

# Salud, seguridad y prevención de riesgos

hacia una mejor  
información,  
consulta y participación  
en la empresa



---

Publicado por la **Confederación Europea de Sindicatos (ETUC-CES)** (2013) en el marco del proyecto "Salud, seguridad y prevención de riesgos: hacia una mejor información, consulta y participación en la empresa" con la cofinanciación de UE (subvención núm. VS/2012/0317).



**ETUC - CES**

Bld du Roi Albert II 5, B - 1210 Bruselas (Bélgica)

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

**consultingeuropa**

Redactado por **Consultingeuropa**

Boulevard du Roi Albert II 5, B 1210 Bruselas (Bélgica)

[www.consultingeuropa.eu](http://www.consultingeuropa.eu)



con la participación de **SECAFI**

20 rue Martin Bernard, 75013 París (Francia)

[www.secafi.com](http://www.secafi.com)

**etui.**

y el **European Trade Union Institute (ETUI)**

Boulevard du Roi Albert II 5, B 1210 Bruselas (Bélgica)

[www.etui.org](http://www.etui.org)

---

# Prefacio

## La participación colectiva y organizada de los trabajadores: clave del éxito para una prevención de los riesgos en el trabajo

Existen en una región italiana algunos hospitales que evalúan los riesgos para la salud reproductiva y adoptan medidas preventivas. Otros no lo hacen. Se observa que la actividad de los representantes sindicales para la salud y la seguridad desempeña un papel decisivo en esta medida. En Francia, la existencia de un comité de seguridad e higiene duplica las probabilidades de que los trabajadores reciban información y formación sobre la salud y la seguridad "siendo iguales todas las demás condiciones" (es decir, teniendo en cuenta el sector y el tamaño de la empresa). La existencia de sindicatos activos con representantes específicamente dedicados a la salud y la seguridad es el factor más importante que diferencia una verdadera prevención de una aplicación formal y rutinaria de la normativa por parte de las empresas.

En las encuestas en las que se interroga a los trabajadores acerca de sus expectativas con respecto a los sindicatos, la mejora de las condiciones de trabajo figura como una prioridad. Este mandato es muy claro: ¿Cómo hablar de defender los derechos de los trabajadores si no se aborda la necesidad fundamental

de seguir con vida y conservar la salud? Para cumplir con estas expectativas, la acción sindical tiene que superar numerosos obstáculos. Su éxito nunca está garantizado de antemano. Tenemos que pensar, discutir y desarrollar una estrategia que ponga en común las experiencias de los militantes en las empresas. Este procedimiento a veces parece estar en contradicción con otras prioridades de la acción sindical, ya sean los salarios o el empleo. En el actual contexto de desmantelamiento de las políticas europeas sobre la salud en el trabajo por parte de la Comisión Europea, el papel de la acción sindical adquiere una mayor dimensión. El movimiento de reformas de parte de aquellos que aplican "desde arriba" las normas vinculadas a las directivas europeas ya no podrá introducir cambios importantes en tanto que la presión de los que han de cumplir dichas normas no establezca una relación de fuerzas favorable. Las dos Comisiones Europeas presididas por el Sr. Barroso (2004–2014) han dado la espalda a la dimensión social del proyecto europeo. Consiguieron paralizar los esfuerzos de armonización legislativa de la salud en el trabajo realizados con un gran dinamismo entre 1989 y finales de la década de los años 1990. Es por este motivo que

el presente trabajo se esfuerza en hacer "legibles" los sistemas de representación de los trabajadores en los distintos países de Europa. Su objetivo no es un mero conocimiento comparativo, es una herramienta para la acción. La finalidad de aportar a los representantes de los trabajadores una mejor comprensión de lo que sucede en otros países consiste en alentar acciones conjuntas por encima de las fronteras, en particular en el marco de los comités de empresa europeos.

Los riesgos en el trabajo se abordan de forma fragmentaria por diferentes disciplinas tales como la medicina del trabajo, la seguridad industrial y la higiene laboral. Tras la Segunda Guerra Mundial, la ergonomía y la psicología del trabajo conquistaron un espacio. En los últimos años, los factores psicosociales han cobrado especial visibilidad. Los especialistas suelen trabajar más a menudo en un espíritu de competencia que de cooperación. El enfoque sindical no niega la contribución de estas disciplinas en la medida en que actúan por la salud en el trabajo y que demuestran su independencia en relación con las presiones que los empleadores no dejan de ejercer. La salud en el trabajo no debe mezclarse equivocadamente con otros objetivos, tales como la selección de personal o la disciplina. Este enfoque es el que hace la originalidad y la riqueza de la acción sindical, ya que se basa en la observación según la cual los trabajadores tienen su propia percepción y conocimiento con respecto a las condiciones de trabajo y su impacto en la salud. En algunos casos, esta percepción es inmediata: dolor de espalda o dolor en las articulaciones, sensación de cansancio o desaliento, constatar que un andamio es inestable, o que el ritmo de trabajo es insostenible. En otros casos, es preciso organizar la percepción. Puede hacerse a través de la confrontación de experiencias con otras personas de acuerdo con su edad, sexo, o antigüedad en la profesión. A veces, la percepción inmediata puede encubrir un problema menos visible. Cuando la informática se generalizó a través de los ordenadores personales, la percepción inmediata consistió en el temor de aborto involuntario. Este temor no estaba justificado, pero señaló indirectamente el malestar ante una organización del trabajo menos comprensible y el peligro de un mayor control por parte del empleador.

Aun cuando no existe un método milagroso, se dispone de un punto de partida sólido: dar voz a los trabajadores, no dejar que los especialistas les confisquen las cuestiones relativas a su salud. Este método pone en cuestión uno de los principales elementos de la organización del trabajo: la división existente entre los responsables que diseñan el trabajo y los que lo ejecutan. Hacer hablar de las condiciones de trabajo es empezar a reconquistar la dignidad para todos aquellos a quienes son otros los que imponen estas condiciones. Este es el sentido profundo de la labor de los representantes de los trabajadores para la seguridad. Están allí ante todo para dar una voz colectiva a los trabajadores y las trabajadoras, para organizar ese trabajo indispensable que consiste en recolectar la percepción, analizarla y transformarla en reivindicaciones concretas.

La subjetividad de los trabajadores puede llenar las lagunas y superar los sesgos de los métodos científicos cuantitativos. En la década de los años 1970, las quejas de los trabajadores en relación con las exposiciones limitadas a determinados disolventes orgánicos a menudo despertaban recelo. Los protocolos para los que existía un consenso de expertos no detectaban ninguna anomalía biológica por debajo de ciertos umbrales de exposición. Sin embargo, los trabajadores mencionaban problemas de memoria o irritabilidad. Tras las investigaciones realizadas directamente a iniciativa de los sindicatos, se observó que estas quejas correspondían a problemas de salud reales. Poco a poco, algunos miembros de la comunidad científica desarrollaron métodos de análisis más finos que identificaron los problemas. Se puso de manifiesto que las quejas eran bien fundadas. A finales de la década de los años 1980 se produjo una proliferación de nuevas denominaciones de determinadas patologías: el síndrome crónico del pintor, la encefalopatía asociada con solventes, el síndrome psicoorgánico, etc. Este ejemplo permite resumir en pocas palabras lo que es propio del planteamiento sindical. Hacer visible lo invisible, identificar la dimensión colectiva de lo que a menudo se percibe como un padecimiento individual, transformar esta conciencia colectiva en acción reivindicativa.

Para los representantes de los trabajadores en materia de salud y seguridad la influencia desigual de las diferentes categorías de trabajadores dentro de las organizaciones sindicales constituye un reto importante. En general, las mujeres, los trabajadores migrantes, los jóvenes, las personas con estatutos precarios o cualificaciones menos reconocidas suelen estar subrepresentados. Las categorías de trabajadores más explotados son aquellas cuyos problemas de salud en el trabajo están más desatendidos. Si somos capaces de superar este obstáculo, puede liberarse un potencial enorme. Para los sindicatos, es a la vez una de las claves para la expansión en nuevos sectores y un indicador de calidad de la democracia interna. También es vital para crear solidaridad entre los trabajadores de diferentes empresas que contribuyen a la misma actividad productiva. Uno de los criterios para el éxito de la acción sindical es la capacidad para hacer frente a cuestiones relacionadas con la subcontratación, identificar las categorías menos bien representadas y sometidas a las peores condiciones de trabajo. Los accidentes más graves en la industria química muestran que son los trabajadores subcontratados, vinculados a otros sectores de actividad, los que se ven deliberadamente expuestos a las situaciones más peligrosas.

La autonomía de los sindicatos y su capacidad para desarrollar su propia estrategia son elementos importantes. Desde el nivel general de las políticas intersectoriales hasta los representantes de los trabajadores para la prevención en las empresas, existen enormes presiones que tienden a reducir el papel de los sindicatos en la aplicación de las políticas establecidas por los demás sectores. A menudo, en los sistemas de gestión de la salud en el trabajo, es la dirección de la empresa la que define las prioridades y luego pide a los representantes de los trabajadores que las "comuniquen" a sus compañeros. El pobre desempeño de los sistemas de representación para la

prevención en las empresas que carecen de sindicatos es una demostración de este problema. El papel de un delegado para la seguridad no debe confundirse con el de un "mini técnico", o peor aún, un controlador encargado de supervisar la conducta de sus compañeros de trabajo.

La autonomía de los sindicatos es inseparable de su capacidad para analizar por sí mismos cuáles son los elementos para los que existe un acuerdo con la empresa (por ejemplo, evitar los desastres industriales), cuáles son aquellos para los que es posible un compromiso y cuáles lo que serán motivo de conflicto. La acción sindical puede imaginarse a modo de un movimiento pendular: tomar como punto de partida las necesidades en materia de salud en el trabajo, ejercer la presión necesaria para llegar a acuerdos que transformen la organización del trabajo, evaluar los resultados y organizar el conflicto sobre los elementos que representan un obstáculo. En este movimiento, toda mejora real, aun cuando sea limitada, tiende a aumentar la confianza de los trabajadores en su propia fuerza y en la importancia de una acción organizada.

Son varios los factores que pueden contribuir al éxito de este movimiento: una legislación que defina los derechos, la formación, la información adecuada y exacta, el acceso a expertos en caso necesario, y un control efectivo por parte de la inspección del trabajo. Dos factores desempeñan un papel especialmente importante. El primero consiste en la capacidad de los sindicatos para construir redes destinadas a identificar problemas, dar relieve a las soluciones preventivas establecidas en algunas empresas e intercambiar las experiencias con regularidad entre los delegados para la prevención. Estas redes evitan tener que rehacer indefinidamente el mismo camino difícil. Ayudan a crear lazos de solidaridad entre los sindicalistas de diferentes empresas y a apoyar su activismo a través de un mejor conocimiento. El segundo elemento es la capacidad de la organización sindical a vincular las cuestiones de salud en el trabajo con los demás aspectos de su labor reivindicativa, tanto en las empresas como en la sociedad. En la negociación colectiva, tener en cuenta la experiencia de los representantes para la prevención desde la etapa inicial de formulación de las reivindicaciones evita la experiencia frustrante de concluir acuerdos que sacrifican la calidad de la vida laboral a otras reivindicaciones. La vinculación de las exigencias en materia de salud en el trabajo con la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres es también importante. Reconocer los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores es inseparable de la acción en favor de la diversidad de género en el lugar de trabajo. Las diferencias salariales solamente pueden combatirse poniendo en cuestión los estereotipos que niegan una parte de las cualificaciones profesionales de las mujeres. Esta es una de las enseñanzas que ha dejado la movilización del personal de enfermería en Europa durante los últimos veinticinco años. Fueron capaces de poner en marcha movimientos de protesta mundiales que abordaban a la vez los problemas de salud en el trabajo, el reconocimiento de las cualificaciones profesionales y mejores condiciones con el fin de garantizar una atención más eficaz para los pacientes.

Una política agresiva de parte de los sindicatos en lo que respecta a la salud en el trabajo encierra un potencial enorme, ya que vincula, a través de una acción cotidiana, cuestiones globales que afectan a la sociedad con las vivencias inmediatas de los trabajadores. Se trata de una influencia permanentemente cruzada entre la dimensión "micro" de las enfermedades, los accidentes, el envejecimiento prematuro del cuerpo, la angustia psicológica, y la "macro" de la desigualdad social, el lugar de trabajo, las estrategias económicas y el funcionamiento general de nuestras sociedades. Es una enseñanza diaria que muestra lo absurda y mutilante que resulta la división tradicional entre aquellos que se asume que saben y mandan y aquellos que se piensa que están solamente para ejecutar y producir.

La incompatibilidad de nuestro modelo de desarrollo en relación con los límites del medio ambiente ha generado una creciente sensibilización. El cambio climático, los problemas del agua, la acumulación de residuos, los desastres de la urbanización en muchos lugares del mundo. La integración de las condiciones del trabajo del hombre y la cuestión de la igualdad social son dos ámbitos clave para un enfoque sindical. Restaurar la visión de un trabajo humano articulado en su entorno natural es un reto capital para toda política medioambiental que no se contente con darle una mano de pintura verde al capitalismo. De esta manera, el movimiento sindical puede vincular la defensa inmediata de los trabajadores y las trabajadoras que organiza en las empresas con una aspiración más global de cambio social.

Judith Kirton-Darling

Confederación Europea de Sindicatos

Laurent Vogel

Instituto Sindical Europeo

# Índice

## Parte I

Introducción	9
I. Elementos para una definición de "Safety Reps"	13
II. Análisis transversal de los sistemas	15
III. Perspectivas	27
IV. Bibliografía	30
V. Anexos	32

## Parte II

Introducción	38
El material presentado	40
Material de apoyo para la formación	42
Fichas prácticas	51
Fichas de formación	59
Bibliografía	65

---

The background features stylized, overlapping hands in light blue and teal. One hand is light blue and positioned in the upper left, while another is teal and in the upper right. A third hand is teal and in the lower right, and a fourth is white and in the lower left. The hands are rendered in a simple, graphic style with rounded fingers and thick strokes.

Proyecto *Safety Reps*

# Parte I

Informe  
del análisis

Noviembre de 2013

# Parte I. Índice

<b>Introducción</b>	<b>9</b>
El proyecto <i>Safety Reps</i>	9
En un principio: una necesidad de información	9
El dispositivo metodológico	11
Un triple propósito	12
<b>I. Elementos para una definición de "Safety Reps"</b>	<b>13</b>
<b>II. Análisis transversal de los sistemas</b>	<b>15</b>
Los marcos nacionales	15
Los diferentes modelos de representación de los trabajadores en Europa	18
Los modelos de <i>Safety Reps</i>	19
Los umbrales	21
Los riesgos profesionales	22
La evaluación	22
La clasificación de los riesgos	23
La formación	25
Los servicios de prevención: un agente nuevo	26
<b>III. Perspectivas</b>	<b>27</b>
La eficacia de los sistemas	27
En conclusión	29
<b>IV. Bibliografía</b>	<b>30</b>
<b>V. Anexos</b>	<b>32</b>
Cuadro recapitulativo	32

# Introducción

## El proyecto Safety Reps

### EN UN PRINCIPIO: UNA NECESIDAD DE INFORMACIÓN

En la década de los años 1990, la Académie Syndicale, precursora del actual departamento de formación del Instituto Sindical Europeo ISE (*European Trade Union Institute*), elaboró, por encargo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), una herramienta educativa sobre los diferentes modelos de diálogo social y de representación de los trabajadores y las trabajadoras en los Estados miembros de ese entonces. Esta herramienta aportaba una perspectiva de los conocimientos existentes sobre la tipología de los grandes sistemas vigentes en la Unión Europea, daba su descripción y presentaba un examen completo de los dispositivos de negociación. Sin embargo, esta herramienta esencial, que sigue utilizándose actualmente en la formación sindical, no incluyó un enfoque específico de los aspectos relativos a la salud y la seguridad, ni tampoco a las condiciones de trabajo.



En el transcurso de los últimos años, las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad de los trabajadores se han convertido en una prioridad de la actividad sindical. Las redes especializadas movilizadas hasta entonces también comprendieron y compartieron esta prioridad. Este es el motivo por el que la Comisión ha multiplicado, hasta un período reciente, Directivas<sup>1</sup> y actividades para impulsar estos temas. Los institutos de investigación también se han dedicado a la publicación de la literatura sobre el tema, su problemática y su origen.

Hoy día, el presente informe de investigación se elaboró en el marco del proyecto "Safety Reps - Salud, seguridad y prevención de riesgos: hacia una mejor información, consulta y participación en la empresa". El proyecto, auspiciado por la CES, financiado por la Comisión Europea y llevado a cabo por expertos de la firma Secafi/Consultingeuropa (París/Bruselas), tiene como objetivo satisfacer las nuevas necesidades de los equipos sindicales que requieren una mejor comprensión de los sistemas de repre-

sentación respecto a las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad de los trabajadores en Europa. Así, a través de este proyecto, la CES tiene la intención de producir una fuente útil de conocimientos para los agentes del diálogo social en la empresa sobre los sistemas y modalidades que existen en cada uno de los Estados miembros para abordar las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus consecuencias en lo que se refiere a la salud y la seguridad de los trabajadores.

Al establecer una cartografía o inventario de estos sistemas de representación de los trabajadores, el proyecto *Safety Repts* pretende hacer accesible y de fácil lectura la información relativa a los dispositivos de negociación y diálogo social destinados a preservar la salud y la seguridad de los trabajadores así como a mejorar sus condiciones de trabajo. Al poner esta herramienta a disposición de todos los interlocutores del diálogo social con el fin de ayudarles a actuar más eficazmente a escala transnacional, el proyecto de investigación contribuye a sensibilizar y a mejorar el conocimiento de las realidades específicas de cada país para los agentes que intervienen en el ámbito transnacional y sobre cuestiones prioritarias tales como: los dirigentes sindicales, los delegados de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), los miembros de los Comités de Empresa Europeos (CEE), los participantes en el diálogo social sectorial y demás agentes que actúen a escala transnacional.

En el mundo actual, los representantes de los trabajadores cada vez se ven más obligados a abordar las cuestiones laborales en su acción transnacional. Para apoyarlos en su cometido, necesitan tener las herramientas, materiales de formación y estudios que favorezcan la lectura de los diferentes tipos de relaciones laborales y de los órganos de representación de los trabajadores presentes en Europa. Esta necesidad de conocimientos en el plano transnacional se plantea a raíz de tres constataciones del mismo orden:

- > Una demanda creciente para enfocar estas cuestiones a escala de los comités de empresa europeos y las instancias de diálogo social sectorial europeo.
- > El interés de los intercambios transnacionales en estas instancias sobre los ámbitos laborales que poseen una base común y compartida entre los participantes es que facilita en gran medida la calidad del diálogo.
- > La capacidad de producir resultados concretos, comunes y concluyentes para la acción.

Ahora bien, para actuar, se observa una falta de información sobre los diferentes sistemas nacionales de diálogo social y el tratamiento de las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo. De hecho, los sistemas nacionales estructuran las representaciones individuales y condicionan las posiciones en el ámbito transnacional, lo que añade complejidad al enfoque común. Sin embargo, a la fecha apenas existen equivalentes en lo que atañe a las problemáticas en materia de la salud y la seguridad en el trabajo. Los conocimientos relativos a una temática en gran evolución todavía no se han organizado ni elaborado de forma completa y transferible. Este ámbito sigue poco explorado hasta la fecha en materia laboral y se percibe la falta de información sobre los distintos sistemas nacionales de diálogo social así como las formas de tratar las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo. El proyecto *Safety Repts* pretende llenar este vacío.

El objetivo consiste en fortalecer la capacidad de los agentes para actuar de forma informada y competente en la práctica de la consulta y la participación a escala transnacional sobre estas cuestiones, proporcionándoles información esencial sobre la organización, las instituciones representativas, las prácticas y realidades de los diferentes países. De esta manera, todo el material elaborado en el marco de este proyecto de investigación representa un paso importante para llenar este vacío en un momento en que la CES aborda prioritariamente las cuestiones relativas al trabajo. En este contexto, parece indispensable fortalecer la capacidad de los agentes para actuar de forma informada y competente en la práctica de consulta y participación a escala transnacional en estos ámbitos, proporcionándoles información esencial sobre la organización, las instituciones representativas, las prácticas y realidades de los distintos países. De hecho, los sistemas nacionales estructuran las representaciones individuales y condicionan las posiciones en el ámbito transnacional, añadiendo así complejidad al enfoque común, cuando la calidad de estos intercambios se ve obviamente condicionada por la comprensión del marco cultural y normativo en el que se desarrolla la acción del Otro. Por lo tanto, este es un proyecto estratégico cuya finalidad consiste en dar una poderosa resonancia encaminada a fortalecer la acción sindical de diálogo social sobre estos temas.

