
Eficacia de la formación en Salud Laboral

Cuaderno de información sindical



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



**unión sindical de
madrid región**

Eficacia de la formación en Salud Laboral

Redacción y coordinación:

Manuel Luna Lozano
M^a del Carmen Mancheño Potenciano
Purificación Morán Barrero
Miguel Ángel Izquierdo García

Secretaría de Salud Laboral de la USMR-CC.OO.



Financiado por la Fundación para la
Prevención de Riesgos Laborales

Edita:

Unión Sindical de Madrid Región de CCOO
diciembre de 2001

Realización e impresión:

Unigráficas GPS, S.L.



Impreso en papel reciclado y ecológico

Índice

Introducción	5
La formación en salud laboral de los delegados de prevención de CC.OO.	9
Estudio de la eficacia de la formación en la actividad preventiva	13
1. Objetivos	14
2. Método y contenidos	15
Resultados del estudio	19
1. Descripción de la muestra	19
2. Análisis de los resultados	21
Conclusiones	59
Anexo: cuestionario sobre la eficacia de la formación en salud laboral	63

Introducción

La publicación de Ley de Prevención de Riesgos Laborales supone la puesta en escena de un nuevo protagonista: el delegado de prevención. Como intermediario de los trabajadores ante los empresarios en materia de salud laboral, goza de funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, que se aseguran mediante una serie de competencias y facultades reguladas por la propia ley; cuenta con un papel insustituible en la gestión de la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas y, por tanto, en la salud de los trabajadores.

Su papel y su grado de competencia se ve potenciado por medio de actividades y prerrogativas en el

marco de derechos específicos de información y de formación, establecidos con el propósito de dotarles de las herramientas necesarias para desempeñar sus tareas con eficacia. En los años siguientes a la publicación de la LPRL se ha realizado un enorme esfuerzo organizativo y se ha destinado una importante cantidad de recursos para formar a este colectivo, con el objetivo de optimizar su papel. Sin embargo, la eficacia de las acciones realizadas, salvo contadas excepciones¹ no se ha evaluado² de manera sistemática.

Este hecho impide establecer actividades de revisión y mejora de los programas realizados, destinados a incrementar la eficacia de los mismos. Este

¹ *El impacto de la formación en los delegados y delegadas de prevención de CC.OO.* ISTAS. Marzo 2000.

² Entendiendo la evaluación como la observación y recogida de datos sobre el funcionamiento de un programa, y sobre los efectos que éste puede tener, comparándolos con un criterio previamente establecido. Hawe, P., Degeling, D. y Hall, J., *Evaluación en Promoción de la Salud. Guía para trabajadores de la Salud.* Masson S.A. 1993. Barcelona.

es el motivo que justifica una parte del planteamiento de este trabajo. ¿En qué medida es eficaz la formación que están recibiendo los delegados de prevención para contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en sus respectivos centros?, y ¿qué se puede hacer para mejorarla?

A todo esto hay que añadir la realidad de la Comunidad de Madrid, que según los datos del Instituto Nacional de Estadística del presente año, de un total de 365.083 empresas, tan solo 4.677 (1,3 por ciento) tienen más de 50 trabajadores asalariados, 208.296 no tienen ningún asalariado y el resto 152.110 tienen entre 1 y 49 trabajadores. También es destacable que, según El Plan de Visitas a Empresas de AMAT, solamente el 24,84 por ciento de empresarios conoce de forma aceptable la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Según la IV Encuesta de condiciones de trabajo solamente han realizado la Evaluación inicial de riesgos el 30,2 por ciento de los centros de trabajo, siendo esta una de las actividades preventivas más importantes.

Estos datos apuntan a que la distribución de las empresas en nuestra Comunidad muestra una fuerte fragmentación.

Junto a esta fragmentación se observa una marcada flexibilidad, que ha llevado a la extensión de la precariedad laboral como un elemento definitorio de la nueva organización del trabajo.

La precariedad va asociada a la siniestralidad laboral y es algo que ya nadie duda. En nuestra Comunidad³ los trabajadores asalariados con contrato temporal tienen un riesgo de sufrir un accidente de trabajo 4,92 veces mayor que los trabajadores contratados fijos en términos generales.

La fragmentación social y laboral condiciona la defensa de la salud en el trabajo. El riesgo de la pérdida del empleo en este contexto de precariedad, genera la subordinación de otros riesgos, especialmente los relativos a la salud laboral, configurándose a su vez un entramado de circunstancias que se pueden resumir en los siguientes hechos:

- Las estructuras preventivas en las pequeñas empresas son, en la práctica, inexistentes, tanto si hablamos de estructuras técnicas como participativas.
- En las empresas de menos de seis trabajadores no hay delegados de prevención, y tampoco se establece la obligatoriedad de contar con servicios de prevención.
- En este tramo de empresas, la falta de cultura preventiva de los empresarios se hace más patente, reduciéndose muchas veces a un simple desconocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, por lo tanto, de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Elevado nivel de precariedad en este tramo de empresas.

³ *Accidentes de Trabajo en Madrid 1989-1998. Análisis e implicaciones.* Unión Sindical de Madrid Región de CC.OO.

- Multifuncionalidad de estos delegados en las empresas de menos de 30 trabajadores.
- Relaciones laborales escasamente formalizadas.

Todo lo que hemos comentado anteriormente, fragmentación, precariedad, siniestralidad, incumplimientos empresariales de la Ley, etc., hace que la formación de los delegados de prevención pase de manera injustificada a un segundo plano, teniendo en cuenta que ésta es una herramienta imprescindible e insustituible para defender en las mejores condiciones posibles todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Como muestra de éste desplazamiento en el que está inmersa la formación sirvan los siguientes datos.

La tercera encuesta europea que realizó la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de vida y de Trabajo en el año 2000, indica que entre marzo de 1999 y marzo de 2000 recibió formación ofrecida por su empresa el 33 por ciento de los trabajadores asalariados de la Unión Europea. Este dato baja al 20 por ciento si nos referimos a España.

Los datos de la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo indican que en el 35,4 por ciento de los centros de trabajo, según los responsables de empresa, alguna persona ha asistido a algún curso o charla de seguridad y salud en el trabajo. El tamaño de la plantilla es también una variable diferenciadora, de tal manera que es en los centros de trabajo

medianos y grandes en los que con mayor frecuencia alguien ha asistido a este tipo de formación (en más del 80 por ciento de los centros de 50 o más trabajadores). Preguntando a los trabajadores sobre su asistencia a actividades formativas durante el último año, un 42 por ciento señala haber recibido, en general, algún tipo de formación facilitada por su empresa. Dicha actividad formativa estaba orientada a mejorar o actualizar sus conocimientos sobre la Prevención de Riesgos Laborales en un 15,9 por ciento, a la preparación de los trabajadores para realizar nuevas tareas en un 8,6 por ciento, y a la preparación de los trabajadores para realizar su trabajo en un 30,3 por ciento.

Según el Plan Marco para la Prevención de Riesgos Laborales, los empresarios dicen haber impartido formación al 10,96 por ciento de los trabajadores. El tamaño de la plantilla también influye siendo un 17,86 en las de más de 6 trabajadores y un 5,59 en la de menos de seis. La Comunidad de Madrid está por debajo de la media nacional habiendo recibido formación el 7,67 por ciento, siendo un 2,38 por ciento en empresas de menos de 6 trabajadores y un 13,08 por ciento en empresas de más de seis trabajadores.

Esta escasez de formación en salud laboral que se refleja en los datos comentados anteriormente es lo que ha motivado que el sindicato realice un gran esfuerzo para tratar de paliar esta situación y dar un mayor impulso a la formación, para situarla en el lugar que se merece.

La formación en salud laboral de los delegados de prevención de CC.OO.

El itinerario formativo de salud laboral ofrecido por el sindicato para los delegados y delegadas de prevención es el siguiente:

- “Curso de Salud Laboral para Delegados y Delegadas de Prevención”, de 30 horas de duración.
- “Metodología de Intervención Sindical en Salud Laboral”, de 21 horas de duración.

El Curso de Salud Laboral para Delegados y Delegadas de Prevención tiene como finalidad la adquisición de conocimientos básicos que permitan al Delegado de Prevención entender qué es la prevención de riesgos, cuáles son sus funciones, cómo se organiza y gestiona en la empresa y desde qué criterios sindicales debe abordarse.

El curso de Metodología de Intervención Sindical en Salud Laboral pretende servir como instrumento para la acción sindical, mediante la introducción de herramientas de control y herramientas para la acción sindical.

Una vez realizada esta formación básica, los delegados de prevención pueden acceder a una formación más especializada con cursos monográficos sobre riesgos específicos (tóxicos, ruido, etc.) o sobre gestión de la prevención (mutuas, servicios de prevención, etc.).

Junto a esta formación básica, estas acciones formativas “regladas” se complementan con jornadas monográficas (lesiones musculoesqueléticas, accidentes de trabajo, residuos biosanitarios, etc.)

A continuación se expone la tabla con las distintas acciones formativas de Salud Laboral realizadas en el año 2000 por CC.OO.-Madrid así como el

número de alumnos que han pasado por las mismas y el número de horas dedicadas a dichas acciones.

ACCIONES FORMATIVAS	Nº DE CURSOS	Nº DE ALUMNOS	Nº DE HORAS
CURSO DE SALUD LABORAL PARA D.P.	23	352	690
CURSO DE INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN.	15	203	315
TOTALES	38	555	1005

La evaluación sirve, entre otras cosas, para modificar y corregir aquellos aspectos educativos que todos los participantes en una acción formativa (coordinadores, profesores y alumnos) creen mejorables. Es, por tanto, necesario para valorar los cursos de una forma rigurosa, objetiva y global tener en cuenta una doble perspectiva, por un lado la opinión de los alumnos y por otro la del equipo docente.

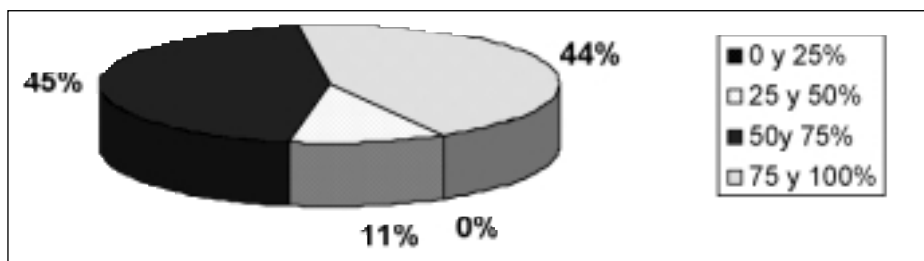
La valoración que los alumnos (delegados de prevención) hacen de los cursos se realiza mediante un "cuestionario de evaluación" que se rellena individualmente y de forma

anónima al finalizar el curso. En este cuestionario de evaluación se analizan las expectativas, la utilidad sindical, las actividades realizadas, la actuación de los monitores, la satisfacción general en función de los resultados obtenidos, etc.

De la valoración que los alumnos hacen de los cursos y que quedan reflejados en los diferentes cuestionarios de evaluación, resaltar que:

- El 89 por ciento de los alumnos piensa que el curso ha respondido entre el 50 y el 100 por ciento a sus *expectativas*.

