



El significado de una experiencia

Conseguir una ley de prevención de riesgos laborales era un objetivo sindical largamente deseado y peleado por Comisiones Obreras desde la recuperación de la democracia y de la libertad sindical en España. Desde el inicio de la actividad sindical legal, nuestra organización estuvo al frente de la defensa de la salud de los trabajadores y comenzó, aunque de manera muy incipiente, a crear estructuras sindicales especializadas en salud laboral. Esa fue la experiencia de la Unión Sindical de Madrid, de Comisiones Obreras del País Valencià, pionera en la creación de un Gabinete de Salud Laboral, y más tarde de otras organizaciones sindicales del Estado.

Cuando, a finales de 1995, se aprobó la Ley de Prevención, en Comisiones Obreras fuimos conscientes de que nos quedaba por delante lo más difícil, hacer que la ley se cumpliera en las empresas y que la protección de la salud de los trabajadores no se quedara en papel mojado. Y nadie más interesado que nosotros en luchar por ello. No podíamos confiar en la buena voluntad de los empresarios, ni tampoco en que para los Gobiernos este fuera a ser un objetivo de primera magnitud. Así que nos pusimos manos a la obra. Elegir los delegados de prevención en las empresas era el primer paso, pero facilitarles su acción en las difíciles condiciones en las que iban a actuar, era la condición necesaria para que pudieran aprovechar todas las potencialidades que la ley les concede. Para ello pusimos en marcha un amplio dispositivo de formación sindical y creamos los gabinetes de asesoramiento técnico-sindical en salud laboral en todas las organizaciones territoriales y en algunas sectoriales.

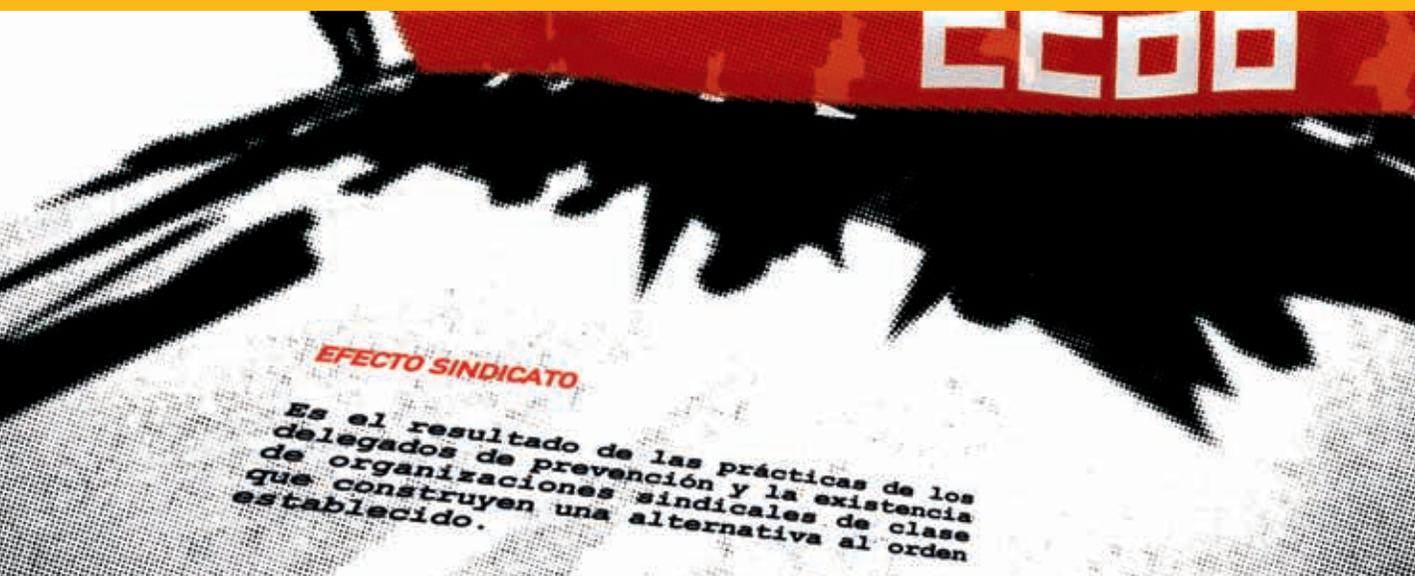
Cuando se han cumplido diez años de la generalización de ese proceso, dedicamos este dossier a valorar el significado de esta experiencia de trabajo sindical en defensa de la salud de los trabajadores. En él presentamos los resultados de un estudio realizado sobre el impacto del asesoramiento sindical en la acción preventiva que desarrollan los miles de delegados y delegadas de prevención que CCOO tiene en las empresas de nuestro país. Es decir, el trabajo impresionante que realizáis vosotros y vosotras, asesores, coordinadores sindicales y delegados y delegadas de prevención, en pro de la mejora de las condiciones de trabajo y de la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras. Un trabajo que es el resultado más valioso y determinante de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. **E**

