

LA ACCIÓN EN SALUD LABORAL DA SUS FRUTOS

Cualquier persona que se precie de leer esta nuestra modesta publicación, ya conocerá, y si no al menos le "sonará" de algo, que desde la entrada en vigor en el año 95 de la Ley de prevención, los delegados de prevención (a partir de ahora DP) existen y que cuentan con una serie de derechos y facultades que les permiten intervenir en la mejora de las condiciones de trabajo de sus empresas.

Y para que los DP puedan hacer valer estos derechos, nuestro sindicato desde hace años cuenta con una red de Gabinetes Técnico-Sindicales en materia de prevención de riesgos laborales. Servicio, que entre otros, presta información, formación y asesoramiento directo a los DP y trabajadores de todo el país. Red formada por unos 190 técnicos que a lo largo de los últimos ocho años habrían resuelto un total de 82.000 consultas.

La razón por la que contamos todo esto se debe a que ISTAS acaba de hacer público un informe sobre el impacto que tiene el asesoramiento en materia de salud laboral en los trabajadores y sus representantes. El estudio ofrece conclusiones con las que se puede apreciar que el asesoramiento por parte de los técnicos a los DP es muy positivo. Y es que no es ninguna novedad para nadie, y hay estudios que así lo corroboran, que la presencia de los sindicatos en las empresas influye de manera efectiva en el cumplimiento de las normas.

Los resultados se han obtenido a través de un trabajo de campo, mediante entrevistas personales y grupos de discusión con asesores sindicales en salud laboral y DP que utilizaron los servicios que ofrecen los Gabinetes. Necesitaríamos varias ediciones para poder plasmar todas las conclusiones por lo interesante de las mismas, sin embargo aquí, tan sólo se muestra un extracto de las más importantes.

LA VISIÓN DE LOS ASESORES.

Los asesores consideran que ha habido una evolución en la manera de asesorar de unos años para acá, ya que los DP han ido tomando protagonismo y son ellos mismos los que establecen los objetivos prácticos a alcanzar. Además constatan la creciente complejidad de las consultas y señalan que requieren por su parte mayor especialización, experiencia y tiempo para resolverlas. Sin embargo también enumeran diversos aspectos prácticos para los que les brindan ayuda: explicarles temas, ayudarles a llevar un orden en los papeles, seguir una estrategia, elevar propuestas etc.

- Perciben que los DP con experiencia tienden a tener expectativas altas respecto a lo que debería ser la acción preventiva y que los delegados de las pequeñas empresas necesitan más su ayuda.
- También consideran que deben actuar de animadores de los DP, sobretodo de los que tienen poca experiencia sindical, puesto que están sometidos a mucha presión y en algunos casos no reciben o no perciben ningún otro apoyo.
- Señalan además, que el seguimiento de las intervenciones es una tarea muy importante, ya que permite que el DP puedan observar y reflexionar de manera conjunta sobre los resultados de sus acciones, ya que apuntan que a veces les cuesta valorar que se están obteniendo resultados positivos. En este sentido afirman que para observar mejoras efectivas en las condiciones de trabajo se requiere una perspectiva de medio y largo plazo, a la vez que señalan que la dilación en el tiempo es fuente de frustración.

“Actualmente existirían unos 187.000 DP de los cuales unos 80.000 estarían vinculados a CC.OO.”



Asesoría de Valladolid.

- Consideran que su presencia física en la empresa (en reuniones, asambleas etc) o ante otros actores de la prevención, como servicios de prevención o Inspección de Trabajo etc, es muy demandada y valorada por los DP. De hecho algunos asesores perciben que la Inspección de Trabajo cambia la forma en que atienden los problemas denunciados por los DP cuando hay asesoramiento y respaldo sindical visible.
- Por último, entre los objetivos que persiguen están:
 - Hacer ver que las condiciones de trabajo pueden mejorarse con la implicación colectiva de los trabajadores.
 - Facilitar la intervención sindical y aumentar la visibilidad del sindicato.
 - Aumentar el interés de la empresa por la salud de los trabajadores.

