

Memoria del Trabajo Final del Máster

**Prevención de riesgos laborales en las empresas:
Análisis de las actividades y percepciones de los
delegados de prevención en España**

Autor: Ramsés Alexis Roncal Ramírez

Directora: Ana María García

Tutora: Consol Serra

Máster en Salud Laboral

Universidad Pompeu Fabra

ÍNDICE

Resumen	4
Introducción	5
Métodos	10
Resultados	13
Discusión	16
Bibliografía	22
Anexos	26

Agradecimientos:

A todos los delegados de prevención encuestados, a los organizadores del II Encuentro de Delegados de Prevención de CC.OO. en Madrid, a ISTAS y muy especialmente a Ana María García por su paciencia y esfuerzo constante, a José María Velarde por su asesoría estadística y a Consol Serra por motivarme a hacer este trabajo.

Resumen

Objetivo. Describir las características, actividades y percepciones de los delegados de prevención en relación con el ejercicio de sus funciones a partir de la encuesta realizada en el II Encuentro de Delegados de Prevención de CC.OO. celebrado en Madrid en octubre de 2009.

Métodos. . El presente estudio, de tipo observacional, descriptivo y transversal, se basa en el análisis de los datos recogidos en un Cuestionario autocumplimentado (preguntas cerradas de elección múltiple) que se distribuyó entre los asistentes al encuentro. Se obtuvieron 1229 cuestionarios cumplimentados.

Resultados. Según los delegados, las actividades que con mayor frecuencia realizaron los delegados durante el año 2009 fueron atender consultas, informar y pedir información a los trabajadores. Casi el 92 % de los delegados de prevención consideran su nivel de interés por las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo como alto o muy alto. El grado de satisfacción en relación a sus logros es mayoritariamente de grado moderado/bajo (73%). Más del 90% de los DP piensa que las actividades que han realizado influyeron en la mejora de la salud laboral de la empresa. Más del 92% de DP recibieron formación en salud laboral. Más del 80% opinan que CC.OO. ha aportado los medios e información, necesarios para su formación. La mayoría de los DP piensan que tanto en cantidad como en calidad de la realización de algunas actividades clave están igual que el año antes de la crisis financiera internacional.

Recomendaciones. Serían necesarios estudios longitudinales para aclarar las relaciones de causa efecto entre algunas características de los delegados. El sistema de participación de los trabajadores a través de los DP es una gran oportunidad para involucrar a los trabajadores en decisiones que afectan su salud y el bienestar.

Introducción

Justificación y antecedentes

En el ámbito de las relaciones laborales, podemos definir participación como "toda forma de gestión de la producción o de la empresa en la cual toman parte o están asociados los trabajadores de base" (1). Por tanto, la participación es consecuencia de un compromiso entre intereses contrapuestos. Antes de la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España en 1995, hubo importantes antecedentes en participación y representación de los trabajadores en el campo de la salud laboral en Europa, la mayor parte durante la segunda mitad del siglo XX (2). Así, a fines de los años sesenta se desarrollaron diversas experiencias de participación de los trabajadores en materia de salud laboral bajo el impulso sindical. En el denominado "modelo obrero", desarrollado en Italia, se partía del conocimiento de los trabajadores para analizar las condiciones de trabajo y salud en la empresa; el trabajador tomaba conciencia de que su salud es un derecho a defender y los riesgos profesionales son resultado de la organización y las condiciones de trabajo (3). De este modelo se nutrió el sindicalismo español en los primeros años del período democrático (4). Existe también el llamado "modelo escandinavo", sustentado por políticas socialdemócratas, que es un exponente de intervención de los trabajadores en un ambiente más propicio a la participación. Este modelo se aplicó, por ejemplo, en Suecia, un país en el que el nivel de sindicación era del 85% y cuyo sistema de participación en salud laboral se basa en la presencia de alrededor de 100.000 delegados de prevención (DP) en los centros de trabajo y 1500 delegados territoriales de salud laboral para un total de 4,4 millones de trabajadores (5). En 1989 la UE apuesta por un modelo de salud laboral basado en la participación y protagonismo de los actores sociales con la Directiva Marco (89/391/CEE) sobre Salud y Seguridad de la Unión Europea, en la que se homogenizan los derechos mínimos de representación de los trabajadores en materia de salud laboral. En esta Directiva se establece que los empresarios consultarán y permitirán la participación de los trabajadores y/o sus representantes en todas las cuestiones que afecten la seguridad y salud en el trabajo, se designan trabajadores con participación en las actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales, incluyendo la evaluación de riesgos y la implementación de las medidas de protección, y se potencia la formación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el

trabajo (6). En la transposición de la Directiva Marco a las correspondientes normativas nacionales, la mayoría de los países europeos reconocen y regulan el derecho de participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales (7). Surge así en los centros de trabajo la figura del representante de los trabajadores en materia de salud laboral y los comités de salud y seguridad con participación de trabajadores y empresarios. Los expertos coinciden en afirmar que la legislación no es suficiente para garantizar la seguridad y salud a largo plazo en los puestos de trabajo (8). Aunque la literatura científica en este campo es escasa, algunos estudios señalan la efectividad de la participación de los trabajadores o sus representantes para mejorar la planificación e implementación de las actividades de salud y seguridad en la empresa, la protección del medio ambiente y la organización del trabajo, incluyendo la productividad de las empresas(9).