“El efecto sindicato”

Consideraciones sobre el impacto del apoyo sindical en salud laboral

MARÍA JOSÉ LÓPEZ JACOB Y CLAUDIA NAROCKI

La participación de los trabajadores en la mejora de sus condiciones de trabajo constituye un importante determinante de los efectos del trabajo en la salud. Por ello la normativa española otorga a los trabajadores la posibilidad de estar implicados en la gestión de la prevención de riesgos laborales, de promover la implantación de medidas preventivas y, en definitiva, de controlar e influir en sus condiciones de trabajo. En este artículo analizamos el impacto del apoyo sindical en esa actividad de los trabajadores.



A través de diferentes modalidades organizativas, los trabajadores tienen reconocido por ley la posibilidad de estar implicados en la gestión de la prevención de riesgos laborales, de promover la implantación de medidas preventivas y, en definitiva, de controlar e influir en sus condiciones de trabajo. Diversos estudios han encontrado evidencias reales de que la capacidad de influencia de los trabajadores en las condiciones de salud y seguridad se ve favorecida por lo que los sindicatos del Reino Unido (Trade Union Confederation, TUC) denominan el efecto sindicato. Con ello intentan transmitir la evidencia, puesta de manifiesto mediante estudios científicos e informes de situación, de que existe un conjunto de efectos positivos del sindicalismo en la salud de los trabajadores. Según estos estudios, el “efecto sindicato” sería tanto resultado de las prácticas de los delegados de prevención en los centros de trabajo como de la existencia de organizaciones sindicales de clase que construyen una alternativa al orden establecido. Se ha señalado que el apoyo externo a los trabajadores por los sindicatos tiene incluso un papel fundamental también en la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas sin representación sindical. También ponen de manifiesto el peso de la existencia en las empresas de trabajadores afiliados, ya que éstos son

más proclives a plantear iniciativas de mejora de sus condiciones de trabajo que los no afiliados.

Más cantidad y calidad de actividades preventivas

Hay estudios que se han centrado en identificar en qué consiste el efecto positivo en las condiciones de trabajo de la presencia de representantes sindicales en las empresas. Se ha constatado, por ejemplo, que en las empresas donde éstos actúan, las condiciones de trabajo son mejores, los salarios más altos, se cumple más la normativa y se producen menos accidentes de trabajo. Y, además, los que se producen se declaran mejor.

También se ha encontrado que en las empresas sindicalizadas la Inspección de Trabajo actúa con más frecuencia y es más exigente. Además, en las empresas sindicalizadas se realizan más actividades preventivas y la representación sindical ayuda en el desarrollo de una cultura preventiva más positiva en las organizaciones. Un dato sugerente es el hecho de que la presencia sindical consigue que se incorporen actividades preventivas para actuar contra un abanico más amplio de riesgos: en las empresas en que hay presencia sindical la prevención abarca no sólo los tradicionales riesgos de seguridad o los riesgos

químicos más evidentes, sino también la organización del trabajo, la ergonomía y la calidad del aire.

Al aumentar la visibilidad de los problemas que perciben los trabajadores y trabajadoras, las delegadas y delegados construyen un discurso alternativo al de la empresa, que los trabajadores representados reconocen como propio, elemento esencial para favorecer su implicación en la búsqueda e implantación de soluciones preventivas.

“Los sindicatos salvan vidas”

Esto no quiere decir que la labor de los representantes sindicales sea fácil. Existen multitud de condicionantes internos y externos a las empresas que actúan en sentido inverso: las altas tasas de desempleo e inseguridad laboral y la reducción progresiva del tamaño de las empresas suponen importantes barreras. La escasa calidad de la actividad preventiva, la orientación general casi exclusiva a aspectos de seguridad, los recursos de inspección pública insuficientes, etc., son elementos que no favorecen su labor.

