

La participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: pruebas cualitativas extraídas de ESENER 2

Observatorio Europeo de Riesgos
Resumen

Autores: David Walters y Emma Wadsworth, Universidad de Cardiff.

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

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

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

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

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

Se facilita más información sobre la Unión Europea en Internet (<http://europa.eu>). En la portada de la obra figura una ficha catalográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2017

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Resumen ejecutivo

El presente informe es un estudio cualitativo sobre la representación de los intereses de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) en la Unión Europea (UE), y constituye una acción de seguimiento de la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2). En el estudio se examinan las prácticas actuales de la UE y lo que estas reflejan sobre las influencias que las determinan. Se centra en la representación de los intereses de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y la salud tal como la perciben los propios representantes, compañeros de trabajo, empresarios y mandos. Está basado en entrevistas en profundidad realizadas a participantes de 143 centros de trabajo de distintos tamaños, con igual proporción de trabajadores que las empresas pequeñas (entre 10 y 49), medianas (entre 50 y 249) y grandes (más de 250). Tales centros se encuentran en siete Estados miembros de la UE (Bélgica, Estonia, Grecia, Países Bajos, España, Suecia y Reino Unido), y representan distintos contextos normativos y de relaciones laborales. La mayoría de los entrevistados fueron seleccionados entre la población de encuestados que participaron en ESENER-2 y que habían accedido a colaborar en futuros estudios de seguimiento. Se escogieron, con una proporción equitativa, en tres sectores: sector privado de la industria, sector público y servicios privados. El análisis se apoyó en una revisión bibliográfica y otras entrevistas a encuestados clave de organizaciones relevantes, así como en un análisis cuantitativo ulterior de los datos pertinentes de ESENER-2.

Conclusiones principales

Los resultados del análisis cuantitativo secundario de ESENER-2 confirmaron holgadamente las previsiones realizadas a partir de la revisión de las investigaciones publicadas. Los resultados añaden otras pruebas empíricas que respaldan la asociación consolidada entre la presencia de modelos de representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo y la de sistemas de gestión en este ámbito. Es decir, que los resultados demuestran no solo la existencia de modelos para la representación de los trabajadores en muchos centros de trabajo europeos, sino también que hay numerosos representantes de los trabajadores que contribuyen al funcionamiento de estos modelos que, en un sentido más general, están asociados a las buenas prácticas en relación con la gestión de la SST.

Por consiguiente, los resultados también corroboran y coinciden con las conclusiones cuantitativas más detalladas de ESENER-1. Aunque, por diversos motivos relacionados con los métodos de encuesta, los resultados sobreestiman la presencia de representantes en comparación con los cálculos más conservadores de la mayoría de las encuestas nacionales, las tendencias observadas son similares en las encuestas realizadas a escala nacional y europea en todos los países participantes en el estudio. No obstante, junto con estos resultados positivos ha de tenerse en cuenta la decreciente representación de los trabajadores en materia de SST observada en algunos países. De manera simultánea se está produciendo un descenso de los sistemas de organización de los trabajadores, con los que es probable que guarde relación. En consecuencia, aunque los representantes de los trabajadores y los modelos conjuntos suponen una contribución importante a los recursos para una SST preventiva en la UE, hay una proporción notable de trabajadores que carecen de representación en materia de SST en sus lugares de trabajo, a pesar de los derechos estatutarios a tal representación que existen en todos los Estados miembros. Por otra parte, muchos trabajadores (por ejemplo, los empleados de empresas de menor tamaño) no tienen cobertura de tales derechos estatutarios. En ambas situaciones se observa que la proporción de trabajadores sin representantes va en aumento.

Algunas de las razones de esta cobertura parcial e incompleta de los trabajadores en relación con la representación y los modelos conjuntos se encuentran en el carácter de las medidas legislativas sobre la representación de los trabajadores en materia de SST en muchos Estados miembros de la UE. Como indican algunas investigaciones previas, estas medidas legislativas, en la práctica, más que obligatorias son facilitadoras, y raramente son objeto de intervención o de acciones por parte de los inspectores de trabajo para que se cumplan. Para su aplicación y funcionamiento, las medidas se basan en la influencia

de los sindicatos, las organizaciones de trabajadores en los lugares de trabajo y los empresarios. El presente informe confirma que esta sigue siendo la situación en la que se encuentran la mayoría de los Estados miembros. Nuestros resultados cualitativos indican además que, con la posible excepción de Suecia, el contacto (si lo hay) entre los inspectores y los representantes de los trabajadores es muy limitado en casi todos los centros de trabajo estudiados; y la intervención reguladora en apoyo de la representación de los trabajadores es incluso más escasa.

No obstante, lo anterior es solo parte de la historia, dado que nuestra revisión y análisis de las pruebas cuantitativas indican asimismo que, en estos tiempos de cambios, al menos en algunos países se ha producido no solo una reducción de los modelos de representación, sino también un aumento paralelo en otros métodos de consulta; en particular, hay un número creciente de empresas que declaran haber adoptado alguna forma de consulta directa a los trabajadores sobre cuestiones de SST. Tales variaciones apuntan a posibles cambios cualitativos que podrían estar produciéndose en el ejercicio de la representación de los trabajadores, y se plantean una serie de preguntas que los datos cuantitativos no pueden responder. Se refieren, por ejemplo, a la calidad de la representación, su funcionamiento, el apoyo que se le presta y su carácter en los centros de trabajo, así como a las cualidades de las personas y las instituciones afectadas y sus medios de colaborar con la representación de los trabajadores en cuestiones de SST. Tales preguntas fueron la base del análisis cualitativo, que, a su vez, abordaba los patrones de representación y su relación con los modelos de gestión de riesgos, el apoyo a la representación de los trabajadores y, por último, las experiencias de representación de los trabajadores en materia de SST en centros de trabajo en los que no había disposiciones formales de conformidad con los requisitos legales al respecto.

Nuestro estudio encontró pruebas cualitativas sólidas que confirman y corroboran anteriores investigaciones. A pesar de las diferencias en las disposiciones reglamentarias y las instituciones competentes en materia de relaciones laborales, en la mayoría de los países en los que se han aplicado algunas, cuando no todas, las condiciones previas identificadas en investigaciones anteriores para una eficaz representación de los trabajadores, se encontraron pruebas de que esta continuaba siendo eficaz. En concreto, en los casos en los que había disposiciones legislativas estrictas se observaron pruebas sólidas de la existencia de enfoques autónomos de la SST centrados en el trabajador entre los representantes y sus instituciones de representación, y una relación positiva entre estos enfoques y los modelos que las empresas aplican para gestionar la SST en estos centros de trabajo, tales como: un compromiso entre el empresario/la empresa y el trabajador para la adopción de enfoques participativos de SST; un apoyo por parte de los sindicatos y los trabajadores dentro y fuera del centro de trabajo, y representantes de los trabajadores bien formados y bien informados. En el caso de Bélgica, Países Bajos, España, Suecia y Reino Unido, y, en menor medida, Grecia y Estonia los representantes de los trabajadores en centros de trabajo siguieron comportamientos identificados en investigaciones anteriores al interactuar con los directivos, utilizando el apoyo normativo disponible para sus actividades y buscando información y apoyo para ayudarles a realizarlo.

