

# La participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: datos cualitativos extraídos de ESENER-2

Informe por países - ESPAÑA

**Autores:**

Antonio Santos Ortega: Daniel Gabaldón Estevan; Arantxa Grau Muñoz; Anna Giulia Ingellis, David Muñoz-Rodríguez, Dpto. Sociología y Antropología Social, Universitat de València

**Gestión del proyecto:**

Xabier Irastorza, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

Este informe se ha elaborado por encargo de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Su contenido, incluidas las opiniones o conclusiones expresadas, es responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente las opiniones de la EU-OSHA.

**Europe Direct es un servicio que le ayudará a encontrar  
respuestas a sus preguntas sobre la Unión Europea.**

**Número de teléfono gratuito (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Algunos operadores de telefonía móvil no permiten acceder a números 00 800 o pueden facturar estas llamadas.

Puede obtenerse más información sobre la Unión Europea en internet (<http://europa.eu>).

En la portada de la publicación figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2017

## Índice

Lista de siglas.....	4
Introducción .....	5
1 El contexto de la participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: factores determinantes externos de la prevención de riesgos laborales en tiempos de crisis.....	6
1.1 Reglamento del sistema de gestión de seguridad y salud en España y los recientes logros de la administración estatal en materia de prevención de riesgos laborales .....	6
1.2 El papel del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la normativa institucional del sistema de gestión de seguridad y salud .....	7
1.3 Representación y participación de los trabajadores en las empresas: negociación colectiva y diálogo social.....	8
1.4 Mercado laboral y contexto económico: últimas tendencias.....	10
1.5 Accidentes en el lugar de trabajo y cambio del ciclo económico: desafíos para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud.....	11
1.6 Principales factores determinantes de la prevención de riesgos laborales en España: su presencia en últimas investigaciones .....	12
2 Métodos de investigación.....	15
2.1 El trabajo de campo.....	16
2.2 La muestra.....	16
2.3 Fortalezas y debilidades de la muestra.....	19
3 Cambio cuantitativo en la participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud laboral en España (datos de ESENER).....	20
4 Funcionamiento y dinámica de participación en empresas grandes y medianas: características cualitativas .....	27
4.1 El papel del delegado de prevención .....	27
4.2 Factores determinantes.....	31
5 Funcionamiento y dinámica de participación en empresas pequeñas: características cualitativas.....	35
5.1 Participación de los trabajadores .....	35
5.2 La gestión de la prevención de riesgos y la participación en SST.....	36
6 Conclusiones.....	41
REFERENCIAS .....	45

## Lista de gráficos y cuadros

Gráfico 1.1 Accidentes laborales, 2006-2015.....	11
Cuadro 2.1 Empresas por tamaño y sector .....	16
Cuadro 2.2 Principales características de los establecimientos incluidos en la muestra.....	17
Tabla 2.3 Disposiciones generales en materia de SST .....	19
Cuadro 3.1 Existencia de delegados de prevención en el lugar de trabajo por número de trabajadores del establecimiento o lugar de trabajo (tamaño).....	20
Cuadro 3.2 Existencia de delegados de prevención en la empresa .....	21

Cuadro 3.3	¿Tiene su establecimiento un delegado de prevención? Tamaño del establecimiento (España) (N =1 500) .....	21
Cuadro 3.4	Existencia de delegados de prevención en la empresa, por tamaño Centro de trabajo con 5 o más trabajadores (N = 3 162) .....	22
Cuadro 3.5	Formas de representación de los trabajadores y su participación por tamaño del establecimiento (%) .....	22
Cuadro 3.6	Formas de representación de los trabajadores y su participación por sector (%) .....	23
Cuadro 3.7	Formas de representación de los trabajadores y su participación Comparación entre la EU-28 y España (%).....	24
Cuadro 3.8.	El sistema de prevención de riesgos laborales en España. Áreas de superioridad en comparación con la media de la EU-28 (%) .....	25

## Lista de siglas

CC. OO.	Comisiones Obreras
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
RE	Representante de empresa
EESST	Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo
E-IMPRO	Facilitadores y obstáculos de los procesos participativos de prevención de riesgos psicosociales para cambiar las condiciones de trabajo
ENGE	Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas
EPSARE	La eficacia de los representantes de seguridad en materia de salud laboral: una perspectiva europea
ESENER-2	Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes
EU-OSHA	Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
CSS	Comité de seguridad y salud
DP	Delegado de prevención
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
ENCT	Encuesta nacional sobre las condiciones de trabajo
LODA	Ley Orgánica del Derecho de asociación
SST	Seguridad y salud en el trabajo
DP	Delegado de personal
C.E.	Constitución Española
DS	Delegado sindical
UGT	Unión General de Trabajadores
SS	Sección sindical
CE	Comité de empresa

## Introducción

El presente informe pretende recoger los resultados clave para España del proyecto «La participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: datos cualitativos de la Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)». Esta investigación fue concebida para analizar la participación actual de los trabajadores en la prevención de riesgos de seguridad y salud en el trabajo (SST). ¿Cuáles son las principales barreras y obstáculos para la participación? ¿Qué prácticas pueden alentar la participación? ¿Qué actores están implicados y cómo podrían ayudar a mejorar el proceso de participación y de salud laboral? Estas preguntas son parte del mandato de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), que propuso este análisis en profundidad de los vínculos entre la participación de los trabajadores y la seguridad y salud en el trabajo.

Para responder a estas preguntas, la EU-OSHA ha generado información exhaustiva a partir de las encuestas ESENER, cuyas dos ediciones, realizadas en 2009 y 2014, proporcionan información sobre la forma en la que los centros de trabajo europeos gestionan la SST. La continuidad de ESENER, que produce datos cuantitativos, se amplía ahora con este proyecto concreto: «La participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: datos cualitativos de la Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)». Esta encuesta tiene un enfoque cualitativo y complementará la información cuantitativa ya existente de ESENER-2 sobre la participación de los trabajadores en la SST. La investigación se basa en un intenso trabajo de campo en siete países de la UE: Bélgica, España, Estonia, Grecia, Países Bajos, Reino Unido y Suecia. El equipo del Centro de Estudios sobre el Entorno de Trabajo de Cardiff (CWERC), dirigido por David Walters y Emma Wadsworth, ha coordinado desde el Reino Unido el trabajo de todos los países. En los capítulos siguientes, se proporcionará información más detallada sobre la muestra y el método de investigación.

El objetivo específico del informe español se basa en el objetivo general explicado en los párrafos anteriores, que es actualizar el conocimiento sobre la materia en estudio en España. El hecho de añadir profundidad a la información cuantitativa aportada por ESENER-2, con datos cualitativos, información de primera mano sobre el terreno y la muestra de empresas que ya habían participado respondiendo el cuestionario ESENER-2, brinda la oportunidad de profundizar en el análisis del futuro de la SST en España y plantear cuestiones que pueden ayudar a mejorarlo.

El informe está estructurado de la siguiente manera. El capítulo 1 proporciona el contexto del presente informe y analiza algunos conceptos del estudio. No trata de ser una descripción completa de la situación actual de la SST, sino que pretende resaltar algunas de sus principales tendencias. La crisis económica supuso cambios importantes en aspectos cruciales para la SST. Durante esta crisis, el desarrollo del mercado laboral, las relaciones laborales y la negociación colectiva fueron uno de los factores que influyeron en la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes entre los diferentes actores en los centros de trabajo. El contexto externo nos ayuda a comprender las actitudes y los comportamientos de los actores sociales y laborales dentro de las empresas.

El capítulo 2 describe la metodología utilizada para el proyecto y explica la muestra de casos.

El capítulo 3 aborda la representación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo. El análisis se basa en datos de ESENER-2 y de otras fuentes. Nuestro objetivo en este capítulo no es proporcionar un estudio cuantitativo, sino presentar una visión general de la situación en España que contextualice el análisis cualitativo de los capítulos 4 y 5.

Los capítulos 4 y 5 ofrecen un análisis de las entrevistas con algunos casos de empresas españolas. La información se presenta y organiza por el tamaño de las empresas: por una parte abordaremos las grandes y medianas empresas (capítulo 4) y por otra, las pequeñas (capítulo 5). En estos dos capítulos, analizaremos las formas de participación de los trabajadores y sus factores determinantes internos y externos.

El informe finaliza con el capítulo 6, que ofrece algunas conclusiones.

# 1 El contexto de la participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: factores determinantes externos de la prevención de riesgos laborales en tiempos de crisis

En este capítulo contextualizaremos la reciente dinámica de participación de los trabajadores en la prevención de accidentes y enfermedades en los centros de trabajo en España. Empezaremos por referirnos a los cambios recientes en el marco normativo y la evaluación del número de delegados de prevención (DP). Luego analizaremos el marco general de la negociación colectiva y el papel de los actores sociales y laborales en el diálogo social, y además realizaremos una evaluación de los sindicatos y las organizaciones patronales. Seguiremos con algunas observaciones sobre los cambios que ha experimentado el mercado laboral en los últimos años, como el aumento del desempleo y la inseguridad laboral. Finalmente, consideraremos el tema de las condiciones de trabajo y las tendencias en accidentes laborales en el período de crisis económica. Analizaremos cómo este conjunto de factores puede influir negativamente en el sistema de prevención y establecerse como obstáculos externos que entorpecen el funcionamiento diario del sistema de prevención en el lugar de trabajo. No hay duda de que la intensa crisis económica que se ha vivido desde 2007 ha tenido un impacto negativo en nuestro objeto de estudio. Este es un fenómeno clave que, desgraciadamente, no favorece la prevención en el contexto de los países estudiados y de la UE en general. Sin embargo, analizar los vínculos entre la prevención y los diferentes contextos afectados por la crisis puede ayudar a mitigar sus efectos y, con este conocimiento acumulado, puede desarrollarse una estrategia para combatirla en el campo específico de la prevención de los riesgos laborales. A pesar de las consecuencias negativas, el conocimiento de sus efectos puede, a su vez, fomentar un mejor sistema de prevención. Este capítulo persigue ese objetivo.

## 1.1 Reglamento del sistema de gestión de seguridad y salud en España y los recientes logros de la administración estatal en materia de prevención de riesgos laborales

En España, la participación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo está regulada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). En el capítulo V, la ley regula los sistemas de consulta y participación. Con respecto a lo primero, la ley estipula que el empresario debe consultar a los trabajadores y sus representantes un amplio abanico de decisiones relacionadas con la planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías; la organización e implementación de la protección de la salud y la prevención de riesgos profesionales en la empresa; los procedimientos de información y documentación; el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva; entre otros.

Los sistemas de participación de los trabajadores en los sistemas de prevención de riesgos están estructurados de la siguiente forma:

- En las empresas o centros de trabajo de menos de seis trabajadores, la participación se ejerce directa e individualmente.
- En las empresas o centros de trabajo que tengan seis o más trabajadores, se canalizará indirectamente a través de sus representantes o, en su caso, mediante la representación especializada regulada en el capítulo V de la LPRL.

En resumen, el sistema de participación indirecta, basado en la representación de los trabajadores en empresas de seis o más trabajadores, es mixto. Incluye, por un lado, la representación general mediante los representantes del personal, los comités de empresa y los delegados sindicales; y, por otro, la representación especializada mediante los delegados de prevención (DP) y los comités de seguridad y salud (CSS). Este sistema dual implica una cierta complejidad según los expertos legales (Agra Viforcós, 2005, 2009), pero cumple los requisitos de la Directiva marco de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo. De hecho, otros países europeos tienen sistemas duales similares.

En las empresas de entre 6 y 30 trabajadores, el DP es el representante sindical. En las empresas de entre 31 y 49 trabajadores, el DP es elegido por y entre los representantes sindicales. En las empresas de más de 49 trabajadores, debe crearse un CSS, que debe ser bipartito y estar formado por representantes designados directamente por los organismos responsables de prevención y por representantes de la patronal. Por lo tanto, los DP son clave, ya que tienen funciones especializadas en la prevención de riesgos laborales. Son elegidos por y entre los representantes del personal y su número varía en función del tamaño de la empresa. Además, debido a cómo se realizan los nombramientos, los representantes del personal ejercen una gran influencia sobre los DP. El CSS es la base de la prevención en empresas de más de 49 trabajadores. En todas estas empresas, se debe crear un CSS que se reúna al menos trimestralmente.

Además de este sistema de representación, la LPRL incluye una cláusula que permite a los convenios colectivos establecer otros sistemas de selección de los DP. En estas situaciones, se puede acordar que los poderes específicos de los DP los ejerzan organismos específicos establecidos en los acuerdos de negociación colectiva. Esta apertura de la LPRL, que otorga a los procesos de negociación colectiva la capacidad de definir los sistemas de selección y las responsabilidades de los DP, permite a las empresas mantener modelos y experiencias de prevención que han funcionado bien en sectores específicos. Del mismo modo, también puede servir para dar peso a la negociación colectiva por encima de las propuestas del sistema de representación y para designar trabajadores como DP que no sean delegados de personal o representantes sindicales.

## 1.2 El papel del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la normativa institucional del sistema de gestión de seguridad y salud

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) ofrece conocimientos científicos y técnicos del gobierno central en materia de SST y prevención de riesgos laborales. Sus funciones incluyen servir como centro de referencia nacional para la UE y otras organizaciones internacionales; desarrollar directrices y documentación; así como proporcionar asistencia técnica, información y formación.

En la mayoría de las empresas de nuestra muestra, los diferentes actores entrevistados señalan el importante papel del gobierno en la promoción de una participación más eficaz en el sistema de prevención. Por lo tanto, la actividad del INSHT es, de hecho, un factor positivo para la mejora de la prevención.

Entre las numerosas líneas estratégicas del INSHT cabe destacar sus actividades, en los dos últimos años, relativas a la aprobación de la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2015-2020.<sup>1</sup> El éxito de la estrategia anterior, del periodo 2007-2012, gracias a la cual la tasa de accidentes cayó un 40,5 % en España (frente al 21 % de la EU-15), hace aconsejable que la nueva estrategia siga el mismo curso.

El diagnóstico inicial de la EESST incluye numerosos aspectos de mejora que generan discrepancias entre los actores encargados de la prevención, y aborda áreas de acción prioritarias y debilidades del modelo actual de prevención. Entre los aspectos que deben mejorarse, destaca precisamente el papel de los interlocutores sociales en el desarrollo y fortalecimiento de los mecanismos de participación y colaboración.

Haciendo especial hincapié en la participación de los trabajadores en los sistemas de prevención, el objetivo específico 4 de la EESST establece, entre otras, las siguientes líneas de actuación para mejorar dicha participación (INSHT, 2015a):

1. reforzar el papel de los órganos consultivos y de participación institucional en materia de prevención de riesgos laborales;

---

(<sup>1</sup>) [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA\\_SST\\_15\\_20.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA_SST_15_20.pdf)



2. potenciar la negociación colectiva para alcanzar acuerdos que promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas;
3. promover la integración de la prevención de riesgos en las pymes y microempresas con una mayor implicación de los empresarios y los trabajadores;
4. promover el compromiso de la empresa en la gestión de la prevención y la colaboración de los trabajadores en la actividad preventiva como elementos clave para una gestión de la prevención integrada.

### **1.3 Representación y participación de los trabajadores en las empresas: negociación colectiva y diálogo social**

La representación de los trabajadores en España utiliza un modelo dual similar al de muchos otros países de la UE. Existe una representación unitaria o legal que se rige por la parte 2 del Estatuto de los Trabajadores <sup>(2)</sup> y también por el artículo 192, apartado 2, de la Constitución Española. A través de esta forma de representación, se crean comités de empresa y se nombran delegados de personal, que participarán en la negociación colectiva para todos los trabajadores. También existe un sistema de representación sindical establecido en los artículos 7 y 28 de la Constitución y en la Ley Orgánica del Derecho de Asociación <sup>(3)</sup> (LODA). A través de esta forma de representación, las secciones sindicales (SS) de los diversos sindicatos de las empresas y los delegados sindicales (DS) representan a los trabajadores de las empresas que están afiliadas a los diferentes sindicatos.

Es importante definir mejor estas formas de representación, ya que en muchas empresas (especialmente en las pequeñas) el delegado de personal puede ocuparse de las funciones específicas en materia de salud y prevención de riesgos. Los delegados de personal se designan según el número de trabajadores de la empresa. Para empresas de hasta treinta trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de entre treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores, habrá un delegado de prevención elegido por y entre los delegados de personal. Estos delegados tienen poderes equivalentes a los del comité de empresa (CE) creado en empresas de más de 50 trabajadores.

#### **1.3.1 Cambios recientes en la negociación colectiva en España y su efecto sobre la participación de los trabajadores en la prevención**

Los cambios provocados por la reforma laboral, contenida en el Real Decreto-Ley 3/2012, han alterado significativamente el formato de la negociación colectiva y han fortalecido la posición de la empresa. La reforma da prioridad a la empresa para la creación de normas, lo que allana el camino para que la flexibilidad interna se adapte a las condiciones de trabajo y prioriza los convenios colectivos de la empresa. Además, también ha facilitado el despido por razones económicas y reducido la indemnización por despido improcedente. Esta reforma se llevó a cabo pese a un fuerte desacuerdo sindical. Los efectos inmediatos de la reforma han sido una disminución en el número de convenios colectivos (6 016 en 2007 frente a los 4 589 de 2013).

En términos reales, pocos convenios colectivos introducen el tema de la prevención de riesgos laborales, y la mayoría de los que lo hacen, simplemente refieren a la normativa legal o copian literalmente el contenido de estas reglas mediante disposiciones genéricas. Sin embargo, el declive en la negociación colectiva ha tenido, en esencia, el impacto simbólico de otorgar a la empresa un papel dominante; esto puede ser percibido por los trabajadores como un desequilibrio de poderes que puede afectar a los sistemas de participación. La participación requiere de dicho equilibrio de poderes entre las partes, que la reforma ha desestabilizado.

Además del declive en la negociación colectiva, los procesos de diálogo y negociación también han experimentado un declive en los últimos años como resultado de la crisis de 2007. Esta crisis trajo

---

<sup>(2)</sup> Estatuto de los Trabajadores.

<sup>(3)</sup> Ley Orgánica de Libertad Sindical.

consigo un clima de conflicto en los acuerdos tripartitos (que incluyen los sindicatos, los empresarios y la administración). Los sindicatos convocaron tres huelgas generales entre 2010 y 2012.

En el ámbito específico de los acuerdos de prevención de riesgos laborales, cabe destacar que en 2014 el Anteproyecto de Ley de Mutuas no alcanzó un consenso entre los interlocutores sociales, pero fue aprobado por la Ley 35/2014. Este es un ejemplo de los obstáculos que motivan una crisis en el sistema de salud laboral en el contexto del diálogo social.