EXPECTATIVAS SATISFECHAS



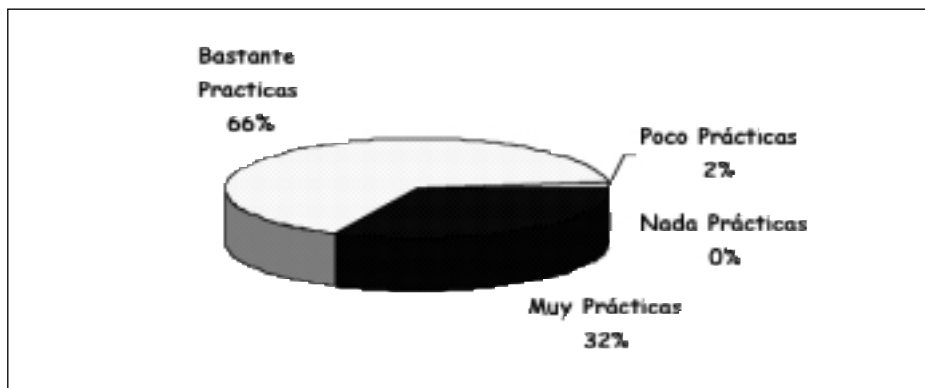
- Refiriéndose a la forma de impartir el curso, el 100 por ciento de los alumnos piensa que esta ha sido la adecuada, destacando la claridad de la exposición y la *metodología* participativa empleada. La valoración general que hacen los alumnos del profesorado es bastante alta.

- En cuanto a la utilidad de los *contenidos* para el desarrollo de su activi-

dad sindical hay unanimidad, el 100 por ciento opina que sí les va a ser útil.

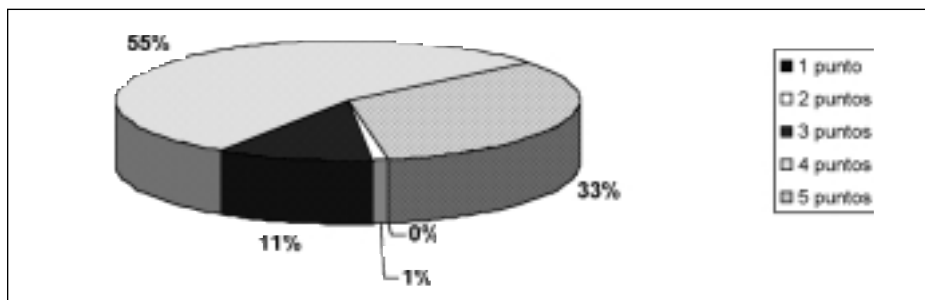
- Con relación a las *actividades* desarrolladas en el curso, el 98 por ciento de los alumnos piensa que son bastante o muy prácticas, frente al 2 por ciento que piensan que son poco prácticas.

ACTIVIDADES REALIZADAS



- Por último, comentar en cuanto a la puntuación global del curso en función del grado de satisfacción que el 88 por ciento de los alumnos la sitúan entre el 4 y el 5, siendo 5 la puntuación máxima. La puntuación media que han dado los alumnos al total de las acciones formativas es de 4,2 sobre un máximo de 5.

PUNTUACIÓN GLOBAL DEL 1 AL 5



Sin embargo esta evaluación sólo refleja el desarrollo del curso, analizando el contenido, las actividades, la metodología, el profesorado, etc., y desde nuestro punto de vista también nos interesa conocer si la formación que impartimos sirve para promover actuaciones positivas en la prevención de riesgos laborales.

Estudio de la eficacia de la formación en la actividad preventiva

Es un hecho comprobado y aceptado por todos que la formación es un elemento dinamizador y, si hablamos de formación en salud laboral, ésta debería servir para promover actuaciones positivas en este terreno. Esta influencia de la formación en la propuesta de actuaciones preventivas, que realicen los delegados de prevención es lo que vamos a analizar, pues la mejora misma de las condiciones de trabajo es, en definitiva, responsabilidad de los empresarios, aspecto importante pero que está fuera de este trabajo y fuera de las posibilidades de actuación de los delegados de prevención.

En la introducción hemos definido los aspectos fundamentales de la problemática de la salud laboral tanto en

el ámbito global como en la empresa, sus principales consecuencias, y los criterios y líneas de actuación que debemos tener siempre presente a la hora de plantear cualquier solución o propuesta alternativa. Cabe, en todo caso y, como mínimo, procurar el cumplimiento de la legislación existente para cada uno de los ámbitos de la salud laboral. Puede resultar obvio que una empresa que tiene en cuenta el cumplimiento de la legislación vigente y que incluye en el marco de sus objetivos la calidad de sus condiciones de trabajo tiene más posibilidades de estabilidad que la que no cumple con estos requisitos. La realidad apunta a un muy bajo grado de cumplimiento de la normativa en salud laboral, pero la tendencia es que cada vez son mayores los

requerimientos y obligaciones en esta materia, y el control de la administración tendrá que ir a la par. Tanto éste como la presión de ciudadanos, clientes, consumidores, es cada vez mayor, respaldados por las obligaciones de la normativa de la Unión Europea.

Bien es verdad que los factores económicos y de rentabilidad inmediata son los que mueven a las empresas a tomar o no iniciativas tanto en el terreno de la salud laboral como en otros campos. En este sentido también se puede argumentar que las mejoras en las condiciones de trabajo pueden comportar a corto o medio plazo ahorros de recursos, reducción de costes, o evitar sanciones, a la vez que evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Cuanto mayor es el proceso de integración europea, más homogéneas tienen que ser las condiciones y obligaciones a todos los niveles, y cómo no, en cuanto a la salud laboral y a la prevención de riesgos. Las instituciones comunitarias persiguen esta igualdad de condiciones para evitar situaciones de competitividad desleal, por un lado, y por otro evitar la sangría innecesaria de accidentes y enfermedades profesionales.

Todas estas cuestiones deben hacer reflexionar a los delegados de prevención, a los trabajadores y sus representantes ya que están en juego aspectos tan importantes como la salud, la estabilidad en las empresas, en la industria y en el empleo. La pro-

tección de las condiciones de trabajo se convierte en una necesidad ineludible en términos sociales y económicos, independientemente de que a priori se cuente con una mayor o menor sensibilidad por estos temas. Nuestra parte de responsabilidad nos afecta como trabajadores en nuestras empresas y es en este marco donde debemos y podemos actuar. Para ello es preciso contar con delegados de prevención bien formados que nos permitan conocer la realidad de la empresa para después desarrollar iniciativas, campañas, propuestas, establecer criterios de actuación, prioridades..., que sirvan para promover actuaciones positivas en materia de prevención de riesgos laborales.

1. OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenden con este trabajo de investigación son los siguientes:

Objetivos generales:

- Promover en los centros de trabajo una cultura preventiva mediante el conocimiento y la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Dar a conocer en las pymes los derechos de los trabajadores, las obligaciones empresariales y las funciones de los delegados de prevención en la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

- Sensibilizar a los empresarios sobre la importancia de la participación de los trabajadores, y en concreto de los delegados de prevención, en todas las fases de la actividad preventiva.

- Proponer instrumentos preventivos a empresarios, trabajadores y sus representantes, para facilitar la acción preventiva en la empresa.

- Comprobar si existe relación entre la formación de los delegados de prevención y la mejora de las condiciones de trabajo.

Objetivos específicos:

- Impulsar y promocionar el cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

- Informar, asesorar y tutelar a los delegados de prevención, trabajadores y representantes de los trabajadores en el ámbito de la mejora de las condiciones de trabajo.

- Facilitar a los empresarios y a los delegados de prevención las estrategias a seguir para abordar las tareas preventivas.

- Divulgar entre los empresarios la necesidad de contar con la participación de los trabajadores en todas las fases de la actividad preventiva, para que ésta sea eficaz.

- Asesorar técnicamente sobre las posibles soluciones a problemas técnicos comunes que se puedan producir en la aplicación de las actuaciones preventivas en las empresas.

- Proponer instrumentos preventivos concretos a empresarios, trabajadores y sus representantes, en función de sus necesidades, para facilitar la acción preventiva en la empresa.

- Comprobar si hay algún contenido que se deba mejorar en la formación básica que se da a los delegados de prevención.

2. MÉTODO Y CONTENIDOS

Creemos que la formación es una herramienta estratégica importante para defender, en las mejores condiciones posibles, los derechos de los trabajadores en el terreno de la salud laboral, así como para dejar claro cuáles son las funciones que la LPRL asigna a los delegados de prevención como representantes de los trabajadores en salud laboral. Éste es el motivo por el que queremos valorar si la formación que impartimos a los delegados sirve, además de para adquirir conocimientos, para dinamizar la salud y la seguridad en las empresas.

El estudio que hemos realizado para conocer la *influencia* que tiene la *formación* básica que el sindicato imparte a los delegados de prevención (51 horas) en el desarrollo de los temas de salud laboral en sus empresas se ha llevado a cabo a través de un estudio descriptivo transversal mediante cuestionarios.

El trabajo de investigación realizado consta de varias fases:

✓ La primera fase, consiste en pasar un cuestionario a los delegados de prevención antes de realizar la formación básica en salud laboral, sobre la situación actual en la que se encuentran sus empresas en los principales temas relacionados con la salud laboral. Este primer cuestionario nos va a servir para hacer un diagnóstico inicial de cómo se encuentran las empresas en temas de salud y seguridad en el trabajo, y la visión que tienen los delegados de prevención de los mismos. Este diagnóstico inicial también nos va a proporcionar datos orientativos sobre las deficiencias concretas que tiene cada centro de trabajo en materia de salud laboral.

✓ La segunda fase consiste en volver a pasar el cuestionario en el centro de trabajo tres meses después de que los delegados de prevención hayan realizado la formación básica (51 horas), con el fin de comprobar la evolución tanto cualitativa como cuantitativa del tratamiento de los temas de salud laboral en sus empresas (evaluación de riesgos, participación de los trabajadores, comités de salud y seguridad, plan de prevención, negociación colectiva...). En principio, el tiempo estimado que debía de transcurrir entre la realización de los dos cuestionarios era de seis meses, pero debido a que este proyecto de investigación, financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, sufrió un retraso de tres meses en su aprobación hemos tenido que ajustar

el calendario y realizar esta fase a los tres meses de haber realizado la primera.

Este segundo cuestionario nos va a servir para comprobar cuáles de las deficiencias detectadas en la primera fase han sido abordadas, y en qué medida la formación impartida a los delegados de prevención ha influido en el proceso de participación en las tareas preventivas.

✓ La última fase es la publicación de los resultados y conclusiones, la influencia de la formación de los delegados de prevención en la actividad preventiva.

Para la elaboración de los cuestionarios inicial y final, hemos tenido en cuenta los datos de la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, los resultados estadísticos del plan de visitas a empresas realizado por AMAT, así como la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, tomando como referencia la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En cuanto al perfeccionamiento de los cuestionarios, éstos se validaron pasándose a los delegados de prevención con experiencia y que ya habían realizado el ciclo completo de formación sindical en salud laboral, valorándose cuantas aportaciones realizaron. Además, se realizaron varios grupos de discusión entre delegados de prevención, monitores de salud laboral y miembros del equipo de asesoramiento de salud laboral.

El proceso de elaboración de las encuestas se ha basado fundamentalmente en aquellas cuestiones que tienen un interés especial desde el punto de vista sindical, profundizando en los aspectos que nos indican el grado de participación/intervención de los representantes de los trabajadores en la gestión de la prevención en la empresa.

Los aspectos concretos que vamos a analizar están relacionados con la evaluación de riesgos, el plan de prevención, la información y la formación, los comités de seguridad y salud, los servicios de prevención, los planes de emergencia, la vigilancia de la salud, medio ambiente, etc. Todos estos aspectos son tratados como contenidos en los planes de formación de delegados y delegadas de prevención que realiza el sindicato.