El interior de la empresa constituye el escenario cotidiano donde tiene lugar una disputa entre intereses y concepciones ideológicas contrapuestas respecto al derecho a la salud. La “falta de compromiso empresarial”, la escasa exigencia de calidad a los servicios de prevención, la poca integración de la actividad preventiva, las reticencias a informar adecuadamente y/o la información deficiente, el rechazo a la opinión de los trabajadores, la reducción del derecho de participación a la consulta formal componen la expresión de esta disputa cotidiana.

La aportación del apoyo sindical

En este complejo contexto, los delegados y delegadas necesitan recursos y apoyos para contrarrestar las condiciones adversas en las que actúan y fortalecer su figura ante la empresa y los trabajadores para desarrollar su capacidad de influencia y desarrollar un perfil “activista”.

Los sindicatos aportan recursos formativos e informativos a través de sus organizaciones bajo fórmulas diversas y adaptadas (cursos, charlas, folletos, manuales, guías, en papel y en Internet, etc.). Pero los delegados de prevención no sólo han de conocer sus derechos y sus funciones, identificar riesgos y vislumbrar alternativas desde una perspectiva autónoma de la empresa. Tienen también que enfrentarse al reto de mantener la implicación de los trabajadores en la mejora de sus condiciones de trabajo. Deben establecer lazos y estrategias de comunicación con los trabajadores, identi-

ficar sus intereses, valorar la información conseguida, argumentar con base, buscar el apoyo de los trabajadores, organizar estrategias de presión y reclamar de la empresa eficacia. El apoyo de la organización sindical que no sólo ofrece herramientas de información y formación que aporten los necesarios conocimientos y habilidades, sino que también brinda apoyo directo y asesoramiento para ayudar a los delegados de prevención a situar los problemas, a priorizarlos y a enunciarlos en términos operativos.

Los sindicatos, además, tienen capacidad para atraer la atención social hacia los problemas y daños a la salud de los trabajadores, en particular a través de los medios de comunicación y del requerimiento de acciones a las autoridades. A veces, los sindicatos hacen seguimiento de denuncias puestas por delegados ante la autoridad laboral; en otras requieren la atención de autoridades a nuevos problemas y es habitual que produzcan información indicando la necesidad de actuar sobre nuevos y viejos problemas desatendidos (mediante estudios, informes, ruedas de prensa, etc.).

Un estudio propio

Un aspecto singular del apoyo sindical es el asesoramiento directo y especializado a los delegados y delegadas en su intervención en las empresas a través de diversas fórmulas (acción sindical, gabinetes técnicos y jurídicos, etc.). En el terreno de la salud laboral, todas las organizaciones territoriales y gran parte de las sectoriales de CCOO han creado gabinetes técnico-sindicales de salud laboral, que realizan actividades de asesoramiento y apoyo directo a la actividad sindical en salud laboral. Actualmente, CCOO cuenta con una red de 180 asesores y asesoras técnico-sindicales. El trabajo se coordina desde ISTAS y también se socializa y extienden las mejores experiencias de intervención, así como se atiende a la capacitación permanente de las personas que lo forman.

Recientemente, a propuesta de los asesores y asesoras de esta red, ISTAS ha realizado un estudio para identificar indicadores de impacto de este trabajo. Esencialmente este estudio, que se publicará próximamente, ha permitido constatar que estos gabinetes de asesoramiento técnico-sindical ayudan a aumentar la “presencia” real del sindicato en los centros de trabajo. Además de facilitar a los y las delegadas la defensa del punto de vista propio, de sus intereses, el asesoramiento sindical refuerza a los delegados en su capacidad de argumentación técnica y les ayuda a promover estrategias contrastadas. En definitiva, constituyen un apoyo esencial que les permite mostrar ante los diferentes actores de la prevención en la empresa su posición y fortaleza como parte de una organización que promueve la salud de los trabajadores. 

“En las empresas donde los delegados de prevención actúan, las condiciones de trabajo son mejores”

cer sus derechos y sus funciones, identificar riesgos y vislumbrar alternativas desde una perspectiva autónoma de la empresa. Tienen también que enfrentarse al reto de mantener la implicación de los trabajadores en la mejora de sus condiciones de trabajo. Deben establecer lazos y estrategias de comunicación con los trabajadores, identi-

“La salud laboral es acción”

Los asesores y asesoras valoran la función de los gabinetes

CLAUDIA NAROCKI

Parece una obviedad, pero no es así. Lo afirman los asesores y asesoras que han participado en el estudio realizado por ISTAS: “Es nuestra lucha diaria: conseguir que el sindicato comprenda que la salud laboral es acción sindical pura y dura. No es una cosa al margen, no es un compartimento estanco”, afirma un veterano asesor. Sin embargo, la evolución de los últimos diez años es enorme. “La gente ya no viene a pedir un plus, viene con la ficha de seguridad”, afirman.