LA VISIÓN DE LOS DP:

- Destacan la importancia de la formación sindical para movilizar el respaldo de los compañeros y consideran que es fuente de motivación y opinan que entrevistarse con los asesores es un modo de adquirirla.
- Explican que la actitud de las empresas cambia cuando saben que detrás de los argumentos que presentan está el sindicato, representado en los asesores.
- Los DP que se enfrentan con empresas inmovilistas relatan que su papel es visto como conflictivo y esto les resta autoridad, lo que les lleva a buscar apoyo externo para cambiar las condiciones de trabajo.
- Los DP expresan que las acciones

que han emprendido les han generado mayor autoridad ante la empresa, sin embargo ninguno de los entrevistados consideran que esta autoridad esté consolidada. Por otro lado contar con apoyo les da mayor seguridad, ya que hace que la empresa les respete, "les tome en serio" y les da seguridad personal y técnica para emprender acciones en la empresa.

- El asesoramiento les permite mejorar su percepción de los riesgos en el trabajo, que es la base para la acción.
- Consideran que con la formación y la experiencia llegan a adquirir habilidades, sin embargo a la hora de abordar aspectos que les resultan complejos necesitan el consejo de los asesores.
- Uno de los aspectos más valorados del asesoramiento es el acompañamiento a las reuniones del comité de seguridad y salud, ya que la presencia del asesor refuerza su papel ante la empresa y los servicios de prevención. Estos últimos son vistos como herramientas del empresario para cumplir formalmente con la ley y no confían en su independencia respecto al empresario. Sin embargo en un lado diametralmente opuesto ven a los asesores del sindicato como "amigos".

En definitiva los DP **"valoran el asesoramiento como esencial para su labor, por su aportación a su trabajo de representación tanto desde el punto de vista técnico como desde la óptica de recurso personal"**, y consideran que **"la oferta de apoyo y asesoramiento técnico-sindical representa un recurso irremplazable"**.

Si estás interesado en ver el estudio completo ponte en contacto con: cmartinez@cleon.ccoo.es

EL ASESOR RESPONDE



Comité de seguridad y salud.

En las reuniones del CSS se debe intentar alcanzar acuerdos concretos en los que se incluyan los plazos de ejecución de los mismos para que no se alarguen los temas en el tiempo, recogiendo por escrito toda la información y los temas tratados en las actas de reunión.

Soy empleado de una empresa de 60 trabajadores. Recientemente he sido elegido como delegado de personal y nombrado por mis compañeros como delegado de prevención junto a otro representante de otro sindicato. ¿Qué debo hacer ahora?

Dado que la empresa tiene más de 50 trabajadores, el artículo 38 de la Ley de Prevención señala que en empresas de 50 o más trabajadores debe constituirse el Comité de Seguridad y Salud (CSS), órgano colegiado y paritario de participación para tratar de manera regular y periódica todos los temas en materia preventiva.

Las competencias y facultades del CSS se recogen en el artículo 39 de la Ley de Prevención:

- Acceder a toda la información y documentación en materia preventiva que sea necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías y su influencia en los riesgos para los trabajadores.
- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de todo lo referente a la prevención en la empresa.
- Proponer iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Visitar el centro de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- Analizar los daños a la salud para valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

El CSS está formado por los delegados/as de prevención y por el mismo número de representantes de la empresa, lo que le da su condición de paritario. En vuestro caso, como sois 60 trabajadores el comité estará formado por 2 delegados de prevención y 2 personas de la parte empresarial.

En las reuniones además podrán participar pero sin voto los delegados sindicales, responsables técnicos de prevención de la empresa, trabajadores de la empresa con especial interés sobre alguna cuestión concreta, y técnicos de prevención ajenos a la empresa, como es el caso de los asesores de salud laboral de CC.OO., cuando así lo solicite alguno de sus miembros.

El CSS se reunirá como mínimo cada tres meses y adoptará sus propias normas de funcionamiento en un reglamento interno que deberá aprobarse por acuerdo de los miembros del CSS y en el que consten aspectos básicos como competencias, convocatorias, reuniones extraordinarias, actas, etc,

Si la empresa no constituye el CSS, solicitarlo por escrito, y si en un plazo razonable la empresa no da respuesta, podéis denunciarlo a la Inspección de Trabajo.

Es importante que los temas que queráis tratar en la reunión de CSS, así como cualquier solicitud a la empresa, como documentación o presencia de técnicos/as o asesores para tratar algún tema concreto, lo presentéis por escrito para que se incluyan en las convocatorias de reunión.

POR TU SEGURIDAD
CUENTA CON NOSOTROS

www.castillayleon.ccoo.es
www.foremcyl.es