Está comprobado que la metodología activa y participativa basadas en el contacto directo con los implicados y partiendo de la situación real hace que el compromiso y la implicación personal en los temas sea mayor y, por consiguiente, los resultados a la hora de buscar soluciones sean más eficaces.

Para la consecución de los objetivos propuestos orientados a ver la influencia que tiene la formación básica que impartimos a los delega-

dos de prevención en la actividad preventiva de sus empresas, la metodología empleada ha sido el contacto directo con los delegados de prevención que han realizado las acciones formativas. Este contacto directo lo ha llevado a cabo el personal técnico contratado para la realización de este proyecto de investigación. De este contacto directo con los delegados de prevención (cumplimentación de los dos cuestionarios y su posterior análisis) se ha obtenido el grado de participación de los mismos en la actividad preventiva, así como una valoración general de la estructura preventiva de sus empresas.

Un primer mecanismo de evaluación será la constatación del número de delegados de prevención formados, del número de encuestas aplicadas y del número de encuestas contestadas. Del análisis de estos cuestionarios se obtendrá igualmente una valoración cuantitativa y cualitativa de la influencia de la formación de los delegados de prevención en la actividad preventiva.

Asimismo, se obtendrán conclusiones sobre la eficacia del programa de formación de nuestros delegados de prevención y sobre las necesidades de mejora de la misma. Este último aspecto potenciará los cambios pertinentes en nuestro programa de formación.

Resultados del estudio

1. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

El cuestionario inicial se ha pasado a 136 delegados y delegadas de prevención de 111 empresas que han participado en cursos de formación sindical básica en materia de salud laboral.

Número de Delegados de Prevención	Número de Empresas
136	111

El segundo cuestionario se ha pasado respetando los tres meses estipulados como tiempo de aplicación

práctica en las empresas de los conocimientos adquiridos en los cursos. El número de delegados de prevención a los que se ha pasado el segundo cuestionario (64) es inferior al que han contestado el primero, por dos motivos fundamentales: por un lado, no todos los delegados de prevención tienen el mismo ritmo de formación (unos completan la totalidad de la formación básica en varios meses, un año..., según la disposición personal de horas sindicales) y, por otro, el hecho de que habíamos planteado como tiempo mínimo tres meses para valorar la influencia de la formación recibida, y algunos de los delegados que rellenaron el primer cuestionario

no han cumplido esos tres meses hasta el 1 de noviembre, fecha en la que se cerraba esta fase de aplicación de los conocimientos adquiridos, por lo que han quedado excluidos de este trabajo. El número de cuestionarios válidos analizados es el siguiente:

Número de Delegados de Prevención	Número de Empresas
64	64

En algunos casos en los que coincidía más de un delegado de prevención de la misma empresa, solamente hemos realizado el segundo cuestionario a uno de ellos, para que la encuesta fuera más representativa.

A la hora de analizar y comparar los datos se ha tenido en cuenta que los cuestionarios finales e iniciales fueron cumplimentados por los mismos delegados de prevención.

El resultado de la muestra estudiada con relación a la Federación a la que pertenecen así como el tamaño del centro de trabajo es el siguiente:

REPARTO DE CUESTIONARIOS POR FEDERACIONES		
Federaciones	Número de empresas	Porcentaje
Actividades Diversas	17	26.6
Administración Pública	4	6.3
Alimentación	1	1.6
Comunicación y Transporte	1	1.6
Enseñanza	1	1.6
Comercio y Hostelería	5	7.8
Sanidad	3	4.7
Minerometalúrgica	14	21.9
Comfía	17	26.6
Fiteqa	1	1.6
Total	64	100

REPARTO DE CUESTIONARIOS POR TAMAÑO DE EMPRESA

Número de trabajadores	Número de centros	Porcentaje
De 6 a 49	24	37.5
De 50 a 500	37	57.8
Más de 500	3	4.7
Total	64	100

2. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Entendemos por *riesgo* aquella situación de la que pueden derivarse consecuencias no deseadas. Es, en realidad, cualquier circunstancia que aumenta la probabilidad de que suceda algo que valoramos como negativo.

Si bien el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala que “el empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales”: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se pueden evitar, combatir los riesgos en su origen..., dentro de las facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales otorga a los delegados de prevención está la de identificar los posibles riesgos

que existan en la empresa para aportarlos al informe de evaluación de riesgos que realizará el Servicio de Prevención.

En la Tabla 1 se pregunta a los delegados de prevención qué riesgos creen que existen en sus empresas. Antes de recibir la formación, los delegados de prevención detectan los riesgos más clásicos de seguridad e higiene, mientras que después de recibir la formación, son capaces de localizar además riesgos de otro tipo como ergonomía* y psico-sociología.

Es importante destacar también que los delegados de prevención, una vez realizada la formación, detectan más riesgos asociados. Si comparamos el número de riesgos detectados antes y después de realizar la formación, nos encontramos con que antes detectan 189 riesgos y después 202.

* Estudio de las posturas físicas adecuadas para conseguir una buena salud laboral.

Podemos afirmar que después de realizar la formación aumenta tanto cualitativa como cuantitativamente la percepción de los riesgos que tienen los delegados de prevención en sus empresas. Esta riqueza en cuanto a la

percepción se debe fundamentalmente a que los riesgos menos clásicos (ergonomía y psicología aplicada) ahora son ahora identificados, y en algunos casos abordados.

Tabla 1. Riesgos existentes en la empresa

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Seguridad	4	6.3	-	-
Seguridad e higiene	10	15.6	1	1.6
Seguridad y ergonomía	5	7.8	16	25.0
Seguridad, higiene y ergonomía	17	26.6	13	20.3
Seguridad, ergonomía y psicología	8	12.5	7	10.9
Todos	20	31.3	27	42.2
Total	64	100	64	100

El artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), establece que la evaluación de riesgos es "el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse".

La evaluación de riesgos no se hace a través de un procedimiento único. Se trata de procedimientos complejos

y muy diversos donde confluyen aspectos participativos y técnicos, no debiendo entenderse en ningún caso como un procedimiento ajeno a la empresa, aunque se encargue a una entidad ajena a la misma y ésta se ocupe de todo.

Una buena evaluación debe responder⁴ a una serie de criterios mínimos tales como:

- Características técnicas y organización del trabajo, así como el estado de salud de los trabajadores.

⁴ *Guía del Delegado y Delegada de Prevención. CC.OO. Edita ISTAS. 1999.*

- Análisis de la información anterior para identificar los peligros y los trabajadores expuestos.

- Valoración del riesgo teniendo en cuenta la opinión de los trabajadores.

Evidentemente no todos los trabajadores de la empresa están expuestos a los mismos riesgos, por lo tanto la evaluación además de contemplar los riesgos generales, es decir aquellos que afectan a todos, deberá reparar en los riesgos inherentes a cada uno de los puestos.

Una vez terminada la evaluación de riesgos deben buscarse las medidas preventivas más eficaces para la solución de los problemas detectados, contando siempre para ello con los delegados de prevención. Por lo tanto, la evaluación de riesgos es el eje central sobre el que gira toda la prevención en la empresa.

Podemos decir que del análisis de

los cuestionarios se desprende que tras los cursos de formación los delegados han obtenido una visión más clara del significado y alcance de la evaluación de riesgos, lo cual redundará en un incremento en el número de empresas en las que el trabajador se preocupa y está informado de la situación en la que se encuentra la evaluación de riesgos, y se duplica el número de empresas en las que el trabajador ha solicitado que el empresario realice dicha evaluación.

Se aprecia además que un número importante de empresas que no tenían evaluación la han realizado (concretamente nueve), y de éstas se ha incrementado el número de las realizadas por puestos, frente a las evaluaciones realizadas con carácter general. También observamos un aumento de las solicitudes que hacen los delegados de prevención al empresario para que se realicen las evaluaciones por puestos de trabajo.

Tabla 2. Realización de la Evaluación de riesgos

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	37	57.8	46	71.9
Está en curso	10	15.6	7	10.9
No lo sé	10	15.6	1	1.6
No	4	6.3	4	6.3
No pero la he solicitado	3	4.7	6	9.4
Total	64	100	64	100

Tabla 3. Cómo es la evaluación de riesgos				
	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	17	26.6	11	17.2
General	25	39.1	24	37.5
Por puestos	22	34.4	29	45.3
Total	64	100	64	100

Tabla 4. Si la evaluación de riesgos es general, solicitud por puestos				
	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	39	60.9	40	62.5
Sí	11	17.2	14	21.9
No	14	21.9	10	15.6
Total	64	100	64	100

Los instrumentos preventivos no pueden ser estáticos, ya que serían ineficaces, sino que deben ser dinámicos, actualizándose periódicamente a los continuos cambios de todo tipo que se produzcan en la empresa. Por tanto, la evaluación de riesgos ha de ser una herramienta viva, que evolucione con la empresa revisándose y actualizándose siempre que sea necesario. Para ello, lo ideal es que en la política de prevención se pacten **revisiones periódicas**, independientemente de que deba revisarse

obligatoriamente en los siguientes casos, tal y como establece el artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención:

- Cuando cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando cambien las características de los trabajadores.
- Cuando se detecten daños en la salud de los trabajadores.
- Cuando haya indicios de ineficacia de las medidas de prevención.

La mayor parte de los empresarios perciben la evaluación de riesgos como si de una obligación se tratara, por lo que, una vez que cumplen con el imperativo legal de realizarla, generalmente se despreocupan de los aspectos preventivos. El trabajo de los delegados de prevención en este momento se centra en detectar los supuestos en que se hace necesaria una revisión así como en la negociación de revisiones periódicas.

En los centros en los que ya existía evaluación de riesgos la obligación legal de revisar la misma se ha llevado a cabo en un mayor número de empresas desde que el delegado, quien normalmente solicita esta revisión, ha recibido la formación en salud laboral. Se ha pasado de solici-

tar revisiones en 11 empresas a solicitarlas en 33 empresas, lo que supone un aumento del 35 por ciento.

Los delegados han solicitado que se revise la evaluación en todos los supuestos en que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige que se haga, pero principalmente lo solicitan cuando se adquieren nuevos equipos de trabajo, cuando se incorporan trabajadores nuevos a la empresa y cuando por falta de medidas preventivas se producen daños en la salud. Este último indicador evidencia que la evaluación no está sirviendo para el fin que tiene, que es precisamente proteger la salud de los trabajadores.

Tabla 5. Revisiones de la evaluación de riesgos

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	17	26.6	11	17.2
Sí	11	17.2	33	51.6
No	29	45.3	19	29.7
No lo sé	7	10.9	1	1.6
Total	64	100	64	100

Tabla 6. Cuándo se hacen revisiones de la evaluación de riesgos				
	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	53	82.8	31	48.4
Adquisición de equipos	2	3.1	5	7.8
Adquisición equipos, e incorporación de trabajadores	-	-	2	3.1
Adquisición de equipos y cambio de puestos	4	6.3	3	4.7
Adquisición de equipos y cambios organizativos	1	1.6	3	4.7
Adquisición de equipos y daños a la salud	1	1.6	1	1.6
Adquisición de equipos, incorporación de trabajadores, cambio puestos/organización	1	1.6	4	6.3
Adquisición de equipos, incorporación de trabajadores y daños a la salud	-	-	7	10.9
Adquisición de equipos, cambios organización y daños a la salud.	-	-	1	1.6
Todas	2	3.1	7	10.9
Total	64	100	64	100

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales da un gran protagonismo a los representantes de los trabajadores en materia de salud laboral, ya que reconoce que la prevención de riesgos laborales no es una cuestión

puramente técnica sino que todos los agentes participantes en la empresa tienen mucho que decir, incluidos los trabajadores y sus representantes.