### **1.3.2 Posición de los sindicatos sobre la salud y la prevención de riesgos laborales**

Antes de debatir la posición de los sindicatos en el ámbito de la salud y la prevención de riesgos, cabe mencionar algunos aspectos generales del papel actual que desempeñan los sindicatos como actores sociales. El sindicalismo en España se vio afectado por cambios que también se dieron en otros países del mundo occidental y que, en España, se han estado debatiendo durante más de tres décadas (Banyuls y Recio, 2011; Beneyto, 2014; Linares, 2015). Los procesos de desregulación, flexibilidad y globalización del trabajo tuvieron un impacto especialmente fuerte en las organizaciones sindicales a partir de la década de los ochenta. A pesar de esto, el sindicalismo en España creció y consiguió tener una función social reconocida y apreciada, y se fue integrando progresivamente en el ámbito socioeconómico, logrando presencia económica en todas las áreas relacionadas con el mundo laboral. Según muchos autores (Recio, 2011; Miguélez, 2013), la complejidad de su acción fue evolucionando, al mismo tiempo que se alejaba de las posiciones radicales de clase, a medida que los valores y el progreso del capitalismo financiero y del trabajador individualizado crecían en los años ochenta.

En el campo de la salud y la prevención de riesgos laborales, cabe señalar que existe una fuerte presencia del discurso de los sindicatos en materia de salud laboral. Su discurso ha sido una constante en las últimas décadas para su consolidación y un indicador de su ascenso social y laboral.

En el Manifiesto de 28 de abril de 2016, el Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, firmado por los dos sindicatos que representan a la mayoría de los trabajadores, la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC. OO.), existe un acuerdo para considerar la LODA<sup>(4)</sup> como un instrumento muy útil para la salud laboral. En los 20 años siguientes a su aprobación en 1995, la LODA ha dado lugar a cambios notables, con la europeización de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en un momento en que España tenía un historial muy negativo en la materia. Sin embargo, según los sindicatos, actualmente existe el peligro de una recaída si no se paran las reformas laborales, que han agravado los problemas estructurales dentro del sistema laboral español. Las reformas laborales han conllevado tres problemas principales. El primero es la creciente precariedad del mercado laboral, que ha hecho aumentar la prevalencia de los contratos temporales y la rotación del personal, aumentando así la cantidad y la gravedad de los accidentes. El segundo problema, relacionado con el primero, es la intensidad de la externalización, que requiere un replanteamiento de las normas de cara a su vínculo con el fenómeno de los accidentes en el lugar de trabajo. El tercero es el bajo reconocimiento sistemático de las enfermedades laborales. Por ejemplo, los sindicatos señalan el caso de cánceres relacionados con el trabajo: mientras que las estimaciones sitúan el número anual de nuevos diagnósticos de cáncer atribuibles a la exposición laboral en 8 000, en 2015 las compañías de seguros solo reconocieron 23 casos (Rodrigo, 2006). Esta falta de reconocimiento reduce la capacidad de prevención, ya que encubre los problemas que hay que abordar para reducir los riesgos.

Los sindicatos han exigido que las administraciones públicas emprendan los cambios necesarios para fortalecer las políticas activas en materia de prevención de riesgos, aumentar los recursos del INSHT y sus oficinas regionales, así como fortalecer la inspección del trabajo y aumentar el número de subinspectores, en particular aquellos especializados en seguridad y salud en el trabajo, que se incluyen en la Ley 23/2015 sobre subinspectores laborales.

Finalmente, los sindicatos han exigido un mayor compromiso de inversiones en prevención de riesgos por parte del mundo empresarial y un papel central en la negociación colectiva. Los sindicatos argumentaron que las tasas de accidentes eran más bajas en los lugares de trabajo donde están

---

<sup>(4)</sup> Ley de Prevención de Riesgos Laborales (es la principal ley de seguridad y salud en el trabajo en España).

presentes los sindicatos. También destacaron la falta de desarrollo de medidas de prevención de riesgos en las pequeñas empresas, lo que les llevó a exigir que el control de las condiciones de trabajo de estas empresas fuera designado a una figura que podría llamarse delegado de prevención territorial o sectorial. Existe una demanda unánime entre los sindicatos de que las empresas tengan un verdadero concepto de prevención y la consideren una inversión en lugar de un coste.

### **1.3.3 Posición de las organizaciones patronales sobre la salud y la prevención de riesgos laborales**

A la luz de una revisión exhaustiva de los informes y publicaciones de las organizaciones patronales, la participación del DP y del CSS no parece ser una prioridad para las empresas. Su enfoque de la prevención de riesgos laborales y los aspectos planteados al respecto no parece reconocer la importancia del rol de los representantes de los trabajadores tal como se desprende de la LODA. Este enfoque se vio, por ejemplo, en declaraciones recientes de Juan Rosell, presidente de la CEOE, durante la presentación del informe de la organización (CEOE, 2015) para conmemorar el vigésimo aniversario de la LODA, donde enfatizó la necesidad de simplificar la normativa y reducir el número de instrumentos legislativos. En el mismo evento, se presentaron las acciones prioritarias y de investigación de 2015: «Estado de los factores de riesgo para la salud en el trabajo de los trabajadores de mayor edad», «Informe ejecutivo sobre consumo de alcohol, drogas y otras sustancias en el lugar de trabajo»; así como «La reformulación del sistema bonus-bonus vs. bonus-malus».

Aparte de esto, no se expresó ninguna preocupación por el sistema de representación y participación de los trabajadores. Las acciones se centraron principalmente en la elaboración de directrices para la gestión de la prevención de riesgos laborales en la internacionalización de las empresas; en aplicaciones informáticas de apoyo al negocio de la prevención de riesgos; y en la necesidad de introducir la idea de la SST en la edad escolar. El liderazgo directivo en la prevención se ve como un tema central, pero no parece que esto implique la participación de los trabajadores y sus representantes.

El INSHT (2015c) preparó un informe para investigar la percepción de los empresarios sobre diversos aspectos del sistema de prevención y sus normas. La percepción de los encuestados fue que el sistema de prevención de riesgos laborales es excesivamente intervencionista por parte del Estado, con muchas normas, formalidades y procedimientos complejos ya establecidos. Se dijo que la legislación era difícil de entender para los empresarios, quienes en última instancia son los responsables de implementarla. Impone obligaciones formales y una documentación excesiva, que presentan especiales dificultades para los pequeños empresarios.

## **1.4 Mercado laboral y contexto económico: últimas tendencias**

La situación del mercado laboral en España es claramente un obstáculo externo para un buen modelo de prevención. Desde el comienzo de la crisis financiera mundial, los macroindicadores han mostrado un grave deterioro del mercado laboral. En 2007, antes de la crisis, la tasa de desempleo en España y en la UE era de aproximadamente del 8 %, tras años de estar España por encima del promedio de la UE (en realidad, la tasa de desempleo española se redujo a la mitad, del 16 % en el año 1999 al 8,1 % en 2006). El estallido de la burbuja inmobiliaria afectó especialmente a España, donde la tasa de desempleo creció de manera rápida e irreprimible a lo largo de los años (del 8,3 % en 2007 al 26,3 % en 2013, más del doble de la tasa de la EU-28 del 10,9 % o del 12 % de la zona del euro). La tasa de desempleo fue de 25,7% en 2012, el nivel más alto desde que la encuesta de población activa (EPA) comenzó a recopilar datos. En ese momento, el clima socio-económico estaba teñido de incertidumbre y por la amenaza de desempleo, lo que aumentaba el riesgo de pobreza y de otros indicadores de desigualdad, afectaba a cualquier mejora o la paralizaba, incluidas las asociadas con la prevención de riesgos y salud laborables.

A partir de 2013, comenzó una ligera disminución de la tasa de desempleo, respaldada por el crecimiento económico que se consolidó en 2014 y 2015. A principios de 2016, este crecimiento y fortalecimiento continuaron siendo un foco de atención y controversia entre quienes pensaban que la crisis se había superado y quienes sostenían que esto no era así dadas las tasas de desempleo que había. El desempleo entre los jóvenes, los inmigrantes, las mujeres, los mayores de 45 años y los trabajadores no cualificados ha aumentado a niveles nunca vistos. A pesar del optimismo por dejar

atrás la crisis, existe una situación de desempleo estructural en la que los desempleados se ven obligados a aceptar cualquier trabajo. Con tantos demandantes de empleo dispuestos a aceptar cualquier tipo de trabajo, la calidad de los trabajos disponibles puede empeorar.

Otro aspecto del mercado laboral posiblemente vinculado a la prevención de riesgos laborales es el aumento de contratos temporales. La tasa de contratos temporales fue del 25,6 % en el último trimestre de 2015. El aumento de los contratos a tiempo parcial ha sido más intenso y no se ha detenido, incluso durante los primeros años de la crisis (del 11,4 % en 2007 al 15,8 % en 2015). El aumento de los contratos a tiempo parcial entre los jóvenes y las mujeres ha sido muy marcado: hoy en día el 27 % de los jóvenes de 15 a 29 años tienen un trabajo a tiempo parcial. Han aumentado los accidentes laborales experimentados por estos dos grupos desde 2012, hecho que pone de relieve la necesidad de prestar especial atención para contrarrestar los efectos que la estacionalidad tiene en estos grupos de población. En relación con lo anterior, un último factor está relacionado con la subcontratación.

En términos de tamaño, los datos disponibles muestran que un gran porcentaje de las empresas españolas son microempresas. Los datos del Directorio central de empresas (DIRCE) indican que las empresas de 1 a 10 trabajadores representan el 95,8 % del número total de empresas registradas. La distribución de los trabajadores empleados por tamaño de empresa es la siguiente: las microempresas representan el 40,5 %; las pequeñas empresas representan el 19 %; las medianas empresas representan el 13,5 %; y, finalmente, las grandes empresas emplean al 26,9 % del total de trabajadores. De 2009 a 2015, el empleo en estas empresas más grandes cayó un 6 %, en comparación con el 20 % de las medianas empresas y el 25 % de las pequeñas.

## 1.5 Accidentes en el lugar de trabajo y cambio del ciclo económico: desafíos para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud

La tendencia observada en los accidentes laborales plantea una cuestión sobre el sistema de salud y seguridad en el trabajo en España. En la Figura 1.1, se puede ver una primera fase, de 2006 a 2012, en la que el número de accidentes se redujo considerablemente. Esta fase, y el deterioro que la caracteriza, ha sido la tendencia desde comienzos de siglo. Muchos autores asociaron esta tendencia descendente a una mejor gestión del riesgo en el lugar de trabajo como consecuencia de la LODA en 1995 (García et al., 2013; Bestratén, 2015). Aunque se tardó un tiempo en verse los efectos, a partir de 2000 se inició un período de disminución de las tasas de accidentes laborales, a pesar del intenso crecimiento económico con altas tasas de contratos temporales y una alta rotación de trabajadores, factores generalmente asociados a altas tasas de accidentes.

Gráfico 1.1 Accidentes laborales, 2006-2015

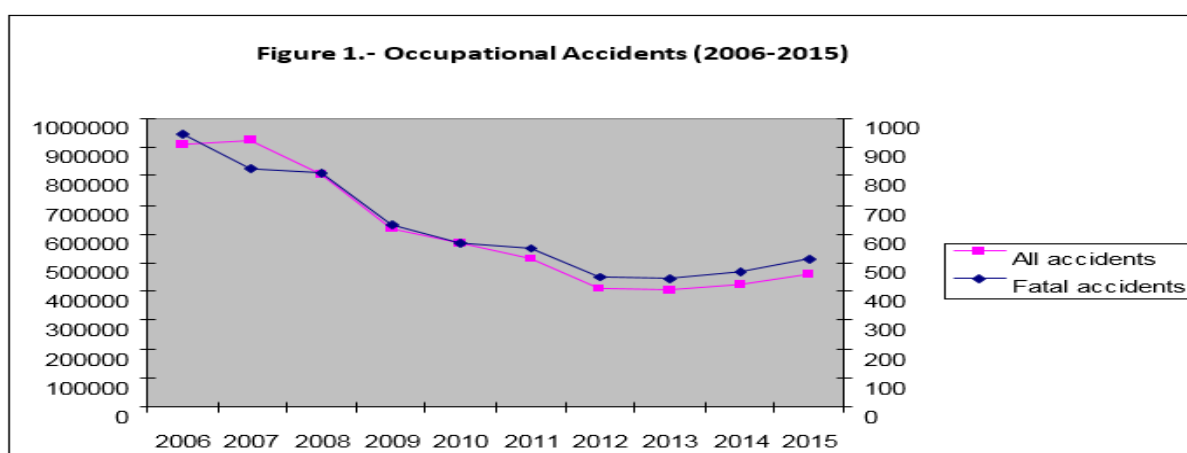


Figure 1.- Occupational Accidents (2006-2015)  
Source: Estadística de accidentes. Ministerio de Empleo y Seguridad Social  
All accidents  
Fatal accidents

Gráfico 1.- Accidentes laborales (2006-2015)  
Fuente: Estadística de accidentes. Ministerio de Empleo y Seguridad Social  
Total de accidentes  
Accidentes mortales

Fuente: Estadística de accidentes. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Sin embargo, en 2012, durante la crisis económica, esta notable disminución del número de accidentes se detuvo e invirtió, aumentando tanto en números absolutos como en tasas de incidencia. En los siguientes tres años, el número total de accidentes aumentó en un 9 % y los accidentes mortales en un 10,6 % (INSHT, 2016). El período de tiempo durante el cual se produjo este cambio repentino es demasiado breve como para señalar factores determinantes. Sin embargo, cabe imaginar que el momento del aumento en el número de accidentes coincida con el comienzo de la recuperación económica, tras cinco años de crisis caracterizada por la recesión y la parálisis. Esta recuperación ha conllevado un aumento de los contratos temporales y del trabajo a tiempo parcial; hecho que puede influir en el aumento del número de accidentes laborales (INSHT, 2015a),

que tras un largo período de reducción, plantea cuestiones sobre el sistema de prevención de riesgos. Con la llegada de una ligera recuperación económica, el sistema no ha sido lo suficientemente fuerte como para reducir el número de accidentes al nivel de 2012, entonces, ¿cuáles son las causas de este aumento? ¿Cuáles son las lagunas existentes en el sistema de prevención de riesgos? ¿Cómo puede arreglarse para detener el aumento de los incidentes declarados? Sin lugar a dudas, estas cuestiones ponen en juego factores múltiples y complejos, que deben, sin embargo, proporcionar respuestas y soluciones. Por un lado, parece que la crisis ha llegado a afectar el sistema de prevención mediante los ajustes presupuestarios de las empresas y los recortes de la administración pública; los datos de ESENER-2 muestran que el 14,5 % de las empresas afirman haber reducido los recursos disponibles para la prevención de riesgos en los últimos tres años por dificultades económicas (INSHT, 2015a: 12). Por otro lado, el debilitamiento de los sindicatos durante los años de crisis también se aceleró. Los casos de corrupción han desacreditado a algunos sindicatos, perdiendo legitimidad y capacidad para intensificar su acción colectiva, incluido su papel en los sistemas de prevención. Además, si el crecimiento del número de accidentes está relacionado con el aumento del trabajo temporal, entonces las empresas, que se benefician de la flexibilidad que conlleva el trabajo temporal, deberían mejorar su participación en la difusión de la cultura de la prevención entre los nuevos trabajadores temporales. La administración pública también debe intensificar su acción en este ámbito.

Aún es demasiado pronto para evaluaciones finales, pero este aumento de accidentes pone a prueba la fortaleza del sistema español de prevención, que aparentemente se ve debilitado por la crisis, los recortes de austeridad y el ciclo económico en alza (Linares, 2014).

## 1.6 Principales factores determinantes de la prevención de riesgos laborales en España: su presencia en últimas investigaciones

El objetivo de esta sección es recopilar los factores más importantes que pueden desafiar o favorecer la participación de los trabajadores y sus representantes en el sistema de prevención de riesgos laborales en España.

La idea de que la participación de los trabajadores puede tener un efecto positivo en los sistemas de prevención y la salud de los trabajadores se ha explorado intensamente durante la última década en el contexto de la UE (Walters y Nichols, 2007; Walters y otros., 2012; Robinson y Smallman, 2013; Walters y otros, 2013). Esta idea se confirmó en las investigaciones llevadas a cabo en España o referidos al caso español (Moncada y Llorens, 2007; Benach y otros., 2013; Llorens y Moncada, 2014a; Payá, 2014). En todos los casos, se destacaron los beneficios que se obtienen de una buena participación y representación de los trabajadores.

Aunque existe un amplio acuerdo sobre esto, en la investigación de campo surgen muchas dificultades y limitaciones para una participación exitosa. Los proyectos Eficacia de los representantes de seguridad en la salud laboral: una perspectiva europea (EPSARE) (Menendez y otros, 2008) y los Facilitadores y obstáculos de los procesos participativos de prevención de riesgos psicosociales para cambiar las condiciones de trabajo (E-IMPRO) (Llorens y Moncada, 2014b) son dos de las investigaciones que han tratado más en profundidad el caso español. Entre otras dificultades ya mencionadas en la literatura internacional, se detectó: un predominio de un enfoque muy informativo y técnico pero con poca acción, relacionado con bajos niveles de participación real; una falta de apoyo técnico; y una falta de formación y de recursos materiales. Asociado a esto, el compromiso de los actores de la organización actúa como un factor principal para permitir una participación más directa. Sobre todo, parece que el compromiso de la dirección de la empresa sea decisivo.

Aunque en general se identifica a la empresa como al actor principal, estudios recientes han resaltado que lo es, la relación entre los trabajadores y sus representantes sindicales (CC. OO., 2008; Ollé-Espluga y otros, 2014). La situación actual de debilidad identitaria de los trabajadores y sindicatos, la reducción de la cobertura de la representación sindical entre los trabajadores, la adaptación del trabajo al sistema de prevención, el temor de los representantes y la falta de participación de los trabajadores en los sindicatos en el contexto de la actual crisis económica, todo ello afecta las relaciones entre los trabajadores y sus representantes. La precariedad laboral originada por la crisis, está debilitando esta interacción y hace destacar la necesidad de reactivar la comunicación entre el grupo laboral y sus representantes.