Algunas voces señalan que la exclusión al trabajador como participante en el sistema de salud y seguridad en el trabajo podría poner en peligro el mantenimiento de los avances en salud ocupacional logrados en los últimos tiempos (10). Las mejoras en seguridad y salud laboral sólo pueden lograrse con la plena cooperación y el compromiso de los trabajadores. La participación facilita la resolución oportuna y la reducción de conflictos; la vigilancia del cumplimiento por parte de los empleadores de los requisitos legales y un mayor conocimiento de los empleados en temas de salud y seguridad. Los delegados de prevención pueden ser eficaces en el logro de una mejor salud y seguridad, incluso en presencia de hostilidad o falta de compromiso de la parte empresarial, Sin embargo, la cooperación de los empresarios es fundamental para que el representante de los trabajadores en materia de salud y seguridad sea plenamente eficaz. La mejora de las condiciones de trabajo resultará sólo del compromiso por parte de empresarios y trabajadores (11). Por su parte, se ha señalado que la acción sindical favorece de manera determinante los necesarios cambios y actualizaciones de la normativa laboral en materia de seguridad y salud, el reconocimiento de enfermedades profesionales, la creación de servicios y programas de salud para trabajadores dentro del sistema de salud y los servicios especializados de salud y medicina ocupacional de las empresas, así como la información, formación y movilización de los trabajadores en relación con la salud laboral (12).

En España la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LRPL), transposición de la Directiva Marco europea 89/391/CEE, reconoce igualmente estos derechos de

participación en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo (Art 34.1) y crea para ello la figura del delegado de prevención (DP), que son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. En todas las empresas de más de 5 trabajadores los representantes del personal deberán elegir delegados de prevención. Según la LPRL, los DP tienen derechos y obligaciones en materia de inspección, información, asesoramiento, consulta, propuesta, coordinación, denuncia y paralización de actividades en relación con la salud y seguridad en el trabajo (13) que se detallan en la **Tabla 1.**

Es posible conocer la evolución de cómo ha ido implantándose la figura del delegado de prevención en las empresas a partir de los resultados de las sucesivas encuestas de condiciones de trabajo que ha llevado a cabo el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Así, según los resultados de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT), llevada a cabo en el 2007 el 55% de los centros de trabajo que tienen 6 o más trabajadores cuenta con algún delegado de prevención. Este dato indica que, respecto a 1999, ha aumentado la presencia de delegados en doce puntos y en veintiséis respecto a 1997. Pese a este importante crecimiento, estos datos ponen de manifiesto que un 44% de los centros de trabajo de seis o más trabajadores todavía no tienen designado delegado de prevención (14).

En España disponemos de dos estudios previos, realizados desde el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (15), que permiten conocer algunas características y actividades principales de los delegados de prevención en las empresas. Así, en 2003 se llevó a cabo una encuesta entre los participantes de una asamblea de delegados de prevención del sindicato CC.OO. a nivel estatal, con más de 2000 participantes, con el objetivo de describir las percepciones de los delegados de prevención en relación con el ejercicio de sus funciones por medio de un cuestionario auto administrado (16). Posteriormente, este estudio fue ampliado con una nueva investigación en la que se contempló la obtención tanto de información cuantitativa, a partir de la realización de una encuesta telefónica sobre una muestra representativa de los delegados de prevención a nivel nacional, como de información cualitativa, basada en la realización de once grupos de discusión con delegados de prevención, con el objetivo de analizar el funcionamiento de los delegados y delegadas de prevención en las empresas y conocer

mejor sus fortalezas y debilidades y de esta forma mejorar también los propios recursos y servicios de apoyo que el sindicato ha puesto a disposición de los delegados en estos años (17).

Según los resultados del primero de estos estudios (16), las actividades más frecuentes de los DP son la recogida de quejas y opiniones de los trabajadores así como la información y sensibilización de los mismos. En este mismo trabajo, los delegados señalan como principales obstáculos para el desarrollo de sus funciones una mala actitud de la empresa y la escasa presión por parte de la Inspección de Trabajo. Para conseguir reducir y eliminar riesgos laborales los delegados piden más formación, mejores cláusulas en los convenios e instrumentos para fomentar la participación de los trabajadores. En conclusión, esta primera encuesta parece indicar que 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.

El objetivo del segundo estudio, realizado en 2004-2005 (17), era el de conocer el nivel de interés de los DP sobre cuestiones de salud y seguridad en la empresa, también su nivel de conocimientos, experiencia y satisfacción en sus funciones como delegados (la mayor parte en un nivel alto/moderado). En esta segunda investigación los DP señalan que la formación de los trabajadores debe incluir no sólo la prevención de riesgos, sino el conocimiento de sus derechos de representación en materia de salud laboral y de las funciones de los delegados de prevención. Se observa también que la intervención de los delegados en la planificación, gestión y ejecución de la prevención en la empresa es más frecuente en las empresas mayores (> 100 trabajadores), en las que los DP son en general más activos. Asimismo, la mayoría de DP piensan que deben actuar en relación con los problemas medioambientales que genere la empresa, aunque además piensan que pueden influir poco o nada para evitar estos problemas y su formación en este tema es poco frecuente.

Siguiendo esta línea de trabajo, en el presente estudio se presentan y discuten los resultados de una tercera encuesta llevada a cabo por ISTAS sobre los delegados de

prevención con motivo de una importante asamblea que reunió a estos representantes en Madrid en octubre de 2009.

En el presente estudio se analizan y discuten los resultados de una tercera encuesta llevada a cabo por ISTAS sobre los delegados de prevención con motivo de una importante asamblea que reunió a estos representantes en Madrid en octubre de 2009

Objetivo

Describir las características, actividades y percepciones de los delegados de prevención en relación con el ejercicio de sus funciones a partir de la encuesta realizada en el II Encuentro de Delegados de Prevención de CC.OO. celebrado en Madrid en octubre de 2009.

MÉTODOS

El 15 de octubre de 2009 se reunieron en el Palacio de Congresos de Madrid aproximadamente 2000 responsables sindicales y delegados de prevención del sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.) en el marco del II Encuentro de Delegados de Prevención. El objetivo del encuentro era promover la comunicación, interacción e intercambio de experiencias entre los delegados de prevención en relación con la prevención y reconocimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo en España. El presente estudio, de tipo observacional, descriptivo y transversal, se basa en el análisis de los datos recogidos en un cuestionario que se distribuyó entre los asistentes al encuentro.