Uno de los aspectos que refuerzan este protagonismo es el derecho que

poseen los trabajadores a ser consultados sobre:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.

- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa.

- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

- Los procedimientos de información y documentación.

- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

- Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

En las empresas en las que existan representantes de los trabajadores, todas estas consultas deberán dirigirse directamente a ellos.

Es importante destacar que después de realizar la formación, los delegados de prevención exigen en un mayor porcentaje participar en la elección del procedimiento para realizar la evaluación de riesgos.

Además, se puede observar cómo después de recibir formación en salud laboral un mayor número de delegados de prevención hacen valer sus derechos de participación en el proceso de realización de las evaluaciones de riesgos, abordando también un número mayor de cuestiones relacionadas con la evaluación. Este incremento sustancial en la participación de los trabajadores en la evaluación de riesgos se concreta fundamentalmente en los aspectos referidos a la priorización sobre las medidas preventivas a tomar, y el seguimiento de la realización de la misma, triplicándose el número de delegados que después de recibir la formación son consultados sobre la totalidad de las cuestiones relacionadas con la evaluación de riesgos.

Tabla 7. Consulta sobre el procedimiento de la evaluación de riesgos

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	17	26.6	11	17.2
Sí	21	32.8	39	60.9
No	26	40.6	14	21.9
Total	64	100	64	100

Tabla 8. Aspectos consultados en la evaluación de riesgos				
	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	17	26.6	11	17.2
No se consulta	21	32.8	20	31.3
Participación	3	4.7	4	6.3
Priorización de Riesgos	2	3.1	2	3.1
Seguimiento de la E.R.	4	6.3	1	1.6
Valores límites	4	6.3	2	3.1
Priorización y seguimiento	1	1.6	1	1.6
Priorización y participación	1	1.6	4	6.3
Priorización, seguimiento y participación	8	12.5	7	10.9
Priorización, seguimiento y valores límites	-	-	3	4.7
Todas	3	4.7	9	14.1
Total	64	100	64	100

Como hemos visto, la evaluación de riesgos nos servirá para determinar qué medidas preventivas hay que adoptar en cada caso para solucionar los riesgos que una vez detectados no se han podido evitar. Su objetivo final es sentar las bases para desarrollar el Plan de Prevención. Dicho Plan de Prevención es fundamentalmente un ejercicio de negociación entre la empresa y los representantes de los

trabajadores que se lleva a cabo en el Comité de Seguridad y Salud (donde no haya, directamente con el delegado), en el que se incluirán las medidas preventivas a desarrollar, los plazos, el presupuesto, los responsables de que se lleven a cabo la priorización de las medidas a adoptar, etc.

El artículo 8 del Reglamento de los Servicios de Prevención señala la

necesidad de planificación "cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos".

Por tanto, un plan de prevención debe contener, según la legislación, los siguientes contenidos:

- Las medidas que se van a adoptar para asegurar una protección eficaz frente a los riesgos.

- Los medios humanos, materiales y económicos necesarios para lograr dicho objetivo.
- Las fases y prioridades para su aplicación.
- Las previsiones para el seguimiento y control periódico de su eficacia.

Una vez más, en el caso de los delegados que han recibido formación, se ha incrementado de forma importante el número de empresas en las que se ha realizado el Plan de Prevención.

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	39.1	39	60.9
No	29	45.3	16	25
Ya había Plan de Prevención	10	15.6	9	14.1
Total	64	100	64	100

Los Planes de Prevención que se van realizando cumplen con su cometido final, que es abordar *las medidas* preventivas y los delegados

de prevención, conscientes de su derecho a participar en la elaboración del mismo, van realizando cada vez más aportaciones.

Tabla 10. El plan de prevención propone medidas de la e. de riesgos				
	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	29	45.3	16	25
Sí	29	45.3	42	65.6
No	6	9.4	6	9.4
Total	64	100	64	100

Tabla 11. Consulta a la hora de tomar medidas preventivas				
	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	29	45.3	16	25
Sí	9	14.1	22	34.4
No	22	34.4	22	34.4
Ya nos consultaban	4	6.3	4	6.3
Total	64	100	64	100

Los temas sobre los que son más *consultados* nuestros delegados de prevención son la priorización de las medidas preventivas a implantar y el establecimiento de plazos. Sin embargo lo que más destaca es que después de recibir la formación básica

hay 18 delegados de prevención a los que se les consulta sobre todos los temas señalados, como queda reflejado en la tabla 12. Cada vez más, el delegado está presente a la hora de adquirir nuevos equipos de trabajo y equipos de protección individual.

Tabla 12. Consulta previa a los delegados de prevención sobre

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	29	45.3	16	25
Priorización de medidas	3	4.7	4	6.3
Plazos	2	3.1	2	3.1
Asignación de recursos	-	-	1	1.6
Elección del Servicio de Prevención	1	1.6	2	3.1
Priorización y plazos	5	7.8	5	7.8
Priorización, plazos y asignación de recursos	1	1.6	3	4.7
Todas	-	-	18	28.1
No se ha consultado	23	35.9	13	20.3
Total	64	100	64	100

Tabla 13. Temas sobre los que se consulta				
	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	52	81.3	29	45.3
Cambios organización	1	1.6	3	4.7
Adquisición de equipos de trabajo	1	1.6	2	3.1
Elección de EPIs	2	3.1	3	4.7
Elección de protección colectiva	1	1.6	4	6.3
Equipos de trabajo y de protección colectiva.	4	6.3	8	12.5
Equipos de trabajo, de protección y cambios organización	2	3.1	10	15.6
Otras combinaciones	1	1.6	5	7.8
Total	64	100	64	100

En estrecha relación con el derecho de consulta de que gozan los trabajadores y sus representantes, también reconoce la Ley el derecho de propuesta de éstos tanto al empresario como a los órganos de participación y representación, dirigidos a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

La decisión negativa del empresario a la adopción de medidas propuestas por el delegado de prevención deberá ser motivada.

Además de la participación en la evaluación de riesgos, la Ley de Pre-

vencción de Riesgos Laborales faculta al delegado para efectuar propuestas al empresario (artículo 18), dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa. Estas propuestas deberán ser tenidas en cuenta por el empresario ya que, en caso de actuación de la Inspección de Trabajo por incumplimiento por parte de la empresa, la negativa a aceptar la propuesta se considerará una agravante a la hora de calificar la sanción.

Después de realizar los cursos de formación se puede apreciar que se incrementa el *número de propuestas*

que realizan los delegados de prevención, y dentro de este incremento cabe destacar en primer lugar que los delegados ya no hacen propuestas solamente sobre un tema sino que abordan simultáneamente varios. Consideramos especialmente relevante el hecho de que cada vez se hagan más propuestas relacionadas con la ergonomía y la psico-

sociología; esto debe considerarse un claro indicador de que la formación que han recibido los delegados les lleva a profundizar en aspectos de la salud laboral que por sí mismos no hubiesen considerado tan relevantes como para ponerlos sobre la mesa y que, quizá, por otro lado les hubiese sido difícil identificar.

Tabla 14. Realización de propuestas de mejora en salud laboral

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Seguridad	9	14.1	6	9.4
Seguridad e higiene	2	3.1	3	4.7
Seguridad y ergonomía	21	32.8	30	46.9
Seguridad, higiene y ergonomía.	12	18.8	12	18.8
Seguridad, ergonomía y psicología	1	1.6	3	4.7
Todos	-	-	4	6.3
Otras combinaciones	3	4.7	1	1.6
No he realizado propuestas	16	25	5	7.8
Total	64	100	64	100

Observamos que estas *propuestas* que realiza el delegado de prevención están siendo aceptadas o *tenidas en consideración* por los responsables de la empresa en un número mayor,

dependiendo de si tienen o no tienen formación. Este aspecto nos indica que con formación las propuestas tienen mayor rigor y por consiguiente, es más difícil obviarlas.

Tabla 15. Son tenidas en cuenta las propuestas de mejora				
	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	16	25	5	7.8
Siempre	4	6.3	11	17.2
A veces	32	50	37	57.8
Nunca	12	18.8	11	17.2
Total	64	100	64	100

En cuanto a la *documentación que manejan* los delegados de Prevención para desarrollar su labor dentro de la empresa, el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban las informaciones necesarias en relación con la seguridad y la salud en la empresa.

Específicamente, tienen reconocidos los siguientes derechos:

Acceder a la documentación que la empresa tiene obligación de elaborar y conservar sobre:

- Evaluación de Riesgos y Planes de Prevención.
- Controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- Medidas de prevención y de protección que deban adoptarse.

- Relación de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales con baja superior a un día de trabajo.
- Conocer la memoria y programación anual de los servicios de prevención.
- Conocer los planes de emergencia, lucha contra incendios y evacuación.
- Recibir una adecuada información técnica sobre los riesgos de sustancias químicas y maquinaria o equipos que debe ser facilitada por los proveedores.
- Conocer los informes estadísticos y las conclusiones de los reconocimientos médicos y en general de los controles del estado de la salud de los trabajadores y ser informados por el empresario de los daños producidos en la salud de los trabajadores.

Toda esta documentación debe servir al delegado de prevención para ser capaz de identificar los riesgos que existen en su empresa, de estimar la importancia de los mismos y de decidir cuáles deben de ser abordados y cómo, de proponer alternativas de prevención y de evaluar la eficacia de las mismas.

Lo más significativo de la tabla de resultados en cuanto a la documenta-

ción que manejan los delegados es que en el segundo cuestionario, que es el que se ha realizado después de que los delegados hayan recibido la formación impartida por el sindicato, se produce un notable incremento del número de delegados que poseen toda la información a la que le hacemos referencia, pasando de ser un 4 por ciento en la primera encuesta a casi un 19 por ciento en la segunda.

Tabla 16. Documentación que manejan los Delegados de Prevención.

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Evaluación de Riesgos	7	10.9	1	1.6
Legislación	17	26.6	14	21.9
Evaluación de Riesgos y Legislación	11	17.2	12	18.8
Evaluación de Riesgos, Legislación y FISQ	1	1.6	4	6.3
Evaluación de Riesgos, Legislación y datos absentismo	7	10.9	5	7.8
Evaluación de Riesgos, Legislación y datos accidentes	8	12.5	14	21.9
Ninguna	10	15.6	2	3.1
Todas	3	4.7	12	18.8
Total	64	100	64	100

Un aspecto a destacar sobre si reciben *información puntual* de las actividades que se realizan en materia de seguridad y salud en la empresa es que se produce un incremento porcentual importante del número de delegados que reciben siempre puntualmente la información (pasa de ser un 7 por ciento a casi un 19 por ciento), pero también se mantiene elevado, aunque disminuye ligeramente, el número de delegados a los que su empresa nunca les proporciona puntualmente la información sobre los temas de salud laboral en la empresa.

Este indicador nos hace reflexionar sobre que, si bien en algunos centros los empresarios son conscientes de sus obligaciones y cada vez informan más a sus trabajadores sobre los aspectos de la prevención a los que les obliga la ley, aún muchos empresarios incumplen sistemáticamente esta obligación y no informan nunca a los representantes de los trabajadores sobre las actividades que en materia de prevención de riesgos laborales realizan en sus empresas.