No obstante, en la mayoría de los 143 centros estudiados no hubo muchos casos en los que predominaran estas prácticas. De hecho, eran excepciones. No hemos intentado cuantificar su presencia en los distintos países, dado que no se manejaba una muestra representativa y, en consecuencia, la cuantificación hubiera sido engañosa. Sin embargo, parece que los ejemplos de representación de los trabajadores que pueden funcionar de este modo son más numerosos en Suecia, y es posible que también en Bélgica y en los Países Bajos. Esto podría reflejar, en parte, la capacidad de adaptación de la presencia sindical en los centros de trabajo de estos países, así como del continuo apoyo legal nacional a la organización de los trabajadores en los lugares de trabajo, por ejemplo, en comités de empresa o comités conjuntos de seguridad y salud. En un sentido más amplio, también podría estar relacionado con la capacidad de adaptación de los agentes sociales así como con los distintos tipos de capitalismo representados por las economías de estos países.

Sin embargo, se encontraron muchos casos interesantes relacionados con los efectos de los cambios que se han producido desde la introducción o la revisión en profundidad de las medidas legales sobre la representación de los trabajadores en materia de SST en los países estudiados. En muchos casos se observó la aparición de un enfoque distinto al considerado eficaz en investigaciones previas. En

particular, la intensa influencia de los sistemas de gestión de la SST en los que parecen haberse integrado los modelos de representación de los trabajadores en materia de SST en distintos grados fue manifiesta en un porcentaje importante de casos. Incluso cuando la representación no se había incorporado en esos sistemas, la mano orientadora de los directivos era a menudo evidente en los modelos adoptados para la representación de los trabajadores en materia de SST y en su funcionamiento. Así ocurrió incluso en muchos casos en los que las instituciones de organización de los trabajadores tenían una gran presencia en las empresas.

En todas estas situaciones, el comportamiento de los representantes fue a menudo muy diferente del denominado activismo del conocimiento, identificado anteriormente por algunos investigadores como la forma más eficaz de participación de los representantes de los trabajadores en cuestiones de SST. De hecho, la descripción más habitual de su comportamiento que facilitaron tanto directores como los propios representantes fue de «los ojos y los oídos de los responsables de la seguridad». Por consiguiente, una conclusión clave de nuestra investigación cualitativa es que se ha podido producir un cambio desde la aplicación de las disposiciones normativas basadas en gran medida en supuestos pluralistas sobre la conducta de las relaciones laborales, y la capacidad de organización de los trabajadores dentro y fuera de los centros de trabajo para apoyar la autonomía de los representantes de los trabajadores y sus negociaciones con los directivos en relación con la SST.

Factores determinantes de la práctica

La representación de los intereses de los trabajadores en materia de SST está muy influida por el contexto, que afecta tanto a los procesos y las prácticas que requiere, como a sus resultados. Estudios anteriores han categorizado los determinantes contextuales como se indica a continuación:

- aquellos que se encuentran dentro del centro de trabajo y que ejercen una influencia directa en la presencia y el funcionamiento de los modelos de representación de los trabajadores en cuestiones de SST y en el modo de actuar de los representantes;
- otros factores determinantes internos que influyen en la calidad de la representación de manera más indirecta, y
- aquellos que funcionan en gran medida desde el exterior y actúan de forma indirecta pero son más importantes para el modo de estructurar y de interpretar la representación de los trabajadores.

Entre los factores determinantes internos cabe mencionar:

- el centro de trabajo y el sector;
- los conocimientos que tienen los empresarios, los directivos, los trabajadores y sus representantes sobre los requisitos normativos en el ámbito de la representación de los trabajadores;
- los perfiles de riesgo del centro de trabajo y el apoyo de los directivos a los sistemas participativos en materia de seguridad y la salud para abordar tales riesgos;
- la relación de estos sistemas con los que aplica la empresa para abordar la gestión de la SST de un modo más general;
- los sistemas institucionales en materia de SST en el lugar de trabajo establecidos para la representación de los trabajadores;
- la medida en que se aborda la SST de manera explícita en los convenios colectivos del centro de trabajo o en otros acuerdos alcanzados entre la empresa y los representantes de los trabajadores;
- la medida en que la representación en materia de SST recibe prioridad por parte de los trabajadores pertenecientes a alguna organización en el centro de trabajo, y
- el grado de sensibilización de los trabajadores en relación con la SST.

Muchos de estos factores determinantes también ayudan a influir en la selección o la designación de personas como representantes de los trabajadores en cuestiones de seguridad y salud o como miembros del comité, en el tipo de capacidades especiales que estos deben tener y en el acceso a formación que deben tener derecho a recibir. Los factores determinantes influyen asimismo en los medios que se utilicen para llevar a la práctica las diversas funciones y derechos concedidos a los representantes y/o los miembros del comité en virtud de la legislación o por otro concepto, es decir, para permitirles desempeñar sus funciones.

Existen también otros factores determinantes más indirectos de la presencia y la función de la representación de los trabajadores en materia de SST en los centros de trabajo, a saber:

- los relativos a la organización del empleo en el centro de trabajo (p. ej., la utilización de trabajadores temporales o contratados por agencia, contratistas y subcontratistas, etc.), y
- la organización del trabajo (p. ej., sistemas de turnos, organización interna del proceso laboral y la intensidad del trabajo).

Estos factores influyen en la presencia y la función de los modelos de representación de los trabajadores, al igual que la cantidad de afiliados sindicales y el papel que desempeñe la representación en materia de SST en disposiciones más amplias para las relaciones laborales y la negociación colectiva en el centro de trabajo.