Otra factor que puede obstaculizar el funcionamiento del sistema de prevención es el marco normativo. La opinión general de los diferentes actores del sistema de prevención es que la LODA en España ha sido un buen marco para mejorar la prevención de riesgos (Valdés Dal-Ré, 1996; Toscani, 2008; Escudero, 2009; Bestratén, 2015). Sin embargo, todos estos informes también describen la necesidad de ir más allá y exigir un trabajo más profundo por parte de los inspectores (García y otros., 2005; García-López y Jacob Díaz, 2013).

Otra dificultad para el buen funcionamiento del sistema de prevención es la estructura de las empresas por tamaño. En concreto, la preocupación es para las pequeñas empresas (Eurofound, 2010), donde los sistemas de prevención tienden a no aplicarse, la representación de los trabajadores no es obligatoria y el coste de las medidas de prevención tiene un impacto en los resultados económicos. Los obstáculos a la prevención mencionados por Walters (2003) son una gestión deficiente de los riesgos de prevención; una falta de cultura preventiva y de preocupación por la seguridad y la salud; un desarrollo limitado de recursos para la gestión de la prevención, tales como habilidades, información, formación y equipamiento de seguridad, así como un acceso restringido de los trabajadores a la representación autónoma de sus intereses a través de los comités de empresa y los sindicatos, entre otros. Las relaciones informales que resultan de la proximidad entre el propietario y los trabajadores pueden ser positivas en algunos casos, pero generalmente dejan un vacío de protección y favorecen un compromiso limitado por parte de los propietarios de las empresas. Este hecho lo confirma la Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER, 2014), según la cual las empresas españolas de cinco a nueve trabajadores se encuentran entre las peores de la UE en materia de comunicación entre los empresarios y los trabajadores, con un diálogo más pobre entre empresarios y representantes de los trabajadores o entre empresarios y trabajadores.

Llorens y Moncada (2014a) han destacado otros obstáculos a la representación de los trabajadores en la salud laboral más generales: una mayor comprensión de la competitividad empresarial, que favorece la reducción de costes y que podría empeorar las condiciones laborales; la posibilidad de que esta competitividad se extendiera a los trabajadores, generando individualización; y la implementación de concepciones tecnocráticas de los servicios de prevención, que generen prevención sin la participación de los trabajadores y con una pesada carga burocrática. Finalmente, también se han destacado algunas cuestiones relativas al trabajo de los representantes de seguridad, incluida la falta de representantes sindicales para la prevención, la presencia de DP nombrados por el empresario en las empresas más pequeñas o las malas relaciones entre los delegados y los profesionales de los servicios de prevención externos. En las siguientes secciones se tratarán todos estos asuntos.

Un amplio abanico de factores determinantes para la participación de los empresarios puede hallarse en la investigación realizada por el sindicato CC. OO. (2009) sobre los CSS y sobre la actividad de los DP. Entre los hallazgos de este estudio, debe subrayarse la opinión de una gran mayoría de delegados, que piensan que hay una participación muy limitada de los trabajadores en los CSS. En general, no había una consulta previa por parte de la empresa sobre asuntos relacionados con la seguridad y la salud, la empresa tomaba las decisiones solo consultando a los DP, y haciendo un uso limitado del CSS para cumplir burocráticamente con la normativa de prevención. Los casos en los que los delegados pudieron participar en la toma de decisiones, tales como la selección de servicios de prevención externos o mutualidades a contratar fueron una minoría, menos del 10 % del total de las empresas. Se hallaron puntos de vista similares cuando los delegados hablaron sobre cuestiones de participación y consultas en la toma de decisiones relativas a la organización del trabajo, los turnos y la ergonomía, entre otros. La falta de una cultura preventiva dentro de las empresas hizo que la empresa interpretara la prevención como un coste y un requisito burocrático a cumplir. Hubo un diálogo formal y aparentemente apropiado entre las empresas y los delegados, pero los acuerdos se implementaron con muchas dificultades y ampliaciones. La investigación presentó una larga lista de mejoras y

propuestas de negociación sobre el CSS extraídas de las sugerencias de los delegados consultados: una demanda de un mayor presupuesto para prevención, cambios legales que aumentarían la naturaleza decisiva del CSS y la capacidad de decidir sobre la contratación de servicios externos de prevención, entre muchas otras propuestas.

Otro estudio (Narocki y otros, 2011) también encargado por CC. OO., confirmó las conclusiones pesimistas de los DP anteriores, aunque también incorporó matices interesantes. La principal conclusión del informe sobre las condiciones de participación de los DP y los CSS fue que las empresas carecen de perspectiva preventiva, centrándose principalmente en el rendimiento a corto plazo y descuidando la evaluación a largo plazo y la gestión del riesgo. Esta perspectiva lleva a priorizar los objetivos de los «higienistas» y la prevención de accidentes, pero margina una prevención más exhaustiva en términos de ergonomía y riesgos psicosociales. La actitud de la empresa determina la progresión del CSS, que puede detenerse en diferentes aspectos técnicos y legales, sin avanzar hacia una representación política más activa en la prevención.

Una última contribución sindical a la literatura, en este caso por parte de la UGT (2015), es un estudio que tenía como objetivo analizar la tarea de los DP 20 años después de la aprobación de la LODA. Un valor añadido de este estudio es que los datos son muy recientes. Hubo un alto grado de convergencia con los resultados de las investigaciones llevadas a cabo por los sindicatos que acabamos de presentar, sobre las limitaciones, los obstáculos y las propuestas de mejora para la prevención de riesgos laborales. El estudio de la UGT (2015) respaldó en gran medida estos hallazgos; por lo tanto, aquí solo se añadirán algunas otras aportaciones significativas o novedosas del estudio. Se enfatizó la complejidad del rol del DP, que progresivamente incluye habilidades más complejas como la comunicación (tratar con sus propios pares), la negociación (con los empresarios), el conocimiento legal (con abogados), la persuasión (con los inspectores), etc. El desarrollo de estas habilidades requiere una atención y apoyo por parte de la organización que los propios DP consideran que no están recibiendo. El compromiso del sindicato de priorizar la salud laboral puede ser puesto en entredicho. El DP también realiza la tarea fundamental de concienciar a los trabajadores sobre los peligros en el lugar de trabajo. Esto, como en estudios anteriores, se recalca a menudo. La UGT ve una fuerte contradicción en los trabajadores que «critican» los pocos logros en el campo de la salud laboral, cuando, al mismo tiempo, a menudo son ellos mismos los que descuidan esta área. La responsabilidad de la prevención de riesgos laborales recae en los DP; sin embargo, muchas de las limitaciones de las que se les culpa son, de hecho, responsabilidad de otros actores de la prevención de riesgos. Por ejemplo, para proteger sus propios intereses, la mutualidad atribuye el daño laboral al sistema de salud, o no reconoce las enfermedades laborales. Estos procedimientos son invisibles y son interpretados por los trabajadores como una falta de eficiencia por parte del DP. Este es un obstáculo psicológico importante asociado con los DP.

En base a estos antecedentes, a continuación se presentan los principales factores determinantes de la participación de los trabajadores en el sistema de prevención. Esta lista de factores externos e internos sustenta el análisis de los datos cualitativos de las entrevistas de nuestros estudios de casos:

- factores externos: factores macroeconómicos (mercado laboral, seguridad de empleo, poder de los trabajadores en sectores del mercado laboral, normas laborales y protección, flexibilidad, subcontratación); organización interna de procesos laborales, condiciones de trabajo, densidad sindical, sistemas de gestión de la SST, influencia del sector, efectos del tamaño de la empresa y los objetivos de gobernanza y normativa);
- factores internos: compromiso de la dirección con la participación de los trabajadores; compromiso de la dirección con la SST; apoyo sindical (interno y externo); y apoyo de la inspección del trabajo.

## 2 Métodos de investigación

La investigación española se realizó utilizando dos estrategias metodológicas principales: una revisión de la literatura y estudios de casos. El primero basó su análisis en el contexto nacional y el segundo en el método de investigación empírica.

Se realizó una búsqueda de la literatura en las siguientes grandes bases de datos bibliográficas: PubMed, PsycINFO, Sociological Abstracts, Social Sciences Citation Index, Scopus, PsycARTICLES y MEDLINE. A las referencias en inglés se les añadieron también publicaciones en español, con lo que también se realizaron búsquedas en Dialnet, ISOC y Scielo, y en resúmenes de los últimos 10 años de las siguientes revistas: *Seguridad y Salud en el Trabajo*, *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, *Mapfre Medicina*, *Medicina y Seguridad del Trabajo*, *Revista La Mutua*, *Revista de la Sociedad Española de Medicina y Seguridad en el Trabajo*, *Revista Internacional del Trabajo*, *Sociología del Trabajo*, *Cuadernos de Relaciones Laborales* y *Por Experiencia*. La mayoría de estas revistas están indexadas en las bases de datos bibliográficas mencionadas, pero como estas publicaciones tienen una gran afinidad por el tema en estudio, se optó por un análisis en profundidad de las mismas. La búsqueda de documentos incluyó los sitios web de la UE y las instituciones españolas que tienen más que ver con la prevención de riesgos en el lugar de trabajo: EU-OSHA, Eurofound, INSHT, Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), CC. OO. y UGT. Todos estos sitios web contenían recursos y otras publicaciones que no estaban incluidas en las bases de datos bibliográficas.

Se utilizó la revisión de la literatura realizada por los proyectos E-IMPRO y Epsare, que analizó la literatura en inglés y español entre 2003 y 2013, y la extendió al 2016 al tiempo que limitó la búsqueda al tema específico de la representación de los trabajadores en los sistemas de prevención. La revisión incluyó las palabras clave «representante de seguridad y salud», «comité de seguridad y salud», «delegado de prevención» y «participación de los trabajadores en el lugar de trabajo». Se dio prioridad a las referencias que contenían investigación empírica adecuada para nuestro tema de investigación. Se descartaron publicaciones legales que contenían simplemente resúmenes de legislación y no se consideraron referencias relacionadas con América del Norte y América del Sur.

Para la investigación empírica, se utilizó un método cualitativo. Se desarrollaron veintitrés casos de estudio a través de tres entrevistas en profundidad realizadas en los establecimientos que participaron en la ESENER-2, cada una con tres personas clave de las empresas. Para cada función clave relacionada con cuestiones de seguridad y salud en la empresa, se identificó a un entrevistado: uno del área de dirección, un «trabajador de referencia» (no necesariamente un representante) y un trabajador.

Se seleccionó un amplio abanico de entrevistados de dirección (el representante de empresa, RE): un director de recursos humanos, un director de SST, uno de los propietarios de la empresa y algunos cargos directivos de la línea de producción. Al preguntar quién estaba a cargo de la SST y quién era el interlocutor de los trabajadores en cuestiones de seguridad y salud, encontramos una amplia gama de perfiles, según fuera la organización interna de prevención de riesgos y el sistema de representación. La persona entrevistada para este perfil fue, en algunos casos, el DP, un técnico proporcionado por la dirección o una figura administrativa, dependiendo de la disposición interna de las responsabilidades de SST (véase la sección 5 a continuación). Las entrevistas se organizaron en seis secciones temáticas comunes: presentación personal; papel y años en la empresa; implicación y participación de los trabajadores; principales riesgos y gestión de la prevención de riesgos laborales; la eficacia de la participación y la prevención de riesgos de la organización; y finalmente, los factores determinantes de la prevención de riesgos laborales. Además de estas áreas comunes, cada perfil se abordó con preguntas específicas. Se preguntó a los DP o los trabajadores de referencia (en las empresas pequeñas) sobre la forma en que fueron elegidos o designados (según el sistema de representación interno) y sobre su relación con los directivos de la empresa y los trabajadores. Se le pidió al RE que presentara y describiera la empresa y sus principales características. Las entrevistas con los trabajadores fueron una especie de comprobación de la información proporcionada por el DP y el RE, ya que se recopiló información sobre la empresa y sus disposiciones para la participación y la prevención de riesgos, desde el punto de vista del trabajador.



## 2.1 El trabajo de campo

El trabajo de campo se desarrolló un mes y medio más de lo programado en un inicio. Este retraso puede explicarse por las dificultades para ponerse en contacto con las empresas y realizar las tres entrevistas por estudio de caso. Se encontraron dos tipos de problemas al realizar el trabajo de campo. El primero fue establecer contacto con la empresa y obtener su consentimiento para participar en la fase de investigación cualitativa de ESENER-2; el segundo estaba asociado a la realización de las tres entrevistas. En algunos casos, fue imposible entrevistar a las tres personas programadas en un inicio con el contacto de la empresa, y solo fue posible entrevistar a dos. En otro caso, la persona estaba ausente el día de la entrevista, pero fue posible realizar la entrevista por teléfono en otro momento <sup>(5)</sup>.

Además, en la mayoría de los casos, el entrevistador no pudo elegir a qué trabajadores entrevistar. El director de la empresa decidió quien debía ser entrevistado, independientemente de la idoneidad del trabajador para los objetivos de la investigación. En algunas empresas industriales, donde los principales riesgos laborales están en los talleres, la persona seleccionada para la entrevista fue un técnico administrativo. Los trabajadores entrevistados tenían solo conocimiento y experiencia de manera indirecta sobre los principales riesgos y estrategias de prevención de riesgos implementadas en el lugar de trabajo.

En muchos casos, fue necesario contactar a las empresas cuatro o cinco veces para la obtención de los permisos para realizar las entrevistas. En algunos casos, también fue necesario volver a la empresa varias veces porque uno de los entrevistados no estaba en la sede de la empresa el día programado para la entrevista.

## 2.2 La muestra

La muestra estuvo compuesta por 23 empresas, distribuidas por tamaño y sector tal como se indica en el cuadro 2.1.

**Cuadro 2.1 Empresas por tamaño y sector**

Tamaño del establecimiento (trabajadores)	Sector		
	Producción de bienes	Servicios privados	Servicios públicos
10-49	4	3	3
50-249	2	1	2
≥ 250	2	4	2

Las dificultades experimentadas al llevar a cabo el trabajo de campo explican las desviaciones de la distribución de muestra planificada en un inicio. La base de datos que proporcionó EU-OSHA se usó casi por completo. Todas las empresas con las que hubo contacto y se incluyeron en la muestra habían aceptado participar en la investigación de SST. El cuadro 2.2 ofrece más detalles sobre el producto o servicio específico de cada empresa de la muestra. La variedad de los sectores de producción y servicios de las empresas incluidas en la muestra es digna de mención. Además, la mayoría de las empresas pequeñas (10-49 trabajadores) del sector de producción eran subcontratadas. Como se explicará más adelante, esto es relevante para el análisis.

<sup>(5)</sup> Es bien sabido en la metodología de las ciencias sociales que una entrevista telefónica no da la misma calidad de resultados que una entrevista cara a cara; las entrevistas telefónicas tienden a ser más cortas y lograr menos profundidad. Como esto se refiere solo a un caso, la calidad del trabajo de campo, en su conjunto, no se vio afectada.

Cuadro 2.2 Principales características de los establecimientos incluidos en la muestra

Tamaño	Sector	Productos/servicios de la empresa	Número de trabajadores	Subcontratada	Número de identificación (entrevistas)
10-49	Producción de bienes	Fontanería industrial	10	Sí	1SRsi 1Esi 1Wsi
		Suelas de goma para zapatos	35	No	2SRsi 2Esi 2Wsi
		Plantas industriales eléctricas	30	Sí	3SRsi 3Esi 3wsi
		Tratamientos de agua en plantas industriales	20	Sí	4SRsi 4Esi 4Wsi
	Servicios privados	Reproducción animal	25	No	5SRsps 5Esps 5Wsp
		Distribución de libros	40	No	6SRsps 6Esps 6Wsp
		Agencia de turismo	16	No	7SRsps 7Esps 7Wsp
	Servicios públicos	Residencia de personas mayores	10	No	8SRspubs 8Espubs 8Wspubs
		Sistemas electrónicos para el aprendizaje de idiomas	11	No	9SRspubs 9Espubs 9Wspubs
		Centro de formación	12	No	10SRspubs 10Espubs 10Wspubs
50-249	Producción de bienes	Empresa de ingeniería reparación y logística	76	No	11SRmi 11Emi 11Wmi
		Fabricación de productos metalúrgicos	140	No	12SRmi 12Emi 12Wmi
	Servicios privados	Servicios financieros y de seguros	400	No	13SRmps 13Emps 13Wmps
	Servicios públicos	Integración laboral de personas con trastornos mentales	200	Sí	14SRmpubs 14Empubs 14Wmpubs

Tamaño	Sector	Productos/servicios de la empresa	Número de trabajadores	Subcontratada	Número de identificación (entrevistas)
		Investigación y formación en el sector de la salud	150	No	15SRmpubs 15Empubs 15Wmpubs
≥ 250	Producción de bienes	Fabricación de productos para empresas automotrices	325	No	16SRli 16Eli 16Wli
		Fabricación de productos para empresas automotrices	400	No	17SRli 17Eli 17Wli
	Servicios privados	Servicios financieros y de seguros	540	No	18SRlps 18Eblps 18Wlps
		Tabaco	1,200	No	19SRlps 19Elps 19Wlps
		Reparación y repuestos automotrices	1,300	No	20SRlps 20Elps 20Wlps
		Transporte urbano de pasajeros	761	No	21SRlps 21Elps 21Wlps
	Servicios públicos	Investigación y asistencia hospitalaria	590	No	22SRlpubs 22Elpubs 22Wlpubs
		Servicios hospitalarios	3 000	No	23SRlpubs 23Elpubs 23Wlpubs

Las principales características de las disposiciones en materia de SST en las empresas de la muestra se resumen en el cuadro 2.3 con una breve descripción cuantitativa. Para cada grupo de empresas (según el tamaño y la sucursal), el cuadro indica si la persona de referencia en materia de seguridad y salud para los trabajadores en cuestiones de SST es un representante o un técnico designado por la empresa, ya sea que se ocupe de cuestiones de SST de manera exclusiva o divida su tiempo de trabajo haciendo otras cosas (multitarea) y, finalmente, si los servicios de SST están subcontratados o no. Estos indicadores ofrecen una visión general del compromiso de la empresa con la SST y explican algunos de los principales puntos que ilustra el informe.

Tabla 2.3 Disposiciones generales en materia de SST

Tamaño	Sector	Referente de seguridad para los trabajadores		Tareas asignadas		Servicios de SST subcontratados
		Delegado de prevención	Técnico de Seguridad	Multitarea	Exclusivo de SST	
10-49	Sector de producción	0	4	4	0	4
	Servicios privados	0	3	3	0	2
	Servicios públicos	2	1	2	1	3
50-249	Sector de producción	2	0	0	2	0
	Servicios privados	1	0	0	1	1
	Servicios públicos	2	0	1	1	1
> 250	Sector de producción	2	0	0	2	2
	Servicios privados	4	0	0	4	3
	Servicios públicos	2	0	0	2	2

El cuadro 2.3 indica que la mayoría de las empresas, de todos los tamaños, subcontratan los servicios de SST. Por lo tanto, no es solo una estrategia empleada por empresas pequeñas. En cuanto a la persona de referencia para los trabajadores en cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, está claro que existe un DP cuando el marco normativo lo hace obligatorio. En las empresas pequeñas, la persona de referencia para los trabajadores es un técnico designado por la empresa, en la mayoría de los casos con solapamiento de tareas.