El asesoramiento en salud laboral de CCOO surge del objetivo sindical de brindar apoyo técnico-sindical a los delegados y delegadas de prevención para mejorar su capacidad de promover cambios en la empresa. Los gabinetes de asesoramiento del sindicato son un recurso fundamental para los delegados y delegadas para contrarrestar la estrategia patronal de utilizar un discurso lleno de argumentos “técnico-objetivos” para justificar las condiciones de trabajo y minimizar la importancia de los riesgos existentes.

Los gabinetes de asesoramiento han experimentado en los últimos diez años una evolución muy importante que ha permitido desarrollar un perfil singular en el que prima el equilibrio entre el carácter técnico (evidencia científica y marco legal) y el carácter sindical del asesoramiento.

Un elemento clave en la concepción del asesoramiento técnico-sindical es la promoción del protagonismo del delegado de prevención. “El objetivo es que el delegado sepa lo que tiene que pedir, que sepa identificar el peligro en la misma empresa y que sepa pedirnos ayuda y asesoramiento”, afirma una de las participantes en el estudio. En esto se ha producido un cambio sustancial. Dada la debilidad de la prevención

“Los trabajadores ya no te vienen a pedir un plus, te vienen con la ficha de seguridad”

en la mayoría de las empresas cuando entró en vigor la LPRL, época en que se pusieron en marcha los gabinetes, las y los asesores estaban más dispuestos a asumir el diálogo directo con la empresa, en reuniones del comité de seguridad y salud, ante la Inspección, en la elaboración de escritos, reclamaciones, informes, etc. Actualmente, en cambio, aseguran que su modelo ideal de trabajo y su práctica es dedicar la mayor parte de su esfuerzo a conversar con los delegados y a escucharles, de modo que sean ellos los que fijen los objetivos a lograr y los que argumenten ante la empresa.

La escucha es fundamental. “Muchas veces, los delegados y delegadas vienen con una petición concreta –afirma uno de los asesores– y hay que entrar con ellos en el análisis más global de la situación de la empresa y presentarles cuáles deben ser los pasos a seguir, las distintas alternativas existentes”. En la mayoría de casos los asesores manifiestan que tienen un papel importante de vinculación con el sindicato y que establecen una relación personal muy intensa con los delegados y delegadas, a quienes ayudan a hacer frente a las dificultades:

“Yo encuentro situaciones de delegados, sobre todo los nuevos, que vienen y dicen yo lo dejo, pueden conmigo, a mí me están machacando, hasta incluso a veces los mismos del comité de empresa que consideran al delegado o delegada de prevención un pesado que siempre está con lo mismo”. “El refuerzo y el apoyo del gabinete en estos casos son fundamentales”, señala una asesora.