La muestra del estudio está conformada por los delegados de prevención presentes en el mencionado evento procedentes de todas las confederaciones del territorio nacional que respondieron al cuestionario auto cumplimentado (preguntas cerradas de opción múltiple), obteniéndose un total de 1229 cuestionarios. Por tanto, la frecuencia de respuesta entre los asistentes se podría estimar en torno al 60-65%.

El cuestionario fue elaborado originalmente y revisado por expertos sindicales y de salud laboral de ISTAS, siendo modificado hasta llegar a una versión definitiva. Al elaborar el cuestionario, además de aprovechar la información disponible sobre la situación y características de los delegados en base al conocimiento de los expertos sindicales que participaron en su redacción, se buscó el máximo de síntesis y claridad en las preguntas y respuestas para facilitar que los delegados lo rellenaran adecuadamente. También se mantuvieron algunas preguntas con la misma redacción utilizada en los estudios anteriores (16)(17) con el objetivo de facilitar la comparación.

En el cuestionario se recogían, además de datos personales (sexo, año de nacimiento, provincia donde trabaja) y laborales (si es delegado de prevención, asesor, representante sindical u otro; actividad de la empresa, federación, tiempo que lleva como delegado de prevención, número de trabajadores en su centro de trabajo), información sobre el grado de implicación y percepción de la utilidad en la prevención de riesgos laborales percibidos por los delegados de prevención, sobre las actividades desarrolladas y su influencia en la salud laboral de la empresa, sobre su formación, actualización y conocimiento y utilidad de los recursos sindicales disponibles para su actividad como

delegados de prevención, sobre su percepción respecto a la actividad preventiva en sus empresas los años 2008 y 2009 (antes y después de la crisis financiera internacional), sobre las demandas al sindicato para mejorar sus funciones y sobre su opinión acerca de aspectos específicos relacionados con la prevención. Todas las preguntas del cuestionario eran cerradas. La primera parte está conformada por aquellas que recogen datos personales y laborales de los DP. La segunda parte analiza el grado de implicación de los DP y percepción de su utilidad en relación con la prevención de riesgos laborales, en este apartado las preguntas fueron cerradas con opciones de grado de intensidad. La tercera parte del cuestionario recoge información sobre las actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales realizadas por los DP a través de preguntas cerradas dicotómicas (sí/no), de igual manera son las preguntas sobre la influencia en las actividades realizadas a lo largo del año. Con respecto a las preguntas concernientes a la formación de los DP hay preguntas dicotómicas, de opción múltiple y de escala de cantidad. La parte del cuestionario dedicada a las relaciones con el sindicato que les apoya esta constituida por preguntas cerradas de opción múltiple con escalas de respuesta según el nivel de acuerdo. La parte final del cuestionario contiene preguntas sobre la percepción de la actividad preventiva en sus empresas en 2008 y 2009 las cuales son cerradas de grado de escala de intensidad. En el Anexo se incluye una copia completa del cuestionario.

En el transcurso del Encuentro se presentó en forma breve el cuestionario y se explicaron sus objetivos, distribuyéndose entre todos los asistentes una copia del mismo para su auto cumplimentación. Los delegados completaron voluntariamente y de manera anónima el cuestionario durante la reunión, y lo entregaron al finalizar el acto.

En el presente trabajo se han analizado las respuestas relativas a la implicación de los DP y la percepción de su utilidad en relación con la prevención de riesgos laborales (interés, experiencia, satisfacción, influencia, etc.), sus actividades más frecuentes, su situación y necesidades de formación, las relaciones con el sindicato que les apoya y su percepción de la actividad preventiva en sus empresas en los años 2008 y 2009. Los análisis se han realizado para el conjunto de la muestra y por subgrupos en función de las diversas características de los delegados de prevención: edad, sexo, sectores, años de

experiencia como delegados de prevención, provincia donde trabaja y tiempo que lleva como delegado de prevención.

El análisis de los datos, tablas y gráficos fueron realizados con el programa SPSS y Excel. Para las variables categóricas se obtuvieron distribuciones en términos absolutas y porcentajes, y medias para las cuantitativas. También se ha aplicado la prueba de chi cuadrado en el análisis cruzado de los datos.

RESULTADOS

En la **Tabla 2** se presentan las características generales de los delegados que completaron la encuesta (n=1229). Tal y como se observa en la tabla, en su mayoría eran hombres (67%), con edades comprendidas entre 36 y 55 años (76%). Más de la mitad cuentan con 3 y más años de experiencia como delegados. El 71% de los encuestados trabajan en empresas con más de 100 trabajadores. El sector mayoritario de actividad de las empresas de los delegados encuestados es la industria manufacturera (28%). Aunque en el encuentro había delegados de prácticamente todas las comunidades autónomas, la mayor representación procedía de Madrid

Tal y como se presenta en la **Tabla 3**, las actividades que con mayor frecuencia realizaron los delegados durante el año 2009 fueron atender consultas, informar y pedir información a los trabajadores. Por el contrario la declaración de enfermedades profesionales, la coordinación con contratistas y subcontratistas y la propuesta de paralización de actividades por riesgo inminente fueron las actividades que con menor frecuencia se realizaron.

La inmensa mayoría de los delegados (93%) declararon realizar 10 o más de las 26 actividades referidas en el cuestionario (ver Anexo). La media de actividades realizada por cada delegado es de 16,9 actividades con una desviación típica de 4,8.