1- Citons notamment la Directive 89/381/EEC du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ; et la Directive 2007/30/CE du Conseil du 20 juin 2007 modifiant la Directive de 1989 en vue de la simplification et de la rationalisation des rapports relatifs à la mise en œuvre pratique.

## EL DISPOSITIVO METODOLÓGICO

En el marco del presente estudio, la metodología para de recogida de datos se basa en dos pilares: un cuestionario y una revisión de la literatura publicada sobre el tema.

1) La recopilación de los datos de cada país se realizó a través de un cuestionario enviado a las organizaciones sindicales afiliadas a la CES, en particular gracias a la participación de los representantes sindicales miembros del Grupo de Interés de los Trabajadores (GIT) del Comité de Consulta para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (denominado "el Grupo de Luxemburgo"). La elección de los temas se limitó deliberadamente a lo esencial. Abordar toda la información disponible habría imposibilitado explotar el resultado desde el punto de vista pedagógico visto el gran número de textos legislativos y la complejidad de los sistemas nacionales. Por lo cual, organizamos la recogida de datos en tres partes:

- > el marco legal para abordar las cuestiones relativas a la SST;
- > los sistemas de representación sobre las cuestiones de SST en la empresa, así como la situación de estos representantes (protección, formación);
- > estos hechos se complementan con la evaluación cualitativa realizada por los dirigentes sindicales sobre las cuestiones de SST de las organizaciones nacionales afiliadas a la CES en lo que se refiere a la eficacia de los dispositivos existentes en su país y la priorización de los riesgos para los trabajadores.



La tasa de respuestas al cuestionario ha sido impresionante, ya que respondieron todos los Estados miembros y algunos terceros países (Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumania, Reino Unido, Eslovaquia, Eslovenia, Suecia, República Checa); y a menudo las respuestas fueron reforzadas por documentos informativos.



2) El análisis bibliográfico se realizó no solamente sobre el material informativo proporcionado por nuestros interlocutores, sino también sobre la investigación de la literatura publicada recientemente sobre el tema.

Con el fin de presentar y discutir los datos obtenidos y su análisis, así como intercambiar buenas prácticas y experiencias entre los representantes de las organizaciones nacionales afiliadas a la CES, también se celebraron dos reuniones dentro del marco del proyecto *Safety Reps*:

- > Un seminario de trabajo en Bruselas los días 28 y 29 de enero de 2013. El seminario contó con la asistencia de 25 participantes procedentes de 16 Estados miembros y los responsables del proyecto de la firma SECAFI/Consultingeuropa. La presentación de los primeros elementos, tanto en la plenaria como en grupos de trabajo, permitió a los participantes intercambiar y compartir sus experiencias, y dio lugar a algunas aportaciones interesantes sobre el contenido, la forma y las expectativas de la herramienta final.
- > Una conferencia en Budapest los días 22 y 23 de mayo de 2013. La conferencia reunió a 73 sindicalistas de la mayor parte (22) de los Estados miembros, representantes de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y EUROFOUND así como los investigadores del estudio SECAFI/Consultingeuropa.

Las presentaciones abarcaron los puntos más importantes con respecto a la participación de los trabajadores en materia de SST, en especial ejemplos de disposiciones nacionales y requisitos legislativos sobre los representantes encargados de las cuestiones de seguridad y su formación. Los participantes también discutieron sobre las distintas formas de apoyo sindical para los representantes encargados de las cuestiones de seguridad y la participación de los trabajadores. Los datos estadísticos y los resultados de las últimas encuestas realizadas por los organismos europeos fueron presentadas por la Agencia EU-OSHA y EUROFOUND y la experiencia relativa a la estimulación de la participación de los trabajadores y el desarrollo de una "cultura de la salud y la seguridad" mediante el ejemplo del proyecto de construcción para los Juegos Olímpicos de 2012 fue presentado por el *Health and Safety Executive* (HSE) británico<sup>2</sup>.

2- Todas las presentaciones están disponibles en la página Internet de la CES ([www.etuc.org](http://www.etuc.org)).

3- Este proyecto se llevó a cabo de junio de 2012 a septiembre de 2013. Durante el período de recogida de los datos, la UE contaba con 27 Estados miembros (véase la imagen precedente). Desde entonces se han integrado otros países (en particular Croacia).

## UN TRIPLE PROPÓSITO

La idea que sustenta el proyecto *Safety Reps* es la creación de una cartografía europea de los sistemas nacionales de representación de los trabajadores que abordan el tema de la salud y la seguridad, las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos laborales. La intención es dar accesibilidad y facilitar la lectura de los diferentes marcos legislativos nacionales, las técnicas y convenciones que regulan estas problemáticas, así como los dispositivos dedicados al diálogo social en la empresa en relación con estos temas. Por lo tanto, el proyecto tiene como objetivo presentar un formato legible, accesible y comparativo de cómo se desarrolla la representación de los trabajadores en temas de salud, seguridad y condiciones de trabajo en los países de la Unión Europea (UE)<sup>3</sup>.

La herramienta pedagógica de *Safety Reps* se presenta en tres partes complementarias, proporcionando tres tipos de datos:

- 1) La identificación del conjunto de informaciones sobre los elementos normalizados que componen cada sistema nacional que se encarga de atender las cuestiones relativas a la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo.
- 2) Elementos cualitativos que introducen una comprensión de los factores contextuales en cada país acerca de la atención prestada a estas problemáticas, sobre la evolución experimentada a lo largo de los últimos cinco años y la efectividad de los dispositivos normalizados.
- 3) Elementos que permiten alimentar las sesiones de formación y facilitar el trabajo transnacional en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo en el contexto de la representación de los trabajadores.

Los tres componentes del material que aporta este proyecto ofrecen así un inventario de los sistemas y procedimientos de representación de los trabajadores en el ámbito de la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo (SST) en los Estados miembros de la UE:



- 1) El presente informe de investigación propone un análisis transversal de los diferentes sistemas y procedimientos identificados por el proyecto de investigación en lo que se refiere a esta problemática. De este modo, abordaremos particularmente las diferencias y similitudes entre los Estados miembros, la efectividad de la existencia y del funcionamiento de los dispositivos previstos;



- 2) Este documento complementa un manual de formación a la atención de los representantes de los trabajadores que tienen que abordar la situación de los trabajadores en el plano transnacional. Este manual desarrolla el análisis y propone material de apoyo para impartir la formación;

3) Así como una base de datos interactiva en la página web del ETUI, la cual ofrece modalidades de investigaciones temáticas y/o por país. Esta base de datos en línea presenta, a través de fichas de países y un módulo de clasificación cruzada,

la siguiente información sobre cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad de los trabajadores en la empresa:

- > El marco nacional (legislación, autoridades públicas competentes, etc.);
- > La organización del diálogo social: dispositivos previstos en las empresas y los órganos de representación de los trabajadores, así como sus competencias y funciones (información/consulta, negociación, co-decisión);
- > La evaluación del diálogo social: los posibles cambios introducidos en los dispositivos durante los últimos cinco años, los objetivos de estos cambios, la forma en que se han llevado a cabo (legislación, acuerdos negociados) y sus efectos en la mejora o el deterioro de la atención prestada a estas problemáticas.

Esta herramienta informática, gracias a su configuración accesible y de fácil lectura de los diferentes sistemas, proporciona un fácil acceso a la información y a la comparación. La información está clasificada por país y por temas, lo que permite una lectura por Estado y por tema así como una lectura cruzada entre varios países. Asimismo, permite el acceso al inventario de toda la información sobre los elementos normalizados que componen cada sistema nacional de atención a las cuestiones en materia de salud, de seguridad y las condiciones de trabajo.

Las experiencias recogidas en varios Estados miembros demuestra que es útil adoptar una estrategia que articule la representación en materia de salud y de seguridad en las empresas con la representación sobre cuestiones más "tradicionales". La participación de los trabajadores es esencial a todos los niveles. La política sindical en materia de salud y seguridad es inseparable de los sistemas de relaciones laborales y de negociación colectiva. A través de sus actividades, los sindicatos han de desempeñar un papel clave para dar un nuevo impulso a la política relativa a las cuestiones de salud y de seguridad.

Esta actividad se basa en la promoción del papel de la representación en el ámbito de la salud y la seguridad de los trabajadores, los *Safety Reps*, con el fin de incrementar la visibilidad de los problemas de salud y de seguridad en el lugar de trabajo, apoyar la definición de las prioridades colectivas y movilizar a los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo. En los capítulos siguientes se desarrolla una presentación transversal de los diferentes modelos.



# I. Elementos para una definición de “Safety Reps”

Hoy día existen varias iniciativas a nivel europeo encaminadas a promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como su participación y representación en este ámbito. De este modo, la Directiva 89/391/CEE<sup>4</sup> relativa a la salud y la seguridad en el trabajo (SST) incluye *“principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales y la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación de los factores de riesgo y accidente, la información, la consulta, la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales, la formación de los trabajadores y de sus representantes, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios”*.

Como lo indica el propio objeto de la Directiva, la representación de los trabajadores y su participación deben equilibrarse con la legislación y las tradiciones políticas nacionales. Teniendo en cuenta la historia y el ámbito de la Unión Europea, ello implica una gran diversidad debido a las situaciones nacionales en materia de diálogo social, las tradiciones laborales, los sectores y tipos de actividad. El estudio *Safety Reps* confirma la enorme variedad y complejidad de los sistemas existentes en la Unión Europea. Esta diversidad dificulta la identificación de la representación de los trabajadores en temas de salud y de seguridad en una definición común. Así, a modo de ejemplo, observamos el uso de diversos términos en los distintos Estados miembros para designar a los representantes de los trabajadores encargados de las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo y las condiciones de trabajo (los *Safety Reps*):

- En Austria, los representantes se definen como “personas de confianza en materia de seguridad” (*Sicherheitsvertrauenspersonen*). Esta referencia a la confianza concedida por los trabajadores también se refleja en el término “representantes confidentes” utilizado en Letonia;
- En Polonia, las mismas personas se conocen con el nombre de “inspector social del trabajo”. Sin embargo, en Francia, por ejemplo, el término de “inspector” se refiere a un representante de la autoridad pública responsable de la supervisión;
- Mientras que en España, se denomina “delegado de prevención” para designar al representante de los trabajadores; sin embargo, los términos similares de “agente de seguridad” en Chipre, de “trabajador designado” en Luxemburgo y de “representante de seguridad” en Islandia indican al responsable de la prevención designado por el empleador;
- En los Países Bajos, no existen específicamente “representantes encargados de las cuestiones de seguridad”, ya que es el Consejo Empresarial (*Ondernemingsraad*) el que desempeña esta función.
- En Suecia, cuando se utiliza el inglés para referirse a este tema, se habla de “*safety delegates*” (delegados de seguridad) y no de “*safety reps*” (representantes de seguridad) para designar a los representantes de los trabajadores encargados de las cuestiones SST. En cambio, este mismo término de “*safety delegates*” puede prestarse a confusión, ya que en Alemania, por ejemplo, puede referirse a un representante designado por el empleador (pero aun así avalado por el Comité de Empresa).

A pesar de esta diversidad de términos, y con el fin de establecer una visión compartida del objeto del presente estudio de investigación, nos atendremos a la definición propuesta por el proyecto EPSARE<sup>5</sup> que, además de tener el mérito de haber sido formulada, sintetiza esta complejidad y las diferentes maneras en que se plasma:

"Los representantes para la protección de la salud y la seguridad son trabajadores de una empresa, que tienen el mandato de representar a los trabajadores en materia de salud y de seguridad. Pueden ser elegidos directamente por los trabajadores, o ser designados por los sindicatos. Su mandato les confiere derechos específicos (información, consulta, etc.) definidos por la ley o un convenio colectivo"

Estos primeros resultados a partir de este intento de definir el concepto de representantes encargados de las cuestiones de seguridad (*Safety Reps*) dan pauta al desarrollo del análisis transversal cuyo objeto no es de ninguna manera emitir juicio alguno sobre los sistemas nacionales. No existen modelos buenos o malos, sino un conjunto de dispositivos coherentes que resultan de una historia social propia a cada país. Lo esencial es encontrar en el conjunto de las experiencias los dispositivos que parecen útiles y merezcan transponerse a otras situaciones.

- > Se trata ante todo de los "trabajadores de una empresa" ya que es efectivamente a este nivel, cualquiera que sea el país, donde se desarrolla o no, ya sea un poco o mal, lo más próximo posible a la realidad del trabajo, lo esencial de la acción para la preservación de la salud y la seguridad, el desarrollo y seguimiento de la evaluación de los riesgos y las políticas de prevención.
- > "Representan a los trabajadores en materia de salud y de seguridad." Estos dos ámbitos ocupan efectivamente un lugar central en la legislación y las prioridades. Generalmente se utilizan como base para denominar las instituciones dedicadas a estos ámbitos. La mejora de las condiciones de trabajo, fuente esencial de la prevención de riesgos raramente se menciona. Este hecho no significa, naturalmente, que este aspecto fundamental sea sistemáticamente descuidado, pero evidencia que existe una mayor dificultad de los empleadores a entablar un diálogo social, incluso si tiene como punto de partida una prioridad común de prevención de riesgos, un ámbito de la organización del trabajo que muchos consideran reservada a la dirección de la empresa.
- > "Son elegidos o designados por los sindicatos", lo que inscribe a quienes se asigna este mandato en la diversidad de los sistemas de representación social, al tiempo que "definidos por la ley o un convenio colectivo" remite al plano de las modalidades que priman a la hora de formular las normas colectivas que en algunos países son regidas por la ley, mientras que en otros se prefieren los convenios, y la mayoría intenta articular la ley y el aspecto contractual.

4- Véase el Anexo B

5- "L'impact des représentants pour la sécurité sur la santé au travail", ETUI. Marzo de 2006.

# II.

## Análisis transversal de los sistemas

### Los marcos nacionales

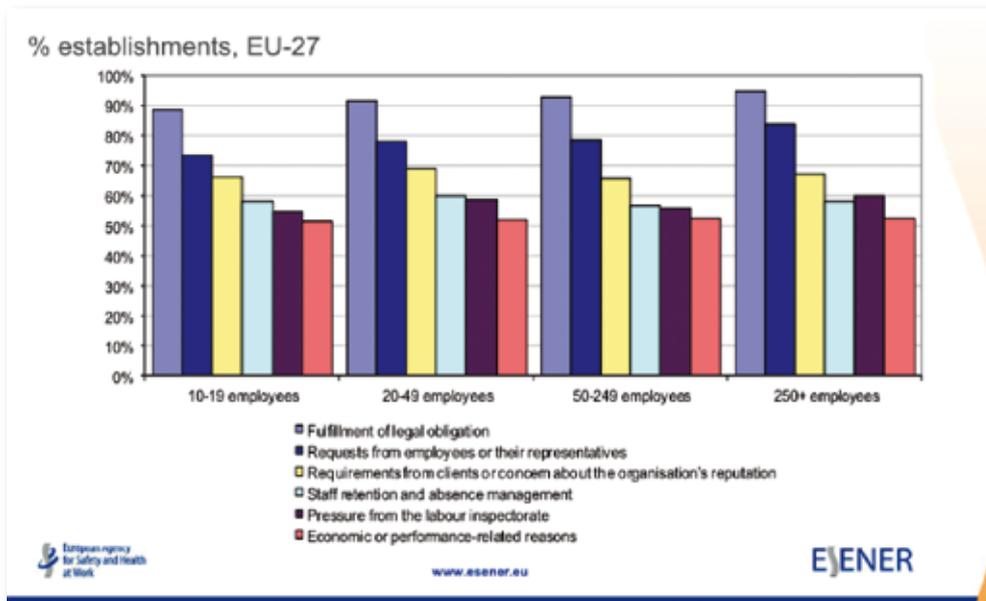
Todos los países analizados para el proyecto *Safety Repts* enmarcan las cuestiones de la salud y de la seguridad en el trabajo y las condiciones de trabajo en legislaciones que, en su mayor parte, prevén las modalidades de representación de los trabajadores y el diálogo social. Los elementos que los diferencian se encuentran en su carácter más o menos detallado y vinculante, así como en el espacio que se deja a los convenios colectivos. Los países con una fuerte tradición de diálogo social (por ejemplo, Alemania, Austria, Bélgica, Finlandia, Francia, Italia, Noruega, Países Bajos, Portugal, Reino Unido y Suecia) adoptaron, en la década de los años 1970, una legislación en general, la cual ha evolucionado en dos períodos: en la década de los años 1980 y luego en los años 1990 a partir de la transposición de la Directiva Europea 89/391 de 12 de junio de 1989. Los nuevos Estados miembros han establecido por su parte legislaciones adaptadas desde la década de los años 1990, algunas de las cuales de forma muy estructurada, tales como Bulgaria, Polonia y Rumania, incorporando la Directiva de 1989.

Como se mencionó en el capítulo anterior, esta Directiva pretende promover y mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores, lo que implica, particularmente, la responsabilidad del empleador y la obligación de consulta, participación y formación de los trabajadores asalariados. Su transposición a la legislación nacional de los Estados miembros, originalmente prevista para finales de diciembre de 1992, ha experimentado varios tropiezos. Además del hecho de que la transposición de las Directivas al derecho nacional puede tomar cierto tiempo y que la norma del derecho nacional pueda diferir de la Directiva inicial, la batalla ideológica librada por los liberales para rechazar toda norma o regla impuesta a las empresas ha influido particularmente en los países que están atravesando actualmente una crisis vinculada a la deuda. Desde esta óptica, la salud y la seguridad de los trabajadores adquieren un carácter secundario, se resta fuerza a los textos, no se ejecutan o se ponen en cuestión (Grecia, Malta, Portugal, España). Por el contrario, países como Alemania, Italia y los Países Bajos, que poseen un cuerpo legislativo establecido e incuestionable, se han mostrado reacios a alterar el marco existente con la integración de los elementos de la Directiva, mientras que el Reino Unido, de conformidad con su tradición de mínima legislación social vinculante, optó por un código de carácter no vinculante.

Hoy día, en la mayoría de los Estados miembros, el empleador tiene, no obstante, la obligación de proporcionar un entorno y condiciones de trabajo sanas y seguras a la plantilla de trabajadores de la empresa. Aun cuando la mayoría de los marcos legislativos indican que se espera cierta cooperación por parte de los trabajadores (por ejemplo, en Suecia) en

materia de salud y seguridad, la responsabilidad legal recae claramente en el empleador. Un estudio reciente<sup>6</sup> de la Agencia de Bilbao demuestra que esta obligación legal, inducida por la Directiva Marco y su transposición nacional, sigue siendo uno de los motores más importantes (incluso el principal) para los dirigentes de empresa.

### Principales razones de los dirigentes de empresa para abordar la salud y la seguridad en el trabajo



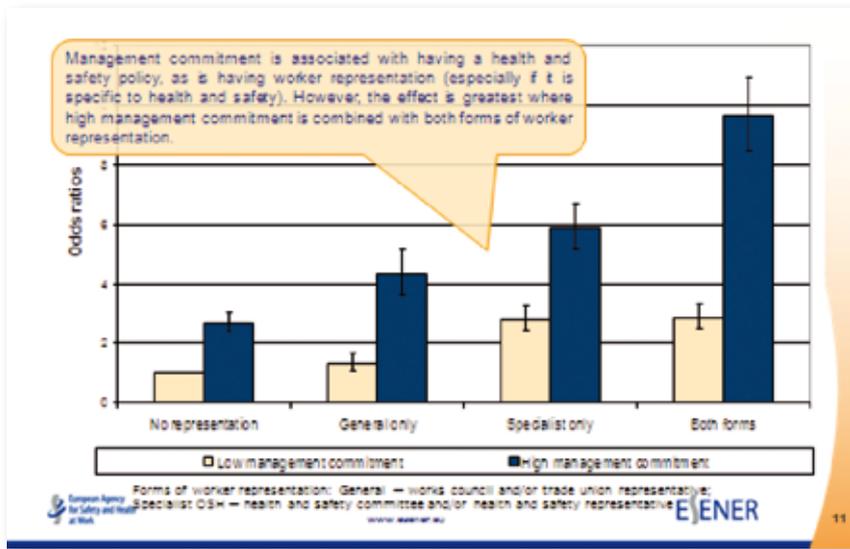
El papel de los sindicatos y, en particular, de los órganos de representación en materia de salud y seguridad y las condiciones de trabajo se reconoce como otro de los principales impulsores de la prevención de riesgos en este ámbito. En efecto, como muestra el cuadro anterior, la vigilancia de los trabajadores y/o sus representantes respecto a las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo es, en las empresas de todos los tamaños, un factor importante que suscita la acción.