Tabla 17. Recibes información puntual de seguridad y salud

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	7.8	12	18.8
A veces	34	53.1	32	50
Nunca	25	39.1	20	31.3
Total	64	100	64	100

Sin información es imposible la participación. Para poder cumplir con sus funciones, los delegados de prevención deben tener acceso a toda la información que se genere en la empresa sobre salud laboral.

Pero aunque la Ley reconoce expresamente este derecho, en la

práctica, se hace necesario negociar con el empresario la entrega de dicha documentación.

En general el *acceso a la información* que el empresario tiene la obligación de proporcionar al delegado de prevención, mejora desde el momento en que este recibe forma-

ción y sabe cómo exigir ese derecho que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales le otorga.

Llama la atención el notable incremento que experimenta el acceso a la documentación de forma escrita, que pasa de ser un 34 por ciento en el primer cuestionario a ser de un 61 por ciento en el segundo.

Sin embargo, en cuanto a la información verbal que recibe el delegado en la empresa, ésta ha disminuido aproximadamente de un 11 por ciento a un 5 por ciento.

En conclusión, el balance es positivo, puesto que no solo ha aumentado el número de empresas en las que al trabajador se le proporciona la documentación pertinente, sino que cada vez más se da copia de los documentos a los delegados de prevención. Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no indica si el empresario debe dar la información por escrito a los delegados de prevención, la Inspección de Trabajo recomienda este tipo de soporte para hacer efectivo el derecho a la información y, en la práctica, es la manera más habitual de proporcionarla.

Tabla 18. Acceso a la información proporcionada

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	25	39.1	20	31.3
Consulta en la empresa	10	15.6	2	3.1
Copia de documentos	22	34.4	39	60.9
Información verbal	7	10.9	3	4.7
Total	64	100	64	100

Antes de que los delegados de prevención reciban la formación básica de salud laboral, el lugar que más visitan para obtener *asesoramiento* sobre prevención de riesgos laborales es el sindicato. Después de recibir

formación el delegado de prevención además de acudir al sindicato ya conoce otras muchas fuentes de información y asesoramiento, que complementan a la obtenida en el sindicato.

Se observa que se acude más, por ejemplo, al Servicio de Prevención Ajeno que presta servicios en su empresa, así como al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cuanta más información tienen los delegados de prevención, más capacidad demuestran para dirigirse por sí mismos a localizar información que necesitan, directamente a los lugares donde se la pueden suministrar.

Evidentemente, no por el hecho de ser delegados de prevención, éstos deben tener los conocimientos técnicos necesarios propios de las distintas disciplinas, sobre todo si tenemos en cuenta la complejidad y la cantidad de las cuestiones que se abarcan. La salud laboral está relacionada con aspectos jurídicos, científicos, psicológicos, etc. Sin embargo, es necesario que cuenten al menos con una formación básica adecuada. La obligación de proporcionársela a los delegados, como se verá más adelante, corresponde al empresario, independientemente que desde el sindicato se les proporcionen los conocimientos e instrumentos básicos necesarios que les permitan reclamar sus derechos y ejercer sus competencias con garantías.

En este sentido, uno de los objetivos primordiales de la formación es el de proporcionar a los delegados de prevención los recursos suficientes que les permitan abordar en primera instancia cualquier problema que les surja en las empresas en el ejercicio

de sus funciones representativas. Para cumplir este objetivo es fundamental que conozcan la existencia y estructura de los distintos organismos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, de tal forma que una vez identificado el problema acudan a los mismos.

Del estudio hemos obtenido las siguientes conclusiones en cuanto a los lugares más visitados por los delegados para obtener asesoramiento:

En primer lugar podemos observar que el sindicato es el organismo al que más acuden los delegados de prevención tanto antes como después de recibir formación; pese a esto, el tanto por ciento de delegados que acuden después de haberla recibido se ha reducido sensiblemente y ha aumentado en el resto de los organismos. Sin duda, este descenso responde al hecho de que hasta que los delegados de prevención acudieron a las acciones formativas, en su mayor parte no conocían ningún otro organismo al que recurrir, y sus consultas se localizaban fundamentalmente en el sindicato.

Han sido precisamente los nuevos conocimientos los que les han permitido repartir un poco más estas consultas en busca de asesoramiento, accediendo además de al sindicato a otros organismos a los cuales anteriormente nunca habían recurrido.

Ha crecido sustancialmente el número de delegados que acuden al Sindicato y al Servicio de Prevención

para solicitar información (pasa de un 12 por ciento a más de un 20 por ciento), ya que anteriormente a los cursos consideraban a éste como un organismo al que sólo podía recurrir los empresarios.

No ha sufrido ningún cambio el número de delegados que acuden al sindicato a la vez que lo hacen a la Inspección de Trabajo, que sigue estando en el 7,8 por ciento del total, mientras que se ha duplicado el número de los que han diversificado casi totalmente sus consultas, tanto en el caso de los que acuden al sindicato, Inspección y Servicio de Prevención, como en el caso de los que

recurren al sindicato, Servicios de Prevención e Institutos, ya sea el Nacional o Regional o a ambos indistintamente.

Cabe resaltar el aumento de prácticamente 8 puntos que ha experimentado el número de trabajadores que han acudido a solicitar información a todos los organismos propuestos (9,4 por ciento frente a 1,6 por ciento), mientras que por el contrario ha descendido en prácticamente seis puntos el número de trabajadores que no han recurrido a ningún organismo para solicitar información (7,8 frente a 1,6 por ciento).

Tabla 19. Organismos a los que se recurre para buscar asesoramiento

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sindicato	40	62.5	26	40.6
Sindicato e Inspección de trabajo	5	7.8	5	7.8
Sindicato y Servicio de Prevención	8	12.5	13	20.3
Sindicato e Institutos	1	1.6	4	6.3
Sindicato, Inspección y Servicio de Prevención	2	3.1	4	6.3
Sindicato, Servicio de Prevención e Institutos	2	3.1	5	7.8
Ninguno	5	7.8	1	1.6
Todos	1	1.6	6	9.4
Total	64	100	64	100

Todos los trabajadores tienen derecho a recibir *formación* teórica y práctica específica en función a los riesgos a los que estén expuestos en su actividad diaria en el trabajo. Esta formación deberá ser adecuada y suficiente y deberá recibirla el trabajador en el momento de su contratación, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en el puesto de trabajo.

La formación deberá impartirse siempre que sea posible en horas de trabajo, o si esto no es posible en otras horas, pero con el descuento en la jornada del tiempo invertido en la formación.

El coste de esta formación no recaerá en ningún caso sobre el trabajador.

La formación es un elemento fundamental que debe permitir a los delegados de prevención participar en la gestión de la prevención con las garantías debidas. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 19 establece la obligación empresarial de proporcionar formación teórica y práctica en materia preventiva a todos los trabajadores, que deberá actualizarse siempre que sea necesario.

Son múltiples los problemas que se presentan a la hora de exigir este

derecho. Por un lado sigue habiendo empresas en las que aún no se ha impartido formación, mientras que en gran parte de aquellas en las que sí se ha impartido, ésta no responde a los criterios establecidos en la LPRL al no poder considerarse teórico-práctica, ni centrarse en los riesgos inherentes a los distintos puestos de trabajo.

Por otro lado, algunas empresas en connivencia con sus servicios de prevención han optado por la modalidad de impartir la formación a distancia con el objetivo de que los trabajadores no pierdan tiempo de trabajo, no siendo este a nuestro juicio el modo ideal de impartir esta formación sobre todo en determinados sectores de actividad en que las consecuencias de realizar el trabajo con las garantías precisas a todos los niveles puede tener consecuencias muy graves.

En la siguiente tabla podemos apreciar el aumento espectacular (del 27 al 86 por ciento) en el número de delegados de prevención que tras realizar la formación básica en salud laboral, solicitan al empresario esa formación específica y obligatoria por ley sobre los riesgos y la forma de evitarlos que tienen los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	17	26.6	55	85.9
No	47	73.4	6	9.4
Ya recibíamos formación	-	-	3	4.7
Total	64	100	64	100

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Teórica	15	23.4	45	70.3
Práctica	1	1.6	2	3.1
Teórico y práctica	1	1.6	11	17.2
No recibimos formación	47	73.4	6	9.4
Total	64	100	64	100

El Real Decreto que regula el funcionamiento de las *Empresas de Trabajo Temporal* (ETT's) exige que los trabajadores con relación laboral de carácter temporal disfruten del mismo nivel de protección de la salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

No es objeto del presente estudio analizar pormenorizadamente todos y

cada uno de los derechos concretos en materia de seguridad y salud de los trabajadores con una relación laboral de naturaleza temporal recogidos en la legislación vigente, pero si creemos conveniente señalar que con carácter general estos trabajadores gozan del mismo nivel de protección en materia de evaluación de riesgos, información, formación, vigilancia de la salud que el resto de los trabajadores.

Hay que tener en cuenta que, en estos supuestos, la relación laboral de carácter bilateral propia de todo contrato de trabajo se convierte en una relación trilateral en la que participan el trabajador, la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria, por lo que los derechos de los trabajadores se reparten adoptando forma de obligaciones entre la empresa usuaria y la ETT.

Resulta evidente la peculiar situación en la que se encuentran este tipo de trabajadores, tanto por sus atípicas condiciones generales de trabajo como por su permanente temporalidad. Esto influye, sin duda, negativa-

mente sobre su seguridad y salud en el trabajo debiendo los delegados de prevención de la empresa usuaria vigilar, controlar y tutelar la salud de los trabajadores al servicio de este tipo de empresas.

En este sentido las acciones formativas impartidas por CC.OO de Madrid han surtido su efecto habiendo aumentado significativamente el número de delgados de prevención (aproximadamente en un 6 por ciento) que tras conocer sus facultades con respecto a estos trabajadores han comenzado a interesarse e intervenir en sus condiciones de salud laboral.

Tabla 22. Se controlan las condiciones de trabajo de los trabajadores de ETT's

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	18	28.1	22	34.4
No	9	14.1	7	43.8
No hay trabajadores de ETT's.	37	57.8	35	21.9
Total	64	100	64	100

El Comité de Seguridad y Salud (C.S.S.) es el órgano interno de participación de la empresa para una consulta regular y periódica de la política de prevención y debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Está compuesto por los delegados de prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado y paritario.

Se trata de un órgano consultivo, es decir puede emitir opiniones, pero no tomar decisiones ni adoptar acuerdos vinculantes para las partes en él representadas, salvo que por convenio se haya establecido otra cosa. Por tanto, su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado.

Tal y como establece el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Ries-

gos Laborales, el C.S.S. debe reunirse trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Podemos constatar que la *frecuencia de las reuniones* ha aumentado sustancialmente tras las acciones formativas, habiéndose prácticamente duplicado el número de empresas en las que se está cumpliendo con el mínimo establecido en la Ley de celebrar una reunión de C.S.S al menos cada tres meses.

Por otro lado, también es un signo de evidente mejoría el hecho de que haya ascendido levemente, el porcentaje de empresas en las que las reuniones de C.S.S. se celebran con una frecuencia mayor a la establecida en la Ley, a la vez que, prácticamente han descendido en el mismo porcentaje las empresas que vulneran el artículo 38.3 de la Ley de Prevención celebrando reuniones del C.S.S. con una periodicidad superior a los tres meses.