La tabla 4 muestra el grado de implicación de los DP en la prevención de riesgos laborales. Casi el 92 % de los delegados de prevención consideran su nivel de interés por las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo como alto o muy alto. Sin embargo, su nivel de conocimientos, nivel de experiencia y su grado de satisfacción en relación con sus funciones y actividades como DP es moderado/bajo en un 57-60 %. El grado de satisfacción en relación a sus logros también es mayoritariamente de grado moderado/bajo (73%)

La Tabla 5 revela que más del 90% de los DP piensa que las actividades que han realizado influyeron en la mejora de las condiciones de trabajo de su empresa. Más del 80% de los DP afirman que han influido en la eliminación/disminución de riesgos y en la sensibilización de los trabajadores frente a los riesgos laborales, así como en la visualización de problemas ocultos. En casi igual medida (78%), los delegados opinan que su influencia mejoró la calidad de las actividades llevadas a cabo por el servicio de prevención.

La Tabla 6 muestra que más del 92% de DP recibieron formación en salud laboral, y además que el 65% de las actividades de formación fueron realizadas por el sindicato, seguidas por las actividades realizadas en la empresa (28%)

La mayor parte de los delegados realizaron su formación en horario de trabajo, total (n=621, 57,3%) o parcialmente (n=330, 30,4%). Solo 133 delegados realizaron su formación fuera de horas de trabajo (12,7%). Por otra parte, solo 39 delegados tienen menos de 10 horas de formación (3,6%), mientras que la mayoría cuentan con más de 30 horas (n=853, 78,7%). En relación con este mismo tema, cerca de la mitad de los delegados han realizado cursos de actualización después de la formación inicial (n=554, 49%). En conjunto, el 81% de los delegados (n=994) consideran que tienen formación suficiente (grado de acuerdo: bastante, mucho), más de la mitad de DP (51,4%) no han realizado cursos de actualización después de la formación inicial.

En otra sección del cuestionario se abordaba la valoración de los delegados en relación con los diferentes apoyos y recursos que el sindicato CC.OO. pone a su disposición para el desarrollo de sus funciones. Más del 80% opinan que CC.OO. ha aportado los medios e información, necesarios para su formación. Aproximadamente el 90% considera que CC.OO. atiende sus consultas satisfactoriamente, está disponible para acudir a su empresa y se sienten apoyados y defendidos.

En la **Figura 1** podemos observar que la mayor parte de los delegados de prevención opina que las actividades preventivas en sus empresas durante el 2009 siguen igual con respecto al año anterior (2008) tanto en cantidad como en calidad. Asimismo, son más los encuestados que consideran que la situación es mejor que los que consideran que la situación es peor en todos los ítems excepto en el referido a las actividades de formación, donde, aunque el mayor porcentaje de delegados tampoco encuentran variación, son más los que consideran que estas actividades son menos y de peor calidad en 2009 en comparación con 2008.

En la **Tabla 7** podemos observar que hay mucha mayor cantidad de delegados con nivel de interés Alto/Muy alto. La mayor cantidad de delegados de prevención realizan de 10 a 19 actividades tanto en el nivel de interés alto/muy alto como en el moderado/bajo. Sin embargo hay un mayor porcentaje de delegados que realizan la mayor cantidad de actividades (20 a 26) en el grupo con interés alto/muy alto en comparación con el nivel moderado/bajo. En cuanto al nivel de satisfacción en relación a los logros vemos una situación distinta ya que los delegados con un nivel moderado/bajo son la mayoría, pero entre los delegados que tienen un nivel de satisfacción alto/muy alto hay un mayor porcentaje que realiza la mayor cantidad de actividades.

En el estudio se encontró que los hombres manifiestan mayor grado de satisfacción en relación a sus logros como delegados de prevención en comparación con las mujeres. Podemos apreciar también que el nivel de satisfacción aumenta conforme los delegados tienen más tiempo de experiencia como tales ($p < 0,05$). Sin embargo, no se observaron diferencias significativas en el grado de satisfacción en relación con la edad.

DISCUSIÓN

Nuestros principales hallazgos revelan que existe un grado de interés Alto/Muy alto por parte de los DP por las cuestiones de seguridad y salud laboral. Además los DP han percibido que las actividades que realizaron influyeron en las condiciones de trabajo, la disminución de los riesgos para la salud, la sensibilización de los demás trabajadores ante estos riesgos y el hallazgo de problemas ocultos. Los DP han expresado en su mayoría que recibieron formación inicial en salud laboral. Sin embargo no hay un proceso de actualización constante y además esta formación es en la mayoría de casos provista por su sindicato y no por la empresa.

Con respecto a un estudio anterior (17) el nivel de interés alto/muy alto ha aumentado entre los DP (de un 70 a un 90%). Una de las posibles razones es que con el tiempo transcurrido los DP han podido observar la influencia que sus actividades han producido en beneficio de la salud y seguridad de la empresa. Interés e influencia son dos factores que probablemente se retroalimentan dialécticamente, por lo que es razonable haber encontrado también una percepción de que las actividades realizadas por los DP tienen una alta influencia en la salud de la empresa. Estos hallazgos se ven reforzados con el hecho de que también se encontró que cuanto más años se está en la función de DP hay mayor porcentaje de DP con un nivel de satisfacción Alto/muy alto. Los resultados del trabajo realizado por los DP se observan a largo plazo, y debido a esto, aquellos delegados que se han mantenido en sus funciones por más tiempo han podido probablemente ver de manera más concreta los resultados positivos del trabajo empezado hace años.

Para desempeñar el papel de DP de forma cabal, es necesaria información técnica, habilidades para la investigación de accidentes, conocimiento de los riesgos laborales, asesoramiento jurídico, acceso a servicios especializados (es decir, expertos profesionales que los orienten) y apoyo de la empresa en general (11). Estos elementos pueden alcanzarse mediante un proceso de formación. La formación es reconocida reiteradamente, como requisito previo necesario para el funcionamiento eficaz de los DP. Para garantizar que los DP son capaces de operar con seguridad y eficacia en sus respectivos roles, la formación continua es esencial (11). Por tal motivo es preocupante encontrar que los delegados perciben que la

formación en salud laboral que les da la empresa no es continua, muchas veces limitándose a una formación inicial al momento de empezar sus funciones como DP. Los DP manifiestan que menos de 1/3 de la formación es dada por la empresa, siendo su sindicato el principal promotor de la formación de los DP. Los DP tienen claro cuáles son las responsabilidades de la empresa en relación con la formación de ellos mismos y estas responsabilidades no siempre son cumplidas adecuadamente habiendo una tendencia de sólo hacer lo mínimo indicado por ley y buscando suplir la formación con sólo información (17). Cuando las organizaciones adoptan prácticas de salud y de seguridad sólo para cumplir con la ley, a menudo hay limitados recursos asignados a la causa, teniendo como resultado estrategias ineficaces (11).