Han pasado diez años y se ven los logros

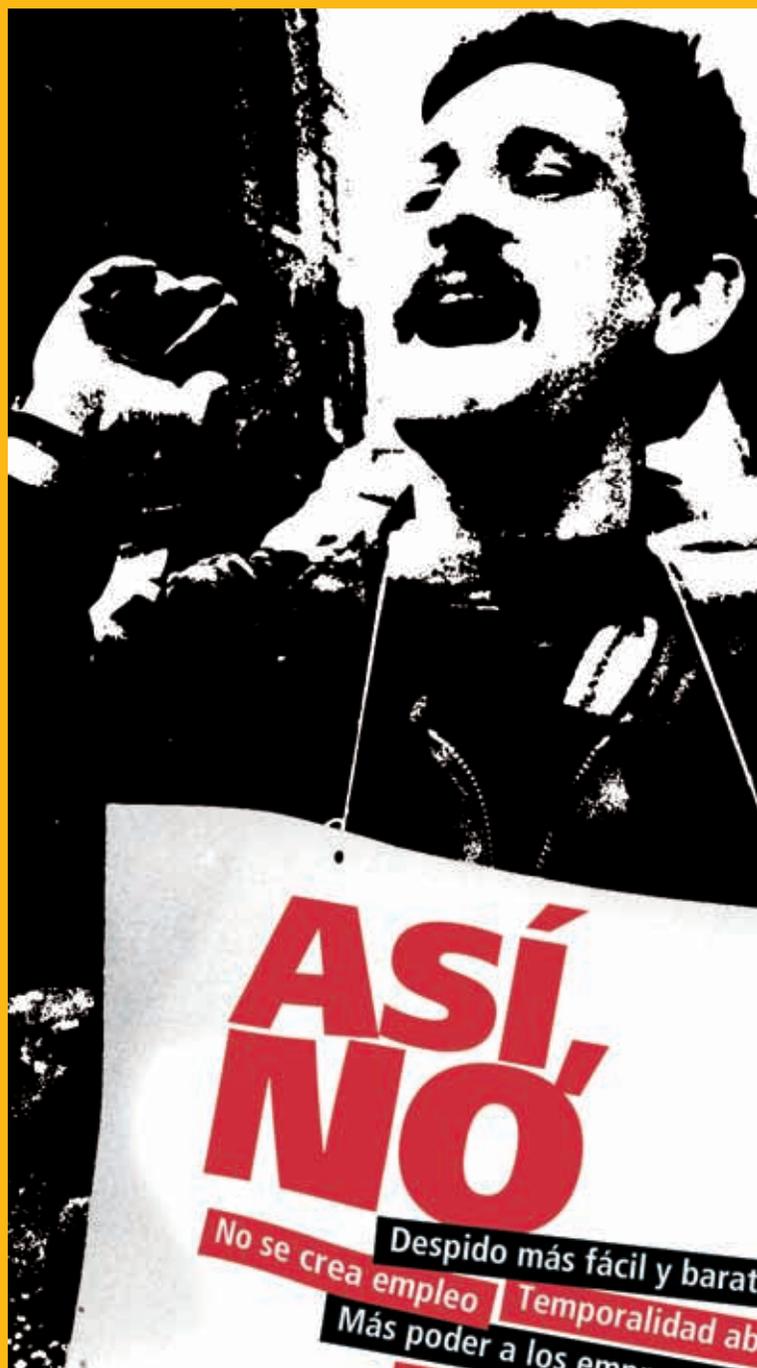
Los asesores y asesoras aprecian una importante evolución en el colectivo de delegados más expertos: “La influencia del asesoramiento a largo plazo se ve en el hecho de que la gente ya no te viene a pedir un plus, te viene con la ficha de seguridad. Lo mismo con las evaluaciones. Antes era un mundo desconocido para la mayoría de delegados y delegadas y ahora vienen y te dicen: oye, que aquí no viene nada de riesgos reproductivos, o no viene nada de ergonomía. Está claro que ha costado diez años, pero ahora se ven los logros”.

La creciente complejidad de las consultas va requiriendo de los asesores una mayor especialización y tiempo para resolverlas: “Requieren mayor tiempo de búsqueda bibliográfica, de elaboración de alternativas y propuestas por parte del asesor”.

Los asesores y asesoras mencionan, en diversas partes de su discurso, la importancia de la alta vulnerabilidad de los trabajadores derivada de la precariedad, la rotación laboral, la alta tasa de desempleo e incluso la reducción de horas extraordinarias que repercute sobre los ingresos. Señalan que todo esto afecta a la labor de los delegados y delegadas, especialmente a su capacidad de influencia, de ganar apoyos e implicación activa de los trabajadores para defender unas condiciones de trabajo justas y saludables. Y también afecta un entorno desfavorable desde el punto de vista ideológico –penetración del discurso del sálvese quien pueda, de la resignación ante el actual estado de cosas, del miedo a perder el trabajo–, que dificulta la posibilidad de que los delegados puedan comunicar con los compañeros, de que llegue el mensaje emitido: “Estamos en una situación de pérdida de valores tan alta que, por mucho que haga el delegado o delegada, está complicado el cambio, el compromiso, la implicación, la lucha... se están perdiendo derechos de manera galopante...” La actual situación de crisis no es, según los asesores, una razón para aflojar la presión: “Yo creo que hay miedo, que la situación es jodida, pero no es más jodida que la que tuvimos hace unos años”, afirma uno de los asesores veteranos. ■

sindical pura y dura”

Más de **82.000**
consultas



Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se creó la figura de los delegados de prevención, inédita hasta entonces en las empresas. Su objetivo es la representación de los trabajadores en materia de salud laboral.

Los delegados de prevención se entendieron por los sindicatos como una oportunidad para intervenir activamente en la mejora de las condiciones de trabajo, democratizándolas, haciéndolas más justas y saludables, y promover el bienestar de los trabajadores. El objetivo era trasladar el derecho obtenido sobre el papel (la Ley de Prevención...) en una herramienta para el ejercicio real de participación de los trabajadores y así influir sobre las prácticas empresariales de gestión del trabajo y de la prevención de riesgos laborales.