## 2.3 Fortalezas y debilidades de la muestra

La principal fortaleza de la muestra es que todas las empresas provienen de la base de datos de la encuesta ESENER-2. No se incluyó ninguna empresa externa o adicional, lo que realmente hace que esta investigación cualitativa sea un análisis en profundidad de la encuesta ESENER-2. Además, las empresas presentan un amplio abanico de actividades de producción, lo que garantiza una variabilidad sectorial de las disposiciones para la prevención de riesgos y los servicios de SST. Se evitó un sesgo basado en el predominio de un sector específico.

En términos de los objetivos de la investigación, la muestra tiene dos puntos débiles. En primer lugar, un gran número de empresas no tenía un sistema de representación. En segundo lugar, varias empresas percibieron un nivel de riesgos bajo o nulo. Esto fue cierto, sobre todo, para las empresas que pertenecen a los sectores de servicios privados y públicos. La falta de concienciación de los riesgos en el trabajo ha hecho, probablemente, que sea más difícil hablar sobre ellos y que no haya medidas de prevención adecuadas. La naturaleza inmaterial de sus riesgos y las dificultades en percibir riesgos psicosociales, junto con una idea generalizada de la SST como algo relacionado con la producción industrial y los problemas físicos, hace que, los entrevistados perciban como algo innecesario el hecho de tener un sistema de prevención de riesgos bien estructurado.

### 3 Cambio cuantitativo en la participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud laboral en España (datos de ESENER)

Para describir la participación de los trabajadores en el sistema de prevención de riesgos, es aconsejable tomar un enfoque cuantitativo para examinar los cambios en el número de los mismos durante los últimos años. Las encuestas de ESENER (2009 y 2014) pueden facilitar este enfoque y sirven también para comparar los países de la UE. Además, en esta sección se usarán también algunas fuentes específicas aparecidas en España, que han sido utilizadas para complementar la información. Se empezará con estos datos complementarios.

**Cuadro 3.1 Existencia de delegados de prevención en el lugar de trabajo por número de trabajadores del establecimiento o lugar de trabajo (tamaño)**

Sexta encuesta nacional de condiciones de trabajo 2007 (N = 6 833)	<b>Total (%)</b>	<b>1-10</b>	<b>11-49</b>	<b>50-249</b>	<b>≥ 250</b>
Sí	54,5	23,9	43,6	63,1	71,8
No	24,7	48,3	31,2	17,0	14,4
NS/NC	20,4	27,7	24,7	19,7	12,7
Séptima encuesta nacional de condiciones de trabajo 2011 (N = 6 833)	<b>Total (%)</b>	<b>1-10</b>	<b>11-49</b>	<b>50-249</b>	<b>≥ 250</b>
Sí	61,1	40,4	56,0	70,3	84,3
No	25,1	44,8	27,6	15,6	9,4
NS/NC	13,7	14,8	16,4	14,0	6,3

NS/NC: No sabe/No contesta.

Fuente: Encuesta nacional de condiciones de trabajo (2007, 2011), INSHT.

El impacto del desarrollo de la figura del DP en España se puede seguir a través de la Encuesta nacional de condiciones de trabajo <sup>(6)</sup> (ENCT) (Tabla 3.1). La encuesta refleja que, entre 2007 y 2011, aumentó el conocimiento de la figura del DP. En total, el número de trabajadores que respondieron de manera positiva creció del 54 % en 2007 al 61 % en 2011. Si consideramos la existencia de delegados por el tamaño de la empresa, hay un aumento en todos los grupos.

Es interesante observar que los grupos que con mayor frecuencia sufren discriminación en el mercado laboral (mujeres, jóvenes, inmigrantes y empleados con contratos temporales) indican tener menos conocimiento de la existencia de delegados en sus lugares de trabajo que el promedio de trabajadores. En la ENCT de 2011, en comparación con el 61 % de los encuestados que admitieron conocer el papel del DP en su empresa, las cifras fueron considerablemente más bajas para las mujeres (56 %), los jóvenes de 16-25 años (45 %), los inmigrantes (49 %) y personal temporal (50 %).

Aun así, de acuerdo con la ENCT (2011), la presencia de un DP por actividad económica es mayor en la industria manufacturera (79,4 %), seguida de la de construcción (64,3 %) y servicios (58 %); la frecuencia más baja se observa en el sector agrícola (32,5 %). Dentro de las ramas de la industria manufacturera, la mayor presencia se observa en las industrias químicas, de saneamiento y extracción (86,2 %) y en la metalúrgica (81,8 %).

<sup>(6)</sup> Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

Además, el INSHT realizó la Encuesta nacional de gestión de la seguridad y salud en las empresas <sup>(7)</sup> (ENGE) en 2009, con el objetivo de obtener información de los responsables de la empresa (véase el Cuadro 3.2). Esta es una fuente alternativa que permite que los empresarios encuestados se acerquen a la representación de los trabajadores.

**Cuadro 3.2 Existencia de delegados de prevención en la empresa**

N = 2 194	Número de trabajadores en la empresa					
	Total	≥ 10	10-49	50-249	250-499	≥ 500
Sí (%)	43,5	26,0	47,2	62,2	57,8	62,2
No (%)	56,5	74,0	52,8	37,8	42,2	37,8
Total	2 194	726	973	300	51	143

Fuente: INSHT (ENGE, 2009).

Al examinar los cuadros 3.2 y 3.3, la comparación debe hacerse con precaución, ya que los datos que contienen cubren diferentes rangos de tamaño en términos del número de trabajadores por empresa. En los datos de la ENGE (2009), las empresas en el rango de 1 a 10 trabajadores están sobrerrepresentadas, por lo que esta no es una base sólida para la comparación. Sin embargo, es interesante observar el fuerte contraste con los resultados de la ESENER-1 (Cuadro 3.3), donde se informó de mucha más presencia de DP en empresas de un tamaño similar. También es importante destacar el bajo porcentaje de empresas con menos de 10 trabajadores que tienen un DP según la ENGE en comparación con la ESENER-1. Esto revela mundos muy diferentes en términos de prevención de riesgos.

**Cuadro 3.3 ¿Tiene su establecimiento un delegado de prevención? Tamaño del establecimiento (España) (N =1 500)**

%	Número de trabajadores en la empresa				
	Total	10-19	20-49	50-249	250 +
Sí	70,0	63,7	74,7	82,3	90,6
No	29,9	36,3	25,1	17,7	9,1

Fuente: ESENER-1 (2009) EU-OSHA.

Los datos de ESENER-2 (Cuadro 3.4) permiten analizar las diferentes formas de participación (general o especializada) de los trabajadores y brindar información sobre el tamaño de la empresa y el sector de actividad. A continuación los siguientes cuadros reflejan un resumen de la situación en España.

<sup>(7)</sup> Encuesta nacional de gestión de la seguridad y salud en las empresas.

**Cuadro 3.4 Existencia de delegados de prevención en la empresa, por tamaño Centro de trabajo con 5 o más trabajadores (N = 3 162)**

DP	Número de trabajadores en la empresa				
	Total	5-9	de 10 a 49 trabajadores	de 50 a 249 trabajadores	250 +
Sí (%)	49,9	41,1	55,0	81,3	94,8
No (%)	48,4	57,1	43,3	17,9	4,7
Total	3 162	1 671	1 231	229	31

Fuente: ESENER-2 (2014), EU-OSHA (2011) e INSHT (2015a).

El cuadro 3.5 refleja las formas de representación y participación de los trabajadores según el tamaño de la empresa. En general, encontramos que cuanto mayor era el tamaño de la empresa, más elaboradas y adecuadas a la normativa eran las formas formales e indirectas de participación. La gran mayoría de empresas grandes tenían un DP y un CSS. En las empresas pequeñas, esto no era tan común y las cifras estaban por debajo de la media. En cuanto a las empresas medianas, cabe señalar que en España existe un requisito legal para un DP en las empresas con más de 50 trabajadores. Tal como indica el cuadro 3.5, esta norma solo la cumple el 68,9 % de las empresas en el rango de 50-249 trabajadores. En cuanto al grado de participación de los trabajadores en el diseño de medidas relacionadas con la valoración de riesgos y la prevención de riesgos psicosociales, las empresas pequeñas tienden a alcanzar niveles altos, a veces incluso más altos que las empresas medianas y grandes, que presumiblemente tienen medios de participación más elaborados y formales. Las respuestas de estas empresas en la ESENER contrastaron con los datos emergentes en el análisis cualitativo de nuestros casos, donde las empresas pequeñas reflejaron un grado de participación menor de los trabajadores. Sucede algo similar con el tema de la formación. En cuanto al nivel de debate sobre cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud, se observa que hay mayor variedad e intensidad a medida que aumenta el tamaño de la empresa.

**Cuadro 3.5 Formas de representación de los trabajadores y su participación por tamaño del establecimiento (%)**

Formas de representación de los trabajadores	Todos	5-9	10-49	50-249	> 250
Un comité mixto consultivo, foro de trabajadores u organismo equivalente	34,4	22,3	41,1	78,8	93,4
Una representación sindical conocida	25,8	15,7	32,5	62,7	89
Un delegado de prevención	50,8	41,8	56	82	95,3
Comité de seguridad y salud	19,6	10,8	20,5	68,5	95,7
Trabajadores que participan en el diseño de las medidas derivadas de una evaluación de riesgos	81,7	85,7	77,6	76	80,4

Formas de representación de los trabajadores	Todos	5-9	10-49	50-249	> 250
Los trabajadores tienen una función en el diseño de medidas para prevenir riesgos psicosociales	63,8	66	60,9	62,2	73,8
La dirección y los representantes de los trabajadores tratan con frecuencia cuestiones de seguridad y salud	48,3	43,9	46,3	68,9	87,8
Los DP o los representantes en materia de seguridad de los trabajadores reciben formación durante el horario de trabajo	81,9	83,6	78,9	84,4	92,7
Las cuestiones relativas a la seguridad y la salud se debaten en las reuniones de personal o de equipo	48	43,5	49,9	67,2	82

Fuente: ESENER-2 EU-OSHA.

El cuadro 3.6 examina las formas de representación de los trabajadores teniendo en cuenta el sector de actividad. Los sectores que estaban por debajo del promedio en todas las formas de representación fueron la agricultura, la silvicultura y la pesca; el comercio, el transporte, la hostelería, y el ocio; la tecnología de la información, las finanzas, el sector inmobiliario y los servicios científico-técnicos o personales; la educación, la sanidad y el trabajo social. Los sectores con los niveles más altos de representación fueron la industria manufacturera y la administración pública. En este último sector, dada la gran cantidad de centros de trabajo, hay muchos DP y delegados en el lugar de trabajo.

Cuadro 3.6 Formas de representación de los trabajadores y su participación por sector (%)

Formas de representación de los trabajadores	Todos	Agricultura, silvicultura y pesca	Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	Industria manufacturera	Comercio, transporte, hostelería y ocio	Tecnología de la información, finanzas, sector inmobiliario y servicios científico-técnicos o personales	Administración pública	Educación, sanidad y trabajo social
Un comité mixto consultivo, foro de trabajadores u organismo equivalente	34,4	21,6	38	45,9	28,4	34,7	57,2	38,6
Un representante de un sindicato conocido	25,8	15,6	27,5	35,8	20,3	25,4	53,7	29,9
Un delegado de prevención o un representante	50,8	49,3	56,9	60,5	46,9	48,8	58,6	51,4



Formas de representación de los trabajadores	Todos	Agricultura, silvicultura y pesca	Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	Industria manufacturera	Comercio, transporte, hostelería y ocio	Tecnología de la información, finanzas, sector inmobiliario y servicios científico-técnicos o personales	Administración pública	Educación, sanidad y trabajo social
--	-------	-----------------------------------	--	-------------------------	---	--	------------------------	-------------------------------------

en materia de seguridad

Comité de seguridad y salud	19,6	12,3	22,8	21,8	16,2	18,5	51,8	21,9
-----------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------

Fuente: ESENER-2 (2014). EU-OSHA.

El cuadro 3.7 muestra una comparación entre la UE y España sobre cuán bien establecidas están las formas de participación y representación de los trabajadores en el sistema de prevención de riesgos. En España, predomina el modelo dual de participación, en el que hay representantes de personal y DP. Esto hace que el porcentaje de representación general sea más alto que la media de la UE. Sin embargo, el porcentaje de empresas en España con un DP especializado es, en su conjunto, menor que en Europa. Lo mismo ocurre con los CSS. Además, los dos puntos siguientes, que se muestran en el cuadro 3.7, indican que, en España, el grado de diálogo y la medida en que se abordan los problemas de prevención son considerablemente inferiores a la media europea. Esta falta de debate y diálogo entre los trabajadores, sus representantes y la dirección de la empresa puede ser indicativo de un sentimiento generalizado por parte de los DP de que el modelo de prevención no se implementa de forma efectiva o la prevención no está plenamente reconocida en muchas empresas españolas. Estos resultados reflejan las principales diferencias entre España y la EU-28. Para otras áreas que cubre la ESENER-2, como la participación de los trabajadores en la evaluación de riesgos, el diseño de medidas de prevención para riesgos psicosociales o la posibilidad de formación durante las horas de trabajo, las diferencias entre España y la UE no son significativas.

**Cuadro 3.7 Formas de representación de los trabajadores y su participación Comparación entre la EU-28 y España (%)**

Formas de representación de los trabajadores	EU-28	España
Un comité mixto consultivo, foro de trabajadores u organismo equivalente	26,1	34,4
Una representación sindical conocida	19,1	25,8
Un DP o representante de los trabajadores en materia de seguridad	58,3	50,8
Un CSS	21,3	19,6
La dirección y los representantes de los trabajadores tratan con frecuencia cuestiones de seguridad y salud	59,3	48,3
Las cuestiones relativas a la seguridad y la salud, ¿se debaten en las reuniones de personal o de equipo?	64,5	48,0

Fuente: ESENER-2 (2014). EU-OSHA.

### 3.1.1 Principales características de la gestión de prevención de riesgos en empresas españolas según la ESENER-2: análisis cuantitativo en comparación con la UE

El objetivo de esta sección es destacar algunas características del sistema de prevención de riesgos laborales en base a la ESENER-2. Compararemos los valores de España con los de la UE para algunos de los temas más relevantes Cuadro 3.8). Esta sección no pretende realizar un análisis exhaustivo de la gestión del sistema de prevención en las empresas, sino señalar algunas áreas con potencial de mejora del caso español, que pueden entorpecer la buena participación de los trabajadores y sus representantes <sup>(8)</sup>.

**Cuadro 3.8. El sistema de prevención de riesgos laborales en España. Áreas de superioridad en comparación con la media de la EU-28 (%)**

Áreas	EU-28	España
Razones que motivan a las empresas a gestionar la SST: cumplimiento de las obligaciones jurídicas	85,4	90,5
Razones que motivan a las empresas a gestionar la SST: cumplimiento de las expectativas de los trabajadores	78,7	75
Principales dificultades para la gestión de la seguridad y la salud	EU-28	España
Falta de tiempo o de personal	25,5	29,7
Falta de dinero	22,6	25,8
Falta de sensibilización de los directivos	12,2	21,7
Falta de sensibilización del personal	17,7	30
Factores de riesgo en la empresa	EU-28	España
Posturas que causan cansancio o dolor	55,6	79
Elevación o desplazamiento de personas o cargas pesadas	47,3	54,4
Movimientos repetitivos de manos y brazos	51,7	59,9
Riesgo de accidentes con máquinas	48,3	50,7
Mayor riesgo de resbalones, tropezones y caídas	36,2	44,2
Evaluaciones de riesgos realizadas principalmente por	EU-28	España
Personal interno	47	12,1
Proveedores de servicios externos	39,9	77,9

Notas: Base UE: total de empresas de la EU-28. Base España: total de centros de trabajo (N = 3 162).  
Fuente: ENGE, ESENER-2 (2014), EU-OSHA e INSHT (2015a).

<sup>(8)</sup> Pueden obtenerse datos complementarios del sitio web de EU-OSHA (<https://osha.europa.eu/en>)

En un breve vistazo, se pueden extraer tres resultados principales del cuadro 3.8. El primero es que existe un mayor porcentaje de empresarios españoles cuya principal motivación para llevar a cabo la prevención radica en el cumplimiento de la ley; la presión legal externa no es el mejor punto de partida para crear un sistema de prevención más comprometido con los trabajadores.

El segundo resultado observado fue la presencia de grandes dificultades entre los empresarios españoles de la UE para implementar medidas de prevención de riesgos. Estas dificultades se notificaron en muchos de los aspectos considerados (falta de tiempo, presupuesto, sensibilización, apoyo técnico). Las dificultades también se derivan del bajo nivel de sensibilización sobre la prevención de riesgos entre los trabajadores. España es uno de los países europeos donde la falta de sensibilización de los trabajadores se ve como un obstáculo de primer orden para los avances en prevención. Lo mismo sucedió entre los empresarios: España ocupa el cuarto lugar entre los cinco países europeos que consideran que esta falta de sensibilización es una «gran dificultad» para la implementación de medidas de prevención de riesgos (Turquía, los Países Bajos y Bélgica también informan sobre las dificultades por falta de sensibilización). Así pues, existe un alto uso de servicios externos de prevención para llevar a cabo evaluaciones de riesgos: una situación vinculada, como hemos visto anteriormente, a una menor prevención interna por parte de la empresa. El tercer y último resultado digno de mención es la importancia de los riesgos físicos; en España, el porcentaje de riesgos físicos excede el promedio de la EU-28.

## 4 Funcionamiento y dinámica de participación en empresas grandes y medianas: características cualitativas

En este capítulo se examinará con mayor detalle el papel de la representación. El objetivo es identificar la aplicación de las áreas de acción que reconoce el marco normativo para el DP de los trabajadores en las grandes empresas. Tal como se explicará detalladamente en capítulos posteriores, la Ley española establece que las empresas con menos de 50 trabajadores deben tener un DP elegido entre los representantes sindicales. Las empresas con menos de 50 trabajadores también deben tener un CSS. Determinadas funciones deben ser implementadas por los DP, tales como identificar los riesgos, proporcionar información a los trabajadores, etc. En este capítulo se explica cómo y en qué contextos se llevan a cabo dichas funciones.