Se ha postulado que los DP formados son más activos que los no formados (19) y en el presente estudio se observa que casi el 90% de los delegados de prevención han recibido formación desde que desempeñan esa función, un porcentaje incrementado respecto a estudios previos en que sólo recibió formación un 78% (17). En adición a estos hallazgos también es resaltable que los DP han percibido que la única actividad preventiva que resultó afectada negativamente con la crisis económica mundial es la formación de los trabajadores. Por lo tanto es muy plausible que el factor más importante con respecto a la impartición de formación por parte de la empresa sea el económico. La formación de los DP y el desarrollo de una cultura de prevención requieren una inversión de recursos materiales, humanos y de tiempo cuyos beneficios pueden llegar a verse en un mediano-largo plazo lo cual no es muy alentador para los empresarios que quieran ver resultados positivos de forma precoz.

Puestos de trabajo seguros y saludables, sólo pueden ser resultado de un compromiso por parte de empresarios y trabajadores. Además del compromiso demostrado en la gestión, los recursos financieros asignados a la salud y la seguridad son utilizados como un indicador de actitud de la dirección hacia la salud y la seguridad y su disposición para apoyar mejoras (11).

El mayor porcentaje de DP que realizaron la encuesta realiza una cantidad intermedia de actividades con un alto grado de interés y satisfacción en sus logros. Los DP con niveles más altos de interés y de satisfacción con sus logros en sus

funciones son los que realizan la mayor variedad de actividades. El nivel de satisfacción en relación a los logros es moderado/bajo en la mayoría de hombres y mujeres encuestados sin embargo el porcentaje es mayor en las mujeres. Según otros estudios previos realizados, las actividades de consulta e intercambio de información (comunicación) son los más realizados por los DP. La realización de estas actividades en el presente estudio es muy cercana al 100% (en anteriores se encontraron porcentajes de 70-90%) (17). La comunicación efectiva es considerada la base para la consulta en los puestos de trabajo y es crucial para las funciones llevadas a cabo por los DP (11). Las actividades menos realizadas por los DP siguen siendo como en anteriores estudios aquellas que tienen una implicación más directa con medidas de presión a la empresa y aquellas de carácter administrativo (19). La coordinación con contratistas y subcontratistas está dentro de las actividades menos realizadas quizás por falta de comunicación ya que los empresarios no designaron oportunamente a los DP encargados de la coordinación con estos trabajadores o porque no fueron informados oportunamente sobre estos trabajadores. En cuanto a la declaración de enfermedades profesionales, esto depende de la incidencia de este tipo de enfermedades siendo probable que haya una "sub declaración" pues muchas enfermedades profesionales que sufren los trabajadores son derivadas a la atención primaria y reciben la denominación de enfermedades comunes.

En economías de orientación predominantemente capitalista, la salud y la seguridad de las personas que trabajan están en gran parte determinadas por las condiciones económicas (11). Una de las prerrogativas que tienen los DP con un impacto directo en la economía de la empresa es la paralización de actividades por riesgo grave e inminente, siendo la tercera actividad menos realizada por los DP. Es lógico que no sea una de las actividades más realizadas pues toda paralización de la actividad laboral presupone una menor cantidad de ingresos a la empresa lo cual perjudica los intereses económicos de los empleadores, quienes están motivados para maximizar las ganancias y minimizar los costes. Esto puede conducir a una salud y seguridad en el trabajo comprometidos (11). Los empleadores pueden utilizar incentivos económicos para que los trabajadores se motiven a desempeñar labores peligrosas en lugar de gastar dinero para reducir

los riesgos asociados con el trabajo (11). La verificación de la superación del riesgo es muchas veces determinada por el propio empresario quien no podrá hacerlo “mientras persista el peligro” (art. 21.1.b LPRL). Si reanuda el trabajo sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización incurrirá en infracción muy grave (art. 48.3 LPRL). Ahora bien, tan pronto se subsanen, el empresario queda facultado para levantar la paralización, comunicándolo de inmediato a la Inspección de Trabajo. A pesar de ser una de las actividades menos realizadas se ha afirmado que es una facultad simbólicamente necesaria para fortalecer la influencia de los DP (19) y su realización se ha incrementado a comparación de años anteriores. Es plausible que siga habiendo una cantidad similar de actividades peligrosas que deben ser interrumpidas, lo que puede haber variado es el nivel de información del DP quien siendo consciente de sus prerrogativas las aplica cuando es necesario. Otra posibilidad es que los empresarios no efectúen el mantenimiento adecuado de equipos e/o instalaciones por minimizar los costos dando lugar a un aumento de la incidencia de riesgos inminentes.

En este estudio y en anteriores (16,17) se ha analizado el grado de acuerdo de los DP con respecto a los recursos y apoyos brindados por el sindicato (ver tabla 8), sin embargo es difícil la comparación debido a que en el cuestionario actual las respuestas tenían como opciones de respuesta: nada de acuerdo, poco de acuerdo, bastante de acuerdo y muy de acuerdo y el cuestionario precedente estableció como opciones: bajo, moderado y alto. Si equiparamos las categorías de respuesta "bastante de acuerdo" y "muy de acuerdo" con los niveles de acuerdo "moderado" y "alto", podríamos afirmar que los porcentajes son similares en ambas encuestas.