Desde entonces, los sindicatos impulsaron un proceso de designación de delegados de prevención. Según los datos disponibles, el esfuerzo sindical tuvo resultados cuantitativamente importantes, y actualmente existirían unos 187.000 delegados de prevención. Sin embargo, este número es muy inferior al que se podría esperar teóricamente partiendo del número de empresas en España. Su implantación en el tejido empresarial es desigual, particularmente según tamaño de empresa y sector. En las de más de 50 trabajadores su implantación supera el 80% de las empresas.

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras ha venido construyendo una red de asesoramiento en Salud Laboral dirigida a trabajadores y delegados, organizada territorialmente (por comunidades autónomas y provincias) y, en algunos casos, también por sectores. En la actualidad esta red está formada por más de 180 personas, todas con una alta capacitación técnica y con gran experiencia sindical, que a lo largo de los últimos ocho años han atendido consultas de salud laboral, 82.000 de ellas registradas en una base de datos común.

El número de asesores y asesoras que componen cada servicio de asesoramiento de las diversas organizaciones de CCOO es variable, en un rango que va de 1 hasta 30. Esta variación se puede explicar por el tamaño del territorio, aunque también está relacionada con los recursos logrados en la negociación institucional autonómica.

“Cuando llevas al gabinete de salud laboral Experiencias de delegados y delegadas de prevención

pEx

Según los delegados y delegadas de prevención, el éxito de sus acciones depende, en gran medida, del respaldo de los trabajadores, pero también de la autoridad que les confiere tener detrás a los asesores de salud laboral del sindicato.

Los gabinetes de salud laboral actúan como facilitadores del trabajo sindical en la medida en que sirven de apoyo a los más de 80.000 delegados y delegadas de prevención que CCOO tiene en España. Así lo afirman en un estudio reciente realizado por ISTAS: “Cuando la empresa se da cuenta de que tenemos expertos del sindicato detrás de nosotros, todo cambia”, afirma una delegada de prevención para explicar la importancia de los gabinetes de salud laboral en su tarea diaria. La misma delegada identifica otro respaldo igualmente importante: “Si a eso le añades que los trabajadores te apoyan y están dispuestos a pasar a la acción, es difícil que no consigamos cambiar, en alguna medida, las condiciones de trabajo”.

Un apoyo fundamental en temas complejos

“Los delegados de prevención tenemos recursos y formación, pero también tenemos vacíos, y para llenar esos vacíos el gabinete técnico es fundamental. Acudimos a ellos cuando no sabemos por dónde seguir”, así explica su relación con el gabinete de salud laboral Mercedes Mariblanca, delegada de prevención en Fomento de Construcciones y Contratas en Zaragoza. “Cuando una trabajadora viene y te habla de la contaminación de mercurio en sangre –afirma Mercedes–, eso es algo que te sobrepasa. Cuando te dicen una cosa así, tú piensas: ¿Y dónde la llevo? Y la llevas al gabinete de salud laboral del sindicato”.

Los gabinetes son también un plus de autoconfianza. Así lo expresa Antonio Jesús Martínez, delegado de prevención en Uniarte, una fábrica de puertas de Toledo: “Cuando llevas al gabinete detrás, sientes que tienes las espaldas cubiertas. Sabes que no te van a fallar, que están ahí para lo que sea. Tú les explicas el problema y ellos te ayudan a buscar las soluciones y te dicen lo que no sabes. Y hay muchas cosas que no sabemos”.

Un plus de credibilidad

Los gabinetes de salud laboral del sindicato actúan como un plus de credibilidad con los propios trabajadores a los que delegados y delegadas representan: “Muchas veces, cuando tú les proporcionas una información a los trabajadores sobre un tema complejo la ponen como en cuarentena, como si no las tuvieran todas consigo, porque te ven como uno de ellos. Pero cuando les acompañas al gabinete de salud laboral y allí un asesor o asesora les ex-

plica los riesgos a los que están expuestos, se lo toman mucho más en serio y se convencen de la necesidad de actuar”, afirma Mercedes Mariblanca.

