73,2)
		p<0,001	
Tamaño empresa	≤ 30 trabajadores	277	(62,7)
	31-50 trabajadores	166	(68,0)
	51-100 trabajadores	171	(73,4)
	> 100 trabajadores	215	(77,9)
		p<0,001	