Hay otros factores determinantes, externos al centro de trabajo, que influyen en la manera de funcionar de este. Por ejemplo, los factores macroeconómicos relacionados con el mercado de trabajo influyen en la seguridad del empleo, la flexibilidad laboral y el poder de mercado laboral de los trabajadores individuales, y esto puede repercutir en la naturaleza y el alcance de los modelos que los empresarios están dispuestos a adoptar para la participación representativa, así como en las formas en que los representantes desempeñan su papel. Otras influencias externas incluyen la presencia o ausencia de servicios de prevención; la naturaleza del apoyo y el compromiso sindical externo con la representación de los trabajadores en materia de SST; el carácter de los acuerdos a escala sectorial o nacional sobre los procedimientos de negociación colectiva y la medida en que estos, u otros acuerdos en tales niveles, hacen referencia a la SST; y la posición empresarial del centro de trabajo en relación con sus compradores y proveedores. Por último, aunque los requisitos normativos sobre la representación de los trabajadores en materia de SST pueden considerarse un factor determinante interno de los centros de trabajo, tienen una función más amplia como elementos de un nexo de normas que se aplican tanto a cuestiones de SST como a las relaciones laborales. Los efectos de estos requisitos normativos están influidos, a su vez, por las prioridades y estrategias de cumplimiento de normativas de los organismos responsables de su administración y aplicación, lo cual puede depender del clima reinante para la gobernanza, la reglamentación y las relaciones laborales, así como de la percepción pública de los riesgos sujetos a dicha reglamentación.

En el apartado siguiente se explica brevemente lo que los resultados indican en relación con la influencia de algunos de los elementos clave de los factores determinantes mencionados con anterioridad y las maneras en que su influencia ha evolucionado y cambiado desde que se introdujeron medidas legales sobre la representación de los trabajadores en materia de SST.

Tamaño y sector del centro de trabajo

Teniendo en cuenta la heterogeneidad de los centros de trabajo en general y las distintas circunstancias nacionales, la investigación constató la influencia (previsible) del tamaño del lugar de trabajo en los modelos de representación de los trabajadores en materia de SST. En los centros de trabajo más pequeños se detectó una mayor prevalencia de los métodos directos de consulta a los trabajadores, así como escasez de disposiciones formales para la representación. En algunos centros de trabajo de menor tamaño se observó también un intenso sentido de cohesión social y unas relaciones personales estrechas entre los directivos y los trabajadores. En los relativamente pocos casos en los que se habían establecido disposiciones formales, los directivos las habían introducido de conformidad con normas

de certificación y/o demandas de clientes de los que dependía la actividad empresarial. Casi nunca fueron consecuencia de las demandas de los trabajadores del centro de trabajo, y no solían incluir representantes elegidos por los trabajadores. Lo más habitual es que fueran disposiciones relacionadas con las reuniones periódicas sobre seguridad del trabajo o, en ocasiones, incluían el nombramiento por parte de los directivos de un «representante de seguridad» de los trabajadores. En muchas de estas empresas más pequeñas, el trabajo –incluidas las disposiciones sobre SST– estaba influido por factores determinantes externos derivados de la naturaleza de las relaciones empresariales con los clientes en mayor medida que en organizaciones de mayor tamaño. Una excepción a este patrón se observó en Suecia, donde unos niveles comparativamente elevados de afiliados a organizaciones sindicales significa que casi todos los centros de trabajo más pequeños tenían sindicalistas entre sus empleados y, en consecuencia, aplicaban disposiciones formales de conformidad con los requisitos legales.

La influencia de los perfiles de riesgo de los centros de trabajo tanto en la presencia de modelos de representación como en su funcionamiento era menos evidente. Se observaron diferencias importantes en la presencia y la práctica de modelos de representación de los trabajadores entre los centros industriales y los dedicados a servicios públicos o privados. No obstante, explicar tales diferencias solo como respuestas a distintos perfiles de riesgo sería una grave tergiversación de la situación. Mientras que el perfil de riesgo influyó sin duda en los modos de representación de los trabajadores en cuestiones de SST, esto se combinaba con muchas otras características como, por ejemplo, diferentes formas de organizar el trabajo y el empleo, distintas presiones externas en relación con la dotación de recursos, y diferentes expectativas entre los trabajadores, que podían, por ejemplo, ser predominantemente trabajadores manuales, administrativos o cuidadores, con diferentes niveles de cualificación, capacidades y profesionalización. Estas características ayudaron a determinar la medida en que se otorgó responsabilidad para la gestión de la SST a trabajadores de distintos centros de trabajo, así como la autonomía que se les concedió. Hubo asimismo distintas instituciones de gestión y de relaciones laborales, así como tradiciones en los sectores, que influyeron también en los modos de representación de los trabajadores en materia de SST a escala de centro de trabajo. Por último, el poder y la presencia de organizaciones de trabajadores en los centros también influyeron. Todos estos factores actuaron conjuntamente con los perfiles de riesgo de los centros de trabajo para influir en la presencia y el funcionamiento de sistemas de representación de los trabajadores en materia de SST.

Otra característica relacionada con el sector y el tamaño estaba relacionada con los diferentes sistemas que adoptaron los centros de trabajo para contar con servicios de prevención externos. Es una cuestión que se ha debatido también en investigaciones anteriores y que ha demostrado los efectos que tienen el contexto normativo nacional, el perfil de riesgo y el tamaño y el sector del centro de trabajo en la disponibilidad, la naturaleza y la adopción de servicios de prevención. Algunas de estas diferencias se reflejaron en las experiencias de las que se informa en nuestro estudio, así como las diferencias en los derechos de las instituciones de representación internas de los centros de trabajo para influir en la elección de tales servicios por parte del empresario. En general, los representantes informaron de experiencias mixtas en relación con su contacto con servicios de prevención. Algunos representantes parecieron no tener mucho peso en la designación de los proveedores de estos servicios, pero se mostraron satisfechos con el contacto personal que mantuvieron con ellos. En algunos casos, los servicios de prevención externos habían realizado evaluaciones de riesgos sin la participación de los representantes de los trabajadores, aunque con posterioridad la dirección les consultó sobre los resultados de aquellas. En general, las experiencias mixtas comunicadas parece que respaldan que los requisitos legales sobre la cooperación entre los servicios de prevención y las instituciones de representación de los trabajadores que hay en algunos Estados miembros se amplíen a todos ellos, en especial por lo que respecta al derecho de veto al proveedor elegido para prestar tales servicios.