La información obtenida con el presente análisis, aunque basada en una muestra amplia de delegados, tienen limitaciones. La muestra no puede considerarse representativa del conjunto de DP en España, al haberse realizado la encuesta en un encuentro de DPs pertenecientes a un único sindicato (CCOO) y en Madrid (lo cual influye mucho en la proporción de DP de Madrid asistentes a dicho encuentro). Es posible que las políticas sindicales en relación con la formación y

apoyo a los delegados de prevención puedan variar de unas organizaciones a otras, con lo que pueden variar también sus percepciones y expectativas en relación con sus actividades. 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.

Aunque la muestra no sea representativa de la actual distribución de DPs en España, es suficientemente aceptable para explorar factores relacionados a las actividades desarrolladas por los DP. El corte transversal del estudio debe tomarse en cuenta para la interpretación del significado de las relaciones encontradas. Por ejemplo, ¿son los DP con interés elevado los que realizan más cantidad de actividades o son aquellos que realizan muchas actividades como DP quienes han tenido que interesarse más para tener un mejor desempeño? Serían necesarios estudios longitudinales para clarificar este tipo de relaciones.

En este trabajo se han medido algunas características y factores asociados con las actividades de los DP pero no su efectividad. El análisis está basado en las percepciones de los DP sobre sí mismos, sus opiniones en relación al apoyo recibido por diversos agentes (empresarios, sindicato, otros trabajadores) pueden diferir de la ayuda real dada por estos organismos. Sin embargo las percepciones sobre uno mismo son igualmente relevantes para las actitudes y acciones (23).

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, una adecuada gestión de la prevención en el lugar 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 (11). Los resultados del presente estudio parecen ser alentadores en varios de los puntos antes mencionados. No podemos medir de manera directa el compromiso de la dirección de la empresa, pero hay algunos indicadores como la significativa proporción de DP que realizan actividades variadas con creciente influencia en la

salud laboral de la empresa. Esto es en gran parte producto del esfuerzo de los trabajadores y la organización sindical. Sin embargo este logro no sería posible si hubiera renuencia a acatar la ley por parte de los empresarios. La mejora de la salud laboral en una empresa significa menos bajas, menos enfermedades profesionales, un mejor ambiente de trabajo lo cual repercute también en la productividad de la empresa. Debe ser prioritaria la búsqueda de mejoras en el nivel de conocimientos y experiencia de los DP, los cuales tienen que ver directamente con la formación recibida, la cantidad y variedad de actividades realizadas y el tiempo desempeñando las funciones de DP.

Los DP y demás trabajadores precisan información y formación técnica apropiadas, y que los trabajadores generen puntos de vista, información e incluso investigaciones propias. Finalmente, los delegados deben tener el poder suficiente que les permita ejercer sus derechos y tener capacidad de influencia, un tema que incluye el respeto y el reconocimiento por parte de los trabajadores, la empresa y la administración. Los trabajadores no solo tienen el derecho de trabajar en condiciones seguras y saludables, sino también el de participar en las decisiones relativas a las condiciones de trabajo que afectan a su salud. La evidencia existente apoya la idea de que los delegados constituyen una fuerza muy poderosa para mejorar la salud laboral (24).

Teniendo como base los resultados de este y previos estudios podríamos hacer futuras investigaciones sobre cuáles son las actividades que los DP consideran más relevantes y si son aquellas actividades las más realizadas.

Podría desarrollarse 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 a través de un registro o cuestionario anual en todo España. Sería interesante estudiar aquellas empresas que realizan una inversión sostenida en la formación de sus DP y averiguar si hay un efecto protector hacia las mejoras en salud laboral. Podemos explorar el impacto positivo de los delegados de prevención a través de indicadores indirectos

tales como la presencia de políticas de salud laboral y su comunicación a los trabajadores, el hecho de proveer información y formación a los trabajadores, la existencia de evaluación de riesgos, auditorías e inspecciones, y la mejora en el tipo de acciones y practicas sobre salud laboral. Averiguar en qué tiempo se producen beneficios con estas mejoras también sería provechoso.

Sería interesante investigar si las empresas que promueven la participación de sus trabajadores a través de los DP obtienen beneficios económicos de las medidas adoptadas. Más aún en las pequeñas y medianas empresas que cuenten con pocos trabajadores. Demostrar un impacto positivo en la productividad ayudaría a la expansión de este modelo.

Bibliografía

- (1) Laville JL. Pour une typologie des formes de participation. *Travail*. 1991; 24:29-42.
- (2) Boix P, Vogel L. Participación de los trabajadores. En: Ruiz-Frutos C, García AM, Delclós J, G. Benavides F editores. *Salud Laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. 3era Edición. Barcelona: Elsevier Masson; 2006. p. 165-177.
- (3) Marín MA, Pico ME. Enfoques o modelos para el estudio de la relación salud-trabajo. En: Marín MA, Pico ME, editores. *Fundamentos de Salud Ocupacional*. Colombia: Universidad de Caldas; 2004. p. 28-29.
- (4) Oddone I, Marri G, Gloria S, Briante G, Chiatella M, Re A. *Ambiente di lavoro: la fabbrica nel territorio*. Roma: Editrice Sindacale Italiana; 1977.
- (5) Frick K, Walters D. Les délégués de travailleurs á la santé et á la securité dans les petites enterprises.: enseignements du systeme suédois. *Revue Internationale du Travail*; 1998; 3: 395-417.
- (6) Directiva Marco sobre Salud y Seguridad en el Lugar de Trabajo 89/391/CEE (12 jun 1989).
- (7) Vogel L. L'organisation de la prévention sur les lieux de travail: Un premier bilan de la mise en oeuvre de la Directive-cadre communautaire de 1989. Bruxelles: BTS; 1994.
- (8) Johansson M, Partanen T. Role of Trade Unions in Work Health Promotion. *International Journal of Health Services*. 2002; 32: 179–193.
- (9) Axelsson JRC. *Quality and Ergonomics*. En *Towards Successful Integration*. Linköping University, Sweden, 2000.
- (10) Myers JE, Macun I. The Sociologic Context of Occupational Health in South Africa. *Am J Public Health* 1989; 79:213-221.
- (11) Milgate N, Innes E, O' Loughlin K. Examining the effectiveness of Health and Safety committees and representatives: A Review. *Work*. 2002;19(3):281-90
- (12) Repullo R, da Rocha J. Brazillian Union actions for Workers' Health Protection. *Sao Paulo Med J*. 2005;123(1):24-9.
- (13) Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (Boletín Oficial del Estado, número 269, 8 Nov 1995).