Tabla 23. Cadencia de reuniones del Comité de Seguridad y Salud				
	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Cada 3 meses	15	23.4	27	42.2
Menos de 3 meses	5	7.8	6	9.4
Mas de 3 meses	9	14.1	8	12.5
Cuando lo convoca alguna de las partes	10	15.6	1	1.6
Cuando se producen problemas puntuales	5	7.8	3	4.7
Nunca	1	1.6	1	1.6
No hay CSS.	19	29.7	18	28.1
Total	64	100	64	100

Las acciones formativas intentan trasladar a los representantes de los trabajadores, no sólo aspectos teóricos acerca de la LPRL y de sus desarrollos reglamentarios, sino también estrategias de intervención sindical que les permitan incidir directamente en los asuntos relativos a seguridad y salud en la empresa.

Los delegados comprenden en las acciones formativas que el C.S.S. no es un órgano estático en el que trimestralmente se discuten aspectos puntuales, sino que ha de ser un instrumento dinámico y eficaz para resolver los problemas de salud laboral que se planteen en la empresa, y

que en muchos casos deberán ser ellos los que le impriman este dinamismo.

Además, en los cursos, con el objeto de fomentar la participación, se hace hincapié en el hecho de que la prevención no es un asunto únicamente de carácter técnico, sino que tal y como está planteado en la Ley tiene otro componente de esencial importancia sin el cual la actividad preventiva no funciona: la participación sindical.

Esta participación, según establece la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ha de abarcar todos

los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo que se den en el ámbito de la empresa: participación en la realización de la evaluación de riesgos, del Plan de Prevención, hasta conocimiento y análisis de los daños producidos en la salud de los trabajadores para valorar sus causas y proponer medidas preventivas entre otras.

Una vez conocidas las competencias y facultades del C.S.S. a través de los cursos de formación, los delegados de prevención han obtenido una visión más concreta y precisa sobre como debe ser el funcionamiento de dicho órgano, dándose cuenta de que en gran parte de los casos, las reuniones tanto ordinarias como extraordinarias que se celebran en sus empresas, no son más que meras escenificaciones que no responden ni al espíritu de la Ley ni a los objetivos sindicales de intervención.

El resultado de los cuestionarios describe fielmente esta situación, en tanto en cuanto los delegados que consideran como muy **eficaz** las acciones llevadas a cabo por el C.S.S. han descendido un 4 por ciento, mientras que de la comparación de los resultados del primer cuestionario con el segundo se desprende que algunos de los que consideraban las actuaciones del CSS como muy eficaces ahora las consideran un grado menos, es decir como bastante eficaces. Por otro lado ha aumentado de un 25 a un 30 por ciento el porcentaje de los delegados que califican como regular la eficacia del Comité.

Aunque con una ligera tendencia al alza, se mantiene en el 32 por ciento el número de delegados que siguen percibiendo las actuaciones que se llevan a cabo en el seno del C.S.S. como poco eficaces, sin duda como consecuencia de que la actitud de la parte empresarial del Comité sigue siendo cerrada e inflexible muy probablemente porque continúan percibiendo la creación y “funcionamiento” de este órgano, simplemente como un imperativo legal con el que hay que cumplir para evitar sanciones de la Inspección de Trabajo.

También ha aumentado, aunque levemente, el número de delegados que opinan que el C.S.S. en el que participan carece totalmente de eficacia, ya que consideran que si bien no expresamente si tácitamente se restringen de manera sistemática sus derechos de participación y consulta, con lo cual el Comité se convierte un órgano inútil en el que ni se dialoga, ni se acuerda, ni se obtienen resultados.

En definitiva, y a pesar de los continuos esfuerzos realizados por la parte social de los C.S.S. sigue siendo complicado hacer funcionar conforme a los criterios legalmente establecidos y conforme a los intereses sindicales de intervención, a un órgano como este que debe ser en las empresas de 50 ó más trabajadores, el motor dinamizador de la actividad preventiva. Por el contrario si se está consiguiendo en primera instancia concienciar y dotar de los conocimientos necesarios a los representantes de los trabajadores en materia de

salud laboral de la verdadera finalidad del mismo. Éstos, a su vez, a través de la negociación en primer lugar y de la denuncia como último recur-

so hagan ver a los empresarios o a sus representantes la necesidad de hacer del C.S.S. un verdadero órgano de participación y consulta.

Tabla 24. Valoración de la eficacia del CSS

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	19	29.7	18	28.1
Muy eficaz	6	9.4	2	3.1
Bastante eficaz	16	25	19	29.7
Poco eficaz	21	32.8	22	34.4
Nada eficaz	2	3.1	3	4.7
Total	64	100	64	100

Podemos apreciar que los delegados de prevención hacen un esfuerzo por llegar a acuerdos en el seno del C.S.S. y este esfuerzo después de realizar la formación se traduce en un mayor número de cuestiones sobre las que se ha comunicado la necesidad de llegar a acuerdos. Es destacable el incremento que se da en el número de empresas que abordan

todas cuestiones reseñadas en la encuesta y que pasa de un 1 por ciento a un 10 por ciento.

Es importante también destacar como el número de delegados de prevención que no participan en negociaciones eran 13 y después de la formación esos 13 ya participan en mayor o menor medida en el C.S.S.

Tabla 25. Cuestiones sobre las que se ha comunicado la necesidad de llegar a acuerdos en el CSS

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	19	29.7	18	28.1
Medidas preventivas	10	15.6	8	12.5
Normas de funcionamiento	4	6.3	5	7.8
Memoria anual del Servicio de Prevención	1	1.6	1	1.6
Medidas preventivas y normas de funcionamiento	5	7.8	8	12.5
Medidas preventivas y memoria anual	1	1.6	3	4.7
Medidas preventivas y metodología	4	6.3	7	10.9
Medidas preventivas, metodología y normas	6	9.4	7	10.9
No participa en negociaciones	13	20.3	-	-
Todas	1	1.6	7	10.9
Total	64	100	64	100

Independientemente de lo señalado en el apartado anterior y a pesar de que la Ley no señala nada en este sentido, se configura como una necesidad de primer orden que la parte empresarial en el Comité de Seguridad y Salud tenga *capacidad de decisión*, ya que, en caso contrario, este órgano puede resultar ineficaz. Es muy frecuente que los representantes de la empresa en el C.S.S. no tengan la autonomía y los poderes suficien-

tes para llevar negociaciones a buen término, ya que siempre condicionan el resultado de las mismas al criterio de un superior.

En estas circunstancias frenan constantemente las negociaciones, ya que la adopción de decisiones siempre está vinculada a la supervisión y aceptación de un superior que generalmente no forma parte del C.S.S. Es precisamente por esto por lo que se

hace necesario requerir a la empresa la presencia de representantes que asuman en su nombre los acuerdos que se adopten en este órgano de participación y consulta.

En caso contrario se crean situaciones en las que los problemas no encuentran nunca solución, ya que quien debe decidir, nunca lo hace, al no estar presente en el C.S.S., apareciendo un nuevo obstáculo que viene a sumarse a los ya existentes y que no hace sino dilatar aún más el plazo de solución de dichos problemas.

Por tanto, es muy importante el aumento experimentado en el número

de delegados de prevención que después de realizar la formación han solicitado al empresario que sus representantes en el C.S.S. tengan capacidad de decisión, pasando del 32 por ciento a un 58 por ciento.

Para agilizar la actividad preventiva es fundamental que el C.S.S. cumpla este requisito esencial, es decir que se convierta en un órgano dinámico, en el que se planteen asuntos importantes para su debate, y cuyo objetivo debe ser analizar problemas concretos para adoptar medidas eficaces. Nada de esto se cumple si la empresa no asume de alguna manera las propuestas del C.S.S.

Tabla 26. Comunicación de la capacidad de decisión de los miembros del CSS

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	19	29.7	18	28.1
Sí	21	32.8	37	57.8
No	24	37.5	9	14.1
Total	64	100	64	100

Los delegados de prevención no sólo deben participar en la elección del Servicio de Prevención, sino que también deben conocer el contenido del contrato celebrado entre la empresa y la entidad que se vaya a ocupar de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

De este documento se puede obtener información muy valiosa que nos permita saber qué especialidades preventivas ha contratado la empresa, así como el número de horas que

cada técnico en prevención de las diferentes especialidades va a dedicar a cada trabajador.

Quizá todavía sean pocos los delegados de prevención que piden el contrato suscrito entre la empresa y el servicio de prevención, aunque la formación sirve para que, aunque de una forma tímida, la tendencia sea al alza, pues hay empresas que lo facilitan al delegado sin necesidad de que éste lo pida, tal y como les obliga la ley.

Tabla 27. Solicitud del contrato con el servicio de prevención

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	14	21.9	14	21.9
No	49	76.6	45	70.3
Me lo facilitan sin pedirlo	-	-	4	6.3
No tenemos Servicio de Prevención	1	1.6	1	1.6
Total	64	100	64	100

La adquisición por parte de los delegados de prevención de unos conocimientos básicos sobre salud laboral les ha hecho comprender que la actitud de la empresa ante esta materia no es en términos generales nada positiva. Así se desprende del

análisis de los datos obtenidos, donde el porcentaje de los que piensan *que la actitud de la empresa ante los asuntos de salud laboral* es positiva se mantiene en el 19 por ciento de los delegados encuestados, mientras que el porcentaje de los que

piensan que es negativa ha pasado de un seis a un veinte por ciento. Por lo tanto, y en términos generales podemos afirmar que una parte muy importante de aquellos que, como consecuencia de su falta de conocimientos sobre la materia, no tenían muy claro cuál era esa actitud y optaban por el término medio, actualmente disponen de criterio suficiente para valorarla negativamente.

Por otro lado, aquellos que piensan que su empresa tiene la peor de las actitudes posibles, es decir la indiferencia, prácticamente mantienen su opinión con respecto al primer cuestionario. Quiere decirse en este caso, que existe un número nada despreciable de empresas en que a pesar de los intentos de participación de la representación de los trabajadores en materia de salud laboral la empresa sigue sin, ni tan siquiera, considerar la posibilidad de intervenir en este terreno.

Tabla 28. Actitud de la empresa ante los asuntos de salud laboral

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Positiva	12	18.8	12	18.8
Regular	38	59.4	30	46.9
Negativa	4	6.3	13	20.3
Indiferente	10	15.6	9	14.1
Total	64	100	64	100

Los delegados de prevención tienen derecho a recurrir a la Inspección de Trabajo si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Si bien, la *denuncia* es tratada en los cursos de formación como un ins-

trumento más de los muchos con los que cuentan los delegados y delegadas de prevención, éste no es ni mucho menos el más importante, sobre todo si lo valoramos en términos de resultados favorables para los intereses de los trabajadores, debiéndose contemplar como la última opción a poner en práctica cuando la negociación y los plazos se han agotado.

Esto no quiere decir ni mucho menos que en la formación impartida desde el sindicato se indique a los delegados de prevención que no denuncien, sino que lo que se pretende es plantear la denuncia como último recurso una vez se hayan utilizado todos los instrumentos participativos que la Ley pone a nuestra disposición y éstos no hayan dado resultado.

Los datos obtenidos responden claramente a este planteamiento, ya que a pesar del aumento del número de denuncias, éste no puede considerarse como especialmente relevante,

debiéndose sin duda alguna al conocimiento al que han tenido acceso los delegados durante las acciones formativas relativo a la existencia de la posibilidad de denunciar los incumplimientos en materia de salud laboral así como del procedimiento de denuncia, fundamentalmente entre los delegados de reciente incorporación y/o que anteriormente no hubieran accedido a ningún curso. Por otro lado, algunos de aquellos que tenían miedo o presentaban reticencias ante la denuncia se han animado a denunciar al conocer su funcionamiento y las experiencias de otros compañeros.