Relaciones con los sistemas de gestión de la seguridad internos de los centros de trabajo

Un factor determinante directo, consolidado y significativo del ejercicio de representación de los trabajadores es su relación con los modelos adoptados por los empresarios para gestionar la SST en

los centros de trabajo, y los que se estudian aquí son un ejemplo claro. No obstante, hay algunas derivas preocupantes. Una de las consecuencias de la reglamentación de la SST basada en procesos en los Estados miembros de la UE ha sido la creciente adopción de enfoques de la SST basados en sistemas de gestión, en especial en las organizaciones de mayor tamaño. Está bien documentado que estos sistemas gozan de una amplia aceptación entre los empresarios, ya que proporcionan el marco de cumplimiento de los requisitos normativos para una gestión del riesgo competente y con conocimientos especializados adecuados (como se dispone en la ya lejana transposición de medidas de la UE como la Directiva Marco 89/391). Otra consecuencia de tales medidas parece ser el uso generalizado de profesionales de la seguridad y la salud de algún tipo para ayudar a llevar a la práctica los modelos de SST adoptados por las organizaciones de mayor tamaño. En consecuencia, es más común la presencia de ambos sistemas de gestión de la SST y de personas designadas responsables de supervisar su funcionamiento en las organizaciones de mayor tamaño estudiadas en todos los sectores, en particular, en el sector de la industria privada. En muchos de estos casos, como es natural, los representantes de los trabajadores que se ocupaban de la SST trabajaban en estrecha colaboración con los profesionales de la seguridad cuyo cometido era garantizar el funcionamiento de los sistemas relativos a la gestión de la SST. El carácter de esta relación de trabajo variaba de unos centros a otros, al igual que el modo en que ello influía en el papel desempeñado por los representantes de los trabajadores. En algunos casos, como los que detalló Suecia, las buenas prácticas en esta relación exigían que tanto los directivos como los representantes de los trabajadores comprendieran de manera inequívoca que había procedimientos comunes para el funcionamiento de la gestión de la seguridad en el centro de trabajo y que ambas partes necesitaban utilizarlos de forma competente. Al mismo tiempo, se reconocía que tales relaciones permitían la adopción de perspectivas distintas sobre las cuestiones de SST, y se aplicaron procedimientos de consulta para resolver cualquier conflicto que pudiera plantearse a causa de estas diferencias. En los Países Bajos se informó de la adopción de un enfoque similar en algunos casos relacionados con la participación del comité de empresa en las actividades de SST. No obstante, aparte de los ejemplos anteriores hubo muchos otros en los que la relación entre los representantes, los modelos de gestión de la seguridad y los responsables de su funcionamiento fue menos equilibrada. En estos casos, abundantes en todos los países estudiados, los representantes formaban parte del sistema de gestión de la seguridad, solían seguir las directrices de los profesionales responsables de la seguridad y a menudo eran sus subordinados. Cabe preguntarse por qué sucedió así y qué determinó que se siguiera esa dirección en algunas situaciones, y si estas derivaron o no en una representación eficaz de los intereses de los trabajadores en materia de SST.

En muchos de los casos estudiados, parece que las diferentes formas en que la representación de los trabajadores encajaba en los modelos de gestión de la SST tenían mucho que ver con la personalidad de los principales agentes involucrados. Por ejemplo, era evidente que algunos responsables de la seguridad y asesores sobre prevención consideraban que habían desempeñado un papel decisivo en la estructuración de la naturaleza de los modelos adoptados. Los representantes en materia de seguridad y los comités de empresa respondieron a sus iniciativas incorporándose a estos sistemas en papeles y funciones determinadas en gran medida por las directrices del responsable de seguridad o del asesor sobre prevención, que asumían todo el control del funcionamiento del sistema en cuestión. En tales casos, los representantes tendían a remitirse a los conocimientos y experiencia (percibidos como superiores) del profesional de seguridad, al que acudían a menudo como principal fuente de información y asesoramiento sobre SST en el centro de trabajo.

No obstante, es evidente que hubo otros factores que permitieron a los responsables de la seguridad y los asesores sobre prevención asumir estas posiciones y ejercer tal control. Antes de llegar a conclusiones definitivas sobre dichos factores sería necesario realizar un análisis cualitativo más profundo que el que se pudo hacer en este estudio de las relaciones que se establecen en los centros de trabajo en materia de prevención de riesgos y los contextos en los que se producen. Sin embargo, cuando la información de los casos se combina con investigaciones recientes más profundas sobre la estructura y la organización del trabajo en la actualidad, la percepción pública del riesgo y el papel de la normativa, así como la naturaleza y la función del poder en las relaciones en el lugar de trabajo, el

carácter de estos factores parece ser bastante claro. Aunque la importancia de los modelos de gestión de la SST se explica, en parte, por la respuesta de los empresarios a los requisitos normativos, en muchos casos la incorporación de representantes de seguridad de los trabajadores en estos modelos seguramente estuvo influida por el carácter particular de los sistemas de gestión de la SST en cuestión. En nuestro estudio, estos solían estar dominados por enfoques basados en los comportamientos, que se oponían a que los representantes de los trabajadores tuvieran un papel autónomo. Esto ocurrió en particular en casos en los que había también una escasa presencia de organizaciones de trabajadores, dentro y fuera de las empresas, y en los que los cambios organizativos y estructurales en la naturaleza tanto del trabajo como del empleo reducían las oportunidades de representación. En tales situaciones se observó asimismo la influencia de los cambios más amplios producidos en la percepción pública de las acciones colectivas en el trabajo y la reglamentación de la SST.

Influencia de la afiliación sindical y otros sistemas de negociación colectiva en los centros de trabajo

El nivel de afiliación sindical en los centros de trabajo tiene efectos directos e indirectos, y es un importante factor que determina los modelos de representación de los trabajadores en materia de SST. En algunos países, como el Reino Unido y Suecia, influyó directamente en los tipos de modelos aplicados. En todos los países, las organizaciones sindicales, y los mecanismos más amplios de negociación colectiva que han solido ayudar a crear, tienen una influencia indirecta, aunque importante, en la forma y la práctica de la representación de los trabajadores en materia de SST. Las investigaciones publicadas, al igual que la retórica de los sindicatos, indican que hay un «modelo preferido» en el que los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud, en condiciones óptimas, funcionarían desde dentro de la organización colectiva de los trabajadores en los centros de trabajo. El representante estaría respaldado por la prioridad que la organización otorga a la SST en las negociaciones colectivas con los empresarios, así como por las actividades de las otras instituciones de representación presentes en el centro de trabajo. Según este modelo, los representantes reciben formación e información por parte de las organizaciones sindicales, que utilizan técnicas de educación centradas en el trabajador y en las que se combinan el conocimiento sobre la función de representante de los trabajadores y conocimientos de cuestiones técnicas y jurídicas relativas a la SST.