Por otra parte, como se muestra en el siguiente cuadro, el efecto de los representantes de los trabajadores sobre la aplicación de una política de salud y seguridad en el trabajo es aún más fuerte si están especializados en los temas de SST y las condiciones de trabajo. No hace falta decir que los representantes de seguridad (Safety Reps) pertenecen a esta categoría. El mismo gráfico muestra también que el impacto de estos representantes "especialistas" se multiplica si colaboran

con los representantes "generalistas". Por ello, es preciso tener en cuenta la importancia de abordar las cuestiones de SST y las condiciones de trabajo a través del diálogo social. Por ejemplo, en Luxemburgo, a partir de un determinado tamaño de empresa, la representación y participación de los trabajadores en cuestiones de SST se comparte entre el delegado de la seguridad "especialista" designado por la delegación de los trabajadores y el Comité mixto "general" de naturaleza bipartita. En los Países Bajos, en cambio, no hay representantes de los trabajadores dedicados (es decir, especializados) a las cuestiones de SST y es el Comité de Empresa (generalista) el que se encarga de estos temas.

6- "ESENER. Surveying Europe's enterprises". Presentación realizada durante la conferencia Safety Reps en Budapest, 22-23 de mayo de 2013.

## Efecto de una representación de los trabajadores y de la participación de los dirigentes de empresa en el establecimiento de una política de salud y de seguridad en el trabajo



Además, la eficacia de la ley depende en gran medida de los medios de su aplicación. Es el compromiso de la dirección de la empresa y de los sindicatos en materia de salud y de seguridad, la existencia y la eficacia de los organismos gubernamentales y las inspecciones del trabajo con un verdadero poder de investigación, de control y sanción (por ejemplo, Francia, Malta, Polonia) lo que determina la eficacia de la atención prestada a estas cuestiones. Sin embargo, estas instituciones ven su capacidad de intervención menoscabada por las políticas de austeridad que reducen la fuerza de impacto de los agentes públicos, problema que se observa hoy particularmente en Grecia.<sup>7</sup>

Por otra parte, durante el estudio de investigación, varios interlocutores sindicales nos manifestaron su sensación de que instituciones tales como la inspección del trabajo (que en muchos países está a cargo del control y la sanción de la aplicación de la ley en términos de salud, seguridad y condiciones de trabajo) experimentan una evolución que restringe su capacidad de respuesta. A modo de ejemplo, en los últimos cinco años, la Autoridad del Medio de Trabajo de Suecia ha experimentado un recorte del 30% en su presupuesto. Del mismo modo, pese a la existencia jurídica de las herramientas para el diálogo social en torno a las cuestiones de salud y de seguridad en el trabajo y las condiciones de trabajo, su aplicación sobre el terreno sigue situándose a veces por debajo de las expectativas (por ejemplo, en Chipre, Malta, Bulgaria, Rumania,...).

7- El estudio "Impact of the crisis on working conditions in Europe" recientemente (2013) publicado por Eurofound ofrece un detallado análisis de las consecuencias de la crisis económica sobre las condiciones de trabajo en Europa.

## Los diferentes modelos de representación de los trabajadores en Europa

Los empresarios consultarán a los trabajadores y/o sus representantes y permitirán su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Ello implica:

- la consulta de los trabajadores,
- el derecho de los trabajadores y/o de sus representantes a formular propuestas,
- la participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales

Directiva 89/391/CEE, artículo 11.1

A un cuando el espíritu de la Directiva es común, su transposición y aplicación práctica en la legislación nacional pueden diferir entre los distintos países. Al igual que los términos empleados para designar a los representantes encargados de las cuestiones de seguridad, la diversidad dentro de la Unión Europea de los elementos clave de los sistemas de representación de los trabajadores en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo es importante. La información recopilada en el marco del proyecto *Safety Reps* demuestra así diferencias en los tipos de representación, los modos de designación o elección, los umbrales, los medios de intervención, el papel de las organizaciones sindicales, etc. En consecuencia, los sistemas de representación de los trabajadores en el ámbito de la salud y la seguridad pueden difícilmente reducirse a uno o varios modelos.

Esencialmente constatamos que los principales determinantes se refieren a los modelos de relaciones laborales establecidos por los diferentes países. Cada país tiene su sistema propio en la medida en que se deriva de historias particulares de orden político y sindical inscritas en culturas arraigadas y organizadas en marcos normativos de conformidad con cada modelo nacional.

Así, a modo de ejemplo, el modelo de cogestión alemán y austriaco implica que el Consejo de Empresa ha de desempeñar un papel preponderante a nivel propiamente de la empresa. No ocurre lo mismo en otros países, como en Bélgica, donde los convenios colectivos estipulan numerosos elementos a nivel sectorial. Del mismo modo, la tradición de cooperación en los países nórdicos induce hábitos y modelos de diálogo social distintos a los de los países del Sur.

Sin embargo, vistos los sistemas de representación laboral, se destacan dos principales modelos de representantes de los trabajadores que permiten agrupar los sistemas nacionales:

- La vía única en la que el sindicato es la forma exclusiva de representación de los trabajadores y de negociación (por ejemplo, el Reino Unido, Irlanda, Suecia, Estonia y Letonia)
- El sistema dual, en el que la representación del sindicato se complementa con la de un consejo electo. Este modelo tiene a su vez muchas variaciones con comités compuestos exclusivamente por representantes elegidos por el personal (como en Alemania, Austria, los Países Bajos, por ejemplo) o que incluyen a representantes del empleador (por ejemplo, Bélgica, Dinamarca, Francia, Noruega). Los poderes recíprocos de intervención de la instancia electa y de la representación sindical también difieren a su vez.

### Cartografía de los sistemas nacionales



## Los modelos de *Safety Reps*

En general, los sistemas de representación de los trabajadores en el ámbito de la SST están en consonancia con el modelo de representación social de cada país. Sin embargo, en muchos casos, a partir de estos fundamentales se desarrollan dispositivos particulares, e incluso diferentes al modelo de base, a nivel de la empresa.

- El **modelo de un solo canal** también se aplica al ámbito de la SST en el Reino Unido, Irlanda y Estonia. El sindicato es la única fuente de representación.
- El **modelo dual** que combina la acción de los delegados y un órgano de representación también fundamenta los sistemas de representación de los trabajadores en el ámbito de la SST de los países de este grupo. Sin embargo, también tiene variables posibles.

Se destacan dos formas principales:

- Las comisiones especializadas presentes en 17 países e integradas, por lo general, por representantes de los trabajadores, servicios especializados de la empresa y del empleador y que presentan múltiples composiciones, modalidades de designación, capacidad de intervención y de funcionamiento según los países, e incluso los sectores de actividad.
- Los delegados que se ocupan de las cuestiones de SST elegidos por los trabajadores o designados por los sindicatos presentes en 12 países.

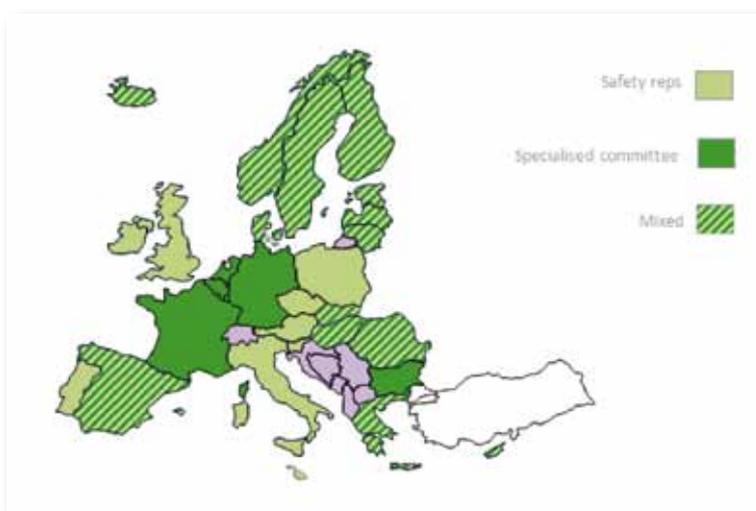
Cabe observar que 8 países (Dinamarca, Finlandia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Suecia) combinan, de acuerdo con la tradición del sistema dual, los dos dispositivos: la comisión y el delegado. Por otra parte, en los países que presentan el modelo de canal único, pueden existir comisiones especializadas además de la representación sindical (Irlanda, Suecia, Reino Unido), lo que es una especificidad en este modelo de relaciones sociales.

En Alemania, Austria y Eslovenia, el empleador también tiene la capacidad de nombrar a los delegados de la seguridad. En Austria, la designación de estos delegados (*Sicherheitsvertreutenspersonen*) en empresas con más de 10 trabajadores debe, por ejemplo, ser aprobada por el Comité de Empresa.

Para completar el panorama, observamos que en Alemania, Austria, Países Bajos y Francia, el comité de empresa o su equivalente suelen ser competentes en materia de SST a partir de una lectura estratégica que vincula el enfoque de estas cuestiones con la situación general de la empresa.

En resumen, tal parece que el sistema *Safety Reps* se inscribe en la tradición de representación y diálogo social propia a cada país, pero puede diferenciarse significativamente desarrollando dispositivos adaptados a la especificidad de las problemáticas tratadas, lo que implica una proximidad importante con las realidades laborales, una capacidad de evaluación de los riesgos, derechos de intervenciones específicas, formas de diálogo social ajustadas a la pluralidad de los agentes que participan en la empresa (dirección, sindicatos, *Safety Reps*, responsables de la seguridad, servicios médicos...).

### Cartografía de los modelos de “*Safety Reps*”

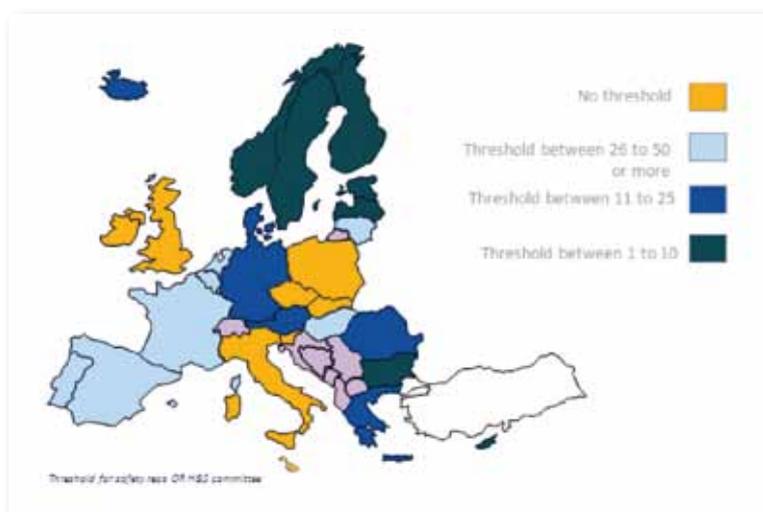


## Los umbrales

La cuestión de los umbrales a partir de los cuales se introducen los dispositivos de representación de los trabajadores es de crucial importancia desde el punto de vista del nivel de cobertura de la totalidad de los trabajadores asalariados. También en este caso las situaciones son muy variables de un país a otro. Por lo general, es la legislación o los convenios los que fijan los umbrales. El nivel de 50 tra-

bajadores para la aplicación de los dispositivos suele ser el más alto (por ejemplo, en Bélgica, Bulgaria, Estonia, Hungría, Rumania). Por debajo de este número, el abanico es amplio y puede abarcar desde ninguna definición de umbral de representatividad (por ejemplo, Irlanda) a 10 (por ejemplo, Austria, Dinamarca, Finlandia, Francia y Noruega) o 30 trabajadores (por ejemplo, España).

### Cartografía de los umbrales

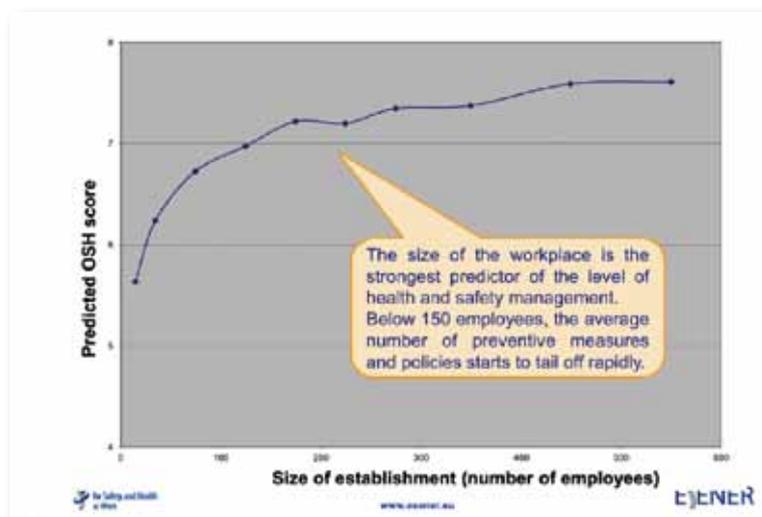


Esta cuestión relativa a los umbrales deja lagunas importantes en la situación laboral de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas. Ahora bien, estas empresas representan más de 130 millones de trabajadores en la Unión Europea y los riesgos a los que están expuestos están lejos de ser de menor envergadura que en las grandes empresas.

En este sentido, el último estudio de ESENER<sup>8</sup> realizado por la Agencia de Bilbao indica que el grado de atención concedido a las cuestiones de salud y de seguridad en el trabajo y las condiciones de trabajo está directamente relacionado con el tamaño (es decir, el número de trabajadores) de la empresa. Por debajo de los 150 trabajadores, el número medio de políticas y acciones de prevención disminuye aceleradamente. En este contexto, es evidente que los interlocutores sindicales (en todos los países por igual) trabajan para reducir los umbrales legales en lo que respecta al número de representantes de los trabajadores encargados de las cuestiones de salud y de seguridad.

8- "ESENER. Surveying Europe's enterprises". Presentación realizada durante la conferencia *Safety Reps* en Budapest, 22-23 de mayo de 2013; así como el informe ESENER 2012 publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU OSHA).

## Relación entre el tamaño de la empresa y la política de prevención SST



Fuente: ESENER, EU OSHA, 2013

Además de las cuestiones que atañen a la reglamentación relativa a los umbrales, también se plantea la capacidad de las organizaciones sindicales a encargarse de estas poblaciones que por lo general están alejadas del sindicalismo y dispersas en

numerosas empresas (el 91% de las empresas europeas emplean menos de 10 trabajadores). Sin embargo, en algunos países, incluso las pequeñas empresas indican un alto nivel de medidas y procedimientos en materia de salud y seguridad en el trabajo<sup>9</sup>:

## Puntuación por país - Relación entre el tamaño de la empresa y la política de prevención SST



Fuente: ESENER, EU OSHA, 2013

A fin de abarcar las pequeñas y medianas empresas, Suecia, Noruega e Italia, por ejemplo, han desarrollado dispositivos de delegados de salud y seguridad territoriales que se ocupan de los trabajadores de estas empresas. En Suecia, el "representante regional" existe desde 1949 y, de acuerdo con lo estipulado en los acuerdos, supervisa las empresas en una determinada zona geográfica<sup>10</sup>. Estas iniciativas dan así pauta a una forma de respuesta positiva que moviliza, naturalmente, considerables recursos, una importante capacidad militante y un marco reglamentario adaptado.

Cabe notar igualmente la acción de numerosos representantes de seguridad que, en el marco de la función que desempeñan en sus empresas, velan por ocuparse de la prevención para los trabajadores en régimen de subcontratación. Estos ejemplos merecen ser incorporados a las prácticas sindicales.

## Los riesgos profesionales

### LA EVALUACIÓN

[...] el empresario deberá, habida cuenta el tipo de actividades de la empresa y/o del establecimiento: a) evaluar los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, incluso en lo que se refiere a la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y en el acondicionamiento de los lugares de trabajo. Tras dicha evaluación, y en tanto sea necesario, las actividades de prevención así como los métodos de trabajo y de producción aplicados por el empresario deberán:

- garantizar un mayor nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores;
- integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y/o del establecimiento y en todos los niveles jerárquicos.

Directiva 89/391/CEE, artículo 6.3

La Directiva Europea 89/391 establece la obligación de documentar la evaluación de riesgos en todo tipo de empresas. Desde el punto de vista normativo, esta obligación se aplica en todos los países. Por lo tanto, este enfoque es esencial para adaptar la prevención a la realidad de los riesgos y desarrollar herramientas de seguimiento y adaptación. La evaluación de los riesgos y la calidad de las acciones que de ella se derivan deben revisarse periódicamente (obligación anual en Francia, por ejemplo) para seguir siendo pertinentes. La participación de los representantes de los trabajadores en el proceso de evaluación es, pues, importante. Debido a su modelo de diálogo social, los países escandinavos están sumamente centrados en la cooperación. En Dinamarca, por ejemplo, los representantes de los trabajadores encargados de las cuestiones SST (*AMR*) participan en la evaluación anual del medio de trabajo. En Suecia, si los representantes SST tienen una duda sobre la calidad de la evaluación de los riesgos por parte del empleador, pueden solicitar una contra-inspección ante la Autoridad Nacional del Medio de Trabajo (*Arbetsmiljöverket*).

Por otra parte, la posibilidad de que los representantes recurran a expertos externos fortalece, allí donde existe, su capacidad de

intervención sobre temas complejos y, a menudo, sumamente técnicos. Por ejemplo, en Portugal, los representantes encargados de las cuestiones de seguridad tienen la posibilidad de recurrir a especialistas procedentes de las estructuras sindicales. En Francia, los expertos externos (acreditados por el Ministerio de Trabajo) pueden recibir un mandato en este sentido por el organismo paritario que es el Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT). Para este tipo de intervenciones a menudo se requiere el acuerdo del empleador (por ejemplo, en Hungría, Finlandia, Estonia y Dinamarca). En este contexto, varios interlocutores (como en Letonia, Francia y Bulgaria) señalaron que suelen entrar en juego cuestiones financieras y/o jurídicas complicando así el derecho al asesoramiento externo. En cambio, en el sistema francés, el empleador solamente puede oponerse a una decisión de los representantes de los trabajadores recurriendo a los tribunales.

Cabe destacar también los posibles medios de acción de que disponen los representantes de los trabajadores en ciertos Estados: la posibilidad de tener derecho a veto sobre el resultado de la evaluación de riesgos en los Países Bajos, la capacidad de alertar y recurrir a las autoridades públicas, el derecho de retirada en caso de un peligro grave e inminente,...

Sin embargo, la cuestión de la efectividad sigue sin resolverse. Así, en la mayoría de los países, los representantes de los trabajadores tienen el derecho de solicitar la intervención de las autoridades públicas encargadas del control y de la aplicación de las leyes relativas a la SST (por ejemplo, la inspección del trabajo en España, Grecia, Francia, Polonia, Países Bajos y Estonia). No obstante, se percibe la deficiencia actual de dispositivos de apoyo y control. La transposición entre la política formulada sobre el papel y la política real puesta en práctica también puede diferir. Se señaló que los servicios administrativos encargados de vigilar el cumplimiento de la legislación no siempre disponen de los medios suficientes. Sin llegar a disponer de los mismos poderes que un inspector de la administración pública (por ejemplo, imponer multas, enviar cartas de requerimiento...), la mayoría de los sistemas de representación en cuestiones de SST analizados incluyen la posibilidad de que los representantes de los trabajadores organicen controles de prevención de riesgos en el lugar de trabajo. En Estonia, por ejemplo, el representante encargado de las cuestiones de seguridad tiene derecho de acceso a los lugares de trabajo en el marco de su mandato. Del mismo modo, son igualmente posibles las visitas de inspección por parte de los representantes de SST tanto en el contexto francés como en el polaco.

9- "ESENER. Surveying Europe's enterprises." Presentación realizada durante la conferencia *Safety Reps* en Budapest, 22-23 de mayo de 2013.

10- Wiklund, Hans Olof. *Sweden: regional safety representatives, a model that is unique in Europe*. ETUI Hesa mag #2-2011, pp 32 - 33.