Tabla 29. Han sido necesarias denuncias a la empresa ante la Inspección de Trabajo

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	21	32.8	26	40.6
No	43	67.2	38	59.4
Total	64	100	64	100

En cuanto a los *incumplimientos más denunciados* hay que señalar que el incremento de las denuncias se ha repartido de forma más o menos homogénea entre todas las causas que las motivan, habiéndose triplicado el número de delegados que han presentado denuncia sobre todas las causas señaladas.

Aunque las denuncias se centran sobre todo en aspectos relativos fundamentalmente a seguridad, también ha habido un aumento importante en las denuncias en materia de higiene industrial.

Mención aparte merecen las denuncias en ergonomía y psicología, disciplinas éstas que como todos sabemos no son tan conocidas como las anteriores y que cada vez cobran más el protagonismo que les corresponde, debido a que los delegados de prevención han empezado por un lado a exigir la evaluación de los factores ergonómicos y en menor medida psicosociales, y por otro, a denunciar los incumplimientos en esta materia.

Tabla 30. Incumplimientos más denunciados

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	43	67.2	38	59.4
Gestión de la prevención	1	1.6	1	1.6
Seguridad	8	12.5	6	9.4
Seguridad y Gestión Prevención.	3	4.7	5	7.8
Seguridad e higiene	3	4.7	5	7.8
Seguridad, ergonomía y psicología.	5	7.8	6	9.4
Todos	1	1.6	3	4.7
Total	64	100	64	100

En cuanto a la obligación empresarial de evaluar las posibles *situaciones de emergencia* y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores establecidas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Labo-

rales, también se han producido avances significativos.

Ha aumentado más del doble el número de delegados de prevención que han comunicado a sus empresas la obligación de contar con planes de emergencia y evacuación.

Tabla 31. Comunicación de la obligación de realizar el Plan de Emergencia				
	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	14	21.9	33	51.6
No	43	67.2	20	31.3
Ya existía	-	-	8	12.5
Lo están haciendo	7	10.9	3	4.7
Total	64	100	64	100

Asimismo, hay que destacar el porcentaje de empresas que se supone que tras la comunicación por parte de los delegados de prevención de dicha obligación, cumplen con todos los

requisito (designación y formación de los equipos de intervención, realización de simulacros, etc.), pasando de un 3 a un 25 por ciento.

Tabla 32. Aspectos que se cumplen del Plan de Emergencia				
	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No tienen plan de emergencia	50	78.1	31	48.4
Equipos de intervención	2	3.1	8	12.5
Simulacros	2	3.1	1	1.6
Formación de los equipos	2	3.1	3	4.7
Equipos y formación	4	6.3	4	6.3
Equipos y simulacros	2	3.1	1	1.6
Todos	2	3.1	16	25
Total	64	100	64	100

El artículo 22.1 de la L.P.R.L. establece que el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la *vigilancia periódica* de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Mientras que el reconocimiento médico consiste en observar y analizar distintos aspectos de una persona para determinar si goza de buena salud o por el contrario sufre algún tipo de alteración, la vigilancia de la salud es algo más amplio y supone una tarea preventiva que permita evitar que la salud de los trabajadores se vea dañada por las condiciones de trabajo. Esta vigilancia de la salud

puede realizarse a través de reconocimientos médicos o exámenes de salud, pero también puede realizarse a través de encuestas de salud, controles biológicos, estudios de absentismo, estadísticas de accidentes, etc. En definitiva, todo aquello que aporte información puede convertirse en un instrumento de vigilancia.

En la actualidad, la práctica habitual de los reconocimientos médicos tiene poco o nada que ver con la vigilancia de la salud, ya que los exámenes de salud en la inmensa mayoría de los casos se limitan a un reconocimiento general sin relación con los riesgos propios del trabajo.

Como puede apreciarse, ha aumentado el número de empresas en las que se hace vigilancia de la salud conforme a los criterios establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, habiendo descendido obviamente el número de empresas en las que se siguen haciendo reconocimientos médicos genéricos.

En cualquier caso y aunque la situación ha mejorado sustancialmente gracias en gran medida a la intervención sindical de los delegados de prevención, nos encontramos ante un problema sobre el que se debe seguir incidiendo ya que a la inmensa mayoría de trabajadores se les siguen realizando reconocimientos médicos de carácter genérico.

Tabla 33. Tipo de reconocimientos médicos que se hacen en la empresa

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Vigilancia de la salud	4	6.3	12	18.8
Reconocimientos generales	59	92.2	52	81.3
No hacen ningún tipo de reconocimientos	1	1.6	-	-
Total	64	100	64	100

Probablemente éste sea uno de los contenidos de los cursos de formación ante los que los delegados de prevención muestran más interés, ya que tal y como puede observarse en

las tablas se ha incrementado notablemente el número de ellos que han comunicado al empresario la *obligación de realizar reconocimientos médicos específicos*.

Tabla 34. Comunicación de la obligación de realizar Vigilancia de la Salud.				
	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	23	35.9	34	53.1
No	37	57.8	18	28.1
Ya se hacía previamente	4	6.3	12	18.8
Total	64	100	64	100

Si bien la LPRL no trata asuntos relacionados con el medio ambiente -dado que la legislación medioambiental es de por sí muy extensa, desde CC.OO y a pesar de la gran indefinición en cuanto a la participación de los delegados de prevención en estos temas, entendemos que forman parte de sus competencias al considerar que se encuentran estrechamente relacionadas con la salud laboral, tanto de los trabajadores como de los ciudadanos en general.

Pensamos que hasta que en las empresas existan representantes de los trabajadores en medio ambiente con competencias similares a las del delegado de prevención, éste es la figura más adecuada para abordar este tipo de problemas, ya que es la que mejor conoce el proceso productivo en relación a los riesgos que existen. La metodología para abordar temas ambientales y la metodología

para abordar temas de salud laboral son similares y hay muchos problemas que tienen la misma solución, como por ejemplo el de los residuos tóxicos. En definitiva, al proteger el medio ambiente también se protege la salud de los trabajadores.

Mientras que los derechos de información son muy claros en prevención de riesgos laborales, en el terreno del medio ambiente nos encontramos con una base legal más dispersa y amplia. No obstante, existe normativa que puede servir de base para aplicar y extender a temas medioambientales los derechos de información reconocidos en otros ámbitos.

Es precisamente por esto por lo que en nuestros cursos de formación en materia de salud laboral se abordan asuntos relacionados con el medio ambiente, con dos objetivos fundamentales:

✓ Dotar a los delegados de prevención de conocimientos básicos sobre la materia que les permitan vigilar y controlar los eventuales riesgos medioambientales que pueden surgir de su empresa.

✓ Concienciarlos acerca de la importancia de la incidencia de estos temas para el conjunto de la ciudadanía.

Tabla 35. Se tratan temas de medio ambiente en tu empresa

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	25	39	60.9
No	48	75	25	39.1
Total	64	100	64	100

Tras su asistencia a los cursos de formación impartidos desde el sindicato, se ha apreciado un importantísimo incremento de los delegados de prevención que han introducido el *medio ambiente* como uno más de los asuntos que se debaten en los órganos de representación en salud laboral.

Si bien, la inmensa mayoría de los aspectos relativos a medio ambiente tratados en las empresas han visto

potenciada su importancia, es la gestión de residuos el aspecto que más ha calado entre los delegados de prevención. La explicación a este incremento en la preocupación sobre la gestión de residuos viene dada por que mientras que los vertidos y la contaminación atmosférica son preocupaciones propias fundamentalmente del sector industrial, es posible gestionar residuos tales como papel, toner, o pilas en cualquier sector de actividad.

Tabla 36. Temas de medio ambiente que se tratan

	CUESTIONARIO INICIAL		CUESTIONARIO FINAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
No procede	48	75	25	39.1
Gestión de Residuos	5	7.8	27	42.2
Contaminación atmosférica	1	1.6	-	-
Ahorro energético	-	-	2	3.1
Vertidos	1	1.6	-	-
Residuos y contaminación atmosférica	1	1.6	2	3.1
Residuos y vertidos	4	6.3	5	7.8
Residuos, contaminación atmosférica y vertidos	3	4.7	1	1.6
Todos	1	1.6	2	3.1
Total	64	100	64	100

Conclusiones

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es una norma que otorga un importante protagonismo a los representantes de los trabajadores en materia de salud laboral. Con la Ley se ha propuesto un nuevo concepto de gestión de los aspectos preventivos en la empresa, en el cual los delegados de prevención tienen bastante que decir.

Desde la consulta previa a la constitución de los servicios de prevención, o la elección de un servicio de prevención ajeno, hasta la participación activa y directa en la evaluación de riesgos y en la posterior planificación de la actividad preventiva, el delegado de prevención debe estar presente, aportando sus opiniones y puntos de vista, tanto en los asuntos

preventivos más genéricos como en los más concretos. Estos puntos de vista deben ser en todo momento valorados y tenidos en cuenta por el empresario o por aquellas personas en las que éste haya delegado responsabilidades en materia preventiva, teniendo siempre presente que dicho empresario es el responsable final de su gestión.

Es precisamente este protagonismo el que *obliga* al delegado de prevención a formarse no sólo sobre aspectos técnicos, sino sobre estrategias de intervención sindical, que le permita utilizar adecuadamente toda una serie de instrumentos participativos que garanticen una acción sindical en la empresa favorable a los intereses de sus representados.

La formación que se imparte desde CC.OO. de Madrid va en ese sentido, es decir, dota a los delegados de prevención de los conocimientos básicos necesarios, tanto técnicos como legales, pero además hace otra labor fundamental: concienciar a los representantes de los trabajadores en materia de salud laboral de la importancia que tiene intervenir en la empresa, exigiendo información y formación, identificando riesgos, proponiendo a los riesgos detectados las soluciones alternativas más favorables, vigilando y controlando todo aquello que acontece en la empresa en este tema y, en última instancia, denunciando los incumplimientos empresariales.

Podemos afirmar, sin lugar a dudas, que en este estudio hemos confirmado que nuestras expectativas eran reales. Ya se había intuido en otras instancias que desde hacía algunos años -y siempre en una continua y favorable evolución-, la actividad de los delegados de prevención había experimentado un gran impulso. El número de consultas tanto en las asesorías jurídicas como en la propia Secretaría de Salud Laboral, ha ascendido enormemente, pero con una particularidad importante, las consultas son bastantes más complejas ya que, gracias a la formación, una gran cantidad de problemas se solucionan directamente por los delegados, mientras que por otro lado, les surgen gran cantidad de cuestiones que anteriormente ni tan siquiera se planteaban.

Las mejoras se han producido en todos los terrenos; los delegados

identifican más y mejor los riesgos a que están expuestos los trabajadores, y exigen y consiguen en muchos casos que en las empresas se cumpla el imperativo legal de realizar la evaluación de riesgos habiendo mejorado la calidad de ellas, así como la posterior planificación de la actividad preventiva. Se ha incrementado sustancialmente su actividad participativa y esto también ha tenido sus frutos, habiendo aumentado de forma importante el número de delegados que son consultados sobre los distintos aspectos recogidos en la Ley, la realización de propuestas y soluciones de calidad siendo éstas además tenidas en cuenta por el empresario en mayor número de ocasiones.