En nuestro estudio observamos que en prácticamente todos los países, los centros de trabajo con fuerte presencia de organización de los trabajadores (ya fuera a través de un sindicato o de comités de empresa) y en los que se concedía prioridad a las cuestiones de SST solía haber una representación eficaz de estas cuestiones ante la dirección. No obstante, el modo en el que se producía tal representación variaba entre todo un abanico de posibilidades que incluían desde el conflicto hasta el consenso y, como sugiere el subapartado anterior, los casos que estudiamos facilitaron pruebas bastante concluyentes de su moderación por los modelos de gestión de la SST aplicados por los empresarios. Una consecuencia extrema de lo anterior fue la incorporación prácticamente completa del papel del representante en cuestiones de seguridad en el sistema de gestión de la seguridad, pero en algunos casos se observaron formas más equilibradas de cooperación. En Suecia, por ejemplo, los testimonios tanto de los representantes de la seguridad como de los directivos ponen de manifiesto que, además de que el consenso en materia de SST fue el objetivo declarado del diálogo entre los representantes de los trabajadores y los directivos, ambas partes respetaron el derecho del otro a adoptar perspectivas diferentes sobre la naturaleza de los problemas de SST y las mejores soluciones. Esto se debió en gran medida a la fortaleza de las organizaciones sindicales dentro de los lugares de trabajo y sectoriales. Asimismo se debió a que el papel de los sindicatos seguía teniendo el reconocimiento de la sociedad en general, lo que propiciaba una aceptación de las normas relativas a la representación de los trabajadores. Este aspecto seguía siendo influyente en los casos que estudiamos, a pesar de la importante erosión en la densidad de los sindicatos suecos vivida en los últimos años. Igualmente importante en este sentido fue la legitimidad concedida en Suecia a las acciones autónomas de los representantes de la seguridad en el ejercicio de sus derechos legales para

acabar con los trabajos peligrosos y para apelar al organismo regulador cuando, en su opinión, los empresarios no habían adoptado las medidas apropiadas en materia de SST.

En países en los que, a diferencia de Suecia y el Reino Unido, los sindicatos no estaban obligados por ley a representar a los trabajadores en cuestiones de SST se observaron esencialmente los mismos patrones. En lugares como los Países Bajos (donde esta función la asumen los comités de empresa), Bélgica (donde corresponde a un comité conjunto) y España (donde los delegados de prevención trabajan conjuntamente con los delegados sindicales), los casos que estudiamos demostraron que en situaciones en las que la organización de trabajadores interna era fuerte, la función del representante de SST recibía el respaldo de los sindicatos tanto internos como externos al lugar de trabajo. En los casos en los que la organización de trabajadores procuraba dar prioridad a las medidas relativas a la SST entre sus preocupaciones, la práctica y los resultados no distaban mucho de los de países como el Reino Unido y Suecia, donde la participación sindical era más directa. Hubo también otras situaciones, si bien menos comunes, en las que se reconocía abiertamente el conflicto entre los intereses de los trabajadores y los de los directivos, y en las que había una organización colectiva fuerte, respaldada por los sindicatos, que representaba y protegía los intereses de los trabajadores. Parece que los sistemas colectivos fuertes contribuyeron a que los representantes consiguieran las protecciones que deseaban para los trabajadores en tales escenarios.

Otra conclusión acerca de la influencia de los sistemas institucionales para las relaciones laborales sobre modelos de representación en materia de SST hace referencia a la función de los convenios colectivos. Las primeras investigaciones publicadas sobre la representación de los trabajadores en materia de SST solían señalar las posibles ventajas de incluir datos detallados sobre los modelos de representación en SST que incluían tales sistemas tanto a nivel de centro de trabajo como de sector. Esto permitiría especificar detalles como el derecho a disponer de tiempo libre para las actividades de representación y para la formación, y posibilitaría decidir conjuntamente disposiciones que podrían ir más allá de los requisitos legales. No obstante, en los casos estudiados apenas se conocían tales sistemas y, al parecer, aunque existieran en algún nivel, en lo esencial se percibía que su influencia en las prácticas del lugar de trabajo era limitada.

Resulta significativo que en muchos casos (de todos los países y sectores) en los que la organización laboral (sindical o de otro tipo) no era muy fuerte, los representantes de la seguridad y la salud de los trabajadores tenían más probabilidades de ser absorbidos por los sistemas de seguridad de la empresa. En otros casos en los que la debilidad de las organizaciones colectivas era evidente, los representantes no fueron integrados en los sistemas de gestión de los empresarios. En su lugar, los directivos con responsabilidades de seguridad y salud les habían marginado y, por otra parte, solían esforzarse por hacerse visibles ante sus compañeros, que se cuestionaban su relevancia. En tales situaciones, los representantes eran conscientes de las limitaciones de su eficacia y solían sentirse frustrados por su incapacidad para hacer notar su presencia. La falta de apoyo por parte de una organización sindical eficaz en el lugar de trabajo, unida a la falta de implicación de los inspectores con el centro de trabajo, les dejaban pocos recursos o poca capacidad para influir en los sistemas de SST.

No obstante, la incorporación de los representantes en los sistemas de SST de la empresa no sucedió solo en casos en los que la organización de los trabajadores en el lugar de trabajo era escasa. Hubo casos en casi todos los países en los que, al parecer, aunque en el centro de trabajo había organización colectiva de los trabajadores, la representación en materia de seguridad y salud funcionaba con mayor o menor independencia de aquélla, y el representante de SST colaboraba más estrechamente con el responsable de seguridad o el asesor sobre prevención que con la organización sindical o de trabajadores interna. Por otro lado, en estos lugares de trabajo se adoptaron enfoques sistemáticos de la gestión de la seguridad, a menudo conformes con normas de certificación. Además, era una situación que los entrevistados (ya fueran representantes, trabajadores o responsables de la seguridad) consideraban aceptable. En nuestra opinión, se trata de una trayectoria interesante que exige mayor análisis. A partir de los casos estudiados no es posible juzgar el grado de generalización de esta tendencia, ni la medida en que refleja un descenso de la influencia sindical o las consecuencias de una aceptación del enfoque «experto» dominante de la SST por parte de las organizaciones sindicales. No obstante, fuera cual fuera la causa de esta tendencia, representa, como hemos señalado, una serie de

relaciones con respecto a la SST que distan mucho del «activismo del conocimiento» que caracteriza, de acuerdo con investigaciones previas, a las formas más eficaces de representación en materia de SST.