En algunos países son los fondos de seguridad social los que se encargan del control y vinculan el reembolso de los daños o el ajuste de la tasa de cotización a la existencia de una evaluación de los riesgos. A modo de ejemplo, la Autoridad del Medio de Trabajo de Dinamarca publica en línea los resultados de las inspecciones relativas a la SST de las empresas mediante la asignación de una calificación a través de un símbolo de color

(rojo, amarillo o verde). En Francia, la tasa de las cotizaciones del empleador por concepto de accidentes de trabajo está así vinculada a los datos sobre el número real de accidentes y a su gravedad en la empresa. En Alemania, el número mínimo de representantes encargados de las cuestiones SST está establecido por la reglamentación de los fondos de seguro de indemnización por riesgos profesionales (*Berufsgenossenschaften*).

## LA CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS

Los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores tendrán derecho a solicitar el empresario que tome las medidas adecuadas y a presentarle propuestos en ese sentido para paliar cualquier riesgo para los trabajadores y/o eliminar las fuentes de riesgo.

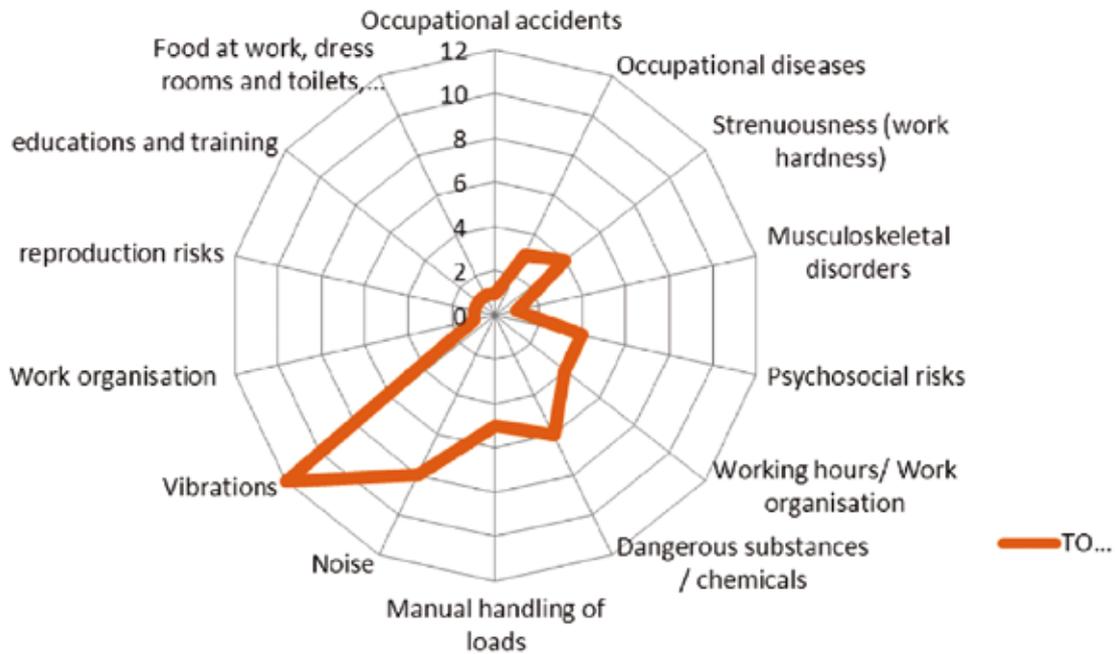
Directiva 89/391/CEE, artículo 11.3

La evaluación de los riesgos hace que el concepto resulte menos abstracto a través del estudio de las condiciones de exposición de los trabajadores a los riesgos. Sin embargo, el concepto de riesgo abarca varios tipos que se enumeran en la literatura y cuya probabilidad depende de la actividad y el medio de trabajo. Por lo tanto, las agencias europeas de Dublín y Bilbao enumeran varias categorías de riesgos laborales (por ejemplo, la exposición al ruido, levantar objetos pesados, riesgos psicosociales, los nanomateriales, las sustancias peligrosas, los trastornos musculoesqueléticos (TME), etc.).

*“Bajo la influencia de las nuevas tecnologías y de unas condiciones económicas y sociales en evolución, nuestros lugares de trabajo, nuestras prácticas y nuestros procesos de trabajo cambian a su vez permanentemente. Estas situaciones nuevas llevan aparejados nuevos riesgos y desafíos para trabajadores y empresas [...]”*<sup>11</sup>. Este es el contexto en el que pedimos a las personas que respondieron al cuestionario que clasificaran también las categorías de riesgos que consideraran como las más importantes y menos prioritarias. Hasta la fecha, son las molestias relacionadas con el entorno físico del trabajo (ruido, vibraciones) y la exposición a los productos químicos las que se han clasificado como menos prioritarias que antes. Esta clasificación puede interpretarse como resultado de la mejora significativa en la prevención en materia de salud y de seguridad en el trabajo y las condiciones de trabajo, pero también como consecuencia de la desaceleración de la producción industrial y sus molestias específicas en comparación con los sectores de servicios, en los que se desarrollan otros tipos de riesgos. Con respecto a los riesgos considerados más altos, siguen siendo preocupantes los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales, los trastornos musculoesqueléticos y los horarios de trabajo, a la par de la elevada clasificación de los riesgos psicosociales.

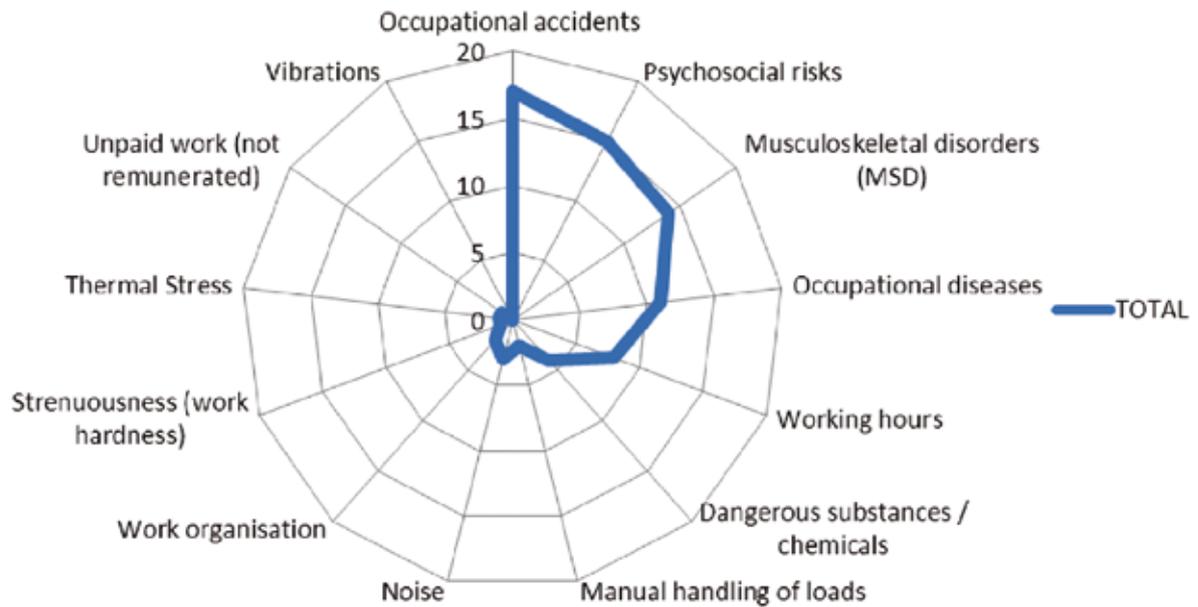
No obstante, queremos dejar establecido que esa clasificación de los riesgos refleja un juicio emitido en un momento preciso. Por lo tanto, no se busca la exactitud, sino más bien una indicación de la tendencia general. La prioridad atribuida a los riesgos identificados en las empresas en las que ejercen los representantes de los trabajadores encargados de las cuestiones de SST depende principalmente de la evaluación de riesgos sobre el terreno. Cada sector, al igual que cada actividad, tiene sus especificidades.

### Lowest priorities - all respondents



© Secafi

### Highest priorities - all respondents



© Secafi

## La formación

Los representantes de los trabajadores, que tengan una función específica en la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, tendrán derecho a una formación adecuada.

Directiva 89/391/CEE, artículo 12.3

La formación de los representantes de los trabajadores es ampliamente considerada como un elemento esencial para garantizar la calidad de sus intervenciones. Esta regla general es especialmente relevante en el campo de la salud y la seguridad habida cuenta de la gran diversidad de los temas, su complejidad y el amplio campo multidisciplinario tanto teórico como práctico que abarcan.

La mayoría de los Estados miembros establece un derecho a la formación de los representantes de los trabajadores de manera general que adquiere la forma de un determinado número de días de permiso retribuidos. Los *Safety Reps* tienen este derecho, pero a menudo se les concede un número adicional de días de permiso en relación con su mandato específico. La mayoría de los Estados miembros también conceden, de acuerdo con la Directiva de 1989, un derecho a la formación para todos los trabajadores a fin de que puedan velar por su propia prevención de riesgos. Por lo tanto, en los Países Bajos, los representantes tienen derecho a un mínimo de 5 días de formación al año; en Bulgaria, se prevé una formación inicial de 30 horas al asumir su mandato. En cambio, en la República Checa, España y Luxemburgo, por ejemplo, la legislación no especifica este número de días, sino que se acuerda a través de la negociación (convenio colectivo, acuerdos,...).

La formación de los representantes de los trabajadores que se encargan de las cuestiones de SST en cada país es asegurada por las organizaciones sindicales, las cuales han desarrollado dispositivos específicos en este sentido. Aun cuando las estructuras de formación sindical dependen de los diferentes tipos de funcionamiento propios a cada organización, todos los contenidos abordan los mismos temas: el conocimiento de la legislación, el control de riesgos, su evaluación y su prevención, el funcionamiento de los órganos de representación y la práctica sindical.

Sin embargo, la formación impartida por los sindicatos no es la única fuente posible. Dependiendo del país, otras instituciones pueden participar en la formación de los representantes de los trabajadores: los organismos de seguridad social, las agencias públicas, los centros de formación acreditados, consultores privados.

En el marco del proyecto *Safety Reps*, deseamos fomentar el desarrollo de enfoques formativos que permitan a los sindicalistas comprender y actuar (aún) mejor. En este sentido, un manual de formación profundiza el enfoque comparativo establecido en el presente informe del análisis transversal. Las fichas prácticas de ayuda a la formación propuestas en este manual se basan en un método que favorece la expresión de los conocimientos y experiencias de los participantes acerca de las realidades de sus países y empresas.

## Los servicios de prevención: un agente nuevo

Se observó que las medidas de gestión de la SST tienen más probabilidades de ser consideradas como efectivas en los lugares de trabajo donde existe una representación de los trabajadores, especialmente allí donde se combina con un importante compromiso por parte de la dirección.

EU OSHA, informe ESENER 2012

**S**i bien el empleador es directamente responsable desde el punto de vista moral y ante la ley de la salud y de la seguridad de los trabajadores que dirige, la efectividad de esta función depende principalmente de tres criterios que pueden complementarse y sumarse.

1. El grado de obligación jurídica del que dirige la empresa y que depende de las leyes y convenciones nacionales así como de la capacidad de las autoridades públicas para hacerlas cumplir.
2. La prioridad que el dirigente atribuye a estas cuestiones teniendo en cuenta todos los datos que entran en la definición de su estrategia y su ejecución de la gestión.
3. El compromiso personal del dirigente con respecto a estas cuestiones, o la forma en que delega la gestión a estructuras internas especializadas de las que depende el nivel de integración de las cuestiones de SST en la definición y ejecución de la estrategia de la empresa.

El primer criterio está directamente relacionado con la participación y la aplicación de las políticas por parte de los **servicios de la administración pública**. Las formas que adquiere son muy variadas en función de la tradición política y la organización administrativa de cada país. Se observó claramente el debilitamiento de la capacidad de intervención pública a causa de la disminución de los recursos y de personal, e incluso debido a directrices políticas menos intervencionistas. Estas constataciones ponen de manifiesto los efectos de la generalización de las teorías de la nueva gestión pública ("*new public management*") que son particularmente fuertes en los países afectados por la crisis de la deuda.

Según la situación nacional, la intervención pública adquiere diversas formas:

- la formulación de normas
- el control de la aplicación de la legislación y la sanción
- asesoramiento y apoyo a las políticas de prevención
- el desarrollo del conocimiento a través de organismos especializados.

En algunos países, las estructuras públicas (por ejemplo, en Francia y Bélgica) asumen todas estas funciones, dando prioridad a una u otra en función del contexto político. Otros países ejercen pocas actividades de control y en su lugar se centran en actividades de asesoramiento.

Los otros dos criterios pueden verse fuertemente influidos por los **representantes de los trabajadores**. Efectivamente, "[...] el impacto de los delegados de prevención en materia de salud ocupacional ha sido subestimado en gran medida por los responsables políticos y el mundo de la investigación. Los datos disponibles, sin embargo, muestran el papel clave desempeñado por los sindicatos, que representan a los trabajadores y los delegados de prevención para mejorar la salud de los trabajadores en la UE. Las investigaciones, llevadas a cabo principalmente en los países anglosajones y nórdicos, han demostrado que los lugares de trabajo que cuentan con organizaciones sindicales son más seguros y tienen mejores resultados en el campo de la salud laboral. [...] También es de crucial importancia que los sindicatos, los trabajadores y los representantes de la salud participen promoviendo el debate político, la acción política y la investigación sobre este tema."<sup>12</sup>

Hoy día, estos tres agentes tradicionales (empleadores, administración pública y representantes de los trabajadores) a menudo se ven complementados a la hora de examinar las condiciones de trabajo así como la salud y la seguridad en el trabajo por un agente más reciente: los **servicios de prevención**.

En efecto, con el fin de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores, los empleadores pueden utilizar varias formas de organización, especialmente en función del tamaño y la actividad de la empresa. En varios casos, recurren así a servicios de prevención internos o externos. A modo de ejemplo, en Estonia, el empleador con más de 50 trabajadores debe nombrar a un "especialista en medio del trabajo" (SST). En Alemania, los empleadores están obligados legalmente a partir de 1970 a seguir el consejo de los médicos de empresa y de los especialistas en SST. Según la ley italiana, el empleador tiene la obligación de organizar un servicio de prevención y protección responsable de la identificación y reducción de los factores de riesgo.

Nuestros entrevistados indicaron que han observado una tendencia hacia una mayor comercialización y competitividad de los servicios de prevención externos. En la mayoría de los Estados miembros existe un dispositivo de certificación expedido por las autoridades públicas con el fin de asegurar la calidad de los servicios. No obstante, hasta ahora existe poca cooperación entre los servicios de prevención y los representantes sindicales.

# III. Perspectivas

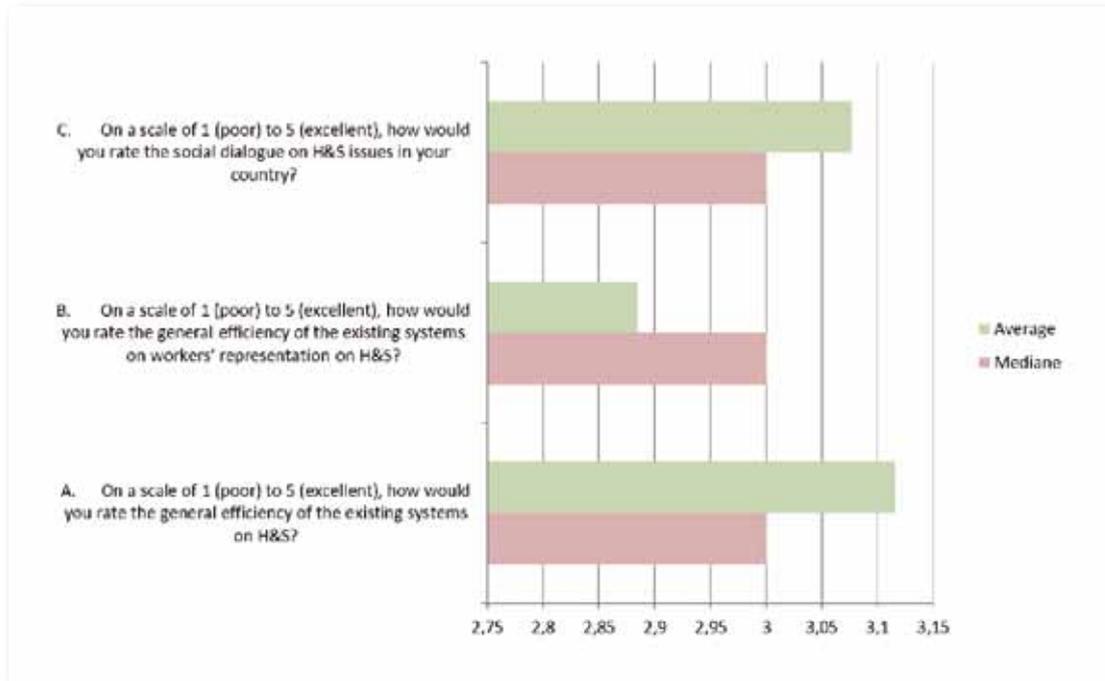
Por lo tanto, nuestras conclusiones muestran en general que, independientemente de otros factores, una gestión de la salud y de la seguridad tiene más probabilidades de existir y de ser efectiva, en aquellas organizaciones que no solamente cuentan con un representante de los trabajadores, sino que también ofrecen a esta persona un marco adecuado para desempeñar su trabajo.

EU OSHA, informe ESENER 2012

## La eficacia de los sistemas

**A**l igual que con la clasificación de las temáticas en materia de SST, pedimos a los responsables sindicales de diferentes países que participaron en la encuesta evaluar la eficacia de su sistema nacional de atención a las cuestiones de SST dando una nota de 1 (insatisfactorio) a 5 (muy satisfactorio).

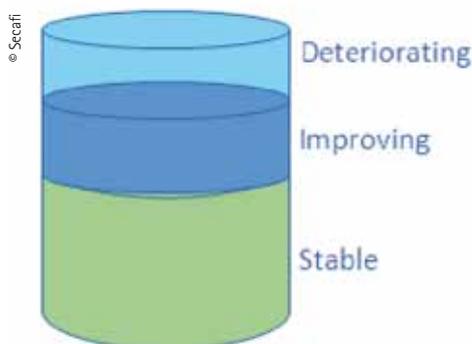
Considerando como media una evaluación de 3, caben varias observaciones: la mayoría de los "antiguos" países de la Comunidad disponen de sistemas arraigados que se sitúan en la media superior; otros países como Bulgaria, Eslovaquia y Polonia siguen el mismo modelo, mientras que Estonia, Malta, la República Checa y Rumania presentan puntuaciones por debajo de la media.



© Secafi

Examinando las puntuaciones obtenidas, es importante señalar, no obstante, que la clasificación atribuida al sistema nacional puede diferir entre los representantes sindicales de un mismo país. De hecho, existen en la mayoría de los casos "zonas grises" entre la legislación y la práctica, lo que puede repercutir en una evaluación diferente según el tema de SST. En este contexto, hemos decidido no publicar tal cual las puntuaciones de los diferentes países, sino esbozar una evaluación global.

Del mismo modo, se pidió a los interlocutores sindicales clasificar la evolución y los progresos del diálogo social sobre las cuestiones relativas a la salud y la seguridad en el trabajo y las condiciones de trabajo en los últimos cinco años. Los resultados indican una evolución bastante estable:



© Secafi

Sin embargo, esta evolución considerada estable (por ejemplo, en Estonia, Países Bajos, Alemania, Finlandia, Italia, Islandia,...) también implica matices más mitigados. Así, la clasificación estable podría coincidir con una tendencia negativa (por ejemplo, en relación con el impacto de la crisis económica, la presión ejercida sobre las conquistas en materia de representación en el ámbito de la SST...) o una tendencia positiva (por ejemplo, la obtención de acuerdos sociales). Asimismo, la tendencia todavía no era claramente identificable en otros países, especialmente porque el período de evaluación de las repercusiones concretas de los cambios suscitados se consideró que aún no suficiente.

Las apreciaciones de evolución negativa (por ejemplo, en la República Checa, Hungría, Luxemburgo,...) se refirieron en particular a una disminución del "poder" sindical aunado a una disminución en el número de afiliados, al impacto de la crisis económica en la agenda de los empleadores y a las prioridades políticas que no incluyen (o que ahora ya no lo hacen) temas relativos a la salud y la seguridad en el trabajo y las condiciones de trabajo.

Por el contrario, las puntuaciones que indican una progresión (por ejemplo, Austria, Francia, Chipre, España,...) citaron una agravación del número de accidentes de trabajo y la elaboración de acuerdos sociales sobre temas relativos a la SST. Una vez más, los matices se muestran en relación con la situación política del país, por ejemplo.