Ese plus de credibilidad también es fundamental para actuar frente a las empresas. La incompreensión por parte de directivos y propietarios de los centros de trabajo es el caballo de batalla de los delegados y delegadas de prevención. “Cuando a la empresa le proponemos cambios, o le pedimos que haga mediciones, lo primero que te dicen es: ‘tú me quieres cerrar la empresa’, pero cuando ven que detrás de nosotros hay expertos que saben interpretar la normativa y que podemos exigirles que cumplan, ya la cosa cambia”, explica un delegado de los que ha participado en el estudio.

“Por regla general, la empresa intenta marearte –afirma Antonio Jesús Martínez–, poner en duda lo que decimos. Y en ese momento la intervención del gabinete y de los expertos del sindicato es fundamental”. Esa manera de actuar, con el respaldo del sindicato, ha calado y así lo explica una delegada. “La primera vez que fui a un comité de seguridad y salud se me comieron con patatas, ahora mismo cuando Comisiones se sienta, la gente se calla. Y para mí eso es importante”.

Nuevas vías de acción

El asesoramiento también permite a los delegados adquirir conciencia de que existen distintas vías de acción: “Por ejemplo –afirma una delegada–, yo no tenía ni idea de que la metodología que utilizaba el servicio de prevención para la evaluación de riesgos no era la apropiada. No sabía que le podíamos pedir que utilizara otra, porque esa no respondía a unos determinados criterios. Para darme cuenta de eso yo he necesitado que me informaran desde el gabinete”.

El contacto con los gabinetes de salud laboral es también una vía de formación para los delegados: “Los cursos están bien –afirma Antonio Jesús Martínez–, pero cuando más aprendes es en contacto con las asesoras del gabinete. En las entrevistas y en las reuniones con ellas es cuando realmente notas que vas teniendo más recursos”.

El derecho que tienen los delegados de prevención a ser consultados antes de que se introduzcan cambios en la organización del trabajo supone, en opinión de los delegados, una ventaja respecto a la mera representación sindical: “Como delegada de prevención he podido acceder a una serie de información que como delegada sindical, a lo mejor, no hubiera podido. La empresa puede cambiar la organización del trabajo, pero siempre que no afecte a la salud de los trabajadores, con lo cual la consulta es preceptiva”.

detrás, sientes que tienes las espaldas cubiertas”



Acudir a la Inspección de Trabajo es un recurso que los delegados de prevención utilizan habitualmente, pero que según ellos “hay que saber utilizar”. Entre los elementos que desde el sindicato se toman o se deben tomar en cuenta para asegurar al máximo el buen resultado de una denuncia, citan en primer lugar la coordinación sindical entre los gabinetes de salud laboral, las federaciones y los servicios de asesoramiento jurídico del sindicato. Otro elemento es que en el escrito de denuncia se incluyan asuntos únicos, aunque en la empresa existan muchos aspectos denunciables. Explican que si no se hace así, la Inspección suele dar más manga ancha a la empresa para que “vaya mejorando”.

Actuamos como escudo y quitamiedos

Así es como definen muchos delegados y delegadas de prevención su acción con los trabajadores y trabajadoras: “Los trabajadores temen enfrentarse directamente a la empresa por miedo a represalias y en ese punto entramos nosotros, dando la cara por ellos”, explica Mercedes Mariablanca. El problema es que la implicación de los trabajadores es fundamental y sin embargo no es fácil: “Los trabajadores están asustados”, explica Antonio. En su empresa en estos momentos hay declarada una suspensión de pagos y saben que se van a anunciar despidos: “En esta situación es difícil convencerles de que su salud es lo primero, y que aun en esas condiciones es nuestro derecho y hay que luchar”.

La relación con los servicios de prevención

Conseguir que los servicios de prevención sean imparciales y actúen únicamente desde criterios profesionales es una de las arduas tareas a las que se enfrentan los delegados: “Un técnico, una técnica que haga su trabajo y que sea imparcial, es esencial para que las cosas funcionen y fluyan”, afirman. Las dificultades son cotidianas: “Cuando tú le haces una pregunta un poco complicada al servicio de prevención ajeno –explica un delegado–, te da largas y lo consulta con la empresa. Su cliente es la empresa y sólo después de consultar con ella te dice algo a ti”.

“Hemos conseguido cambiar muchísimo la forma de actuar del servicio de prevención”

Sin embargo, también en la relación con los servicios de prevención se han obtenido logros: “Hemos conseguido cambiar la forma de actuar del servicio de prevención muchísimo, parece que la médico sólo estaba allí para prescribir medias a las enfermeras y ahora la hacemos presentar informes y resolver preguntas”, señala una delegada de prevención de un hospital.