Por consiguiente, cabe concluir que en general los casos estudiados confirman que la organización colectiva de los trabajadores, dentro y fuera de los lugares de trabajo, sigue constituyendo un factor determinante importante para la representación eficaz en cuestiones de SST. Sin embargo, las entrevistas indican que tal organización no estaba en absoluto generalizada en todos los centros de trabajo estudiados, y la ausencia de organización solía hacer que los representantes se sintieran faltos de apoyo, marginados e incluso, en algunos casos, vulnerables. En otros casos, incluidos algunos en los que había instituciones de representación colectiva de intereses más generales de los trabajadores, los relacionados con la SST estaban en gran parte integrados en los sistemas de gestión de la seguridad y la salud del centro de trabajo. En tales casos, la capacidad de los representantes para ofrecer una representación autónoma de los intereses de los trabajadores en materia de SST se reducía.

Influencias del contrato de trabajo

Muchos de los cambios estructurales y organizativos asociados a la disminución del papel de la representación colectiva en los lugares de trabajo en el entorno económico actual en la UE contribuyen también a cambiar el carácter de los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores y, posiblemente, aumentan su vulnerabilidad. Numerosas investigaciones demuestran que la mayor externalización del trabajo, el aumento de la utilización de contratistas externos, el creciente número de empresas pequeñas y microempresas, los trabajadores temporales y migrantes, los contratos «de cero horas», etc., generan situaciones en las que los riesgos nuevos y emergentes cobran mayor importancia. Por otro lado, los trabajadores que experimentan estos riesgos y las situaciones de trabajo en las que se producen pueden ser menos accesibles a las formas convencionales de protección, ya sea mediante representación colectiva o inspección reglamentaria. En otras investigaciones se señala que en la mayoría de los Estados miembros de la UE, como en cualquier otro lugar, el poder de las organizaciones de trabajadores se ha erosionado de forma considerable y los recursos de inspección se han reducido, con la consiguiente reducción de las acciones que velan por el cumplimiento de las normativas. Además de estos cambios en la organización del empleo, se han producido otros (igualmente bien documentados) que han derivado en la intensificación del trabajo y en la introducción de patrones de trabajo más exigentes, así como en una mayor asunción de responsabilidades y vigilancia en relación con el rendimiento. Se ha considerado que todos estos aspectos contribuyen a que se incrementen notablemente las bajas laborales por estrés y cansancio mental y emocional, así como por otros daños asociados al aumento de los riesgos psicosociales.

Resultaría sorprendente que estas situaciones no las hubieran advertido los trabajadores, los directivos y los empresarios en los casos que estudiamos, ya que, como se detalla en los informes nacionales, constituyen un elemento importante de los cambios ocurridos en los perfiles económicos y reglamentarios en sentido amplio de los países que facilitaron datos, y no cabe duda de que en las entrevistas se citaron sus efectos. Por ejemplo, algunos representantes mencionaron dificultades al tratar con contratistas y sus trabajadores o, por el contrario, para acceder al empresario del cliente en el caso en que este trabajaba para un contratista. Los representantes notificaron también dificultades al intentar representar los intereses de los trabajadores procedentes de agencias de empleo temporal, trabajadores eventuales y de otros tipos que trabajaban en gran medida al margen del nexo institucional convencional de los procedimientos de relaciones laborales que establece el contrato de empleo. Asimismo informaron de la frustración causada por la falta de consulta y la incapacidad de influir en la planificación del trabajo a consecuencia de las decisiones adoptadas por los empresarios para responder a las condiciones impuestas por los clientes o los compradores sobre precios y entregas. Por lo que concierne a los riesgos psicosociales, aunque se reconoce de forma generalizada y creciente que representan un problema significativo en todos los sectores, sigue habiendo una escasez de soluciones que refuerza la representación de los trabajadores. El motivo principal de lo anterior es que las causas de los riesgos psicosociales, que hunden sus raíces en el modo en el que se organiza el

trabajo en los centros, rebasan ampliamente el ámbito de competencias del sistema de gestión de la seguridad y, en consecuencia, lo que se consideran las competencias legítimas de la mayoría de los representantes en materia de seguridad y salud.

Ello no quiere decir que no hubiera ejemplos de buenas prácticas en relación con estas dificultades. Por ejemplo, las normativas suecas amplían el ámbito de competencias de los representantes de seguridad y salud no solo a los trabajadores con los que comparten empresario, sino también a los trabajadores de los contratistas. Hubo también ejemplos en los que la representación se realizó en nombre de trabajadores que no tenían un contrato de trabajo normalizado. En relación con los riesgos psicosociales, hubo varios casos de gestión eficaz por parte de los representantes de los trabajadores, e incluso casos en los que estos, y en ocasiones sus sindicatos, adoptaron iniciativas satisfactorias de manera unilateral para abordar tales riesgos.

No obstante, en general, resultó muy difícil medir los efectos de los cambios ocurridos en la naturaleza del trabajo y el empleo en relación con la representación de los intereses de los trabajadores en materia de seguridad y salud. Se produjeron a lo largo de un periodo determinado y a menudo fueron aceptados por los trabajadores y sus representantes como aspectos del empleo en los que no podían influir. De hecho, la inseguridad que provocaban en relación con el empleo solió servir para reforzar el sentimiento entre los trabajadores y sus representantes de que se trataba de cuestiones fuera del alcance de la representación, sentimiento que podría haber reforzado aún más el declive de la influencia de la organización de los trabajadores. Muchas de las consecuencias del cambio se consideraron a menudo ajenas al ámbito de competencias específico tanto de la gestión de la seguridad como de la representación en materia de SST. Esta observación invita a reflexionar, ya que es habitual que los problemas para la salud y el bienestar de los trabajadores derivados de los cambios ocurridos en el trabajo y el empleo en las últimas décadas sean considerados por los trabajadores afectados y sus superiores como asuntos no relacionados con «la seguridad y la salud en el trabajo». Una posible explicación de lo anterior podría hallarse en el cambio significativo que ha experimentado el significado del concepto entrecorinado.