## En conclusión

La diversidad dentro de la similitud es la expresión que puede resumir los diferentes modelos de representación y participación de los trabajadores en materia de salud y de seguridad así como en las condiciones de trabajo.

El resultado es una necesidad de comprensión mutua de los distintos sistemas de representación con el fin de cooperar a nivel transnacional e inspirarse en los logros conseguidos en los demás modelos para mejorar sus propias prácticas.

La sensibilización respecto de la importancia de las cuestiones relacionadas con el trabajo y sus consecuencias, ante todo para la salud de los trabajadores, pero también en los resultados de la empresa y, más generalmente, en términos de salud pública, se ha generalizado. Al mismo tiempo, la situación económica, combinada con el fortalecimiento de las ideologías del "libre juego", entorpece los dispositivos establecidos y la eficacia de la prevención. La calidad de vida en el trabajo depende cada vez más de situaciones específicas a cada empresa dejando al margen grupos enteros de trabajadores, en especial los precarios y los empleados en las pequeñas empresas.

La acción sindical es un motor importante. El compromiso de los responsables de las organizaciones en esta misión muestra la fuerte sensibilidad de la red especializada de activistas y la necesidad de intercambiar experiencias. El resultado de sus aportaciones pone de manifiesto los dispositivos establecidos en gran parte gracias a la acción del sindicalismo. Sin embargo, la transición a mayor escala en un momento en el que los problemas experimentan tensiones implica un compromiso sindical que supera a las redes especializadas e implica a los responsables sindicales al más alto nivel.

La acción sindical debe poder encontrar un relevo y un apoyo a sus esfuerzos en favor de los intereses de los trabajadores entre los distintos agentes, ya sea el empleador o los servicios administrativos, cuyo compromiso también es primordial. El diálogo implica por lo menos dos interlocutores; la eficacia del diálogo social en materia de SST, al igual que sobre los demás temas, requiere de una participación directa de los empleadores. El colapso de las políticas públicas durante este periodo muestra en filigrana el carácter esencial del papel que desempeñan para no obviar el interés general y el cumplimiento de las normas.



# IV.

## Bibliografía

Bogdarka, Bola and Irastorza, Xabier	Presentation "ESENER Surveying Europe's enterprises". <i>Safety Repts</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.	EU OSHA (Bilbao)	2013
Bryson, Alex; Forth John and George Anitha	Workplace employee representation in Europe	Eurofound (Dublin)	
Cockburn, William (editor)	An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and emerging Risks (ESENER). European Risk Observatory. Report	EU OSHA (Bilbao)	2011
Dazzi, Davide	The role of Workers Representatives for health and safety: findings from Italy	Fondazione Istituto per il Lavoro	2008
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)	Presentation "Working together for risk prevention: What can ESENER tell us about management leadership and worker participation?"	<a href="https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file">https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file</a>	2012
European Council	Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC)	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT</a>	1989 (amended in 2003, 2007 and 2008)
Fulton, L.	Worker representation in Europe	ETUI (Brussels)	2009
García, AM and Rodrigo, F.	Health and <i>Safety Repts</i> situation in Spain	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)	

Garcia, AM; Lopez-Jacob, MJ; Dudizinski, I.; Gadea, R and Rodrigo, F.	Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces		2007
Gazzane, Samira	La représentation des travailleurs en matière de santé de sécurité dans les pays de l'Union Européenne : synthèse de la documentation disponible	ETUI (Brussels)	2006
Hatina, Teodor	New businesses failing to reach safety standards	Institute for Labour and Family Research	2012
Jacobsen, Lone; Kempa, Viktor and Vogel, Laurent	Finding your way in the European Union Health and Safety Policy. A trade union guide	ETUI (Brussels)	2006
Koukiadaki, Aristeia	Impact of the information and consultation Directive on social dialogue in the Member States: balance and perspectives	Les Cahiers de la Fondation. Europe et Société (Paris)	2010
Kovacs, Marton	How do trade unions interact with the European Parliament? A descriptive analysis	ETUI (Brussels)	2008
Menéndez, María; Benach, Joan and Vogel, Laurent (coordinators)	The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective (the EPSARE project).	ETUI (Brussels)	2006
Nichols, T. and Walters, D.R.	Worker representation on Health and Safety in the UK - Problems with the preferred Model and Beyond	Journal of industrial relations, 49 (2)	2009
Nichols, Theo and Walters, David	Workplace health and safety. International perspectives on worker representation		2009
Oxford Research	Social dialogue and working conditions	Eurofound (Dublin)	2011
Rosenthal, Paul-André	Health and safety at work. A transnational history		2009
Swedish Trade Union Confederation	A hundred years of health and safety representation: trade union safety representatives and developments in the work environment	Stockholm	2010
Van Gyes, Guy and Szeker, Lise	Impact of the crisis on working conditions in Europe	Eurofound (Dublin)	2013
Vargas Llave, Oscar	Presentation "Influence of the crisis on working conditions. Findings from the 5th European Working Conditions Survey and Study on "Impact of the crisis on working conditions". <i>Safety Repts</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.	Eurofound (Dublin)	2013
Walters, David ; Wadsworth, Emma ; Marsh, Katie	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)	EU OSHA (Bilbao)	2012
Walters, David; Kirby, Peter and Daly, Faiçal	The impact of trade union education and training in health and safety on the workplace activity of health and safety representatives	Centre for Industrial and Environmental Safety and Health	2001
Ward, Edwin	Perceptions of health and safety in Malta	H&S Executive	2002
Wiklund, Hans Olof	Sweden: regional safety representatives, a model that is unique in Europe	ETUI Hesa mag #2-2011. Page 32-35.	2011
Wilson, Alex	Focus on health and safety. Trade union trends survey - TUC biennial survey of <i>safety reps</i> 2010.	IRRU, University of Warwick	2010
	Safety, health and equality at work: a practical guide for trade unionists	Labour research department (LRD)	2012

# V.

## Anexos

### Cuadro recapitulativo

País	Modelos de representación de los trabajadores			Modelos <i>Safety Repts</i>			Umbrales			
	Canal único	Doble vía – solo rep. de los trabajadores	Doble vía – modelo mixto	Comité o consejo	<i>safety reps</i>	mixto	ninguno	<=10	<=25	>25
Austria		x			x				x	
Bélgica			x	x						x
Bulgaria	x			x				x		
Chipre		x				x			x	
Rep. Checa			x		x		x			
Dinamarca			x			x			x	
Estonia	x					x		x		
Finlandia	x					x		x		
Francia			x	x						x
Alemania		x		x					x	
Grecia		x				x			x	

Hungría		x				x				x
Islandia	x					x			x	
Irlanda	x				x		x			
Italia	x				x		x			
Letonia	x					x		x		
Lituania	x					x				x
Luxemburgo			x	x						x
Malta	x				x		x			
Países Bajos		x		x					x	
Noruega			x			x		x		
Polonia			x		x		x			
Portugal		x			x					x
Rumania	x					x			x	
Rep. Eslovaca		x				x	x			
Eslovenia		x		x			x			
España		x				x				x
Suecia	x					x		x		
Reino Unido	x				x		x			

**AUTORES :**

Michel AGOSTINI (Secafi)

Liesbeth VAN CRIEKINGEN (Secafi)

The background features several stylized hands in various shades of green and white, reaching out from the corners. The hands are rendered in a simple, graphic style with rounded fingers and thick outlines. The colors range from light lime green to a darker, more saturated green, with some white hands on a green background.

Proyecto *Safety Reps*

# Parte II

Manual de  
formación

Noviembre de 2013

# Parte 2. Índice

<b>Introducción</b>	<b>38</b>
<b>El material presentado</b>	<b>40</b>
Material de apoyo para la formación en forma de transparencias	40
Fichas prácticas	41
Fichas para la formación	41
<b>Material de apoyo para la formación</b>	<b>42</b>
Serie nº1 : El interés estratégico del enfoque <i>Safety Reps</i>	42
Serie nº2 : La definición de los representantes de seguridad <i>Safety Reps</i>	44
Serie nº3 : Los sistemas nacionales	45
3-2 Los modelos de representación profesional	46
3-3 Los modelos de representación de los trabajadores en el ámbito de la SST	47
3-4 Los umbrales de representatividad	48
Serie nº4 : La eficacia de los sistemas nacionales	49
Serie nº5 : La clasificación de los riesgos	50
<b>Fichas prácticas</b>	<b>51</b>
Ficha practica nº1 : algunas definiciones de base	51
Ficha practica nº2 : procedimiento de análisis de las situaciones de trabajo	53
Ficha practica nº3 : actuar sobre la prevención de los riesgos	56
Ficha practica nº4 : dos problemas de salud en el trabajo	58

<b>Fichas de formación</b>	<b>59</b>
Ficha de formación nº1 : establecer una cartografía de la red de agentes en la empresa en el ámbito de la SST	59
Ficha de formación nº2 : establecer una cartografía de dispositivos <i>safety reps</i> en los diferentes países	61
Ficha de formación nº3 : establecer una clasificación de los principales riesgos	62
Ficha de formación nº4 : elaborar una estrategia sindical transnacional de prevención	64
<b>Bibliografía</b>	<b>65</b>

---

# Agradecimientos

Los autores desean agradecer a todos aquellos que participaron en el proyecto *Safety Reps* y en la preparación de este informe. Agradecemos muy particularmente a:

- 1) Judith Kirton-Darling, Secretaria Confederal de la CES, responsable del tema de la salud y seguridad en el trabajo;
- 2) Laurent Vogel, Director del Departamento de Salud y Seguridad del Instituto Sindical Europeo (ETUI);
- 3) Viktor Kempa, Investigador del Departamento de Salud y Seguridad del ETUI;
- 4) Los miembros del Grupo de Interés de los Trabajadores (GIT) del Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y suplentes;
- 5) Los participantes del seminario de trabajo en Bruselas (28 y 29 de enero de 2013) y la conferencia final en Budapest (22 y 23 de mayo de 2013).

**Michel AGOSTINI**

Director del proyecto *Safety Reps*  
SECAFI

**Liesbeth VAN CRIEKINGEN**

Responsable del proyecto *Safety Reps*  
SECAFI



# Introducción

**E**sta parte del manual *Safety Reps* destinado a los representantes de la seguridad responde a la necesidad de ayudar a la elaboración y la impartición de cursos de formación y seminarios transnacionales sobre las problemáticas relativas a la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo. El hecho de seguir una formación colectiva es esencial para el fortalecimiento de la capacidad de los agentes sindicales para llevar al terreno comunitario la prioridad relativa a la mejora de las situaciones de trabajo. La comparación de los sistemas nacionales, tal como se presenta en el marco del proyecto *Safety Reps*, desempeña una función importante de acceso a la información. Este estudio solo será plenamente útil si, además, fomenta el desarrollo de enfoques formativos que permitan a los sindicalistas comprender y actuar.

Este dispositivo de formación está dirigido a los representantes del personal que se ocupan de la situación de los trabajadores en el plano transnacional y requieren sensibilizarse y estar cualificados para incluir las cuestiones relativas a la salud y la seguridad en el trabajo (SST) a la hora de entablar el diálogo social que llevan a cabo.

- > Entre estos representantes del personal se encuentran ante todo, naturalmente, aquellos que ejercen un mandato en los **Comités de Empresa Europeos (CEE)**. En estas plataformas estratégicas del diálogo social en las empresas internacionalizadas, es preciso constatar que el enfoque de las cuestiones relativas a la SST es poco frecuente y, a menudo, sumario, teniendo en cuenta la importancia que revisten estos temas para los trabajadores de estas empresas. Sin embargo, en los comités de empresa europeos, que es donde se atienden estos asuntos, los efectos de una mejora general a través de la participación estratégica y la transferencia de buenas prácticas muestran una vía que la formación de los miembros puede dinamizar y generalizar, motivándolos y dándoles las herramientas de base.
- > Cabe hacer una constatación similar en los **Comités de Diálogo Social Sectorial (CDSS)**, donde los dirigentes sindicales no siempre están suficientemente familiarizados con las cuestiones de SST y las condiciones de trabajo como para incluirlas en el orden del día de los debates. Sin embargo, también allí se observan indicios positivos de interés en las instancias que se plantean estudios y reflexiones que abordan la salud de los trabajadores de sus sectores. Pueden citarse, por ejemplo, iniciativas en los sectores del ferrocarril<sup>1</sup> y el acero<sup>2</sup> europeos, los cuales han iniciado un trabajo sobre la problemática de los riesgos psicosociales (RPS) en las empresas de sus sectores de actividad en Europa.

> **Las Federaciones Sindicales Europeas (FSE) son, por tanto, la piedra angular** de la atención estratégica prestada a estas problemáticas. El presente manual tiene como objetivo facilitar la tarea de organización de los dispositivos necesarios en su misión de impulso y coordinación de las redes sindicales en los comités de empresa europeos del sector al que pertenecen, de sus representantes en los comités sectoriales así como animar las redes de *Safety Reps* de sus organizaciones federales afiliadas.

**El objetivo del proceso de formación propuesto** es favorecer la capacidad de los participantes para desarrollar un análisis y una posición común sobre todo lo que concierne la SST y las condiciones de trabajo. Ello conlleva, por un lado, que se familiaricen con los conceptos y métodos de enfoques de estas cuestiones y, por otro, que adquieran conjuntamente un conocimiento de los sistemas nacionales y de las realidades del trabajo que se desarrollan en el marco de estos sistemas a través de un método pedagógico para facilitar su comprensión.

En el curso del proyecto *Safety Reps*, los participantes nos indicaron reiteradamente, y en particular en el seminario de trabajo en Bruselas (28-29 de enero de 2013) y la conferencia en Budapest (22-23 de mayo de 2013), sus necesidades y expectativas en términos de comprensión y apropiación del material de investigación. El presente manual de formación tiene por objetivo **responder de manera operativa** a dichas demandas.

En este sentido, las fichas prácticas propuestas se basan en un método que favorece la expresión de los conocimientos y experiencias de los participantes acerca de las realidades de su país y empresa. Estas contribuciones vienen a profundizar la comparación establecida en el informe de análisis transversal del proyecto *Safety Reps*, que se utilizará, al igual que la base de datos interactiva, como punto de partida para la reflexión.

Este tipo de actividades permite a los participantes adquirir una comprensión intercultural destinada a facilitar la aceptación de las diferencias y la adaptación de las expectativas a la realidad del otro. Favorece la conciliación de las propuestas de acción a escala transnacional gracias al conocimiento de las diferencias respecto a las modalidades de declaración y registro así como las discusiones sobre los riesgos y sus consecuencias.

**En lo que se refiere al desarrollo concreto de las sesiones**, la experiencia demuestra que para trabajar sobre estos temas con arreglo a las modalidades propuestas con grupos de 25 participantes procedentes de 5 a 6 países e idiomas diferentes, se requieren aproximadamente 4 horas por fase temática:

- preparación de los subgrupos (1h)
- informe de los subgrupos ante el pleno (2h)
- discusiones y evaluaciones (1h).

---

1- El proyecto PSR Rail (2012-2013) en colaboración con la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Comunidad de empresas europeas del ferrocarril e infraestructura ferroviaria (CER).  
2- El proyecto "Relations sociales et pratiques liées aux aspects psychosociaux du travail au sein du secteur de l'acier" (2013) de Eurofound en colaboración con IndustriAll y Eurofer.

# El material presentado

## MATERIAL DE APOYO PARA LA FORMACIÓN EN FORMA DE TRANSPARENCIAS

Varias transparencias presentan los elementos clave del proyecto *Safety Reps*, los cuales figuran en el informe de análisis de la introducción del presente manual de formación. Estos documentos pueden servir como soporte

para las intervenciones del formador durante las formaciones y seminarios, ya sea, a su juicio, en la introducción o en la conclusión de cada tema abordado.

Cada ficha de ejercicios remite a las transparencias correspondientes:

**Serie nº1** : El interés estratégico de un enfoque *Safety Reps*

**Serie nº2** : La definición de los representantes de seguridad *Safety Reps*

**Serie nº3** : Los sistemas nacionales de representantes de la seguridad *Safety Reps*

1. Diferentes modelos de representación profesional en Europa
2. Modelos de representación de los trabajadores en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo
3. Umbrales de representación

**Serie nº4** : Eficacia de los sistemas nacionales de representación *Safety Reps*

**Serie nº5** : Clasificación de los riesgos prioritarios

## FICHAS PRÁCTICAS

Numeradas del 1 al 4, proporcionan al formador elementos de conocimientos de base que le permiten enriquecer su intervención.

**Ficha n°1** : Algunas definiciones de base

**Ficha n°2** : El proceso de análisis de las situaciones de trabajo

**Ficha n°3** : Abordar la prevención de riesgos

**Ficha n°4** : Dos problemas de salud en el trabajo, los trastornos musculoesqueléticos (TMS) y los riesgos psicosociales (RPS)

## FICHAS PARA LA FORMACIÓN

Numeradas del 1 al 4, proponen secuencias temáticas para impartir la formación y sus soportes.

**Ficha n°1** : Establecer una cartografía de los agentes de la prevención en la empresa

**Ficha n°2** : Establecer una cartografía de los dispositivos *Safety Reps*

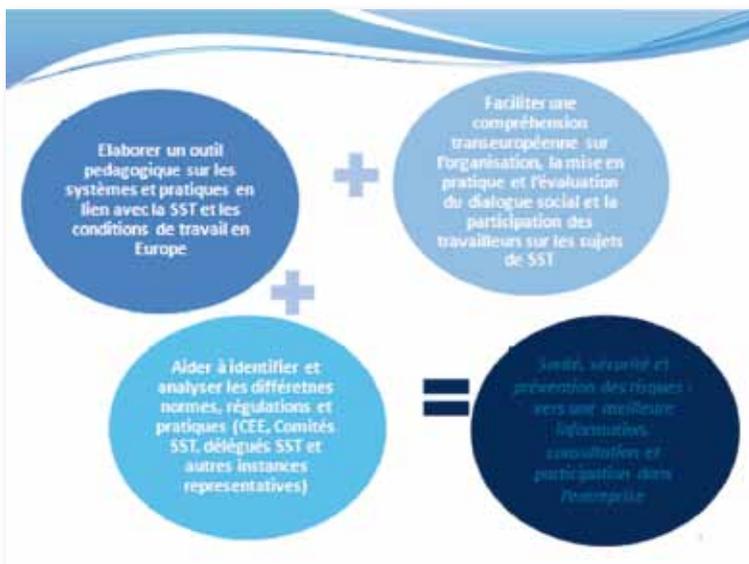
**Ficha n°3** : Establecer una clasificación de los principales riesgos

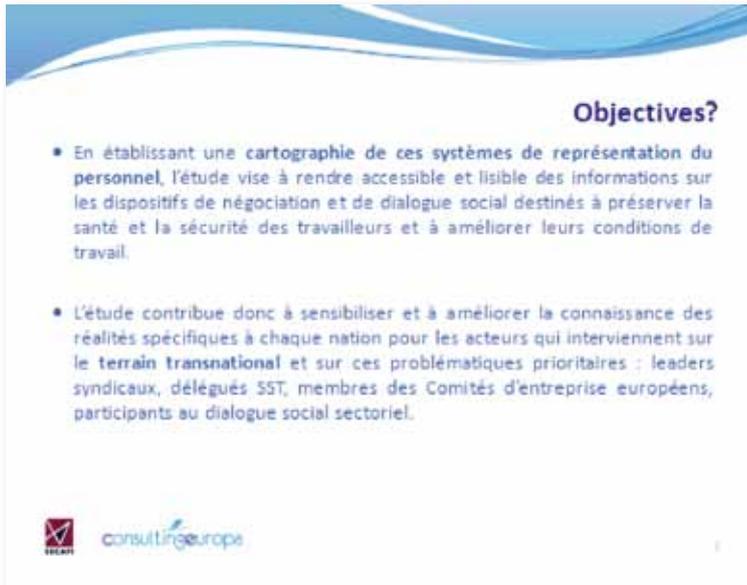
**Ficha n°4** : Desarrollar una estrategia sindical transnacional



# Material de apoyo para la formación

## Serie n°1 : El interés estratégico del enfoque *Safety Reps*





### Objetivos del proyecto *Safety Reps*

Su necesidad en el plano transnacional se deriva de 3 constataciones equivalentes:

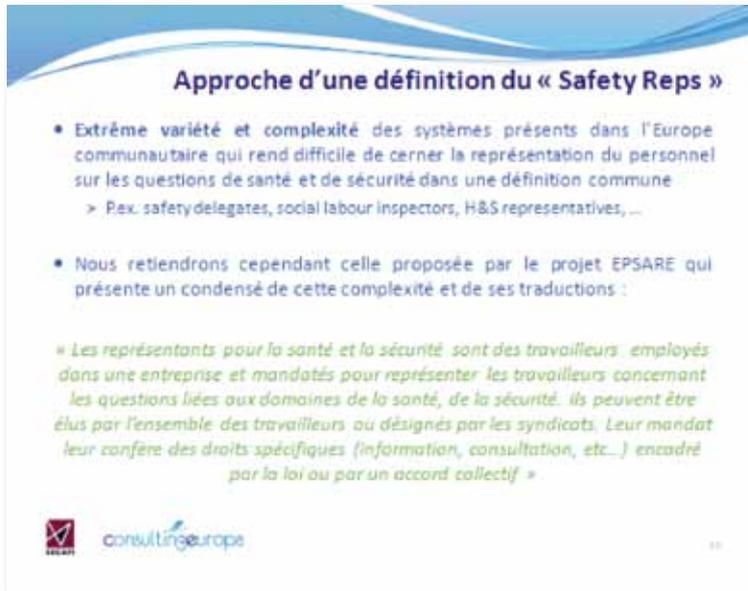
- > Una creciente demanda de un enfoque de estas cuestiones a nivel de los CEE.
- > El interés de los intercambios transnacionales en estos foros sobre los ámbitos laborales que comparten una base común entre los participantes facilita en gran medida la calidad del diálogo.
- > La capacidad de producir resultados tangibles, compartidos y convincentes para la acción.