### 4.1 El papel del delegado de prevención

El papel de representante en materia de seguridad y salud lo desempeña el delegado de prevención, que participa activamente en los comités de empresa y es el representante responsable de la seguridad y la salud dentro del comité de empresa. El delegado es el punto de referencia para los trabajadores en lo que se refiere a cuestiones de SST, y también es el responsable de escuchar a los trabajadores, detectar los problemas de SST y notificarlos al CSS.

#### 4.1.1 Selección del delegado de prevención

La Ley española especifica que el delegado de prevención debe ser designado por y entre los representantes de personal. Esto significa que los candidatos a DP normalmente procederán de las filas de los sindicatos, sin intervención de la dirección. Debido a la naturaleza y tamaño de las empresas que integraron nuestra muestra de estudio, contactamos principalmente con los sindicatos UGT y CC. OO. El hecho de formar parte de un sindicato otorga al DP mayor influencia al formular quejas o negociar condiciones para realizar su trabajo. En el caso 17, el DP explicó que el sindicato estaba intentando aumentar las horas de representación. Expuso que esta propuesta podría mejorar la eficacia de los representantes, puesto que les permitiría mejorar las labores de supervisión.

Hay dos sindicatos (CC. OO. y UGT) que suelen presentar candidatos, aunque, en una empresa pública, identificamos a un candidato que no contaba con el apoyo de los sindicatos. El marco normativo insta a que sean los trabajadores los que elijan a su DP entre los representantes del personal. Sin embargo, en las entrevistas realizadas, pudimos identificar al menos un centro en el que el DP había sido «sugerido» por la empresa: «Pensaron que yo podía desarrollar satisfactoriamente esas tareas» (20SRlps).

#### 4.1.2 Evaluación de los riesgos

Los DP tienen un papel fundamental en la detección de los riesgos en las grandes y medianas empresas. La importancia del DP queda plasmada en diversos fragmentos de las entrevistas cualitativas, como por ejemplo:

*La empresa funcionaría mucho peor si mi papel como representante en materia de seguridad no existiera.*

22SRlpubs

*Somos los ojos de la empresa en lo que a las cuestiones de seguridad se refiere.*

20SRlps

Estos fragmentos demuestran que los DP están convencidos de que los trabajadores conocen y valoran su papel dentro de la empresa. Para los DP, la estrecha relación que tienen con los trabajadores se debe a que se conocen entre ellos. Estas afirmaciones eran habituales en las empresas de tamaño medio y en algunos casos estaban asociadas a un rechazo de figuras consultivas de SST externas: «Sería más difícil para los trabajadores acudir a una persona desconocida para plantear sus preguntas o problemas». (20SRlps). Por otra parte, algunos de los trabajadores entrevistados no sabían quién era su DP o cuáles eran sus funciones. Por ejemplo, el entrevistado 22WRlpubs hacía referencias al

sindicato pero solo lo asociaba a la defensa de los derechos laborales y no a las cuestiones de SST. En otra empresa, el trabajador entrevistado sugirió que los trabajadores no se sentían representados por el DP. Este trabajador opinaba que sería una buena idea desvincular la representación de los trabajadores del CSS, y sugería que existiera una unidad de prevención dentro del departamento de recursos humanos, el cual debería hacerse cargo de la gestión en materia de SST.

Por lo general, los DP utilizaban la observación directa y la comunicación directa con los trabajadores como herramienta principal para identificar los riesgos. Hemos escuchado, a lo largo de las entrevistas, que cuando un trabajador tiene una necesidad o identifica un riesgo, se lo comunica al DP, y este a su vez informa a la dirección en una de las reuniones del comité de SST: «Mi función principal consiste en identificar posibles riesgos a través de la observación directa o de la conversación con los trabajadores» (15SRmpubs). Los DP utilizaban además otras estrategias para identificar riesgos: en algunas empresas, los DP celebraban asambleas con los trabajadores; en otras, llevaban a cabo simulacros (p. ej., simulacros de incendios) para identificar e informar a los trabajadores sobre los riesgos; también impulsaban exposiciones informativas itinerantes sobre SST por varios departamentos de la empresa.

En general, la función de los DP consiste en buscar soluciones a los problemas de los trabajadores, y también en comunicar las deficiencias y mejoras a la empresa. Algunas cuestiones no pasan por el CSS porque son muy obvias y sencillas. El DP informa directamente al trabajador sobre estas cuestiones. Cuando se llevan a cabo evaluaciones de riesgos, el comité transmite el riesgo que ha sido comunicado por los trabajadores. Una vez identificado, este riesgo se analiza y se establece una medida para solucionarlo en el plazo de un año. En las reuniones del CSS, se debate sobre las cuestiones que han sido resueltas y las que no. La comisión también puede poner de relieve un problema, por ejemplo cuando la empresa transmite información obtenida durante una evaluación de riesgos.

El objetivo principal de este análisis es identificar el contexto en el que tienen lugar las formas de representación de la implicación y participación de los trabajadores en materia de SST. Hemos identificado los sistemas a través de los cuales los trabajadores participan directamente en la evaluación de riesgos en las grandes empresas. Sin embargo, hemos detectado en estos mecanismos algunos puntos débiles.

Puede afirmarse que este modo de actuar no siempre es eficaz; hay riesgos que los trabajadores no suelen identificar o que resultan difíciles de comunicar debido a su naturaleza. Algunos DP han declarado que algunos riesgos laborales, especialmente los riesgos psicosociales, no suelen preocupar a los trabajadores: «Los trabajadores solo comunican los riesgos cuando la situación es grave» (22SRlpubs). Varios DP han destacado este tipo de riesgos, señalando que son difíciles de detectar, incluso por los propios DP, y que es difícil que las empresas los acepten. También cuestionan que la propuesta para estudiar este tipo de problemas siempre recaiga sobre ellos.

En un par de empresas, los DP se han centrado en el fin de estos procesos. En otras palabras, algunos DP han manifestado que el principal problema que encuentran en la evaluación de riesgos es la transmisión de la información de vuelta hacia los trabajadores. Se obtiene información de los trabajadores pero no se les vuelve a informar a posteriori, ya sea en forma de resultados de encuestas, evaluaciones o informes, etc. Se puede afirmar, por lo tanto, que estos mecanismos son meramente consultivos y no implican la participación de los trabajadores. También hemos identificado la existencia de vías abiertas a la participación. 23ERlpubs explicó que «las herramientas de participación están establecidas por la Ley, pero los canales de participación son más flexibles: si un trabajador cualquiera se dirige directamente a dirección para informar sobre un riesgo, obtendrá una respuesta». Los representantes de la dirección y, por lo tanto, los técnicos de prevención, identifican estas formas directas por encima de todo. En este caso, el discurso recogido a través de las entrevistas muestra a las empresas como entidades abiertas al diálogo y receptivas a las demandas. Esta posición puede interpretarse como una apertura de nuevos canales de participación de los trabajadores, pero, por otro lado, también es posible prever que debilite la participación del representante, al desacreditar la figura del DP y su función en la empresa: «Cuando se implica a sindicatos y representantes, la toma de decisiones se eterniza», según afirma 16Eli.

Las empresas grandes cuentan además con un servicio de prevención de riesgos interno, que proporciona todos los servicios periódicos, tales como formación básica y específica, evaluación de la prevención de riesgos (anualmente) y un plan de prevención de riesgos, así como servicios que se

necesitan de forma esporádica para hacer frente a emergencias. El DP tiene una comunicación directa y frecuente con este servicio; en la mayoría de los casos esta relación es satisfactoria, aunque en casos aislados el servicio de prevención no comparte información con el DP. En algunos casos, no se comunican al DP todas las actividades promocionadas por la dirección en materia de SST, formación, campañas, etc. En los casos más conflictivos, en los que el servicio de prevención no atiende a las demandas de los DP o los representantes sindicales, estos solicitan una inspección de trabajo a las autoridades públicas. Aunque, por lo general, las personas entrevistadas trataron de transmitir que la relación entre la dirección y el DP era buena, nosotros percibimos que en algunos casos esta era una relación tensa; la dirección la acepta a causa del marco legal que regula la relación sindical y las relaciones laborales. Se detectaron en los entrevistados escasos indicios de una profunda concienciación sobre la importancia de la implicación y participación de los trabajadores en la mejora de la SST.

Otro aspecto que debe tenerse en cuenta en el caso de las grandes y medianas empresas es que, según la Ley, cuanto mayor sea la empresa, mayor número de DP debe tener. En la mayoría de las empresas percibimos una buena relación entre los DP. Incluso cuando hay miembros de distintos sindicatos la comunicación es muy fluida. Se reúnen semanalmente para intercambiar información y preparar las reuniones del CSS. Por otra parte, parece que haya menos coordinación con los DP de las empresas contratadas y subcontratadas, según afirmó un DP. El DP 23SR|pubs, que pertenece a una empresa con varios centros, describe una experiencia similar. Los distintos DP del mismo centro tienen entre ellos una relación estrecha, pero no tienen relación alguna con los DP de los otros centros.

Aunque nuestra intención es centrarnos en la participación indirecta de los trabajadores, nuestros hallazgos incluyen también algunas prácticas de participación directa, dado que en algunas empresas los trabajadores suelen usar el sistema informal directo de comunicación de riesgos. Aquí estamos hablando de la comunicación cara a cara entre los trabajadores y la dirección, como ya hemos visto, en relación con el servicio de prevención de los trabajadores: «Cuando yo o alguno de mis compañeros tenemos un problema de seguridad, normalmente nos dirigimos a la persona designada por la empresa; raramente recurrimos a nuestro representante en materia de seguridad» (15Wmpubs). Hemos encontrado que en muchas empresas se ha fomentado la comunicación en línea, y los representantes de los trabajadores o el DP tienen su propio correo electrónico destinado a la identificación de riesgos. Sin embargo, los trabajadores raramente utilizan estos buzones de correo electrónico. En las empresas en las que los trabajadores utilizan el correo electrónico del DP, aparece una barrera significativa. Según explica un trabajador de una empresa pública, estas vías no son anónimas, y desde su punto de vista esto constituye una barrera a la participación real de los trabajadores porque temen posibles represalias.

### **4.1.3 Comités de seguridad y salud mixtos**

La Ley española establece que las empresas de más de 50 trabajadores deben tener un CSS. El CSS estará formado por los DP, por un lado, y por el empresario y/o sus representantes, en un número igual al número de DP, por el otro. En algunos casos, los CSS tienen comisiones específicas (de formación, evaluación de riesgos, etc.), pero los trabajadores no participan formalmente en ellas. Por lo tanto, se puede concluir que la participación de los trabajadores en los CSS está vinculada a la actividad del DP. Es debido a esto que los DP entrevistados se perciben a sí mismos como el nodo principal de comunicación entre la dirección y los trabajadores. Sin embargo, lo cierto es que en algunas empresas los trabajadores no comparten esta visión y no se sienten representados por ellos.

Las reuniones de los CSS sirven para transmitir la información relativa a la seguridad y la salud. Según la Ley, debe celebrarse por lo menos una de estas reuniones cada tres meses. Sin embargo, como se dijo en las entrevistas, algunas empresas van más allá de los requisitos establecidos por la Ley en virtud de un acuerdo interno y celebran estas reuniones con mayor frecuencia o bien solicitan una reunión extraordinaria cuando surge alguna cuestión urgente.

Algunos de los entrevistados expresaron un interés real en tener un CSS en el que pudiera estar representada toda la empresa; 22SE|pubs explicó que en su empresa tienen a representantes de los distintos departamentos (enfermeros, médicos, etc.), un director de mantenimiento, un director de recursos humanos y el jefe del servicio de prevención. Esta estructura, según dijo, facilita la detección y gestión de los riesgos. Por otro lado, la Ley española también establece que los trabajadores con

formación específica o con información sobre cuestiones específicas pueden participar en una reunión con voz pero sin voto, aunque ninguno de los entrevistados hizo referencia a esta posibilidad.

Los DP perciben su participación en el CSS como esencial. Los DP presentan en el CSS los problemas que los trabajadores les han transmitido, y realizan un seguimiento de los mismos, puesto que, según 16SRli, «a menudo es necesario recordárselos» a la empresa. En las grandes empresas, el planteamiento de las cuestiones de SST se percibe a menudo como una batalla entre dos bandos: los que están expuestos a los riesgos (los DP y los trabajadores) frente a los responsables de implantar una solución (la empresa y los directivos de SST). Este modo de entender la SST en las grandes empresas fue descrito por los DP en varias entrevistas como una relación de solidaridad y, por lo tanto, la relación entre los DP y los trabajadores se entiende como una complicidad: «No quiero enfrentarme con un compañero o compañera de trabajo porque no utilice su equipo de protección personal» (16SRli).

#### **4.1.4 Relaciones con los técnicos de prevención**

En las grandes y medianas empresas hay departamentos de recursos humanos que se encargan de las tareas de prevención de riesgos laborales. Sus técnicos se ocupan de la gestión de la prevención de riesgos. Algunas de ellas tienen un servicio de prevención, y otras, como en el caso 15, no tienen su propio departamento de prevención; sin embargo, esta empresa cuenta con tres técnicos de SST por lo que puede decirse que tiene sus propias figuras de SST. En algunas empresas, los técnicos de prevención participan en el CSS con voz pero sin voto.

Los DP, como representantes de los trabajadores en materia de SST, están obligados a tener una relación más estrecha con los representantes de la empresa: «Soy el nexos con el técnico de prevención de riesgos laborales de la empresa» (20SRlps). Esta relación es muy positiva en algunos casos, pero también puede ser conflictiva.

En la mayoría de los casos hemos constatado una buena relación entre los DP y el servicio de prevención porque a veces, tal como afirmó un técnico de prevención, «hay una comunicación diaria entre nosotros» (19SElps). En otros casos, tanto los representantes de los trabajadores como los de la empresa, declararon que existían dificultades de entendimiento entre ellos, tal como afirmó 16SRli cuando hablaba de la comunicación con el nuevo técnico: «corremos el riesgo de perder la comunicación».

#### **4.1.5 Fomentar las investigaciones o denuncias**

En algunos casos, los entrevistados afirmaron que su empresa cumplía la ley en cuanto a la participación de los trabajadores, e incluso excedía los requisitos legales. Este punto de vista procedía con mayor frecuencia del discurso del personal directivo que de los trabajadores, y también era más frecuente en las entrevistas a trabajadores que en las realizadas a DP. Se identificaron contradicciones importantes en cuanto a la perspectiva sobre la estrategia de la empresa en materia de SST, entre los trabajadores y sus respectivos DP.

Sin embargo, cuando los DP no reciben una respuesta a sus demandas por parte de la empresa, recurren a presiones externas: una denuncia ante la inspección de trabajo.

Podemos identificar el uso de este tipo de presión en los casos en que el DP denuncia una débil aplicación de la ley. En una de las empresas, el DP estimaba que el establecimiento solo aplicaba un 35-40 % de la ley. Esta situación había obligado al DP a denunciar a la empresa:

*Realmente, ¿qué porcentaje de la Ley de prevención de riesgos laborales se aplica en la empresa? Esto es lo básico, ¿no? Sin duda, yo le diría que: un 35 o un 40 %, y para combatirlo [...] a veces tienes que denunciarles.*

17SRli

Por otra parte, también se denuncian a la inspección de trabajo los temas que no han sido resueltos en el CSS. Una de las empresas menciona un problema de acoso que no pudo resolverse en el CSS y fue denunciado ante una instancia externa. En otro caso, la empresa rechazó reconocer una cuestión de malos olores como un problema laboral y, ante esa situación, los representantes presentaron una queja ante la inspección de trabajo. Cabe señalar que la pertenencia del DP a un sindicato aumenta la presión sobre la empresa en este tipo de situaciones.

No obstante, ejercer presión sobre la empresa no siempre produce resultados favorables. El DP de una empresa explicó que, tras calcular un coeficiente de fatiga durante una sesión de evaluación técnica, la empresa redujo el descanso de los trabajadores, de 10 minutos por hora a un único descanso de 10 minutos por turno de trabajo. El sindicato recurrió la decisión ante los tribunales pero, puesto que esta estaba respaldada por pruebas técnicas y se ajustaba a la ley, perdió el caso.

## 4.2 Factores determinantes

### 4.2.1 Factores determinantes externos

En las grandes y medianas empresas, la SST se aborda a menudo como un requisito que debe cumplirse por ley. En el discurso de los representantes de las empresas puede comprobarse que las empresas prefieren abordar la SST desde una perspectiva totalmente técnica, al margen de los sindicatos y la participación de los trabajadores. 11SRmi verbaliza esta idea: en opinión de este entrevistado, la empresa no habría propuesto la figura del DP de no haber estado obligado por ley. «El DP solo genera problemas» (11SRmi). En las entrevistas, los representantes de la dirección insisten en que las grandes empresas están preocupadas por los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Sin embargo, aparentemente se refieren a los aspectos legales de esta gestión. Los representantes de la dirección muestran poco interés en la participación y colaboración real de los trabajadores en la identificación de los riesgos laborales. Es por este motivo que, como se ha señalado anteriormente, algunos representantes de empresas afirman abiertamente que la implicación de los trabajadores es una pérdida de tiempo. En relación con esta idea, algunos DP piensan que el factor determinante más importante es la rentabilidad económica: si no hay una repercusión económica evidente, las empresas se muestran reticentes a implementar medidas de prevención.

La muestra del estudio incluye una amplia tipología de empresas. La empresa 19 es una filial de un grupo multinacional; según sus directores, la prevención y seguridad es tan solo una exigencia incluida en el convenio colectivo. La empresa tiene su propio servicio de prevención, y este servicio se ocupa de todos los establecimientos que la empresa tiene en España. Esta empresa cuenta también con DP locales que trabajan específicamente en cada uno de los establecimientos, aunque la sede central (situada en Bristol, Reino Unido) coordina todos los recursos. La sede central también establece los criterios para los programas de SST. Los casos 20 y 11 presentan situaciones similares: su organización territorial del trabajo dificulta que se establezcan relaciones más estrechas entre los trabajadores y la dirección; según 11Emi, ser una sucursal significa tener responsabilidades pero carecer de capacidad ejecutiva (esta última recae exclusivamente en el director general). Es por este motivo que 20SRlps se considera a sí mismo como el nodo principal de comunicación entre la dirección y los trabajadores. También hemos detectado este problema de coordinación en una empresa muy grande que tiene varios centros. Consecuentemente, se deduce de las entrevistas que los centros actúan de forma independiente en lo que a la gestión de riesgos se refiere. No obstante, observamos que la empresa pública que entrevistamos había adoptado una postura diferente. En tanto que empresa pública, experimenta muchos cambios a nivel de dirección. Estos cambios directivos tienen un impacto sobre los distintos departamentos. Cada nuevo director introduce nuevos protocolos, que implican un cambio en la gestión de riesgos. 20SRlps considera que su puesto debería gozar de mayor autonomía y capacidad de toma de decisiones económicas. Debería ser un departamento que no dependiera de dirección, lo que evitaría el cambio constante de protocolos.