En el mismo sentido otra delegada afirma que “efectivamente, el servicio de prevención tiene más cuidado a la hora de intentar darte esquinazo en algunas cosas o intentar engañarte, porque claro, ya, entre otras cosas, ve que no estás sola, ve que no eres una trabajadora normal, que detrás de ti hay un apoyo técnico”.

Laurent Vogel: “El asesoramiento a los delegados de prevención es un problema estratégico”

BERTA CHULVI

Vogel es director del Departamento de Salud Laboral y Seguridad del Instituto Sindical Europeo (ETUI) y una de las personas que cuenta con una visión de conjunto de la salud laboral en Europa. En su opinión, el asesoramiento a los delegados de prevención es un problema estratégico: “No basta con tener delegados si éstos no tienen acceso a una información o conocimiento sistemático sobre qué riesgos existen y qué prácticas de prevención son posibles”.

¿Existen en Europa otras experiencias de asesoramiento similares a las de CCOO?

Sí, sí existen. Yo diría que en Europa podemos identificar, a riesgo de simplificar, tres estrategias para abordar el cambio de las condiciones de trabajo en materia de salud laboral. Estrategias que a veces conviven en un mismo país, si en ese territorio se dan culturas sindicales diferentes o realidades sectoriales distintas. La primera que podríamos identificar con la etiqueta de “movilización con conocimiento” es aquella en la que los expertos en salud laboral son también agentes sindicales. Es el modelo de los gabinetes de salud laboral de CCOO, que se encuentra también en Italia, donde hay una tradición muy importante en el sentido de disponer en el sindicato de expertos como médicos, químicos y, en menor medida, pero también, ergónomos.

Una segunda estrategia es la de la “delegación”: el sindicato delega en estructuras ajenas (mutuas, servicios de prevención, Administración Pública, etc.) los diagnósticos técnicos. Por ejemplo, este modelo se da en Alemania, donde muchos sindicatos recurren a las mutuas para los diagnósticos técnicos. Y en mi opinión no funciona bien, a pesar de que las mutuas en Alemania están mucho más coparticipadas por los trabajadores que en España, la mayoría de las veces su diagnóstico de los problemas no contempla las condiciones de trabajo en su globalidad. Por ejemplo, se actúa respecto a un problema ergonómico y se propone una solución técnica que no afecta a la organización del trabajo. Son mejoras aisladas que no promueven un cambio real en la actitud de los técnicos, que adolecen de falta de independencia y de una visión fragmentada.

Una tercera estrategia es la que podríamos etiquetar como “la denuncia desde afuera” y es la que consiste en la movilización sindical que pone toda la responsabilidad y capacidad de actuación en el tejado de la empresa y no entra a analizar cómo y qué está pasando. En algunos casos es totalmente necesario, porque en realidad estas tres estrategias no son excluyentes, pero una actuación tan reactiva, que no pone sobre la mesa posibles alternativas para la acción preventiva, no suele crear las condiciones de una dinámica de cambio.

¿Tienes conocimiento de experiencias sindicales donde exista una gran capacidad de movilización pero no se avance por la falta de ese asesoramiento?

Sí. Dinámicas como las que describes se ven todos los días en sectores como la construcción en países de Europa Oriental, donde existen exposiciones importantes a sustancias químicas



cas y sindicatos potentes, que son capaces de hacer grandes movilizaciones cuando se produce un accidente, no consiguen cambios en las condiciones de trabajo frente al riesgo químico porque no son capaces de plantear alternativas de sustitución de productos o cambios en la organización del trabajo. En esos países es donde se sigue cobrando un plus por peligrosidad a la vez que se hacen las denuncias, y donde no se genera una dinámica de cambio de las condiciones de trabajo.

¿En el modelo de “movilización con conocimiento” qué echas en falta?

No es un modelo mágico. Es un modelo costoso: el sindicato tiene que dedicar recursos que hagan posible un trabajo de socialización constante para que los asesores estén en contacto continuo con los delegados. Otro problema es que los sindicatos han dejado de ser atractivos para las personas competentes con sentido crítico, que hoy se sienten mucho más próximas a las organizaciones ambientalistas que a los sindicatos, y eso es fruto de una evolución social en la que el trabajo ha perdido centralidad como foco de interés para los jóvenes, pero también es responsabilidad de los sindicatos. Muchas veces no logramos visibilizar lo que hacemos y tampoco somos capaces de convencer a los jóvenes de que encontrarán en nosotros un lugar en el que poder trabajar por el cambio social.