Ahora bien, se echa en falta la ausencia de información sobre los diferentes sistemas nacionales en materia de diálogo social y de gestión de las problemáticas relacionadas con las condiciones de trabajo. De hecho, los sistemas nacionales estructuran las representaciones individuales y condicionan las posiciones en el plano transnacional, lo que incrementa la complejidad del enfoque común.

El enfoque del proyecto *Safety Reps* pretende paliar esta laguna. Su finalidad consiste en fortalecer la capacidad de los agentes para actuar de manera informada y competente en la práctica transnacional de consulta y participación sobre estos temas, proporcionándoles información esencial sobre la organización, las instituciones representativas, las prácticas y realidades de los diferentes países.

La calidad de los intercambios transnacionales y la eficacia de las medidas están condicionadas, obviamente, por la comprensión de la estructura cultural y normativa en la que se desarrolla la acción del "otro". Ahora bien, hasta la fecha este terreno apenas se ha explorado en los ámbitos laborales. La innovación de este proyecto radica en la decisión de sus socios de paliar esta laguna, ya que se han dado cuenta de su necesidad a la hora de actuar cuando las cuestiones laborales se convierten en prioridades de acción y de diálogo social en Europa. Su innovación consiste asimismo en sensibilizar y mejorar el conocimiento de las realidades específicas de cada país para aquellos que intervienen en el **plano transnacional** y sobre temas prioritarios tales como: los dirigentes sindicales, los delegados de SST, los miembros de los comités de empresa europeos y los participantes en el diálogo social sectorial.

## Serie n°2 : La definición de los representantes de seguridad *Safety Reps*



La variedad y la complejidad de los sistemas existentes en la Europa comunitaria son muy grandes, lo cual dificulta identificar en una definición común la representación del personal en lo que se refiere a temas de salud y seguridad

Por ejemplo, delegados de seguridad, inspectores laborales y sociales, representantes de SST, etc.

Sin embargo, utilizaremos la definición propuesta por el proyecto EPSARE, la cual sintetiza esta complejidad y la forma en que se refleja:

*“Los representantes para la protección de la salud y la seguridad son trabajadores de una empresa, que tienen el mandato de representar a los trabajadores en materia de salud y de seguridad. Pueden ser elegidos directamente por los trabajadores, o ser designados por los sindicatos. Su mandato les confiere derechos específicos (información, consulta, etc.) definidos por la ley o un convenio colectivo”*

Los primeros resultados de este intento de definir el concepto de representantes para la seguridad dan pauta al desarrollo del análisis transversal cuyo objeto no es de ninguna manera emitir juicio alguno sobre los sistemas nacionales. No existen modelos buenos o malos, sino un conjunto de dispositivos coherentes que resultan de una historia social específica a cada país. La clave es encontrar en el conjunto de las experiencias los dispositivos que parezcan útiles y merezcan transponerse a otras situaciones.

“Trabajadores de una empresa”, es efectivamente a este nivel, cualquiera que sea el país, donde se desarrolla la mayor parte de la acción para la preservación de la salud y la seguridad, el desarrollo y el seguimiento de la evaluación de los riesgos y las políticas de prevención.

“Representan a los trabajadores en materia de salud y de seguridad.” Estos dos ámbitos ocupan un lugar central en la legislación y las prioridades. Generalmente se utilizan como base para denominar las instituciones dedicadas a estos ámbitos. La mejora de las condiciones de trabajo, origen esencial de la prevención de riesgos raramente se menciona. Este hecho no significa, naturalmente, que este aspecto fundamental sea sistemáticamente descuidado, pero evidencia que existe una mayor dificultad de los empleadores a entablar un diálogo social, incluso si tiene como punto de partida una prioridad común, es decir, la prevención, un ámbito de la organización del trabajo que muchos consideran reservada a la dirección de la empresa.

“Son elegidos o designados por los sindicatos”, lo que inscribe a quienes tienen este mandato en la diversidad de los sistemas de representación social, al tiempo que “definidos por la ley o un convenio colectivo” remite al plano de las modalidades que priman a la hora de formular las normas colectivas que en algunos países se rigen por la ley, otros prefieren los convenios y la mayoría intenta articular la ley y el aspecto contractual.

## Serie n°3 : Los sistemas nacionales

### Les cadres nationaux

- Tous les pays encadrent les questions de santé sécurité par des législations qui, pour la plupart, prévoient les modalités de représentations des travailleurs et de dialogue social.
- Ce qui les différencient se trouvent dans leur caractère plus ou moins détaillé et contraignant ainsi que sur l'espace laissé aux accords collectifs.
  - > Les pays à forte tradition de dialogue social (Allemagne, Autriche, Belgique, Finlande, France, Italie, Norvège, Pays Bas, Portugal, Royaume Uni, Suède) se sont dotés d'une législation en général dans les années 1970 et qui a évolué en deux périodes : les années 1980 puis 90 à partir de la transposition de la directive européenne 89/391 du 12 juin 1989.
  - > Les nouveaux états membres ont établis des législations adoptées à partir des années 1990, dont certaines très structurées comme en Bulgarie, Pologne, Roumanie intégrant la directive de 1989.

- La transposition de la directive EU 1989 dans la législation des états membres fixée pour la fin décembre 1992 s'est heurtée à des difficultés de plusieurs ordres.
  - > La bataille idéologique pesé tout particulièrement dans les pays qui, actuellement traversent une crise liée à la dette. La santé et la sécurité des travailleurs devient secondaire et les textes sont soit affaiblis, soit inappliqués, soit remis en cause (Grèce, Malte, Portugal, Espagne)
  - > A l'inverse, les pays comme l'Allemagne, l'Italie, les Pays Bas disposant d'un corpus législatif établi et non contesté, ont hésité à bousculer le cadre en place en intégrant les éléments de la directive
  - > Tandis que le Royaume Uni, conformément à sa tradition de faible législation sociale contraignante, a opté pour un code sans caractère obligatoire.

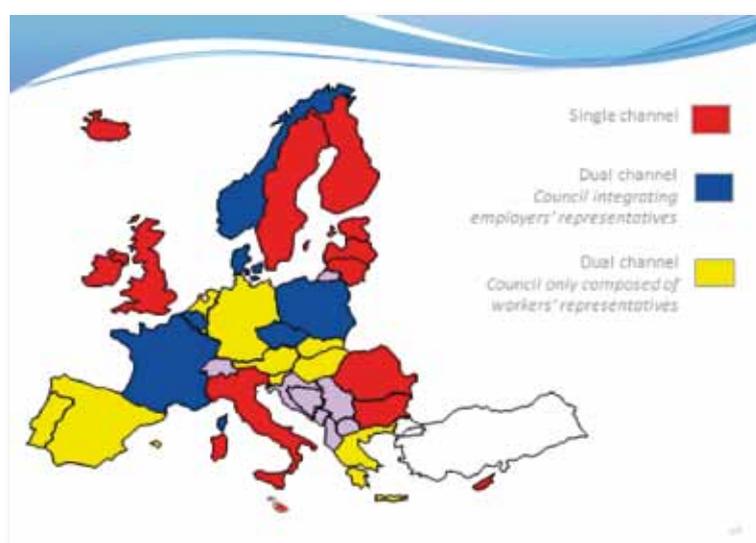
- L'effectivité du droit dépend pour beaucoup des moyens de son application.
  - > C'est, avec l'engagement du management et des syndicats sur les questions de santé et de sécurité, l'existence et l'efficacité d'agences gouvernementales et d'inspections du travail disposant d'un réel pouvoir d'enquête, de contrôle et de sanction (France, Grèce, Malte, Pologne) qui conditionne l'efficacité de la prise en charge.
  - > Or, ces institutions voient leurs capacités d'interventions affaiblies par les politiques d'austérité qui diminuent la force d'impact des agents publics.

La **Directiva europea de 1989** tiene como objeto promover y mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores, lo que implica, en particular, la responsabilidad del empleador y la obligación de consulta, participación y formación de los trabajadores.

La **efectividad de la ley** depende en gran medida de los medios de su aplicación. Es decir, con el compromiso por parte de la dirección de la empresa y de los sindicatos en materia de salud y seguridad, la existencia y la eficacia de los organismos

gubernamentales y las inspecciones de trabajo disponen de un verdadero poder de investigación, control y sanción (Francia, Grecia, Malta, Polonia), que determina la eficacia de la atención prestada. Sin embargo, estas instituciones ven su capacidad de intervención debilitada por las políticas de austeridad, que reducen la fuerza de impacto de los agentes públicos.

### 3.2. LOS MODELOS DE REPRESENTACIÓN PROFESIONAL



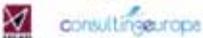
- Modelo de canal único, el cual incluye uno o varias organizaciones sindicales
- Modelo dual, en el que participa un comité electo compuesto únicamente por representantes de los trabajadores
- El modelo dual, que incorpora a representantes del empleador

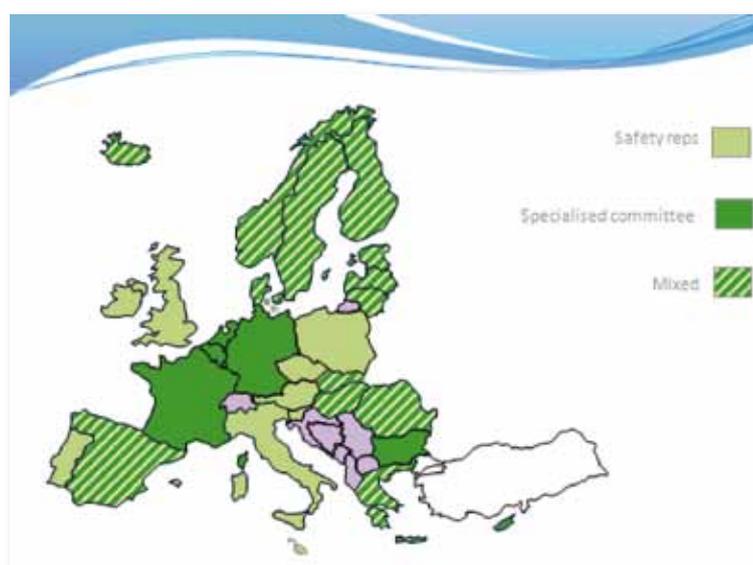
### 3.3. LOS MODELOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO DE LA SST

**Les modèles « Safety Reps »**

- Le système Safety Reps s'inscrit dans les traditions de représentation et de dialogue social propre à chaque pays, mais peut s'en différencier sensiblement en développant des dispositifs adaptés.
- Deux formes principales se détachent :
  - > les commissions spécialisées présentes dans 17 pays et composées en général de représentants du personnel, des services spécialisés de l'entreprise et de l'employeur et qui présentent une multitude de compositions, de modalités de désignations, de capacité d'interventions et de fonctionnements selon les pays voire les secteurs d'activité.
  - > Les délégués aux questions SST élus par les salariés ou désignés par les syndicats présents dans 12 pays.

| Notons que certain pays conformément à la tradition du système dual, conjuguent les deux dispositifs : commission et délégué.

 consulting europe



El sistema *Safety Reps* se inscribe en las tradiciones de representación y diálogo social propios de cada país, pero puede diferenciarse de manera significativa desarrollando los dispositivos adecuados.

Destacan dos principales formas:

> Las comisiones especializadas, presentes en 17 países, generalmente integradas por representantes del personal, servicios especializados de la empresa y del empleador. Estas comisiones suelen presentar una diversidad de composiciones, modalidades para su designación, capacidad de intervención y funcionamiento dependiendo de los países, e incluso de los sectores de actividad.

> En 12 países se cuenta con delegados para las cuestiones relativas a la SST elegidos por los trabajadores o designados por los sindicatos.

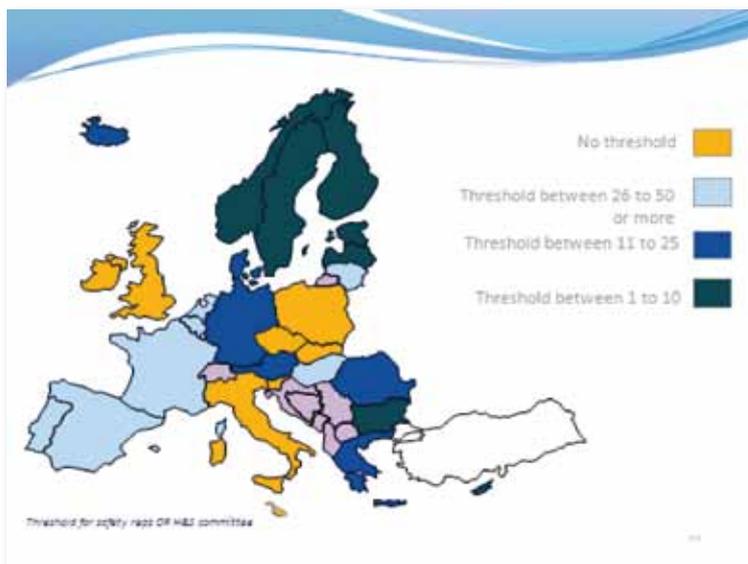
Cabe observar que algunos países, con arreglo a la tradición del sistema dual, combinan ambos dispositivos: la comisión y el delegado.

### 3.4. LOS UMBRALES DE REPRESENTATIVIDAD

**Les seuils**

- La question des seuils à partir desquels se mettent en place les dispositifs de représentations des travailleurs est cruciale du point de vue du niveau de couverture de l'ensemble du salariat. Là, également les situations sont très variées d'un pays à l'autre.
  - > En général, les seuils sont fixés par la législation voire les conventions.
  - > Dans l'ensemble le niveau de 50 salariés comme base de mise en place des dispositifs présente l'épure élevée (Belgique, Bulgarie, Estonie, Hongrie, Roumanie).
  - > En deçà, l'éventail est large qui va d'aucun seuil défini (Irlande) à 10 (Autriche, Danemark, Finlande, France, Luxembourg, Norvège) ou 30 salariés (Espagne).

 37



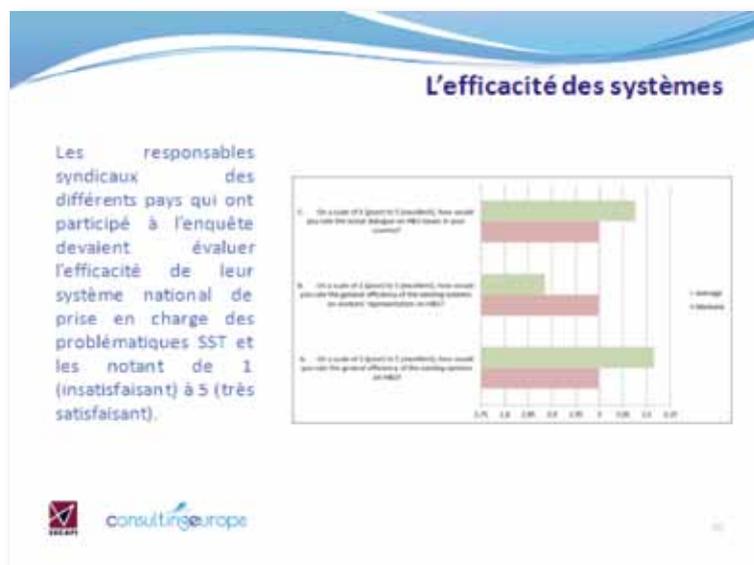
Esta cuestión relativa a los umbrales deja lagunas importantes en la situación laboral de los trabajadores asalariados de las PYME y de las microempresas. Representan más de 70 millones de trabajadores en la Comunidad y los riesgos a los que están expuestos están lejos de ser de menor envergadura que en las grandes empresas. Estas poblaciones, por lo general son ajenas al sindicalismo y se encuentran dispersas en una diversidad de empresas (el 91% de las empresas europeas emplean menos de 10 asalariados).

Además de las cuestiones relativas a la reglamentación sobre los umbrales, también se plantea la capacidad de las organizaciones sindicales a ocuparse de las PYME y las microempresas.

> Suecia (desde hace más de 30 años) e Italia han establecido dispositivos de delegados territoriales que apoyan a los trabajadores asalariados de estas empresas, con lo cual han dado pie a una forma de respuesta positiva que, naturalmente, requiere considerables recursos, una importante capacidad militante y un marco normativo adecuado.

Asimismo, cabe tener en cuenta la acción de numerosos representantes de seguridad que, en la función que cumplen en sus empresas, velan por ocuparse de la prevención para los trabajadores en régimen de subcontratación. Estos ejemplos merecen ser incorporados en las prácticas sindicales.

## Serie n°4 : La eficacia de los sistemas nacionales

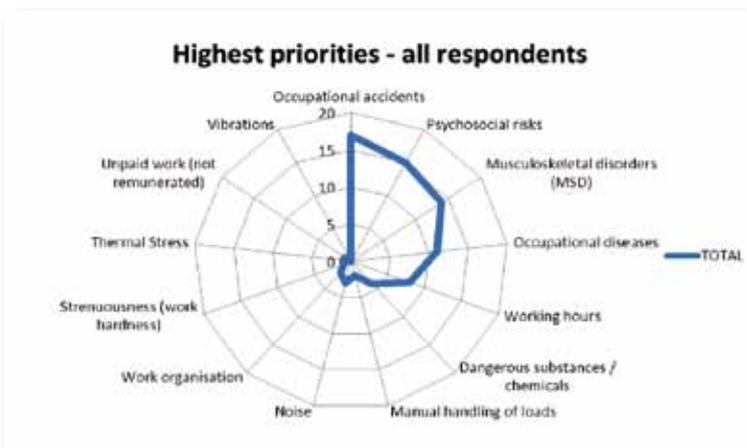
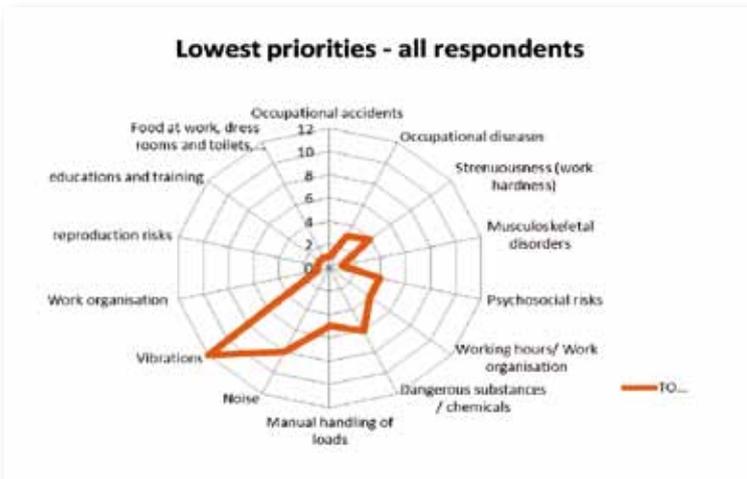


Teniendo en cuenta que la evaluación media es de 3, es importante señalar que las opiniones sobre las notas atribuidas al sistema nacional pueden diferir entre los miembros de un mismo sindicato, así como entre los diferentes sindicatos de un mismo país.