- (14) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo [citado 25 Abr 2009]. Disponible en: http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_VI_ENCT.pdf
- (15) Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [página principal en Internet]. Valencia: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud [actualizado 12/08/2008]. Disponible en: <http://www.ccoo.istas.es>.
- (16) García AM, Gadea R, Rodrigo F. Prevención de riesgos laborales en las empresas: percepciones de los delegados de prevención. Arch Prev Riesgos Labor 2005; 8 (4): 139-146.
- (17) García AM, Rodrigo F, Dudzinski I, López MJ. Análisis de las tareas y percepciones de los delegados y delegadas de prevención en España. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. 2004
- (18) Granado O. Las empresas no están teniendo la diligencia debida en la reubicación de los trabajadores que empiezan a cursar una enfermedad laboral. Revista Por Experiencia. N° 47 Enero 2010. Disponible en <http://www.porexperiencia.com/>
- (19) García AM, López-Jacob MJ, Dudzinski I, Gadea R, Rodrigo F. Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces. J Epidemiol Community Health 2007;61:784–790.
- (20) Walters D. One step forward, two steps back: worker representation and health and safety in the United Kingdom. Int J Health Serv 2006;36:87–111(19)
- (21) 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>
[20](#)
- (22) Simard M, Carpentier Roy MC, Marchand A, et al. Processus organisationnels et psycho sociaux favorisant la participation des travailleurs en sante´ et en se´curite´ du travail. Quebec: Institut de Recherche en Sante´ et en Se´curite´ du Travail Rapport R-211 1999, http://www.irsst.qc.ca/fr/_publicationirsst_662.html (accessed 1 May 2006).
- (23) **Garcia AM, Boix P, Canosa C. Why do workers behave unsafely at work? Determinants of safe work practices in industrial workers. Occup Environ Med 2004;61:239–46.**

- (24) Menéndez M, Benach J, Vogel L. El impacto de los delegados de prevención en la salud laboral:el proyecto EPSARE Arch Prev Riesgos Labor 2008; 11 (1): 5-7**

Anexos

Tablas de Resultados

Tabla 1 Derechos y Obligaciones de los delegados de prevención en España (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales)

Derechos

Inspección: Visitar los lugares de trabajo y comunicarse con los trabajadores/as para vigilar y controlar las condiciones de trabajo

Información: Recibir la información y documentación de lo que el empresario debe disponer obligatoriamente

Asesoramiento: Según la ley, la función de los Servicios de Prevención es la de asesorar tanto al empresario como a los trabajadores/as y sus representantes

Consulta: El empresario deberá consultar, con la debida antelación, cualquier acción que pueda repercutir significativamente en la salud de los trabajadores/as

Propuesta: Pueden formular propuestas al empresario y al Comité de Seguridad y Salud recabando la adopción de medidas de prevención y de mejora de los niveles de seguridad y salud.

Coordinación: En caso de subcontratas se podrán celebrar reuniones conjuntas de Delegados/as de Prevención y empresarios de las empresas que concurren a un mismo centro de trabajo

Denuncia: Acudir a la Inspección de Trabajo cuando consideren que las medidas adoptadas por el empresario no son suficientes para garantizar la salud y seguridad en el trabajo

Paralización de trabajos: En caso de riesgo grave e inminente, los Delegados de Prevención pueden acordar la paralización de trabajos

Obligaciones

Emitir informes en desarrollo del derecho de consulta tienen que elaborarlos en un plazo de 15 días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes.

El sigilo profesional: es de aplicación a los delegados de prevención lo dispuesto en el Art. 65.2 del estatuto de los trabajadores respecto de las informaciones a que tuvieron acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Tabla 2 Características generales de los delegados que completaron la encuesta. II Encuentro de Delegados de Prevención de CC.OO., Madrid 2009 (n=1229).

Sexo	n	%
Hombre	810	66,7
Mujer	403	33,3
Edades		
16-25	5	0,4
26-35	173	14,1
36-45	486	39,8
46-55	442	36,1
56-75	115	9,4
Años como DP		
0 a 1	202	16,4
2 a 3	316	25,7
4 a 6	225	18,3
07 a 10	195	15,9
>10	291	23,7
Nº Trabajadores		
30 o menos	81	6,8
Entre 31 y 50	75	6,3
Entre 51 y 100	176	14,7
Entre 101 y 500	488	40,7
Entre 501 y 1000	135	11,2
Más de 1000	244	20,3

DP: delegado de prevención

Porcentajes basados en el total excluyendo las no respuestas

Tabla 3 Actividades realizadas con mayor y menor frecuencia por los delegados de prevención. II Encuentro de Delegados de Prevención de CC.OO., Madrid 2009 (n=1229).

Actividades	n	%
Actividades más frecuentes:		
Atención de consultas de trabajadores	1190	98,5
Dar información a los trabajadores	1190	98,5
Pedir información a los trabajadores	1141	95,1
Actividades menos frecuentes:		
Propuesta de paralización de actividades por riesgo inminente	384	32,8
Coordinación con contratadas/subcontratadas	285	24,5
Declaración de Enfermedades Profesionales	279	13,9

Porcentajes basados en el total excluyendo las no respuestas

Tabla 4 Interés, conocimiento, experiencia y satisfacción de los delegados de prevención en relación con la prevención de riesgos laborales. II Encuentro de Delegados de Prevención de CC.OO., Madrid 2009 (n=1229).