Cambio en lo que se considera valioso

Hay otros dos cambios en el modo en que se entiende la SST en el discurso público más amplio que son importantes, aunque en un primer momento puedan parecer un poco alejados de la representación de los trabajadores en materia de SST a escala de centro de trabajo. Por un lado, como ya se ha resaltado, la «gestión de la seguridad y la salud en el trabajo» se ha convertido prácticamente en sinónimo de «gestión de la seguridad» en el léxico de las prácticas y los procedimientos que los empresarios están obligados a cumplir con arreglo a los requisitos reglamentarios basados en procesos. Los riesgos emergentes de reestructuración y reorganización tienen su origen en diversas formas de degradación del empleo e intensificación del trabajo que se producen a cierta distancia del conjunto de actividades que abarcan los conceptos de «gestión de la seguridad». Por consiguiente, la concentración en los eventos más próximos –como los incidentes físicos, los patrones de comportamiento, las normas de limpieza y las prácticas de trabajo seguras, así como las normas y mediciones sobre la seguridad en los lugares de trabajo– excluye de modo eficaz el escrutinio de los elementos estructurales y organizativos de la práctica laboral moderna que influyen en las condiciones de trabajo y el bienestar de los trabajadores. Cuando los responsables de la seguridad integran a los representantes de los trabajadores en este sistema, también se reduce o se elimina por completo el potencial de participación de los representantes en la SST para identificar e intervenir en la prevención y el seguimiento de estos riesgos emergentes. En la práctica, esto ha producido una serie de posibles problemas de SST que se derivan de los modos en que se organizan el trabajo y el empleo, y de la forma en que los empresarios gestionan una empresa para responder a las presiones relativas a la rentabilidad y la competitividad, consideradas tanto por los representantes de los trabajadores como por los directivos como ajenas a la influencia de la representación de los trabajadores en materia de SST.

Por otro lado, al tiempo que se producían estas situaciones (y en relación con ellas, en algunos aspectos) hemos asistido a un cambio profundo en el discurso público sobre la SST en algunos países. A medida que la estructura del trabajo ha pasado de una economía industrial a una economía basada en los servicios, se ha reducido la influencia de la organización de los trabajadores, y las prescripciones políticas neoliberales han sido cada vez más aceptadas como normas del discurso público y ha aumentado la individualización en muchos elementos de las relaciones laborales, con un crecimiento paralelo de las prerrogativas de gestión. En consecuencia, como han señalado muchos investigadores, se ha producido no solo una erosión de la organización de los trabajadores y de los derechos laborales para muchos asalariados, sino también un aumento del grado en el que se les ha hecho responsables a escala individual en relación con cuestiones de SST. Estos cambios han sido más evidentes y han suscitado más análisis en algunos Estados miembros que en otros. En el Reino Unido, por ejemplo, la combinación de la influencia de los medios de comunicación con estrategias políticas neoliberales ha servido para trivializar las cuestiones sobre SST ante la opinión pública, ya que han dirigido la percepción pública de los riesgos en el lugar de trabajo de manera que se ha apartado de los daños que pueden causar y se ha concentrado en los efectos supuestamente perjudiciales de la reglamentación sobre las libertades personales. Desde luego, la intención más amplia de estos planteamientos es considerablemente mayor que el cambio de la naturaleza y la finalidad de la reglamentación en materia de seguridad y salud y su aplicación. Forman parte de un modo de pensar cuyo propósito es lograr un cambio cultural en la sociedad británica, acorde con los preceptos neoliberales, según los cuales se ha hecho un esfuerzo por influir en las normas sociales vigentes relativas a las libertades y responsabilidades de las personas en la economía y la vida social.

En el Reino Unido, la representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo se realiza en este contexto, y sería realmente sorprendente que esto no hubiera influido en el modo en que se percibe y se practica tal representación en los lugares de trabajo británicos. Sin duda en muchos aspectos, la representación de los intereses colectivos relativos a la protección de los trabajadores de posibles daños parecería estar profundamente descompasada con el discurso dominante en los medios de comunicación y en el pensamiento político sobre el valor de reglamentar la SST. Determinar el grado de extensión de estos cambios en los valores del discurso público sobre la SST en los Estados miembros de la UE superaba las competencias y los recursos de este estudio. No obstante, si en el Reino Unido tales enfoques, como indican claramente las publicaciones británicas, han sido explotados convenientemente por el sistema de gobernanza actual de apoyo a las políticas económicas para estimular el crecimiento empresarial, parece muy probable que en líneas generales se observen patrones similares en otros países en los que el objetivo de la política económica nacional sea el mismo. Resulta evidente que la resistencia organizada de los trabajadores a estos procesos resulta inconveniente en todos los niveles. Seguramente algunos empresarios no ignoran que una forma modesta de evitar esto a escala del centro de trabajo es mediante la incorporación de los representantes de los trabajadores en los sistemas de gestión de la SST que operan los responsables de la seguridad o los especialistas en prevención –como se hizo en muchos casos notificados en nuestro estudio, tanto en el Reino Unido como en otros lugares.

Los efectos de la crisis económica

Muchas de las tendencias más amplias en relación con el trabajo y el empleo presentadas en este estudio se producen a escala global y se consideran en sentido amplio como las consecuencias de la globalización de la economía en general. Como se reconoce en todos los foros, la trayectoria de la globalización económica no ha evolucionado sin dificultades. En 2009 fue objeto de una crisis especialmente grave, un acontecimiento que afectó a todos los Estados miembros de la UE, pero que condujo a cambios, más profundos en unos que en otros, en las economías políticas. Dos de los más afectados estaban incluidos en este estudio, y resulta esclarecedor examinar en qué medida los encuestados en estos países percibían que tal situación había influido en sus modelos de representación de los trabajadores en materia de SST.

En España, los representantes de los trabajadores consideraban que la crisis económica había tenido dos efectos principales: las empresas daban mayor prioridad a sus preocupaciones sobre la producción y los costes que a la negociación de las demandas de los representantes para mejorar la SST; y las empresas estaban en general menos dispuestas a acceder a tales demandas. Los entrevistados afirmaban que el estrés generado por la inseguridad del empleo y el aumento de la carga de trabajo había influido negativamente en la salud de los trabajadores. Sus representantes indicaron que el mayor obstáculo para la mejora de los resultados en materia de SST en España en ese momento era la necesidad de las empresas de mejorar la producción y la productividad para mantenerse a la altura de la competencia mundial. Aseguraban que tal presión había hecho a los empresarios más exigentes con sus trabajadores, tanto por lo que respecta a trabajar cada vez más horas extraordinarias durante periodos cada vez más largos, como a mejorar la productividad.