## Serie n°5 : La clasificación de los riesgos

### La classification des risques

- De la même manière, il était demandé de classer les risques jugés les plus importants et ceux moins prioritaires.
- Il apparaît que les nuisances liées aux ambiances physiques de travail (bruits, vibrations) et l'exposition aux produits chimiques sont classées moins prioritaires traduisant par là une amélioration sensible de la prévention mais également, très certainement, la perte de vitesse de la production industrielle et de ses nuisances spécifiques par rapport aux secteurs des services où se développe d'autres types de risques.
- Sur les risques jugés les plus élevés, les accidents du travail, les maladies professionnelles les troubles musculo squelettiques et les horaires de travail restent préoccupant ainsi que le classement élevé des risques psychosociaux.

# Fichas prácticas

## Ficha practica n°1 : Algunas definiciones de base

Estas definiciones procedentes de la literatura especializada son importantes para el proceso de formación por varias razones:

- Permiten que los participantes se familiaricen con los conceptos y se apropien el sentido
- Ayudan a aclarar entre los participantes las definiciones específicas a las realidades nacionales y a ponerse de acuerdo sobre un enfoque común
- Permiten al formador regular la traducción de los intérpretes

**Peligro:** El peligro reside en la propiedad o la capacidad intrínseca de un equipo, sustancia o método de trabajo, de perjudicar la salud de los trabajadores (por ejemplo, la electricidad, el polvo de madera, el agua, la radiación, el estrés crónico, etc.)

**Riesgo:** La probabilidad de que llegue a producirse un daño potencial en las condiciones de exposición a un peligro y/o utilización (por ejemplo, utilizar un aparato eléctrico bajo la lluvia...). El riesgo es un concepto abstracto. La evaluación de riesgos es el resultado del estudio de las condiciones de exposición de los trabajadores a estos peligros.

**Salud:** La definición de la Organización Mundial de la Salud: *"La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social"*. Es un concepto subjetivo, puede experimentarse una discapacidad o enfermedad y encontrarse en un estado de bienestar.

**Estar en situación de seguridad:** Es un estado subjetivo: *"Sentirse seguro"*. Esta afirmación proviene de la idea de que no se corre ningún riesgo. Depende principalmente del nivel de conocimiento de los peligros y del nivel de riesgo que se asume.

**Higiene:** La higiene consiste en un conjunto de reglas y condiciones de vida, de la atención necesaria para preservar la salud. Se centran en las medidas para prevenir las infecciones y brotes de enfermedades infecciosas. Se basa esencialmente en tres acciones: la limpieza y el lavado; la desinfección; y la conservación.

**Vigilancia de la salud:** Evaluación del estado de salud de un trabajador en función de su exposición a situaciones de riesgo (manipulaciones, gestos repetitivos, productos químicos, estrés y la tensión experimentada, falta de autonomía, etc.) en el lugar de trabajo.

**Enfermedades profesionales:** Las enfermedades profesionales son el resultado de una exposición más o menos prolongada a contaminantes o riesgos existentes en la práctica habitual de la profesión. Su reconocimiento como daños debidos a la actividad profesional está fuertemente influenciado por los marcos legislativos y contractuales nacionales.

**Accidente de trabajo:** Al igual que en las enfermedades profesionales, los marcos legislativos y contractuales nacionales influyen poderosamente en la clasificación de un determinado accidente. El seguimiento de los accidentes de trabajo debe tener en cuenta tanto su frecuencia como la gravedad de las consecuencias para las personas.

**Condiciones de trabajo:** Nunca se han dado definiciones precisas del término "condiciones de trabajo", ni en lo que respecta a su contenido ni a sus "fronteras", ya que las condiciones de trabajo son el resultado de procesos sociales complejos.

El estudio de las condiciones de trabajo lleva a conjugar las contribuciones de muchas disciplinas científicas, todas ellas esenciales y donde individualmente resultan insuficientes: la toxicología, la fisiología del esfuerzo, la epidemiología, la medicina, la psicología, la ergonomía, la sociología del trabajo, la sociología organizacional, la economía y el derecho.

Destacar las condiciones de trabajo, buenas o malas, supone que los agentes sociales participen activamente en ello. La definición de lo que se entiende por condiciones de trabajo es una cuestión política y social. Potencialmente, toda característica del trabajo está destinada a convertirse en una "condición de trabajo". Corresponde al debate social indicar si es legítimo considerarla como tal.

**Dureza física y mental del trabajo:** las nociones de condiciones de trabajo y dificultad del trabajo están íntimamente relacionadas: la mejora de las condiciones de trabajo debe traducirse, y se ha traducido, en una reducción de la dureza del trabajo percibida a largo y medio plazo.

La dureza correspondería, pues, a las malas condiciones de trabajo, o incluso estaría asociada con el sufrimiento en el trabajo.

**La intensificación del trabajo:** la intensificación del trabajo adopta a veces la forma de un aumento de la producción con un personal en número constante, o una disminución del número constante de personal dedicado a la producción. Sin embargo, también ha sido la consecuencia de cambios organizacionales más profundos, tales como la "producción ajustada" (*lean production*), o la improvisación de modelos de producción híbridos, que combinan el modelo de organización "industrial", destinado a asegurar la regularidad de la producción, con el modelo "comercial", cuya prioridad es la reactividad, lo que da lugar a un cúmulo de condicionantes. Los acontecimientos que generan la intensificación del trabajo (averías, defectos, productos faltantes,...) se producen con el aumento de la presión de la urgencia a la hora de tratar incidentes o fallos técnicos que perturban el flujo de la producción. Los estudios estadísticos confirman la idea de que existe una relación entre la intensidad y las condiciones de trabajo y la intensificación del trabajo como factor de degradación de las condiciones de trabajo y, sobre todo, un factor de riesgo que es preciso controlar.

**Trastornos musculoesqueléticos (TME):** Dentro del término genérico de trastornos musculoesqueléticos se clasifican las patologías derivadas de la actividad física y el estrés en el trabajo, y que afectan al aparato locomotor en su conjunto (Cf. Ficha 4)

**Riesgos psicosociales (RPS):** Abarcan los riesgos profesionales de diverso origen y naturaleza que ponen en peligro la integridad física y la salud mental de los trabajadores, por lo que afectan al buen funcionamiento de las empresas. Se les denomina "psicosociales" porque están en una interfaz de la persona (aspecto psicológico) y su situación en el trabajo (aspecto social). (Cf. Ficha 4)

**Estrés:** El desequilibrio entre la percepción que tiene una persona de las exigencias que le impone su entorno y la forma en que percibe sus propios recursos para salir adelante (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo – UE OSHA)

**Acoso moral:** Toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que afecte, debido a su repetición o sistematización, a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro el empleo de esta persona o deteriorando el ambiente de trabajo.

**Carga mental:** simboliza el coste que implica para el trabajador que debe conjugar esfuerzos de concentración, de comprensión y de adaptación que resultan en una disminución del rendimiento (principalmente desde el punto de vista de la calidad), la aparición de síntomas de fatiga, el aumento de los riesgos de incidentes o accidentes y una creciente insatisfacción para los trabajadores.

**Descontento o "mala convivencia con los demás":** Es un estado emocional en relación con el contexto organizacional y relacional. Este fenómeno puede ir desde una preocupación de los trabajadores acerca de su futuro hasta un malestar más importante que es eco de varias causas. En particular, a menudo está relacionado con la deterioración de las relaciones laborales, la desorientación de los trabajadores respecto a la posición que ocupan en la organización y la dificultad para hacer frente a situaciones de inestabilidad.

**Carga psíquica:** podría definirse como el coste psíquico de un empleo. Por ejemplo: el impacto psicológico de la muerte de un paciente para la persona que lo atiende (hay que asumirla, pero ¿a qué precio?)

**El sufrimiento en el trabajo:** Puede ser caracterizado como una forma más grave en relación con las primeras manifestaciones, tales como el estrés o el descontento. Se trata de una depresión reactiva profesional relacionada con las exigencias organizacionales y sociales de la empresa, que a menudo se desencadena en respuesta a comportamientos identificables de compañeros o superiores. La convicción de que la situación se ha degradado a tal punto que ya no puede evolucionar positivamente marca el comienzo del sufrimiento.

**El desgaste profesional** es un síndrome descrito como "un agotamiento físico y emocional, que lleva a desarrollar una autoimagen inadecuada, actitudes laborales negativas con pérdida de interés en lo que se realiza". Un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por participar a largo plazo situaciones exigentes desde el punto de vista emocional. Este proceso conocido también como "burn out" (agotamiento) remite a menudo a cuestiones relacionadas con la identidad profesional.

**Violencia:** La violencia puede ser de orden físico sobre los bienes y/o las personas (asaltos, robos,...) o psicológica (dominación, intimidación, persecución, humillación,...). En el trabajo, pueden distinguirse entre la violencia externa procedente de un cliente, un paciente, un usuario, y la violencia interna, que concierne a los trabajadores entre ellos.

## Ficha practica n°2 : Procedimiento de analisis de las situaciones de trabajo

Analizar el trabajo real es un paso esencial para ajustar la prevención de riesgos a las situaciones específicas que enfrentan los trabajadores. Los factores importantes a considerar son:

1. La persona en el trabajo
2. El puesto de trabajo
3. La organización del trabajo
4. El contenido del trabajo
5. El entorno de trabajo

### 1) LA PERSONA EN EL TRABAJO

Cabe distinguir las características preestablecidas, que no pueden o son difícilmente modificables, tales como:

- el sexo ;
- la edad;
- las dimensiones corporales (antropometría), la constitución, las características físicas y funcionales del organismo (fisiología) y las características que son más o menos modificables, tales como:
  - > el nivel de formación;
  - > la dexteridad;
  - > la experiencia.

### 2) EL PUESTO DE TRABAJO

Algunos aspectos importantes de la organización del puesto de trabajo .

#### ¿Posición sentada o de pie?

Esta cuestión reviste una importancia fundamental para el acondicionamiento del puesto de trabajo.

Las actividades en posición sentada se encuentran principalmente en oficinas y la administración, mientras que las actividades en las que se permanece de pie predominan en el ámbito industrial y la venta.

Las actividades en posición tanto sentada como de pie o caminando son ideales porque son buenas para la circulación, los músculos y el sistema locomotor. Un puesto de trabajo que combina la posición sentada y de pie contribuye significativamente al bienestar de la persona. Los movimientos de la columna vertebral alimentan en nutrientes los discos intervertebrales, lo que tiene por efecto mejorar el rendimiento.

### Las dimensiones

La construcción del equipo de trabajo y el acondicionamiento de los puestos de trabajo se realiza de acuerdo con las leyes de la antropometría y la fisiología, siempre que el modo operativo o el proceso de producción no imponga dimensiones particulares.

### El espacio para los movimientos y las distancias de seguridad

La maquinaria y los aparatos deberán estar diseñados de manera que su utilización, control y mantenimiento resulten fáciles. El puesto de trabajo adaptado a la persona brinda espacio suficiente para los movimientos y presenta las distancias de seguridad necesarias.

### La elevación de cargas

El ser humano no es un medio de levantamiento ni de transporte. El levantamiento frecuente de cargas debe ser reemplazado por una automatización parcial o total del proceso, o ser facilitado por ayudas apropiadas al levantamiento. Muchos de los accidentes con baja laboral se deben a manipulaciones manuales o a posturas inadaptadas.

## 3) LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Una organización del trabajo adaptada a la situación y al ser humano influye significativamente en el ambiente que reina en la empresa, el bienestar y el rendimiento de los trabajadores y la eficiencia de los procesos de trabajo.

### Los procedimientos y los medios de trabajo

Para obtener una producción económica, es esencial seleccionar los procedimientos (modos operativos) y los medios de trabajo apropiados; ambos tienen una influencia importante en el grado de fatiga y la rapidez con que ésta se deja sentir.

Los procedimientos de trabajo que requieren un esfuerzo físico frecuente y repetitivo deberían, de ser posible, ser mecanizados y automatizados. Un esfuerzo físico considerable durante un período prolongado de tiempo causa fatiga, así como una pérdida de concentración y rendimiento, cuyos efectos negativos afectan directamente la rentabilidad, la seguridad y la salud.

### La planificación del trabajo y la formación

Para un trabajo eficiente y seguro, sin riesgo de accidente, se requiere una buena formación. La información sobre los riesgos y las instrucciones de uso son tan importantes como las explicaciones relativas a la calidad y los plazos. Si las personas, las máquinas o los métodos son nuevos, es preciso que la formación sea especialmente exhaustiva. En todo caso, esta formación debería renovarse de vez en cuando y verificar su aplicación.

### La vigilancia y el mantenimiento de las instalaciones

La productividad de una instalación no solamente se ve influida por la facilidad de uso, sino también por la calidad de la vigilancia y el mantenimiento. La calidad de la vigilancia se determina principalmente por la presentación adecuada de las condiciones de funcionamiento (pantalla) y el buen funcionamiento de los elementos de control (dispositivos de ajuste del control, botones y manijas) dispuestos de manera coherente y funcional en el sistema. La disponibilidad de una instalación depende en gran medida del mantenimiento. Por eso es importante que las instalaciones sean de fácil acceso para los trabajos de mantenimiento y que el personal disponga de espacio suficiente. La disponibilidad inmediata de los elementos siguientes también es crucial: instrumentos para levantar pesos, medio de transporte, herramientas, equipos de control y piezas de recambio.

### El tiempo de trabajo y los descansos

El horario flexible garantiza cierto margen de maniobra que permite adaptar las horas de trabajo a las necesidades personales. Por razones organizativas, técnicas o económicas, no siempre es posible introducir este tipo de horario. Los descansos deberán estar adaptados al tipo de actividad y tener lugar antes de agotar demasiado las reservas de energía.

Las investigaciones en el ámbito de la fisiología del trabajo han demostrado que la fatiga no aumenta linealmente, sino que progresa más rápidamente cuando la persona cansada sigue trabajando más tiempo. Del mismo modo, la recuperación es máxima al principio de la pausa de descanso, mientras que el aumento de la recuperación tiende a disminuir a medida que el descanso se alarga. Como resultado, por una duración total equivalente, numerosos descansos cortos permiten obtener una mejor recuperación y retardan la progresión de la fatiga, que un menor número de descansos más largos.

### La evaluación del trabajo y la remuneración

La evaluación clara y precisa del trabajo y una remuneración que corresponda al rendimiento son, a la par del encomio, el reconocimiento y la estima de la persona, las condiciones del bienestar, la motivación y la voluntad de rendimiento.

Esta forma de dirigir al personal demostró mayor eficacia, incluso en tiempos de crisis, que la presión y la crítica.

### El margen de responsabilidad y de decisión

Para no obstaculizar la creatividad y el sentido de responsabilidad a través de una organización exagerada del trabajo, deben eliminarse todas las restricciones que no sean absolutamente necesarias y reemplazarlas por posibilidades de decisión. Mientras que no afecte negativamente a otros puestos de producción, a la calidad o a los plazos, la persona debería poder definir ella misma la forma en que se desarrolla su trabajo, dentro de sus posibilidades y sus capacidades.

En muchos casos, reagrupar las tareas de planificación, ejecución y control enriquece el trabajo, con un efecto positivo sobre el proceso de producción.

La ejecución de varias tareas mediante una rotación periódica dentro de un grupo ayuda a diversificar el trabajo y fomenta el espíritu de equipo y la cooperación.

### El contenido del trabajo

El contenido del trabajo es en realidad una cuestión que forma parte del capítulo sobre la organización del trabajo. Pero como está adquiriendo cada vez mayor importancia, se justifica tratarlo por separado y en detalle.

El contenido del trabajo bien puede ser demasiado limitado o demasiado importante, lo que puede dar lugar a la subocupación, o a un exceso de trabajo en relación con la cantidad o la calidad de trabajo. Asimismo, se refiere a la adecuación entre la formación y el puesto de trabajo.

### La subocupación y la monotonía

La subocupación reduce la motivación y la satisfacción en el trabajo. La subocupación se da principalmente en las actividades monótonas, poco estimulantes y poco exigentes. Tales actividades a menudo son el resultado de una división extrema del trabajo (taylorismo), que tiende a subdividir las tareas complejas en numerosas etapas intermedias (por ejemplo, el trabajo en cadena).

La monotonía conduce rápidamente a la indiferencia y a una disminución de la atención. Estos dos factores ejercen una influencia negativa tanto en el comportamiento en lo que se refiere a la seguridad, como en el rendimiento. La subocupación y la monotonía pueden reducirse, o incluso eliminarse, tomando las siguientes medidas: la rotación de las tareas y la ampliación de las tareas.

### El exceso de trabajo

Los límites entre la subocupación, la actividad equilibrada y el exceso de trabajo varían de una persona a otra. Una determinada actividad será juzgada enriquecedora por una persona, mientras que para otra es sinónimo de estrés y de exceso de trabajo. Además de los factores de estrés de la vida profesional, también hay que tener en cuenta los que provienen del ámbito privado (familia, vida social, deportes, circulación vial, etc.). La suma de todos los factores no debe alcanzar el nivel, variable de una persona a otra, del estrés no saludable. Hablamos de estrés laboral no saludable cuando las exigencias del trabajo son constantemente superiores a las capacidades de que dispone la persona para hacerles frente. Este estado se caracteriza por sentimientos como el miedo, la cólera, la fatiga, el aburrimiento, dolores de cabeza y dolores de espalda.

## 4) EL ENTORNO DE TRABAJO

El entorno de trabajo influye en gran medida las condiciones de trabajo y, por lo tanto, el bienestar, la seguridad, la satisfacción en el trabajo, la fatiga, la salud y, en última instancia, el rendimiento.

El entorno de trabajo está formado por:

- las condiciones que se derivan de la ejecución del trabajo, o que son modificadas por esta ejecución;
- las condiciones que provienen del "exterior", es decir, de los puestos de trabajo adyacentes;
- las condiciones que impone la ejecución del trabajo. Parte de estas condiciones incluyen: la iluminación adecuada y un clima adaptado a la actividad y a la persona.

El clima está determinado por la temperatura del aire, su movimiento y su humedad, así como la temperatura en la superficie de los locales e instalaciones.

El clima denominado "de bienestar" también depende de la importancia de los movimientos físicos y el trabajo muscular. Este clima ideal varía con la edad, el sexo, la constitución, la salud, la alimentación y la ropa.

## Ficha practica nº3 : Actuar sobre la prevención de los riesgos

La Directiva marco "salud y seguridad en el lugar de trabajo" 89/391/CEE tiene como objetivo velar por una mejor protección de los trabajadores a través de medidas preventivas, la consulta con los representantes del personal y la participación de los trabajadores. Esta Directiva marco ha de trasponerse a las legislaciones nacionales y se aplica a todos los sectores de actividad públicos y privados.

La Directiva marco establece, en particular, la **obligación de los empleadores de evaluar los riesgos** laborales, consultar a los trabajadores sobre todo asunto relacionado con su salud y su seguridad en el trabajo.

La **participación de los representantes de seguridad, Safety Reps, en la formulación de planes de prevención** de los riesgos es esencial a partir de los principios generales de prevención de riesgos que deben tener en cuenta los empleadores y cumplirlos.

### 1) LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA PREVENCIÓN: EVITAR - PREVENIR - PROTEGER

#### Evitar

- **Evitar los riesgos** y evaluar los riesgos que no pueden evitarse

#### Prevenir

- **Combatir los riesgos en su origen**
- **Adaptar el trabajo a la persona**, especialmente en lo que respecta al diseño de los puestos de trabajo así como la selección de los equipos, los métodos de trabajo y de producción.
- **Tener en cuenta** la evolución de la técnica y de la tecnología
- **Reemplazar** lo peligroso por algo que no entrañe peligro alguno o, en el peor de los casos, por algo menos peligroso.

- **Planificar la prevención** integrando la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales físicos (ruido, calor...) y psicológicos (estrés, acoso...)

#### Proteger

- **Adoptar medidas de protección** individual y colectiva
- **Dar las debidas instrucciones a los trabajadores**
- **Asegurarse de que cada trabajador reciba una formación** adecuada y suficiente sobre la salud y la seguridad dentro de su horario de trabajo.

### 2) LOS TRES TIPOS DE PREVENCIÓN

En lo que se refiere a las políticas de prevención, se distinguen tradicionalmente tres niveles diferentes:

- la **prevención primaria** tiene como objetivo eliminar el riesgo en su origen (por ejemplo, reducir el riesgo de agresividad mejorando la organización de la recepción al público);
- la **prevención secundaria** tiene como finalidad proteger a los trabajadores, ayudándoles a hacer frente a la exposición a los riesgos (por ejemplo, la formación en gestión de conflictos);
- la **prevención terciaria** (en realidad un eje correctivo) que permite actuar para reducir los problemas debidos a los riesgos que no se supieron o no se pudieron evitar. Se refiere a la atención prestada individual o colectivamente de los trabajadores en situación de sufrimiento en el trabajo (por ejemplo, un dispositivo de ayuda psicológica tras el fallecimiento en el ejercicio de la profesión de un compañero).