Uno de los DP hace referencia al papel que juegan las mutuas; explica que las mutuas ponen muchos obstáculos a la investigación de accidentes, y que, sin una investigación, es imposible identificar qué tipo de medidas se deben implementar para aumentar la seguridad en el lugar de trabajo.<sup>9</sup>

La cantidad de formularios e informes que las empresas deben rellenar y elaborara para cumplir los requisitos legales es un factor importante. Además de lo que esto implica en términos de horas de trabajo, lo más relevante es que acaba creando una cultura de la prevención basada principalmente en tareas administrativas. Es relativamente habitual, especialmente en las pequeñas empresas, que el trabajador responsable de las tareas de prevención tenga un perfil administrativo.

El rol de los contratistas y subcontratistas es otro factor determinante importante, que se traduce en un problema en ambos sentidos. Por un lado, si consideramos una empresa en su rol como subcontratista, podremos apreciar que la relevancia del sistema de prevención de riesgos depende más de lo estricto que sea el control por parte del contratista principal que de la importancia que la dirección de la empresa subcontratada otorgue a esta cuestión. Por otro lado, si consideramos una empresa en su rol como contratista, apreciaremos que, a pesar de disponer de protocolos, no podrá verificar siempre el cumplimiento de los mismos por parte de la empresa subcontratada.

Las demandas externas aumentan la presión sobre los trabajadores. Los modelos organizativos y los sistemas de producción tales como el denominado *justo a tiempo* son una fuente de riesgo para la salud mental. En algunas empresas, el escenario de crisis intensifica el efecto de este factor. Por ejemplo, una de las empresas, el caso 17, transmite esta presión a los trabajadores a través de un sistema de producción *justo a tiempo*. Este sistema constituye la principal fuente de riesgo psicológico. Los trabajadores no realizan los controles de seguridad de las máquinas adecuados debido a que tienen que cumplir las exigencias de producción. Además, las demandas externas afectan a la actuación del DP porque la presión que reciben los trabajadores impide que se pueda desarrollar una comunicación eficaz con ellos.

Este escenario de crisis (privatización más reducción del consumo) también tiene efectos en dos sentidos, lo que constituye otro factor determinante externo importante. En primer lugar, reduce la predisposición de la empresa para negociar mejoras en materia de SST; en segundo lugar, el estrés y la presión afectan a la salud de los trabajadores:

*Estamos viviendo un momento delicado a muchos niveles [...] el mercado es como es; aquí la exigencia es cada vez mayor y tenemos casos susceptibles de mala salud.*

19SRlps

Además, en periodos de crisis (una crisis general y quizá también una crisis específica de la empresa), se anteponen los objetivos empresariales a la prevención de riesgos, según 19SRlps. Por ejemplo, la empresa 19 lanza campañas de prevención basadas en hábitos saludables fuera de la empresa (actividad física, alimentación, etc.), pero desatiende la acción dentro de la empresa. Este tipo de acciones internas suelen ser más caras y sobre todo son difíciles de implementar sin cambiar la tasa de producción o la estructura de costes.

#### **4.2.2 Factores determinantes internos**

Algunos de los factores determinantes principales están relacionados con características de la empresa, como su tamaño, la localización o el tamaño de sus establecimientos. Las pequeñas empresas muestran más deficiencias para aplicar las leyes y establecer protocolos. Además, la representación y la participación de los trabajadores encuentran muchas dificultades, por lo menos en España. En empresas más grandes con un gran número de establecimientos, esto quizá esté relacionado con una falta de coordinación entre la oficina central y los diferentes centros de trabajo.

---

<sup>(9)</sup> Las mutuas son asociaciones privadas que colaboran con la Seguridad Social. Están implicadas en la gestión de las prestaciones económicas y la atención médica, incluida la rehabilitación, como por ejemplo un seguro de la seguridad social frente a las consecuencias de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como en abordar sus causas.

Esta situación también podría causar una distribución desigual de los recursos de prevención y la implementación de protocolos.

Otro factor relevante es la composición del personal. Esto está ampliamente identificado en la literatura sobre SST (p. ej. Santamaría y otros, 2006; Cioni y Savioli, 2012). Cuando una proporción significativa de los trabajadores son temporales, la participación de los trabajadores en la SST resulta más difícil. El hecho de que los trabajadores temporales tienen tasas de accidentalidad más altas ya se menciona en algunos informes (INSHT, 2016), y reclama que se preste especial atención a contrarrestar los efectos de la estacionalidad sobre estos trabajadores.

En relación con el tipo de empresa, hemos encontrado que las empresas públicas presentan problemas a causa de la relativa inestabilidad de los puestos directivos. En las empresas públicas, se producen muchos cambios a nivel de personal directivo, y estos cambios tienen un impacto en la planificación de la SST: cada nuevo director introduce nuevos protocolos que implican cambios en los sistemas de gestión de riesgos.

Algunas características pueden considerarse parte de la cultura de la empresa en materia de SST. Esta cultura incluye una serie de estrategias y perspectivas: a) enfoque «paternalista», por el cual la dirección considera que debe estar por encima de los trabajadores y anular su iniciativa; b) enfoque «conductual», que presupone que las costumbres de los trabajadores pueden encauzarse hacia los objetivos de seguridad independientemente de aspectos cualitativos como las percepciones de los trabajadores; c) enfoque «vertical», por el cual, aunque desde la dirección se reconoce el rol de los trabajadores en la SST, siempre toman ellos la iniciativa; y d) enfoque de «solución de problemas», por el cual la empresa aborda los problemas mediante soluciones ad hoc que terminan por sustituir el diseño de estrategias globales.

La cultura de las empresas se refleja en las actitudes de los directivos. Conceden importancia a la relación entre beneficio y prevención: a menudo se evalúan las medidas que aplican en base al aumento del beneficio económico global o la productividad. En algunos casos, los directivos tienen un estilo de gestión arrogante: un ejemplo es cuando la dirección intentan influir en la elección de los DP. Los directores también tienden a prestar más atención a algunos riesgos a expensas de otros, algunas veces en función de las dificultades que suponen para la organización del trabajo. En la literatura se considera el liderazgo directivo como un tema central. Como se ha visto en la investigación teórica, la literatura sobre liderazgo empresarial no considera la participación de los trabajadores y sus representantes (Petersen, 2007, citado por Castejón, 2012).

Está ampliamente aceptado que la eficacia de los delegados de prevención depende del apoyo que reciban en sus acciones. Este apoyo puede tomar distintas formas.

En la mayoría de las empresas, la formación y la información no parecen ser un problema. Los directivos de la empresa informan a los trabajadores y su representante sobre las cuestiones en materia de SST. En algunas empresas los trabajadores y los DP afirmaron recibir toda la formación que necesitan y solicitan. En otras, la formación en SST está reservada a los DP, por lo que los entrevistados confirmaron la falta de formación para los trabajadores.

Sin embargo, en algunas empresas solo se proporciona la formación mínima exigida por la Ley. En relación con la información transmitida a los trabajadores, las situaciones también son muy diferentes. Se ha detectado una falta de conocimiento y formación técnica entre los DP. Aunque la Ley establece que los nuevos representantes hagan un curso, posteriormente no hay una formación suficientemente específica centrada en los riesgos y procesos de cada empresa. El caso 19 de la muestra de estudio forma parte de un grupo multinacional, por lo que todas las empresas utilizan los mismos procedimientos. Esto implica que los procedimientos se aplican en países e instituciones con situaciones muy diversas. En esta empresa, según explica 19SRlps, «no hay comunicación entre la empresa y yo».

Otro factor importante que cabe destacar en esta sección es el tiempo que la empresa concede a los DP para llevar a cabo sus funciones. Algunos de los DP entrevistados declararon disponer del tiempo necesario para hacer su trabajo. Por ejemplo, 22SRlpubs dijo que, cuando tenía que cubrir una necesidad, informaba a su jefe y tenía disponibilidad total para hacerlo. En su opinión, la empresa apoyaba el trabajo del DP en este sentido. Este DP también sentía que tenía total libertad para visitar los lugares de trabajo y hablar con los trabajadores sobre la SST. Otros DP reclaman más tiempo para

llevar a cabo su cometido, y en esta demanda se implican incluso los sindicatos, como se puede ver en el caso de 23Rlpubs. En relación con este aspecto, se ha detectado en algunas entrevistas que en algunas empresas las horas que se pagan por representación se utilizan para gran variedad de tareas de representación, no solo para las relacionadas con la SST.

## 5 Funcionamiento y dinámica de participación en empresas pequeñas: características cualitativas

### 5.1 Participación de los trabajadores

En el ejemplo español, hay 10 empresas pequeñas, produciendo bienes (3) y proporcionando servicios (7), tanto en el sector privado (4) como público (3).

Según el marco reglamentario para la participación de los empleados, en empresas con menos de seis trabajadores, la participación puede ser ejercida directa e individualmente. De 6 a 30 trabajadores, el DP puede ser el representante sindical. De 31 a 49 trabajadores, el DP puede ser uno de los representantes sindicales, y solo en empresas con 50 o más trabajadores se debe crear un instrumento de participación colectivo, el comité de SST. Aun así, el trabajo de campo sugiere que para empresas pequeñas el marco reglamentario español para la participación del trabajador es menos estricto que para empresas más grandes. Las empresas con menos de 30 trabajadores no están obligadas a crear un sistema indirecto de representación, y mucho menos para temas específicos como la SST. Por lo que vimos en los casos estudiados, las empresas pequeñas operan según lo que es obligatorio por ley. Es por esto por lo que, en la mayoría de empresas, no hay un DP ni un técnico en materia de SST. Aunque no formalizado, en estas empresas existe un sistema de representación específico; normalmente hay una persona que asume la función de recibir la información de los trabajadores. Esta persona puede ser un director de planta, un trabajador del departamento de recursos humanos o un delegado sindical (en el caso de que la empresa tenga uno).

Este tipo de arreglo suele implicar un solapamiento de funciones en una misma persona que, al mismo tiempo, es un trabajador y actúa como enlace entre la empresa y los trabajadores. Aun así, según los entrevistados, la práctica más común es la comunicación directa entre trabajadores y miembros de la directiva de la empresa. En empresas pequeñas, suele haber un sistema directo e informal de participación del trabajador para todos los asuntos, incluida la prevención de riesgos. Los trabajadores comunican los problemas que encuentran e intentan encontrar una solución en la medida de lo posible. Podemos hablar de una cultura de participación «familiar»: «Nuestra empresa es como una familia que atiende nuestros problemas y necesidades: pides una cosa y enseguida consigues lo que necesitas» dijo el trabajador entrevistado (1Wsi). Además, este clima de «familiaridad» y confianza hace que los canales de representación formales no sean muy útiles a ojos de los trabajadores.

En las cooperativas analizadas se detectó una disposición especial. Las relaciones horizontales y simétricas entre los trabajadores/asociados hace la circulación de información más simple y ágil; no hay procedimientos burocráticos y sus retrasos asociados. Además, los trabajadores mejoran esta solidez con dos estrategias organizativas. En primer lugar, en cada departamento hay al menos un asociado; de este modo éste puede comunicar las necesidades o peticiones de los trabajadores directamente a la dirección. En segundo lugar, cada trabajador se turna para ocupar todos los puestos, para que así puedan experimentar por sí mismos las ventajas y problemas de cada puesto en el centro de trabajo. Esta estrategia permite a cada trabajador tener una perspectiva realista de la carga de trabajo de cada uno y también promueve una actitud activa y cooperativa entre los trabajadores:

*Recientemente, compramos maquinaria eléctrica nueva para conducir carretillas, otra máquina y creamos un sistema nuevo para evitar que los trabajadores levantaran pesos. Este sistema fue mejorado tras la sugerencia de un trabajador. En cuanto a los temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, tengo que preguntar a los trabajadores, que son los que están en el lugar de trabajo.*

2Esi

En cuanto a la comunicación directa entre directiva y trabajadores, se encontraron diferentes posturas: algunos trabajadores se quejaron del poco espacio del que disponían para la participación, y en otros casos los trabajadores mismos dijeron que la vía directa es «la mejor manera de comunicar estos problemas, además de la más eficiente» (8Wspubs).

Las empresas en las que la participación de los trabajadores está totalmente ausente son las empresas subcontratadas. En estas empresas, la participación de los trabajadores es percibida como inútil a causa del estricto control del contratista. Es el contratista el que establece las normas de seguridad y

salud independientemente del subcontratista, y esto, a su vez, afecta la participación de los trabajadores: estos llevan a cabo su trabajo en la sede del contratista y solo se les pide que cumplan con las normas establecidas por el contratista. Por esto mismo, los trabajadores de la subcontratista no participan en absoluto.

## 5.2 La gestión de la prevención de riesgos y la participación en SST

En algunas empresas de nuestra muestra, la comunicación directa es la única manera en que los trabajadores pueden participar en la evaluación de riesgos. Aun así, hay empresas que promueven otras maneras e iniciativas. Por ejemplo, hemos identificado empresas que organizan reuniones de trabajo. Estas reuniones con los trabajadores están lideradas por el departamento de dirección. Su objetivo principal no siempre está relacionado con la SST pero, según han dicho los entrevistados, los trabajadores tienen la posibilidad efectiva de comunicar sugerencias o ideas sobre prevención de riesgos y SST.

En todas las empresas estudiadas, la formación es la forma más común para incrementar los conocimientos y la sensibilización de los trabajadores, y es también una forma de prevenir riesgos laborales: hemos encontrado formación inicial y básica, aprendizaje específico y continuado y charlas sobre temas relacionados con la SST. Sin embargo, en algunos casos se ha visto que la organización de cursos de formación fuera del horario laboral es un obstáculo para la mejora de la participación de los trabajadores. Incluso aunque la empresa pague la formación, no quieren usar su tiempo libre en actividades relacionadas con el trabajo.

Una práctica muy común en las empresas pequeñas es la externalización de todos los servicios de SST a una consultoría subcontratada. Esta evalúa los riesgos y redacta el plan de seguridad para los talleres y para cada lugar de trabajo; establece planes de seguridad específicos para cada nuevo lugar de trabajo; supervisa la salud y es responsable de la formación inicial y continuada de los trabajadores. A veces, aunque no siempre, al visitar un taller durante la evaluación de riesgos, los técnicos hablan con los trabajadores y les preguntan por ideas y sugerencias o por quejas que puedan tener respecto a su SST. En cuanto al proceso de evaluación de riesgos, en empresas pequeñas la involucración de los trabajadores, cuando se da, tiene lugar de dos maneras distintas: comunicación directa e informal por parte de trabajadores a nivel particular con la persona al cargo de la SST; o durante la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, llevada a cabo por una empresa especialista subcontratada.

Otra forma especial y más compleja de prevención de riesgos es la que llevan a cabo las empresas pequeñas que son, principalmente, subcontratistas: éstas son subcontratadas por empresas más grandes, normalmente multinacionales. Es el caso de empresas pequeñas del sector de producción industrial: en general, producen componentes que serán después usados para construir instalaciones en la sede del contratista. En estas empresas, encontramos dos tipos de entornos laborales: los talleres internos, donde la empresa produce los componentes, y la sede y plantas industriales de su contratista. En su taller, todos los riesgos parecen estar bajo control porque tienen sus propios procedimientos de seguridad. El problema surge cuando empieza una nueva tarea para el contratista. En este caso, tienen que diseñar un plan de seguridad específico para prevenir riesgos laborales en este entorno laboral específico. Todas las medidas de prevención y evaluación de riesgos tienen que estar relacionadas con la tarea que los trabajadores deben llevar a cabo para ese trabajo específico. Este tipo de trabajo implica unas medidas acordadas en colaboración con el contratista principal. Es un poco complicado «porque tenemos que adecuar nuestras necesidades a sus requisitos», dijo 1Wsi al auxiliar administrativo entrevistado. La empresa grande, la empresa pequeña subcontratista y la consultoría de SST tienen que acordar juntos un plan de prevención de riesgos. En general, no es una negociación; el contratista es el que establece las normas.

Los riesgos psicosociales merecen una mención especial. Se trata de los riesgos más difíciles de detectar, medir y prever, básicamente a causa de su naturaleza: son invisibles y sus efectos se detectan solo tras un largo periodo. Además, según lo que han dicho algunos DP, los riesgos psicosociales en particular no preocupan a los trabajadores; los trabajadores solo comunican tales riesgos cuando la situación es grave.

El caso de las empresas pertenecientes al sector de los servicios públicos es especialmente llamativo ya que, aparentemente, gran parte de los entrevistados están de acuerdo en que no tienen riesgos

laborales debido a la naturaleza de su trabajo. A causa de esta percepción fue muy difícil alargar la conversación respecto a este punto durante las entrevistas. En un centro de formación o en una agencia turística, por ejemplo, todos los entrevistados coincidieron en que no hay riesgos. Como dijo un entrevistado, «no tenemos más riesgos que dolores de espalda debido a las malas posturas, descargas eléctricas... Pero bueno, eso no son riesgos, esto es una oficina.» (7Esps).

Resumiendo, tenemos que enfatizar que las empresas pequeñas muestran más deficiencias en la aplicación de las leyes y en el establecimiento de protocolos. Además, la participación y la representación de los trabajadores presentan mayores dificultades debido al menor número de trabajadores, al menos en España.

### **5.2.1 Factores determinantes internos**

En cuanto a los factores determinantes internos, los aspectos y las actitudes culturales tienen una gran influencia, como explicaremos más adelante.

Aun así, la mayor parte de los factores determinantes internos está relacionada con las características de la estructura de la empresa, como el tamaño de la empresa, la presencia de una sola o de muchas sedes y el tamaño de cada establecimiento.