	Bajo/Moderado		Alto/Muy Alto	
	n	%	n	%
Interés por las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo	101	8,3	1122	91,7
Conocimientos en relación con las funciones y actividades como DP	690	57,1	518	42,9
Experiencia en relación con las funciones y actividades como DP	704	59,5	479	40,5
Satisfacción en relación a actividades como DP	680	57,9	495	42,1
Satisfacción en relación a logros como DP	852	72,9	316	27,1

DP: delegado de prevención

Porcentajes basados en el total excluyendo las no respuestas

Tabla 5 Influencia de las actividades realizadas como delegado de prevención. II Encuentro de Delegados de Prevención de CC.OO., Madrid 2009 (n=1229).

	n	%
Influyeron en la mejora de condiciones de trabajo en la empresa	1058	90,4
Influyeron en la eliminación o disminución de riesgos laborales en la empresa	1022	87,2
Influyeron en la sensibilización de los trabajadores sobre los riesgos	988	84,7
Influyeron en la visualización de problemas ocultos o insuficientemente tratados	927	80,2
Influyeron en la mejora de las actividades realizadas por el servicio de prevención	913	78,4

Porcentajes basados en el total excluyendo las no respuestas

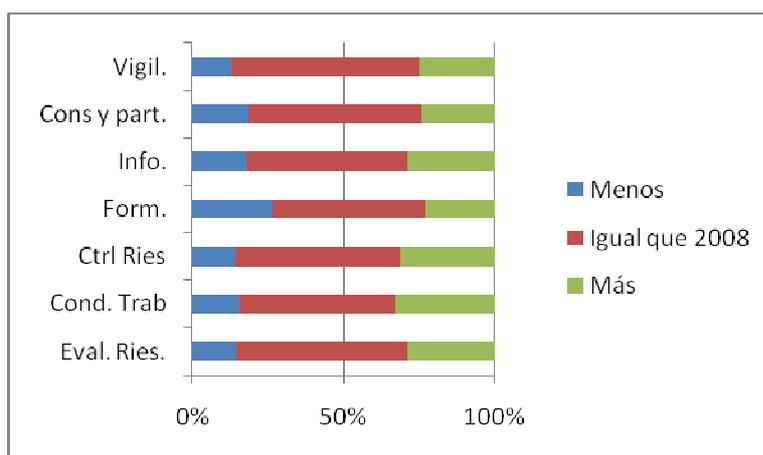
Tabla 6 Formación de los delegados de prevención. II Encuentro de Delegados de Prevención de CC.OO., Madrid 2009 (n=1229).

Número de actividades de formación realizadas	n	%
0	92	7,7
1	669	56,3
2	380	32,0
3	46	3,9
4	1	0,1

Entidades que proporcionaron la Formación	n	%
El sindicato	1007	65,3
La empresa	431	27,5
Mutuas	24	1,5
La administración pública	29	1,9
Otras entidades	74	3,8

Porcentajes basados en el total excluyendo las no respuestas

Figura 1. Cantidad de actividades preventivas realizadas en 2009 en las empresas en comparación con 2008. II Encuentro de Delegados de Prevención de CC.OO., Madrid 2009 (n=1229).



- 1 Vigil: Vigilancia de la salud
- Cons y part: Consulta y participación
- Info: Información trabajadores
- Form: Formación trabajadores
- Ctrl Ries: Control de Riesgos Laborales
- Cond Trab: Mejora de condiciones de Trabajo
- Eval Ries: Evaluación de riesgos

Tabla 7 Relación entre el grado de interés y la satisfacción con las actividades como delegado de prevención y la cantidad de actividades realizadas. II Encuentro de Delegados de Prevención de CC.OO., Madrid 2009 (n=1229).

Interés	Cantidad de actividades realizadas					
	1 a 9		10 a 19		20 a 26	
	n	%	n	%	n	%
Moderado/Bajo	8	8,0	78	78,0	14	14,0
Alto/Muy alto	73	6,5	679	60,7	367	32,8
Satisfacción en relación a logros						
Moderado/Bajo	52	7,0	506	68,3	183	24,7
Alto/Muy alto	16	3,7	224	52,5	187	43,8

Porcentajes basados en el total excluyendo las no respuestas

Existe una asociación estadísticamente significativa entre nivel de interés y la satisfacción en relación a logros con la cantidad de actividades realizada ($p < 0,05$).

Tabla 8. Comparación de estudios realizados

	Año 2003	Año 2004	Año 2009
Participantes	1540	1201 + 11 grupos de discusión	1229
% de CC.OO.	100	60	100
Origen de la muestra	DP reunidos en encuentro realizado en Madrid	DP sistribuidos de manera homogénea por toda España	DP reunidos en encuentro realizado en Madrid
Recolección de datos	Cuestionario auto cumplimentado	encuesta telefónica y Grupos de discusión	Cuestionario auto cumplimentado
Anonimidad	Sí	No	Sí
Análisis	Stata (v.7.0).	Sistema CATI	Spss y Excel
Contenidos de	Datos personales y laborales	Datos personales y laborales	Datos personales y laborales
La encuesta	Riesgos laborales percibidos	Actividades	Grado de implicación de los DP
	Elementos necesarios para impulsar la prevención	Condiciones y actitudes en la empresa	Percepción de su utilidad en relación con la prevención de riesgos laborales
	Actividades desarrolladas	Formación e información	Actividades relacionadas con la PRL
	Obstáculos de su trabajo como DP	Recursos y apoyos sindicales	Percepción de la actividad preventiva en sus empresas pre y post crisis financiera
	Demandas al sindicato para mejorar dicho trabajo		Recursos y apoyos sindicales