#### Observaciones generales

La observación muestra que la prevención primaria es a menudo el pariente pobre de los planes de acción, mientras que las otras dos formas tienen un alcance limitado. Una auténtica política de prevención debe tener como objetivo restablecer el equilibrio entre las tres formas de prevención en beneficio de la prevención primaria.

Aun cuando determinadas actividades de prevención primaria deben implantarse al más alto nivel de una empresa, ello no quiere decir que no puedan tomarse otras iniciativas a todos los niveles, incluido, por lo tanto, el más próximo a cada unidad de trabajo. Siempre existen márgenes de maniobra organizacional que pueden mobilizarse a cada nivel de una organización del trabajo, los cuales se ven efectivamente delimitados por los recursos asignados, pero que no dependen exclusivamente de estos recursos.

En forma más general, la experiencia también muestra que la eficacia de los dispositivos depende de la articulación lógica y coherente de tres formas de prevención.

### La prevención primaria

Esta prevención es absolutamente esencial y debe preferirse con toda claridad con arreglo a los principios de prevención.

Las medidas de prevención primaria en su conjunto pueden clasificarse de acuerdo con los siguientes cuatro ejes de trabajo:

- la organización del trabajo y de los procesos;
- la gestión de los recursos humanos;
- la dirección;
- la gestión del cambio.

Por **medidas relativas a la organización del trabajo** o de los procesos se entiende todo lo relativo a los siguientes elementos:

- el contexto de trabajo: organización de los locales, condiciones del ejercicio de la actividad (presión de los usuarios, presión de situaciones de emergencia, etc.);
- el contenido del trabajo: el interés del trabajo, la capacidad de hacer un trabajo de calidad, capacidad de respetar los valores que reviste el trabajo de calidad, la organización de apoyo y ayuda mutuos;
- la coherencia organizacional global de un servicio o una entidad de trabajo: adecuación de las necesidades entre el tipo de público y el personal disponible, los picos de actividad, la capacidad de atender a diversas situaciones.

Por **medidas sobre la gestión de recursos humanos** se entiende todo lo relacionado con:

- la política de recursos humanos a medio y largo plazo: contratación, desarrollo de competencias, evolución de las tareas laborales, promoción laboral, política de formación, remuneración;
- La gestión a menor plazo de los recursos humanos; entrevistas de evaluación, bonificaciones, etc.

Por **medidas respecto a la dirección**, nos referimos a lo que una determinada entidad exige a todos sus directivos y los medios que pone a disposición para apoyarlos:

- trabajar en los instrumentos destinados a la dirección de una entidad o actividad, por ejemplo, consiguiendo equilibrar la gestión del "cuánto" y la gestión del "cómo";
- fortalecer el proceso de intercambio de experiencias dentro de un equipo;
- organizar el intercambio y la puesta en común de las mejores prácticas entre los directivos.

Las **medidas sobre la gestión del cambio** se refieren a todos los estudios y medidas de anticipación previstas con miras a introducir un cambio:

- diagnósticos de las fuerzas y las debilidades;
- acondicionamiento de los locales;
- preparación de las reorganizaciones o fusiones, el cierre de servicios o entidades;
- anticipación de las rupturas tecnológicas.

### La prevención secundaria

Se refiere a lo que puede hacerse para ayudar a los trabajadores a hacer frente a los factores de riesgo.

Con bastante frecuencia, las medidas de prevención insuficientes dan lugar a la manifestación de los riesgos que deben enfrentar los trabajadores.

Sin embargo, existen numerosas situaciones en las que el riesgo no puede evitarse. En estas situaciones, pueden emplearse medios para ayudar a los trabajadores a hacer frente a sus dificultades.

Entre ellas se encuentran, por ejemplo, los planes aplicados para hacer frente a situaciones ya deterioradas, al tiempo dedicado al análisis de las situaciones profesionales difíciles con el fin de sacar enseñanzas y mejorar las prácticas y el comportamiento de todos. Asimismo, se refiere a menudo a las actividades de formación adaptadas a los factores de riesgo identificados. Por ejemplo, en una institución pública donde se recibe al público puede hacerse a través de formaciones destinadas a prevenir o controlar los comportamientos antisociales o las agresiones. También puede tratarse de medidas de fortalecimiento del vínculo social, el trabajo colectivo entre compañeros y situarse en un marco definido.

### La prevención terciaria

La prevención terciaria es más correctiva que preventiva. Pueden introducirse dos principales tipos de medidas:

- la atención psicológica de los trabajadores confrontados a un acontecimiento grave, o incluso traumático (agresión verbal o física, altercado entre agentes, accidente de un compañero durante el trabajo, etc.);
- la ayuda, la asistencia y el apoyo a las personas que sufren en el ámbito profesional.

## Ficha practica nº4 : Dos problemas de salud en el trabajo

La clasificación de los riesgos establecida por los dirigentes sindicales de las organizaciones afiliadas en el marco del estudio *Safety Repts* pusieron de relieve dos problemáticas en considerable aumento: los trastornos musculoesqueléticos y los riesgos psicosociales. Estas fichas presentan una síntesis de los elementos que definen a estos dos problemas de salud en el trabajo.

### 1) LOS TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS (TMS)

#### Los TMS son enfermedades que se deben a varios factores de orden profesional

Los trastornos musculoesqueléticos (TME) son un tema prioritario en el ámbito de la salud en el trabajo. Representan la mayor parte de los casos de enfermedad profesional.

Bajo el término genérico de TME se clasifican enfermedades que afectan al sistema musculoesquelético en su conjunto. El dolor lumbar es el TME más común. El síndrome del canal carpiano representa cerca de la mitad de los TME de las extremidades superiores que suele ser reconocido como enfermedad profesional. Los TMS de los hombros experimentan el aumento

más importante que el de los trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores en su conjunto. Los TME de los miembros inferiores son poco frecuentes en el lugar de trabajo, con excepción de la bursitis de la rodilla.

Las investigaciones han permitido demostrar que los factores de riesgo no deberían abordarse en términos de profesión o actividad, sino del contenido del trabajo gestual de la tarea y del contexto de trabajo. Los TME resultan principalmente de requerimientos biomecánicos constantes y/o repetidos asociados con el estrés.

### 2) LOS RIESGOS PSICOSOCIALES (RPS)

#### ¿Qué se entiende por este término?

El estrés se ha convertido en una palabra que se aplica en situaciones diversas y variables, que ha recibido mucha publicidad y que se utiliza para referirse a realidades muy diferentes. Por nuestra parte, retendremos la definición de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

"Un estado de estrés se produce cuando existe un desequilibrio entre la percepción que tiene una persona de las exigencias que le impone su entorno y la forma en que percibe sus propios recursos para salir adelante". Aun cuando el proceso de evaluación de las exigencias y de los recursos sea de orden psicológico, los efectos del estrés también pueden afectar a la salud física, el bienestar y la productividad de la persona.

El ser humano es capaz de manejar la presión a corto plazo, pero experimenta grandes dificultades a hacer frente a la exposición prolongada o repetida de intensas presiones.

#### Los puntos esenciales que han de retenerse:

- No confundir "trastorno" con "riesgo"
- Un trastorno se caracteriza por la aparición en una o más personas de síntomas más o menos perceptibles, que pueden agravarse hasta convertirse en patológicos, el estrés, la ansiedad, la depresión, la agresividad, el comportamiento violento, adicciones y otros síntomas médicos.

- El riesgo debe entenderse como la probabilidad de aparición de trastornos tanto individuales como colectivos
- Los riesgos psicosociales son de naturaleza multifactorial. Aun cuando los eventos relacionados con la vida privada de los trabajadores pueden hacerlos más vulnerables a estos riesgos, el papel de los representantes encargados de la seguridad consistirá en acompañarlos en la búsqueda de los factores patógenos presentes en la organización y las condiciones de trabajo.
- Los trastornos psicosociales son el resultado de un desequilibrio cuyo origen puede encontrarse en el entorno de trabajo y las condiciones de trabajo.
- La exposición a los riesgos psicosociales puede tener repercusiones tanto en términos de salud física (TMS, trastornos cardiovasculares...), pero también mentales.
- Cada persona puede responder de manera diferente a situaciones similares y una misma persona puede, en diferentes momentos de su vida, reaccionar de manera distinta a situaciones similares. El estrés no es una enfermedad, pero el estrés crónico puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas de salud.
- Las fuentes de tensión de origen exterior al lugar de trabajo pueden acarrear cambios en el comportamiento y la reducción de la eficacia en el trabajo. Por el contrario, el trabajo que se realiza en buenas condiciones puede permitir a la persona superar etapas personales difíciles.

# Fichas de formación

## Ficha de formación n°1 : Establecer una cartografía de la red de agentes en la empresa en el ámbito de la SST

### OBJETIVO

Conocer y comprender los distintos dispositivos nacionales que se ocupan de las cuestiones de SST en forma preventiva y correctiva presentes en las empresas.

### MATERIAL DE APOYO

- > Programa informático de comparación *Safety Reps*
- > El cuestionario adjunto a esta ficha

### MÉTODO DE FORMACIÓN

- > Cada participante o los subgrupos de participantes de un mismo país disponen de una hora para realizar la cartografía de los dispositivos presentes en las empresas de su país tomando como punto de partida el cuestionario "La prevención en la empresa" y preparan un informe de síntesis claro para presentarlo a todo el grupo.
  - > Cada participante o subgrupo presenta su informe al grupo en 15 minutos como máximo.
  - > Se dedica una hora en el pleno a intercambiar preguntas para despejar dudas y aclarar la cuestión.
-

## EL CUESTIONARIO DE TRABAJO EN SUBGRUPOS

LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA				
	Sistemáticamente	Raramente	Nunca	No sabe
¿Se aplican en su empresa los marcos normativos nacionales para la prevención y protección de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se aplican en su empresa los mecanismos reguladores europeos de prevención y protección de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Existe un reglamentación de la empresa relativa a la la prevención y la protección de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En caso de existir la reglamentación, ¿quién la aplica?				
• la dirección	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• los responsables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• los trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	SI	No	No sabe
¿Dispone la empresa de un servicio dedicado a la prevención de riesgos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se da seguimiento médico a los trabajadores de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿participa el médico que da el seguimiento en la decisión sobre el reconocimiento de una enfermedad profesional de un trabajador?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Ficha de formación nº2 : Establecer una cartografía de dispositivos *safety reps* en los diferentes países

### OBJETIVO

Conocer y comprender los distintos sistemas nacionales de representación de los trabajadores en materia de SST y sus medios de acción.

### MATERIAL DE APOYO

- > El programa informático de comparación *Safety Reps*
- > El cuestionario adjunto a la presente ficha
- > Las transparencias de la Series del nº 1 al 4

### MÉTODO DE FORMACIÓN

- > Cada participante o subgrupo de participantes de un mismo país dispone de una hora para establecer la cartografía de los dispositivos presentes en su empresa con arreglo al cuestionario "La participación de los representantes del personal en la empresa en el ámbito de la SST" y prepara un informe de síntesis claro para presentarlo a todo el grupo.
- > Cada participante o subgrupo presenta su informe al grupo en 15 minutos como máximo.
- > Se dedica una hora en el pleno a intercambiar preguntas para despejar dudas y aclarar la cuestión.
- > El formador utiliza las transparencias de las Series del nº 1 al 4 para establecer formalmente la cartografía

### EL CUESTIONARIO DE TRABAJO EN SUBGRUPOS

LA PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁMBITO DE LA SST			
	Si	NO	No sabe
¿Existe un sistema de evaluación de riesgos en la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Esta evaluación de riesgos ha dado lugar a planes de acción preventivos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Participan los representantes de los trabajadores en esta evaluación de riesgos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿permite la participación eficaz de los trabajadores y de sus representantes:			
• Sistemáticamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Aleatoriamente según los temas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• O se trata de una consulta solamente formal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Existe una participación institucional de los representantes del personal sobre cuestiones relativas a la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Cómo está compuesta (sindicalistas, elegidos por el personal, designación, votación?)			
¿Cómo se articula esta instancia con: el sindicato, los demás mecanismos de representación del personal, los dispositivos de prevención de la empresa?			
¿Reciben los representantes de seguridad una formación y en qué condiciones (tiempo, financiación...)?			
¿Tienen los representantes de seguridad capacidad de intervención sobre:			
• Los accidentes de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Las enfermedades profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Las exposiciones a las situaciones peligrosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Parar la producción en caso de situación peligrosa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• La organización del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Ficha de formación nº3 : Establecer una clasificación de los principales riesgos

### OBJETIVO

Establecer una cartografía de los riesgos (y su origen) a los que están expuestos los trabajadores en las empresas o en los sectores de actividad representados en el grupo de participantes.

### MATERIAL DE APOYO

- > El programa informático de comparación *Safety Repts*
- > El cuestionario adjunto a la presente ficha
- > Las transparencias de la Serie nº 5

### MÉTODO DE FORMACIÓN

- > Cada participante o los subgrupos de participantes de un mismo país tiene una hora para establecer una cartografía y una clasificación de los riesgos y sus fuentes presentes en su empresa o sector de actividad tomando como base el cuestionario "Los riesgos para la salud en el trabajo" y prepara un informe de síntesis claro para presentarlo a todo el grupo.
- > Cada participante o subgrupo presenta su informe al grupo en 15 minutos como máximo.
- > Se dedica una hora en el pleno a intercambiar preguntas para despejar dudas y aclarar la cuestión.
- > El formador utiliza las transparencias de la Serie nº 5 para ilustrar la cartografía.

### EL CUESTIONARIO DE TRABAJO EN SUBGRUPOS

LOS RIESGOS PARA LA SALUD EN EL TRABAJO						
LOS RIESGOS						
Clasificar los riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores en su empresa por orden de importancia de 0 (para un riesgo inexistente) a 5 (para un riesgo muy importante)						
	0	1	2	3	4	5
• Accidentes del trabajo	<input type="checkbox"/>					
• Enfermedades profesionales	<input type="checkbox"/>					
• Exposición a productos peligrosos	<input type="checkbox"/>					
• Exposición a productos alérgenos	<input type="checkbox"/>					
• Entorno de trabajo negativo (ruido, calor, polvo...)	<input type="checkbox"/>					
• Mala calidad de la maquinaria y herramientas	<input type="checkbox"/>					
• Ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>					
• Riesgo medioambiental (incendio, explosión,...)	<input type="checkbox"/>					
• Riesgos psicosociales	<input type="checkbox"/>					

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO	
¿Cuántos accidentes de trabajo registró el año pasado en su lugar de trabajo?	
Número : .....	No sabe <input type="checkbox"/>



## Ficha de formación nº4 : Elaborar una estrategia sindical transnacional de prevención

### OBJETIVO

Reflexionar, de acuerdo con los elementos recogidos en los ejercicios anteriores, en las posibilidades de definir las acciones sindicales transnacionales para la prevención de los riesgos.

### MATERIAL DE APOYO

- > Los elementos recogidos en los ejercicios precedentes
- > Las Fichas prácticas y en especial la nº 3

### MÉTODO DE FORMACIÓN

- > Formar subgrupos de trabajo transnacionales.
- > Disponen de 1.30 hora para establecer:
  - tomando como base de elementos obtenidos en el ejercicio nº 3, una clasificación común de los riesgos prioritarios
  - de acuerdo con los elementos obtenidos en los ejercicios 1 y 2, una cartografía de los agentes a los que puede movilizarse
  - elementos de estrategia de acciones transnacionales.
- > Cada subgrupo presenta su informe al grupo en pleno en 15 minutos como máximo.
- > A través de un debate colectivo, intentar elaborar una estrategia de acción sindical compartida por el Comité de Empresa Europeo.

### EJERCICIO

Hacer practicar al grupo de participantes una situación concreta con un Comité de Empresa Europeo al que la dirección del Grupo va a presentar un balance de la situación con respecto a las condiciones de trabajo, la seguridad y la salud en las distintas filiales europeas.

La constatación positiva que presenta el informe no refleja las realidades observadas por los representantes del personal al Comité de Empresa Europeo, por lo que debe establecer su propio diagnóstico colectivo y formular una estrategia de acción.



# Bibliografía

Bogdarka, Bola and Irastorza, Xabier	Presentation "ESENER Surveying Europe's enterprises". <i>Safety Repts</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.	EU OSHA (Bilbao)	2013
Bryson, Alex; Forth John and George Anitha	Workplace employee representation in Europe	Eurofound (Dublin)	2012
Cockburn, William (editor)	An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and emerging Risks (ESENER). European Risk Observatory. Report	EU OSHA (Bilbao)	2011
Dazzi, Davide	The role of Workers Representatives for health and safety: findings from Italy	Fondazione Istituto per il Lavoro	2008
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)	Presentation "Working together for risk prevention: What can ESENER tell us about management leadership and worker participation?"	<a href="https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file">https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-summary_data/esener_en.pptx/at_download/file</a>	2012
European Council	Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work (89/391/EEC)	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:01989L0391-20081211:EN:NOT</a>	1989 (amended in 2003, 2007 and 2008)
Fulton, L.	Worker representation in Europe	ETUI (Brussels)	2009
García, AM and Rodrigo, F.	Health and <i>Safety Repts</i> situation in Spain	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)	

Garcia, AM; Lopez-Jacob, MJ; Dudzinski, I.; Gadea, R and Rodrigo, F.	Factors associated with the activities of safety representatives in Spanish workplaces		2007
Gazzane, Samira	La représentation des travailleurs en matière de santé de sécurité dans les pays de l'Union Européenne : synthèse de la documentation disponible	ETUI (Brussels)	2006
Hatina, Teodor	New businesses failing to reach safety standards	Institute for Labour and Family Research	2012
Jacobsen, Lone; Kempa, Viktor and Vogel, Laurent	Finding your way in the European Union Health and Safety Policy. A trade union guide	ETUI (Brussels)	2006
Koukiadaki, Aristeia	Impact of the information and consultation Directive on social dialogue in the Member States: balance and perspectives	Les Cahiers de la Fondation. Europe et Société (Paris)	2010
Kovacs, Marton	How do trade unions interact with the European Parliament? A descriptive analysis	ETUI (Brussels)	2008
Menéndez, María; Benach, Joan and Vogel, Laurent (coordinators)	The impact of safety representatives on occupational health. A European perspective (the EPSARE project).	ETUI (Brussels)	2006
Nichols, T. and Walters, D.R.	Worker representation on Health and Safety in the UK - Problems with the preferred Model and Beyond	Journal of industrial relations, 49 (2)	2009
Nichols, Theo and Walters, David	Workplace health and safety. International perspectives on worker representation		2009
Oxford Research	Social dialogue and working conditions	Eurofound (Dublin)	2011
Rosenthal, Paul-André	Health and safety at work. A transnational history		2009
Swedish Trade Union Confederation	A hundred years of health and safety representation: trade union safety representatives and developments in the work environment	Stockholm	2010
Van Gyes, Guy and Szeke, Lise	Impact of the crisis on working conditions in Europe	Eurofound (Dublin)	2013
Vargas Llave, Oscar	Presentation "Influence of the crisis on working conditions. Findings from the 5th European Working Conditions Survey and Study on "Impact of the crisis on working conditions". <i>Safety Reps</i> Conference, Budapest 22-23 May 2013.	Eurofound (Dublin)	2013
Walters, David ; Wadsworth, Emma ; Marsh, Katie	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)	EU OSHA (Bilbao)	2012
Walters, David; Kirby, Peter and Daly, Faiçal	The impact of trade union education and training in health and safety on the workplace activity of health and safety representatives	Centre for Industrial and Environmental Safety and Health	2001
Ward, Edwin	Perceptions of health and safety in Malta	H&S Executive	2002

Wiklund, Hans Olof	Sweden: regional safety representatives, a model that is unique in Europe	ETUI Hesa mag #2-2011. Page 32-35.	2011
Wilson, Alex	Focus on health and safety. Trade union trends survey - TUC biennial survey of <i>Safety Reps</i> 2010.	IRRU, University of Warwick	2010
	Safety, health and equality at work: a practical guide for trade unionists	Labour research department (LRD)	2012



**AUTORES :**

Michel AGOSTINI (Secafi)

Liesbeth VAN CRIEKINGEN (Secafi)

Links to sites with further information:

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)