Como en el caso de las empresas grandes y medianas, en las pequeñas la proporción de trabajadores temporales en la plantilla tiene consecuencias significativas en la prevención de riesgos laborales. Cuando el porcentaje de trabajadores temporales es significativo, la participación de los trabajadores en SST resulta más complicada. Hoy en día la plantilla de estas empresas se componen casi exclusivamente de trabajadores con contratos fijos. La crisis financiera ha reducido significativamente en número de trabajadores temporales porque han sido los primeros en ser despedidos durante la recesión. Esta es probablemente la razón por la cual los casos españoles analizados transmiten la idea generalizada de que las disposiciones en SST son lo suficientemente buenas, y los trabajadores entrevistados parecen sentirse bastante protegidos. El papel de los contratistas y los subcontratistas es otro factor importante. Se trata de un factor determinante de doble cara. Por un lado, si consideramos una empresa en su papel como subcontratista, es posible apreciar que la importancia del sistema de la prevención de riesgos depende más de lo estricto que pueda ser el control ejercido por el contratista principal que de la importancia que los directivos de la empresa subcontratada le den a este asunto. Por otro lado, si consideramos una empresa en su papel como contratista, a pesar de tener protocolos, el contratista no siempre puede comprobar el pleno cumplimiento del sistema por parte de la empresa subcontratada. Además, las empresas pequeñas tienden a subcontratar servicios de SST a otras empresas pequeñas o a antiguos trabajadores, ahora trabajadores por cuenta ajena. Para ahorrar recursos, externalizan los servicios de SST, pero haciendo esto también externalizan la responsabilidad sobre la SST. Aunque los factores estructurales parecen muy importantes, los elementos culturales son también de mucha relevancia. En los siguientes párrafos nos centraremos en ellos.

#### **▪ El compromiso de los directivos en la participación**

En las empresas pequeñas la participación es informal, así que depende en gran parte de la actitud de los directivos hacia los trabajadores. Como en una familia, el estilo de comunicación del propietario de una empresa pequeña influye en el clima de trabajo y, en consecuencia, en la participación. La importancia del punto de vista de los trabajadores en cuanto a la mejora de la seguridad y la eficiencia del proceso de producción parece clara y evidente para todos los directivos entrevistados. En efecto, la sensibilización de los directivos a este respecto mejora la manera en que la participación de los trabajadores contribuye a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. De hecho, las reuniones de trabajo tienen un doble objetivo: hacer el proceso de producción más efectivo a la vez que más seguro y sano. Como nos dijo un directivo: «Las dos cosas están relacionadas: trabajar en mejores condiciones hace el proceso más productivo y eficiente» (2Esi). Los trabajadores parecen compartir esta cultura directiva y organizativa: «la nueva maquinaria, introducida recientemente en el proceso de producción, ha mejorado tanto la seguridad como la producción», confirmó el trabajador (2Wsi). Cuando la directiva de una empresa comprende la estrecha relación entre seguridad, comodidad en el trabajo y productividad, todos los implicados en el proceso de producción trabajan con eficiencia en la misma dirección.

#### ▪ **Compromiso de los directivos en la SST**

La cultura de las empresas se refleja en las actitudes de los directivos. Dan importancia a la relación entre provecho económico y prevención; las medidas que aplican son, a menudo, valoradas en función de los beneficios globales o el incremento de producción. En algunos casos, sin embargo, es posible ver que los directivos tienen un estilo de gestión intrusivo; por ejemplo, algunos directivos intentan influir en la elección del DP. Los directivos también tienden a prestar más atención a algunos riesgos en detrimento de otros, a veces en función de los problemas que suponen para la organización del trabajo.

También quisiéramos destacar una práctica directiva que se puede asociar a la gestión de riesgos en este tipo de empresas pequeñas: considerando la SST como un asunto administrativo, en el que la participación de los trabajadores no es necesaria, favorecen la externalización de los servicios de SST a una empresa de consultoría especializada en prevención de riesgos.

#### ▪ **Actitudes favorables de los trabajadores**

La percepción y las actitudes de los trabajadores hacia la SST también son factores determinantes. En los discursos de los trabajadores, a veces resulta evidente que identifican la seguridad y la prevención como un requisito engorroso. Esto se hace especialmente evidente entre trabajadores que tienen que usar equipos de protección personal. Aun así, si la actitud de cada trabajador es importante, también lo son, e incluso más, los hábitos de grupo.

La buena coordinación entre todos los actores involucrados en prevención de riesgos ayuda a los buenos resultados en términos de SST; cuando los delegados sindicales no se comunican con fluidez con los técnicos encargados de la SST de la empresa, surgen los problemas. La presencia o ausencia de recursos internos dedicados a la SST también tiene consecuencias en términos de participación: los recursos humanos internos son bienvenidos y tienen la ventaja de ser percibidos como más personales; los trabajadores parecen verlos bajo una mejor luz que a los técnicos externos. Fue el caso de una empresa de tamaño medio, en la que el director entrevistado reveló que los técnicos pagados por la empresa para una evaluación de riesgos, es decir, para mejorar la seguridad de los trabajadores, fueron percibidos como inspectores, y causaron sospechas y desconfianza. De hecho, cuando el servicio de prevención externo vino a evaluar los riesgos, los entrevistados revelaron que los trabajadores reaccionaron a sus visitas con actitudes tipo «¡Cállate!; ¡ten cuidado!» (11SRmi), como si fueran ellos los evaluados, de modo que no entendieron cómo funcionaba el servicio de prevención externo.

Según el directivo de la cooperativa mencionada, ser trabajador y socio a la vez mejora la sensibilidad respecto a la SST y la sensibilización respecto a su importancia. El trabajador confirmó este aspecto sobre los directivos: «Trabajan con nosotros día tras día en el mismo lugar de trabajo, compartiendo nuestros mismos riesgos y problemas; esto hace que estén muy interesados en solucionar los problemas de los trabajadores» (2Wsi). Tener a representantes de la dirección o a DP como compañeros de trabajo hace las cosas más fáciles y mejora considerablemente la participación de los trabajadores. Aun así, esta opinión no fue compartida por el representante de seguridad (5SRsp) de esta empresa. Su interesante punto de vista fue que los trabajadores o miembros se sienten como si fueran los dueños, así que, a menudo, no cumplen con las normas de seguridad, no usando equipos de protección personal, por ejemplo; hacen lo que les resulta más cómodo, no lo que es más seguro para ellos. Todos los trabajadores se sienten cómodos al pedir ayuda para su seguridad y la directiva proporciona todo lo que piden, pero, paradójicamente, los socios no siempre usan lo que ellos mismos han pedido.

En esta empresa, el representante de la directiva se siente muy cercano a los trabajadores; lo que resulta relativamente sencillo en una empresa pequeña. En sus propias palabras:

*Sí, porque normalmente estoy al mando y cuento con ellos. De hecho, yo era uno de ellos hasta hace dos días, es decir, tres de los seis años que llevo; durante tres años trabajé como técnico y después vino la reestructuración, y asumí las responsabilidades que tengo ahora, así que hablo con ellos. Sobre todo, hablo con ellos aparte, para conocerlos mejor, porque ellos son los que aportan valor.*

11SRmi

Esto, según su interpretación, ha mejorado a participación de los trabajadores: ahora se quejan mucho más, ya que «antes no había la posibilidad de quejarse». (11SRmi). Los trabajadores participan mejor si perciben al representante de seguridad o del directivo como alguien cercano.

Para terminar con el compromiso de los trabajadores con la SST, los trabajadores a menudo no quieren asumir responsabilidades como la de ser representante de los trabajadores. Ven este tipo de responsabilidades como una sobrecarga que les va a conllevar muchos problemas.

Finalmente, parece digno de atención el hecho de que en las empresas pequeñas no hay ningún tipo de apoyo sindical porque los sindicatos no suelen tener presencia en este tipo de empresas; y, si la tienen, es meramente simbólica.

## 5.2.2 Factores determinantes externos

En primer lugar, debemos mencionar que la reciente y prolongada crisis económica ha tenido consecuencias trágicas para el empleo en España, como hemos visto anteriormente en este estudio, como el hecho de que los trabajadores temporales hayan sido despedidos. Además, en tiempos de crisis, los objetivos empresariales crecen en importancia respecto a la prevención de riesgos, según algunos DP. De forma paradójica, este problema ha comportado algunos beneficios inesperados en términos de SST, ya que los trabajadores fijos están, en general, mejor formados y tienen más experiencia en SST. De hecho, en la mayoría de casos estudiados hemos encontrado solamente trabajadores fijos. Como resultado, durante la crisis el porcentaje global de trabajadores formados en prevención de riesgos en el trabajo ha mejorado. Con la recuperación económica, sin embargo, la demanda externa ha incrementado la presión sobre los trabajadores, y las mejoras en los indicadores tienden a desaparecer. Un entrevistado a quien se preguntó sobre SST dijo: «Estamos tan centrados en el día a día que, al final, no dedicamos el tiempo que deberíamos a este tipo de asuntos.» (7Esp).

También vale la pena mencionar que los modelos organizativos y los sistemas de producción «*just on time*» (justo a tiempo) se convierten en fuente de riesgo mental. En algunas empresas, las crisis aumentan el efecto de este factor. La mayor barrera para la mejora de resultados de SST es la necesidad de la empresa de mejorar la producción y la productividad a causa de la competencia mundial. Esta presión hace que los empresarios exijan cada vez más a sus trabajadores, pidiéndoles más horas extras durante periodos de tiempo más largos, además de incremento de la productividad.

Junto al ya mencionado efecto del tamaño, el tipo de propiedad también es importante, ya que trabajar para una pequeña empresa privada con un jefe que es un familiar parece comportar que los trabajadores sean más dóciles. Por ejemplo, los trabajadores están más dispuestos a adaptarse a problemas como «tener que acostumbrarse al constante ajeteo de una gran oficina compartida» (7Wsp) en lugar de pedir un cambio; a desdénar el arma de doble filo que supone la flexibilidad; a disculpar a la empresa de sus responsabilidades: «No percibimos riesgos significativos y resolvemos los que identificamos tan rápido como podemos; hay cosas que no dependen de la dirección» (7Wsp).

Como hemos mencionado previamente en este informe, la formación en SST y los problemas de representación son clave, y esto es todavía más evidente en empresas pequeñas en las que ni siquiera se conocen bien los nombres, las funciones o las normas, como demuestra esta conversación entre el entrevistador (P) y el entrevistado (R):

*P: ¿Y también es él el delegado de prevención?*

*R: No, el representante de seguridad y salud soy yo, porque cuando todavía no era jefe administrativo... hice un máster en prevención, así que me asignaron esta responsabilidad.*

*P: Tú debes ser el representante de la empresa en materia de prevención, pero el delegado de prevención...*

*R: No tenemos delegado de prevención como tal.*

*P: Es el representante de los trabajadores.*

*R: Sí, no hay delegado de prevención.*



## 5Eps

La presencia de los sindicatos en empresas pequeñas es muy débil, como lo es la interacción entre los representantes de los trabajadores y los sindicatos. Como dijo un representante de los trabajadores: «Asisto a cursos [organizados por] la empresa, no [por] el sindicato. Sé dónde ir si tengo que acudir a mi federación; sé con quién tengo que hablar pero, como dices, nunca ha habido necesidad; no ha habido quejas de nadie, ni mías». (6Wsp). Y hay un cierto grado de desconfianza, como relató un entrevistador: «Ella cree que cuando los delegados de prevención trasladan sus quejas lo hacen guiados por otros motivos, no relacionados con la SST, y que hacen un uso indebido de la SST por intereses políticos y sindicales» (6Eps).

Para terminar el examen de factores determinantes externos, parece claro que el papel de la inspección de trabajo en este tipo de empresas es prácticamente inexistente; la mayoría de los entrevistados manifestaron no haber tenido contacto alguno con la inspección de trabajo. Así pues, podemos concluir que hay poca o ninguna interacción con la inspección de trabajo, que se ve solo como un recurso excepcional.

## 6 Conclusiones

Se sabe que la implicación y la participación de los trabajadores en un centro de trabajo están relacionadas con la creación de un buen sistema de gestión de la SST (Walters et al., 2012). Pero, ¿qué es un buen sistema de gestión de la SST? No hay duda de que esta es una cuestión compleja y que va más allá del alcance de los objetivos de esta investigación. Aun así, habiendo hecho trabajo de campo al entrevistar directivos de empresas, trabajadores y DP, podemos llegar a algunas conclusiones al respecto. Los diferentes actores difieren en cuanto a su percepción de los sistemas de prevención. Las entrevistas ponen al descubierto divergencias en las expectativas y deseos respecto a cómo deberían ser, cómo se podrían mejorar y cómo eliminar obstáculos en el actual sistema de prevención de riesgos laborales. En estas conclusiones vamos a proponer, modestamente, posibles respuestas.

Los datos de la ESENER proporcionan información esencial sobre cómo es un sistema de prevención de riesgos y cómo se puede mejorar, con especial atención a la participación de los trabajadores. Aun así, los datos cualitativos complementan la ESENER, ya que nos permiten acceder a problemas actuales emergentes y que están sin resolver. Todo esto se hace evidente con el contraste de puntos de vista de los trabajadores y de los DP, por un lado, y los directivos de las empresas, por el otro. Como explicaremos aquí, los delegados de prevención enfocan la prevención desde una perspectiva más amplia, intentando ir más allá de la perspectiva técnica. Para los directivos, en cambio, la prevención no es una «cultura» sino una materia para expertos sujeta a cuestiones técnicas y restricciones económicas.

En el contraste entre los DP y los directivos de las empresas, hemos identificado dos enfoques diferentes respecto a la prevención de riesgos laborales. Por un lado, los representantes de los trabajadores buscan prevención exhaustiva, un enfoque que va más allá del marco «técnico y legal» para conseguir una política de prevención más amplia. Esto abriría la puerta a la participación real de los trabajadores y facilitaría el acceso a problemas ergonómicos y a los más desatendidos riesgos psicosociales. Los representantes de los trabajadores hablan de «participación real» en contraposición a la comunicación unilateral meramente informativa de la que se acusa a las empresas. Para ellos, esto es una condición para la mejora de los sistemas de prevención de riesgos laborales.

Estas limitaciones afectan las actitudes y prácticas de los DP. En las entrevistas, como se ha explicado en investigaciones previas, los representantes se han encontrado que, en el desarrollo de sus funciones, sus expectativas no han sido satisfechas. La poca importancia que las empresas dan a la prevención lleva a posponer aspectos importantes de la salud laboral, y los DP se desmotivan. La inspección de trabajo por parte de la administración pública se percibe como débil y no estimula el cambio hacia el deseable modelo exhaustivo.

El CSS a veces tiene encargos específicos (formación, evaluación de riesgos, etc.), aunque normalmente los trabajadores no participan en ellos. Dado que la participación de los trabajadores en el CSS está vinculada a la acción del representante en materia de seguridad, los DP se perciben a sí mismos como el vínculo principal de comunicación entre sindicatos, directivos y trabajadores. Sin embargo, la responsabilidad en el proceso de comunicación puede ser un arma de doble filo. Por un lado, coloca a los DP en una posición simbólicamente importante respecto a los trabajadores. Por otro lado, esta posición de los DP conlleva una debilidad significativa, ya que la efectividad del sistema de representación depende de una sola persona. La visibilidad de esta persona se convierte en un factor determinante; incluso las características personales del DP adquieren especial relevancia.

Una idea que surgió de las entrevistas es el esfuerzo necesario para divulgar la llamada cultura de la prevención entre los trabajadores. Según muchos DP, los representantes de los trabajadores no serán suficientes para establecer un modelo de prevención a no ser que se extienda una mayor participación cooperativa entre todos los trabajadores.

Por otro lado, el discurso de los empresarios sobre la prevención de riesgos laborales está marcadamente influido por principios técnicos y legales y por el enfoque de experto. Entre los factores determinantes internos, uno de los más importantes es la percepción de los directivos y la cultura de las empresas en cuanto a la SST. En los discursos de directivos y representantes de empresa, identificamos que las empresas consideran los asuntos de materia de SST desde una perspectiva técnica. Esto implica el rechazo de una perspectiva laboral y, por lo tanto, esta perspectiva excluye a

los sindicatos como interlocutores válidos. En encuestas entre los empresarios, el cumplimiento de la ley es el principal motor tras la prevención de riesgos laborales.

Este enfoque legalista se expresa a veces directamente en las opiniones de los empresarios, con altos índices de respuesta a preguntas sobre las principales motivaciones para la prevención de riesgos laborales. En otras ocasiones se muestra menos directamente, como en nuestras entrevistas, donde esta concepción legal y técnica de la prevención adopta la percepción de formación. En efecto, los directivos entrevistados indicaron que la formación, los títulos universitarios, los cursos especializados y las habilidades complejas necesarios para los sistemas de gestión para la seguridad y la salud eran un argumento de legitimidad, un capital para la empresa que controlan y acumulan gracias a la formación. El conocimiento técnico acumulado por los responsables de los equipos de gestión, especialmente en empresas grandes, parece dar credibilidad a la hipótesis de que es la empresa la que define el ámbito dentro del cual puede darse cualquier debate sobre prevención de riesgos laborales; es la empresa la que posee el conocimiento necesario. El modelo de experto se está imponiendo.

El tipo de relación entre los DP y los directivos es un factor importante. En casos más conflictivos, en los que el servicio de prevención no aborda las peticiones de los DP o de los representantes sindicales, la inspección por parte de las autoridades públicas podría asumir un papel importante. Aun así, es poco probable que la inspección se involucre en asuntos menores, cuando a menudo la empresa es la que nombra el DP o el miedo al despido es alto. A pesar de que los entrevistados intentan transmitir la idea de que la relación entre los directivos y los DP es buena, a veces tenemos la impresión de que es una relación forzada; los directivos se sienten forzados a aceptarla por del marco legal de las relaciones laborales.

Estas observaciones se ven reforzadas cuando se tiene en cuenta el contexto de la crisis económica de los últimos años. Nuestras entrevistas muestran que la crisis económica ha llevado a los directivos de las empresas a centrarse sobre todo en la reestructuración económica y en resistir la recesión. En este contexto, la prevención de riesgos laborales no está al mismo nivel que estas otras prioridades. La crisis ha ayudado a los directivos a subrayar los costes de la prevención y, en consecuencia, enfatizar su dimensión económica respecto a otras más apreciadas por otros agentes en prevención. La crisis ha dado al discurso del negocio un papel predominante, subordinando la prevención de riesgos laborales a otros aspectos. En este contexto, los líderes empresariales están enviando un mensaje prioritario para que los gobiernos reduzcan la presión legislativa. Esto no significa que la prevención, la seguridad y la salud estén ausentes de los discursos empresariales, pero están más lejos de la narrativa de los representantes de los trabajadores.