Esta participación también ha mejorado no sólo en aspectos cuantitativos sino también cualitativos, ya que los delegados de prevención no sólo manejan mayor número de documentación, sino que ésta se ha diversificado bastante, al igual que las fuentes a las que acuden para conseguirla. En todos estos logros ha influido la formación de manera determinante.

Un órgano de participación y consulta tan importante en las empresas de 50 ó más trabajadores como es el C.S.S. ha experimentado un impulso importantísimo. Se va regularizando rápidamente la periodicidad con la que la Ley obliga a trabajadores y empresarios a reunirse para poner en común, discutir y valorar la situación de la salud en la empresa.

Desgraciadamente no es suficiente con que se celebren reuniones, sino que lo que importa son sus resultados, es decir la eficacia del Comité. En este punto los datos no son tan satisfactorios, ya que a pesar de que los delegados de prevención han comunicado en mayor medida que hace unos meses al empresario la necesidad de llegar a acuerdos en las distintas materias, a la vez que han planteado la necesidad de celebrar las reuniones con representantes de los empresarios que tengan capacidad de decisión, los empresarios siguen sin atender estas peticiones, indudablemente, para dilatar en la medida de lo posible el avance de la actividad preventiva en la empresa.

En otras cuestiones como la comunicación de realizar el Plan de Emergencia, o una vigilancia de la salud en consonancia con lo establecido en la Ley, o la diversificación de los

motivos de denuncia, también se demuestra la eficacia de la formación en Salud Laboral.

En definitiva, del análisis de los resultados del estudio de la eficacia de la formación en salud laboral, se desprende sin lugar a dudas que ésta está surtiendo unos efectos muy positivos sobre la acción sindical de los delegados en la empresa, ya que ha dado un grado mucho mayor de autonomía a los delegados de prevención en el ejercicio de su actividad representativa.

No obstante y aunque nos encontremos en el buen camino, es necesario continuar trabajando los aspectos formativos, tanto desde el punto de vista de los contenidos como del metodológico, con el objetivo de seguir mejorando las condiciones de trabajo.

Anexo: Cuestionario sobre la eficacia de la formación en Salud Laboral

Nº

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la empresa.	Federación
Dirección.	
..... Municipio	
Nº de trabajadores:	Actividad
6-49 50-500 >501	
Número de Delegados de Prevención Cuántos son de CC.OO	

SERVICIO DE PREVENCIÓN

SP propio	SP ajeno	SP mancomunado	Trabajadores designados
Nombre del Servicio de Prevención			

DATOS PERSONALES

Nombre y Apellidos
Teléfono contacto
Antigüedad como Delegado de Prevención

En el siguiente cuestionario marca la casilla que proceda

EVALUACIÓN DE RIESGOS

1.-¿Qué riesgos existen en tu empresa?

- Riesgos relativos a seguridad (caídas, golpes, cortes, atrapamientos...).
- Riesgos ergonómicos (diseño de puestos de trabajo).
- Riesgos psicosociales. (ansiedad, depresiones, sistemas de mando...)
- Riesgos físicos (ruido, luz, vibraciones, radiaciones, temperatura...)
- Riesgos químicos (agentes y compuestos químicos)
- Riesgos biológicos (virus, bacterias...)

2.- ¿Se ha realizado en tu empresa la Evaluación de Riesgos?

- Sí.
- Está en curso.
- No lo sé.
- No.
- No pero la he solicitado.

☛ Si no tenéis Evaluación de Riesgos o no sabéis que la tenéis pasar a la pregunta 9

3.- ¿Cómo es la evaluación de riesgos?

- General
- Por puestos de trabajo

4.- Si vuestra evaluación es general, ¿habéis solicitado que se haga para cada puesto de trabajo?

- Sí
- No.

5.- ¿Has solicitado al empresario que se hagan revisiones periódicas de la evaluación de riesgos?

- Sí
- No

6.- En caso afirmativo, ¿cuándo?

- Adquisición de equipos de trabajo y productos.
- Incorporación de nuevos trabajadores.
- Cambios de puesto de trabajo.
- Cambios en la organización del trabajo.
- Se hayan producido daños en la salud de los trabajadores.

7.- ¿Has comunicado al empresario que tiene la obligación de consultar a los delegados/as de prevención o al C.S.S. acerca del procedimiento y desarrollo de la evaluación de riesgos?

- Sí
- No
- Ya se nos consultaba

8.- ¿Sobre qué aspectos de la evaluación de riesgos habéis sido consultados?

- Participación de los trabajadores en la evaluación de riesgos.
- Priorización de riesgos.
- Identificación de los trabajadores expuestos a riesgos laborales.
- Seguimiento y revisión de la evaluación de riesgos.
- Criterios de valoración (valores límite).
- No hemos sido consultados.

PLAN DE PREVENCIÓN

9.- ¿Has comunicado al empresario la obligación que tiene de realizar un plan de prevención en la empresa?

- Sí.
- No.
- Ya teníamos Plan de Prevención

☛ *Si no tenéis Plan de Prevención o no sabéis si lo tenéis pasar a la pregunta número 14*

10.- ¿Has propuesto en el Plan de Prevención medidas para solucionar los problemas detectados en la Evaluación de Riesgos?

- Sí.
- No.

11.- ¿Has comunicado al empresario la obligación de consultarte a la hora de tomar medidas preventivas?

- Sí.
- No.
- Ya nos consultaba

12.- ¿Se ha consultado previamente a los delegados y delegadas de prevención o al Comité Seguridad y Salud acerca de estos puntos?

- Priorización de medidas preventivas.
- Establecimiento de plazos para instaurarlas.
- Asignación de recursos económicos y técnicos.
- Elección del servicio de prevención.
- No se ha consultado.

13.- Y específicamente, ¿sobre qué temas te consulta el empresario a la hora de tomar medidas preventivas?

- Cambios en la organización del trabajo.
- Adquisición de nuevos equipos de trabajo (máquinas, herramientas...).
- Adquisición de productos y sustancias químicas y/o biológicas.
- Elección de equipos de protección individual.
- Elección de equipos de protección colectiva.
- Otros
(especificar).....
.....

PROPUESTA

14.- ¿Has realizado en tu empresa propuestas de mejora en materia de salud laboral sobre?

- Equipos de protección (individuales y/o colectivos).
- Solución de problemas relativos a medidas de seguridad en máquinas (resguardos, doble mando...).
- Cambio de horario.
- Sistemas de remuneración (primas, incentivos, pluses).
- Sustitución de sustancias tóxicas por otras menos nocivas.
- Ergonomía (posturas forzadas, diseño de puestos, carga física, movimientos repetitivos...)
- No he realizado propuestas
- Otras
(especificar).....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

15.- ¿Estas propuestas son tenidas en cuenta?

- Siempre.
- A veces.
- Nunca.

INFORMACIÓN

16.- ¿Que documentación manejas cómo Delegado de Prevención?

- Evaluación de Riesgos
- Legislación (Ley de Prevención, Reglamentos...)
- Normas UNE/ISO.
- Fichas de seguridad
- Datos de absentismo
- Datos de Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales
- Ninguna
- Otra documentación. (Especificar)
.....

17.- ¿Has conseguido que te proporcionen información puntual sobre las actividades que se realizan en materia de seguridad y salud?

- Siempre.
- A veces.
- Nunca.

18.- ¿Cómo es el acceso a esa información?

- Sólo puedo consultarla en la empresa.
- Me proporcionan copia de todos los documentos.
- Me informan verbalmente.
- No recibo información.

19.- ¿A cuál de estos organismos habéis recurrido como delegados de prevención para obtener asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo?

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Sindicato.
- Inspección de trabajo (función asesora).
- Servicio de prevención.
- Ninguno.
- Otros (Especificar).

.....

FORMACIÓN

20.- ¿Has comunicado al empresario la obligación de dar a los trabajadores formación específica sobre los riesgos del puesto de trabajo?

- Sí
- No
- Ya recibíamos formación

21.- ¿Cómo es esa formación?

- Teórica
- Práctica
- Teórica/práctica
- No recibimos formación

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

22.- En el supuesto de que en tu empresa haya trabajadores de empresas de trabajo temporal prestando sus servicios, ¿controlas directamente que sus condiciones de trabajo sean las mismas que las del resto de la plantilla?

- Sí
- No
- No hay trabajadores de ETT,s

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD (CSS)

23.- ¿Cada cuánto tiempo se reúne el C.S.S.?

- Tres meses
- Menos de tres meses
- Mas de tres meses
- Cuando lo convoca alguna de las partes
- Cuando se producen problemas puntuales
- Nunca
- No hay C.S.S..

☛ Si no tenéis C.S.S. pasar a la pregunta 27

24.- Valora la eficacia del C.S.S. en la prevención de riesgos?

- Muy eficaz
- Bastante eficaz
- Poco eficaz
- Nada eficaz

25.- ¿Sobre cuáles de las siguientes cuestiones has comunicado la necesidad de llegar a acuerdos en el C.S.S.?.

- Medidas preventivas.
- Normas de funcionamiento del C.S.S. (Reglamento).
- Memoria anual de los Servicios de Prevención.
- Metodología y realización de la Evaluación de riesgos.
- No he participado en ninguna negociación.

26.- ¿Has comunicado a la empresa que los representantes en el C.S.S. deben tener capacidad de decisión?

- Sí
- No
- Ya tenían capacidad de decisión

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

27.- ¿Has solicitado el contrato de la actividad preventiva suscrito entre el Servicio de Prevención y la empresa?

- Sí
- No
- Me lo facilitan sin pedirlo.
- No tenemos servicio de prevención.

ACTITUDES

28.- ¿Qué actitud tiene la empresa ante los asuntos de salud laboral?

- Positiva
- Regular
- Negativa
- Indiferente

DENUNCIAS

29.- ¿Ha sido necesario denunciar a la empresa ante la inspección de trabajo para solucionar los problemas de salud laboral?

- Sí
- No

30.- ¿Cuáles son los incumplimientos más denunciados ante la Inspección?

- Vulneración de los derechos de consulta y participación.
- Incumplimientos en seguridad

- Incumplimientos en higiene
- Incumplimientos en ergonomía y psicología.
- Falta de evaluación de riesgos y plan de prevención.
- Denegación de equipos de protección individual.
- Inexistencia de plan de emergencia
- Otros (especificar)

.....

PLANES DE EMERGENCIA

31.- ¿Has comunicado a la empresa la necesidad de realizar un plan de emergencia?

- Sí
- No
- Ya existía
- Lo están haciendo

32.- Señala aquellos aspectos que se cumplen en tu empresa con respecto al Plan de Emergencia.

- Existen equipos de intervención para emergencias
- Se realizan simulacros periódicamente
- Los equipos de intervención han recibido formación
- No existe Plan de Emergencia

VIGILANCIA DE LA SALUD

33.- En tu empresa se hace:

- Vigilancia de la salud (reconocimientos específicos).
- Reconocimientos médicos generales.
- No nos hacen reconocimientos médicos de ningún tipo.

34.- ¿Has comunicado al empresario la obligación de realizar reconocimientos específicos?

- Sí
- No
- Ya se hacía previamente

MEDIO AMBIENTE

35.- ¿Se tratan temas de medio ambiente en tu empresa?

- Sí
- No

36 ¿Qué temas se tratan?

- Gestión de residuos
- Contaminación atmosférica
- Ahorro de materias primas y energía
- Vertidos
- Otros (Especificar)

.....

Fecha...../...../2001
GRACIAS POR TU COLABORACIÓN