El impacto de la crisis parece ser otro de los hallazgos significativos de esta investigación. Su intensidad ha afectado todos los pilares sobre los que se aposenta el sistema de prevención: la negociación y el diálogo social; la dinámica del mercado laboral y los indicadores económicos; las tendencias en accidentes en el lugar de trabajo; y la pérdida de relevancia y legitimidad de los sindicatos. Más concretamente, la crisis ha producido una serie de tendencias que han resultado factores determinantes para la prevención: una disminución en seguridad laboral, el crecimiento de contratos temporales, el fortalecimiento de la contratación externa y el aumento de formas de precariedad laboral están teniendo ya un impacto en la salud laboral y generan dudas sobre la fuerza del modelo de prevención español.

En cuanto a los factores determinantes externos, el escenario de crisis (privatización sumada a un descenso del consumo) parece ser el más relevante, con dos efectos distintos. En primer lugar, la intención de la empresa se reduce a la negociación de mejoras en problemas de SST porque la SST es siempre percibida como dependiente en cierta manera del beneficio económico. En segundo lugar, la salud de los trabajadores se ve afectada por el estrés y la presión de los directivos.

La crisis económica ha tenido consecuencias significativas en el empleo en España, y ha dado lugar a trabajadores temporales más vulnerables y objetivos empresariales todavía más exigentes, por encima de la prevención de riesgos, etc. Con la recuperación económica, sin embargo, la demanda externa ha hecho incrementar la presión sobre los trabajadores, y las mejoras en los indicadores han tendido a desaparecer.

La cultura de la empresa también es un factor determinante. Esto incluye un amplio abanico de estrategias y perspectivas: (a) un enfoque «paternalista»; b) un enfoque «conductual» para evitar aspectos cualitativos como la percepción de los trabajadores; c) un enfoque «vertical»; y d) un enfoque *ad hoc* o basado en la «resolución de problemas». La cultura de la empresa define el área principal en la que se desarrollan las relaciones entre DP, sindicatos, trabajadores y la empresa.

Además de los afirmaciones anteriores más generales, podemos apuntar algunos aspectos específicos como las referencias a los riesgos psicosociales, mencionados frecuentemente en las entrevistas como un aspecto que no recibe suficiente atención. El debate sobre patologías que derivan de la intensificación del trabajo recibirá más atención en el futuro, y estas preocupaciones también se reflejan en entrevistas con los diferentes actores. Cuando ha aparecido este tema, se ha incrementado el flujo de las respuestas de los entrevistados.

Al fijarnos en los diferentes tipos de empresas, para buscar factores determinantes internos, una de las conclusiones está relacionada con las características de la empresa tales como su tamaño, su estructura geográfica y el número y tamaño de los establecimientos. Por ejemplo, el trabajo de campo sugiere que el marco normativo español para la participación del trabajador es menos estricto en las empresas pequeñas que en las medianas o grandes. Aunque las pequeñas empresas operan de acuerdo a lo establecido en la legislación, en la mayoría de empresas no hay un DP ni técnico en SST, lo cual a menudo resulta en funciones y roles que se solapan en una misma persona.

En las empresas pequeñas, la implicación del trabajador en el proceso de evaluación de riesgos, si se da, tiene lugar de dos maneras: comunicación directa e informal del trabajador a la persona encargada de asuntos en materia de SST; o durante la misma evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, llevada a cabo por una empresa subcontratada especializada en ofrecer servicios de consultoría sobre SST. Los riesgos más difíciles de detectar, medir y prevenir son los riesgos psicosociales, debido a su naturaleza.

Asimismo, algunas empresas pequeñas parece que presentan más deficiencias en aplicar la legislación, en establecer protocolos y en desarrollar programas y medidas para implementarlos. Además, la participación y la representación de los trabajadores se enfrentan a más obstáculos. Las empresas pequeñas tienden a implementar respuestas aisladas (como equipos de protección personal) en lugar de programas más complejos y, a corto plazo, exhaustivos. También, la interacción en equipos de trabajo pequeños y de alta temporalidad es un factor determinante; el DP prácticamente no puede implementar acciones en este tipo de empresa. Además, a mayor parte del personal con contrato temporal, menor posibilidad de que este transmita peticiones sobre asuntos relacionados con la SST.

A menudo hay comunicación directa entre los trabajadores y los miembros del comité, especialmente entre trabajadores y representantes en materia de seguridad. En empresas pequeñas suele haber un sistema informal, directo, de participación de los trabajadores en todos los ámbitos, prevención de riesgos incluida. La formación también es una forma común de mejorar el conocimiento y la sensibilización de los trabajadores, y es una manera de prevenir riesgos laborales. Aun así, el clima de «familiaridad» y confianza evita que sigan los canales formales de representación. Como resultado, el control sobre los trabajadores es mayor.

La participación informal depende en gran medida de la actitud de los directivos hacia los trabajadores, en especial en las empresas pequeñas. Como en una familia, el estilo de comunicación del propietario de una empresa pequeña influye en el clima de trabajo y, en consecuencia, en la participación de los trabajadores. La relevancia del punto de vista de los trabajadores respecto a la mejora de la seguridad y la eficacia del proceso de producción también parece ser evidente para todos los entrevistados. La sensibilización de los directivos respecto a este aspecto también mejora la manera en que la participación de los trabajadores ayuda a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. Aun así, cuando la SST se considera un asunto administrativo en el que la participación de los trabajadores no es necesaria, esta actitud favorece la externalización total de la SST a una consultoría. Esto se ve agravado por el hecho de que en las empresas pequeñas no suele haber ningún tipo de apoyo sindical, porque los sindicatos no tienen demasiada presencia en estas empresas y, cuando la tienen, su presencia es más simbólica que efectiva.

En empresas grandes y medianas, el DP es la figura central en cuanto a los sistemas de gestión de seguridad y salud en los centros de trabajo. La función principal de los DP es la de resolver problemas de los trabajadores, pero esto reduce drásticamente la efectividad de la tarea de los delegados.

Además, es muy probable que esta comunicación afecte a la percepción de los trabajadores del DP. Efectivamente, una de las principales conclusiones tras las entrevistas es que no hay prácticamente constancia de la importancia de la participación del trabajador en la mejora de la SST.

Otro factor es que los modelos organizacionales y los sistemas de producción *«just in time»* (justo a tiempo) suponen una fuente de riesgo de enfermedad mental. En algunas empresas la crisis económica ha incrementado el efecto de este factor. La principal barrera para la mejora de resultados en SST es la necesidad de las empresas de mejorar la producción y la productividad en respuesta a la competencia mundial. Esta presión lleva a los empresarios a exigir más de sus trabajadores, pidiéndoles más horas extras durante periodos de tiempo más largos, además de más productividad.

Junto a los mencionados efectos del tamaño, el tipo de propiedad también es importante ya que trabajar para una pequeña empresa privada en la que el jefe es un miembro de la familia hace que los trabajadores sean más dóciles. Como se ha mencionado anteriormente, la formación en SST y los problemas de representación son clave, y esto es todavía más evidente en empresas pequeñas en las que ni siquiera se conocen ni se aplican bien los nombres, las funciones o las normas. El papel de la inspección de trabajo en este tipo de empresa pequeña es prácticamente inexistente. La mayoría de los entrevistados dijeron que no tienen contacto con la inspección. Así pues, podemos concluir que hay poca o ninguna interacción con la inspección de trabajo, que se ve solo como un recurso excepcional.

Si también consideramos el tipo de empresa como un factor determinante interno, encontramos que las empresas públicas representan un problema a causa de la falta de continuidad de los órganos de gestión. Además, en las empresas del sector público, los trabajadores no perciben riesgos laborales debido a la naturaleza de su trabajo.

En cuanto a los factores determinantes externos, las mutuas juegan un papel decisivo. En este sentido algunos DP percibieron que las mutuas a veces ocultan enfermedades laborales, e incluso accidentes.

Los contratistas y subcontratistas pueden ser vistos como otro factor clave determinante externo. En función del enfoque, podemos ver su función de dos maneras. Por un lado, si consideramos una empresa en su papel como subcontratista, observamos que la pertinencia del sistema de prevención de riesgos depende más del rigor del control del contratista principal que de los directivos de la empresa subcontratada asignados a tal efecto. Por otro lado, si consideramos la empresa en su papel de contratista vemos que, a pesar de tener protocolos, no siempre puede verificar completamente el cumplimiento por parte de la empresa subcontratada. Esto afecta a las empresas pequeñas porque tienden a subcontratar a otras empresas todavía más pequeñas o a forzar a trabajadores previamente contratados a ser trabajadores autónomos para ahorrar en recursos, a menudo a coste de externalizar la responsabilidad de la SST. Otro efecto de la subcontratación es que los trabajadores de las empresas subcontratadas no participan en absoluto en temas de seguridad y salud laborales.

Por último, el número de formularios e informes que deben rellenar las empresas para cumplir con los requerimientos legales es un factor determinante que promueve una cultura de la prevención basada principalmente en tareas administrativas. La cultura de las empresas también se refleja en las actitudes de los directivos. Hacen énfasis en la relación entre beneficio económico y prevención: las medidas que aplican a menudo son valoradas en función de incrementos en la producción o en el beneficio económico general. En algunos casos también es posible ver que los directivos tienen un estilo de gestión que se entromete en la vida de los trabajadores. Además tienden a prestar más atención a algunos riesgos que a otros, a veces en función de las dificultades que suponen para la organización del trabajo.

## REFERENCIAS

- Agra Viforcós, B. (2005) Participación y representación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Especial referencia a las previsiones al respecto contenidas en los convenios colectivos de Castilla y León. *Revista de investigación económica y social de Castilla y León*, 8: 15-109.
- Agra Viforcós, B. (2009) La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal: Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 316: 53-124.
- Banyuls, J., and Recio, A. (2011) Crisis y modelos nacionales de empleo: la experiencia de diez países europeos en la crisis. *Revista de Economía Crítica*, 11: 173-184.
- Benach, J., Menéndez, M., Moreno, N., Llorens, C., Moncada, S., Muntaner, C., and Tarafa, G. (2013) *Construir la salud laboral del futuro*, Fundación 1 Mayo, *Anuario Sociolaboral 2012*. Available at: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Portada201205.pdf>
- Beneyto, P. (2014) *La representación de los trabajadores en la Unión Europea y España*, Fundación 1 Mayo Colección Estudios, 78. Available at: [http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NPcd/GestorPublicacionesVis?cod\\_primaria=1442&cod\\_publicacion=2649](http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NPcd/GestorPublicacionesVis?cod_primaria=1442&cod_publicacion=2649)
- Bestratén, M. (2015) Ley de Prevención de Riesgos Laborales: 'Ahora que tengo veinte años'. *Revista de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 85: 6-19.
- Castejón, E. (2012) Trabajando juntos para la prevención de riesgos: el papel del liderazgo de la Dirección. *Seguridad y salud en el trabajo*, Nº. 69, p. 16-23.
- Cioni, M., & Savioli, M. (2012). Sicurezza sul lavoro e rapporti di lavoro in Italia. *Economia & lavoro*, (1).
- CCOO (2008) *Participación sindical: evaluación de riesgos psicosociales*. Available at: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/2010%20psicosociales%20experiencias%20CCOO%20ANDALUCIA.PDF>
- CCOO (2009) *Los Comités de Seguridad y Salud en la gestión de la prevención*. Madrid: Ediciones GPS. Available at: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/Los%20Comit%C3%A9s%20de%20seguridad%20y%20salud%20en%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20prevenci%C3%B3n.pdf>
- CEOE (2015) *Informe conmemorativo de los veinte años de la aprobación de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales*. CEOE. Available at: <http://prl.ceoe.es/es/contenido/documentacion/divulgacion-y-estudios/informe-conmemorativo-de-los-veinte-anos-de-la-aprobacion-de-la-ley-31-1995-de-prevencion-de-riesgos-laborales>
- Escudero Prieto, A. (2009) El reforzamiento del derecho de participación de los trabajadores en las actividades preventivas de la empresa. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 10: 155-176.
- Eurofound (2010) *Health and Safety at Work in SMEs: Strategies for employee information and consultation*. Available at: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/ewco/tn0911028s/tn0911028s.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/ewco/tn0911028s/tn0911028s.pdf)
- EU-OSHA (2012) *Worker Representation and Consultation on Health and Safety: An Analysis of the Findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work. Available at: [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/ESENER\\_workers-involvement](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/ESENER_workers-involvement)
- EU-OSHA (2013) *Analysis of the Determinants of Workplace Occupational Safety and Health Practice in a Selection of EU Member States*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/analysis-determinants-workplace-OSH-in-EU>

- García, A., Gadea, R., and Rodrigo, F. (2005) Prevención de riesgos laborales en las empresas: percepciones de los delegados de prevención. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8(4): 139-146.
- García, A., López-Jacob, M.J., and Díaz, J. (2013) La protección de la salud de los trabajadores en España: una oportunidad para la participación, la negociación y el consenso en el marco de las relaciones laborales. *Trabajo, Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, 28: 39-53. Available at: <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/9299>
- INSHT (2007) VI National Survey on Working Conditions. Available at: <http://encuestasnacionales.oect.es/>
- INSHT (2009) Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE 2009) Available at: <http://encuestasnacionales.oect.es/>
- INSHT (2011) VII National Survey on Working Conditions. Available at: <http://encuestasnacionales.oect.es/>
- INSHT (2015a) *ESENER-2 España 2014. Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- INSHT (2015b) *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. Available at: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015\\_20.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf)
- INSHT (2015c) *La organización preventiva de las empresas en España: características distintivas respecto a otros modelos europeos*. Madrid: INSHT. Available at: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/La%20organizacion%20preventiva.pdf>
- INSHT (2016) *Siniestralidad laboral enero 2015-diciembre 2015*. Madrid: INSHT. Available at: <http://www.oect.es/Observatorio/3%20Siniestralidad%20laboral%20en%20cifras/Informes%20interanuales/Ficheros/INFORME%20Siniestralidad%20enero-diciembre%202015.pdf>
- Linares, P. (2015) Con ligeros incrementos del PIB, los accidentes laborales van en aumento. *Por experiencia (en línea)*, 66, October. Available at: <http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=66&pag=20&titulo=Con-ligeros-incrementos-del-PIB-los-accidentes-laborales-van-en-aumento>
- Linares, P. (2014) 'Consecuencias de la desregulación en las políticas europeas de salud y seguridad en el trabajo' XII International Conference on Occupational Risk Prevention — ORP'2014, Zaragoza, 21-23 May.
- Llorens, C., and Moncada, S. (2014a) Procesos participativos de prevención de riesgos psicosociales: facilitadores y obstáculos. *Por Experiencia*, 64. Available at: <http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=67&pag=18&titulo=Procesos-participativos-de-prevencion-de-riesgos-psicosociales-facilitadores-y-obstaculos>
- Llorens, C., and Moncada, S. (2014b) *Drivers and Barriers for Participative Prevention Processes on Psychosocial Risks to Achieve Changes in Working Conditions. Spanish cases report*. E-IMPRO. Available at: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/spanishreport.pdf>
- Menéndez, M., Benach, J., and Vogel, L. (2008) El impacto de los delegados de prevención en la salud laboral: el proyecto EPSARE. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 11(1): 5-7.
- Menéndez, M., Benach, J., and Vogel, L. (2009) *The Impact of Safety Representatives on Occupational Health: A European perspective*. Brussels: ETUI. Available at: <https://www.etui.org/fr/Publications2/Rapports/L-impact-des-representants-pour-la-securite-sur-la-sante-au-travail>
- Miguélez, F. (2013) La democracia en los sindicatos. La importancia de la democracia participativa en la acción sindical. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 21: 171-182.
- Moncada, S., and Llorens, C. (eds) (2007) *Organización del trabajo. Factores Psicosociales y Salud. Experiencias de prevención*. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

- Narocki, C., López Jacob, M<sup>a</sup>J., Briso, P., Morán, P., Canaleta, E. and Menéndez, M. (2011) Estudio sobre el funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud, Available at: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/Informe%20CSS%202010%20enero%202011.pdf>
- Ollé-Espluga, L., Menéndez-Fuster, M., Muntaner, C., Benach, J., Vergara-Duarte, M., and Vázquez, M.L. (2014) Safety representatives' views on their interaction with workers in a context of unequal power relations: An exploratory qualitative study in Barcelona (Spain). *American Journal of Industrial Medicine*, 57(3): 338-350.
- Payá, R. (2014) La participación de los trabajadores en seguridad y salud laboral. Una perspectiva europea. *Fundación 1 Mayo, Estudios*, 88. Available at: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio88.pdf>
- Recio, A. (2011) Segmentación laboral y acción sindical. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 16: 163-176.
- Robinson, A.M., and Smallman, C. (2013) Workplace injury and voice: a comparison of management and union perceptions. *Work, Employment & Society*, 27(4): 674-693.
- Rodrigo, F. (2006) El cáncer laboral en España. *Por Experiencia*, 34. Available at: <http://www.porexperiencia.com/ar.asp?num=34&pag=03&titulo=Sumario>
- Santamaría, N., Catot, N., & Benavides, F. G. (2006). Tendencias temporales de las lesiones mortales (traumáticas) por accidente de trabajo en España (1992-2002). *Gaceta Sanitaria*, 20(4), 280-286.
- Toscani, D. (2008) Límites y funciones de los delegados y comités: Gestión práctica de riesgos laborales. *Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 51: 22-31.
- UGT (2015) *20 años de Ley de Prevención de Riesgos Laborales a Examen*. Valoración de los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales de UGT, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC. Available at: <http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones/20Anyos/publicaciones/revistas/001/descargas/GuiaDelegado.pdf>
- Valdés Dal-Ré, F. (1996) La participación de los trabajadores en la Ley de prevención de riesgos laborales. *Derecho y salud*, 4(1): 52-78.
- Walters, D. (2003) *Regulación de la gestión preventiva en la pequeña empresa: aproximaciones para conseguir mejoras*. Actas III Foro ISTAS de Salud Laboral. Madrid: ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), April.
- Walters, D., and Nichols, T. (2007) *Worker Representation and Workplace Health and Safety*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.



La misión de la **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)** consiste en dotar a Europa de un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo. La Agencia investiga, desarrolla y divulga información fiable, equilibrada e imparcial sobre salud y seguridad, y organiza campañas paneuropeas para promover la sensibilización en este ámbito. Creada por la Unión Europea en 1994 y con sede en Bilbao, la Agencia reúne a representantes de la Comisión Europea, de los gobiernos de los Estados miembros, de las organizaciones de empresarios y trabajadores, así como a expertos destacados de cada uno de los Estados miembros de la UE y de terceros países.

**Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo**

Santiago de Compostela 12 - 48003 Bilbao,  
España

Tel.: +34 944358400

Fax: +34 944358401

Correo electrónico: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



Publications Office