De igual modo, en Grecia, la legislación revisada desde la crisis de 2009 ha producido cambios importantes en la negociación colectiva; los encuestados consideraron estos cambios desfavorables en general para los sindicatos y los trabajadores. Habían aumentado aspectos del mercado laboral como la inseguridad laboral, la movilidad, los patrones de trabajo flexible, la subcontratación, etc. Asimismo, comenzó la privatización de diversos organismos públicos, y el empleo de los funcionarios era menos seguro. La reestructuración y el redimensionamiento impusieron cargas de trabajo extra a los trabajadores y redujeron el tiempo disponible para las actividades de representación en asuntos de SST. Esta situación derivó en unos sindicatos sometidos a gran presión, en unos representantes que no priorizaban las cuestiones relativas a la SST y en la desincentivación de la formación de comités de seguridad y salud. En algunos de los casos griegos que se centraban en los grandes servicios del sector público, como hospitales o administraciones municipales, se notificaron reducciones de personal de SST y también del presupuesto en este ámbito. Los representantes de los trabajadores en estas organizaciones sentían que había poco margen para desempeñar sus funciones, y la importancia que se concedía de forma generalizada al ahorro de costes hizo que tanto los representantes como la dirección se mostraran reacios a pedir más recursos para cuestiones de SST. El compromiso de la dirección con respecto a la SST se vio afectado también, ya que los medios disponibles no eran suficientes para mantener los niveles vigentes antes de la crisis. En los centros de trabajo griegos con representación de los trabajadores, varias organizaciones sindicales informaron de inseguridad laboral. En estas situaciones, los sindicatos establecidos permanecieron activos a pesar de la crisis económica, pero los problemas laborales eran la prioridad para los representantes de los trabajadores en muchas empresas.

En la mayoría de los países de Europa noroccidental que participaron en el estudio, la crisis no se vivió quizá con tanta crudeza como en España o Grecia. No obstante, los procesos de las reformas posteriores a la crisis en estos países fueron en muchos casos los mismos que los de la reestructuración y la reorganización laboral: en todos los países se observaron, aunque en grados diferentes, reducciones en las normativas de protección, los derechos sindicales y la dotación de recursos para la aplicación de la legislación. Por consiguiente, muchos sindicatos y organizaciones de trabajadores en situación difícil indicaron que tenían poco tiempo para ocuparse de la SST, ya que su principal prioridad era la propia supervivencia de sus puestos de trabajo y la organización de sus centros de trabajo. En resumen: todos estos procesos amenazan lo que en investigaciones anteriores se estableció como una condición previa para la representación eficaz de los trabajadores en cuestiones de SST de conformidad con los modelos estatutarios y, por lo tanto, suscitan gran preocupación.

Conclusiones finales

Este estudio fue fundamentalmente cualitativo y su finalidad era ofrecer un análisis detallado de los procesos que explican sus resultados empíricos. Como sucede en todos los estudios cualitativos, su intención no es proporcionar un análisis cuantitativo sólido o representativo. En consecuencia, es necesario ser cautelosos antes de asignar demasiada representatividad cuantitativa a los patrones de representación de los trabajadores y la participación en cuestiones de SST que hemos identificado en los casos del estudio. Dicho lo anterior, lo que hemos hecho es estudiar y comparar una serie muy

abundante y variada de prácticas de representación de los trabajadores, y planteamos cuántas de sus características pueden relacionarse con la influencia que tienen los factores determinantes subyacentes en el lugar de trabajo y fuera de él. Estas relaciones siguen siendo válidas a pesar de las salvedades relativas a la representatividad cuantitativa.

Hemos realizado un estudio comparativo y hemos advertido diferencias entre las normativas y los sistemas institucionales para la representación de los trabajadores en varios países de Europa. No obstante, lo que destaca de nuestras conclusiones no son las diferencias entre países, sino la similitud entre ellos en las prácticas del lugar de trabajo y las relaciones que las determinan. Esto se refiere tanto a la naturaleza del apoyo o las condiciones previas para una representación eficaz de los trabajadores en materia de SST en distintos países, como a los factores que los debilitan, que parece que convergerían en una situación diferente con respecto a la representación de los trabajadores en materia de SST en los países europeos en general.

En este sentido, creemos que el estudio trasciende las investigaciones anteriores, dado que demuestra los efectos de los cambios que se han producido desde que se introdujeron por primera vez disposiciones normativas sobre la representación de los trabajadores en materia de SST. Aunque nuestras conclusiones confirman gran parte de lo que ya se sabe por estudios anteriores, se distinguen por las abundantes y variadas formas de participación de los trabajadores en la SST que describen. Además, muestran que los modelos de participación representativa que en estudios anteriores se consideraron eficaces, ahora se aplican solo de forma limitada y, desde luego, en no muchos centros de trabajo. Si aceptamos que nuestra muestra es probable que incluyera una proporción mayor de lo habitual de casos en los que los encuestados tenían una opinión positiva sobre sus sistemas de participación de los trabajadores en la SST, el hecho de que se observe una presencia tan limitada de los sistemas que se consideraron eficaces en investigaciones anteriores puede considerarse un hallazgo sorprendente.

Con todo, tal vez esto no resulte tan sorprendente, ya que nuestras conclusiones confirman también la existencia de estrechas conexiones entre la naturaleza de las prácticas que parecen predominar en los enfoques de participación de los trabajadores en la SST en el presente y los rasgos destacados de la organización actual del trabajo y el empleo. Estos aspectos caracterizan no solo las relaciones laborales, la gestión de la seguridad y la organización del trabajo y el empleo en los centros de trabajo, sino también otros factores de igual importancia determinantes de la posición y la práctica de la representación de los trabajadores en materia de SST, que influyen desde el exterior de los centros de trabajo. Estos incluyen patrones y tendencias en el contenido y la aplicación de las normativas no solo específicas de la SST, sino también sobre relaciones laborales, condiciones de trabajo, normas laborales y, en un sentido más amplio, libertades empresariales. Asimismo, incluyen cambios a largo plazo en la composición sectorial del trabajo, mayor externalización y patrones de fragmentación en la organización y la gestión del trabajo, aumento del número de pequeñas empresas y microempresas, trabajadores temporales y migrantes, y trabajo más inseguro en general. De modo paralelo, en muchos países se ha producido no solo una disminución notable de la afiliación sindical, sino también una reducción de los niveles de movilización industrial por parte de las organizaciones de trabajadores, y situaciones asociadas. Lo que parece ser la consecuencia más evidente de estos cambios más amplios es la intensificación de la hegemonía de los directivos (generalizada, cuando no universal), y el declive de la ideología y los sistemas pluralistas y opositores de la representación de los trabajadores en materia de SST.

En consecuencia, concluimos que los patrones que hemos observado en la práctica de la representación de los trabajadores en materia de SST en los casos estudiados y los cambios paralelos de todos estos factores determinantes están relacionados. Estos últimos cambios son emblemáticos de los ocurridos de manera más generalizada en todas las economías políticas, que ahora predominan en los Estados miembros de la UE. Concluimos además que son estos cambios y el respaldo político que han recibido los que han conducido a una menor presencia de las condiciones previas consideradas importantes para el funcionamiento eficaz de la representación de los trabajadores en materia de SST. En tales circunstancias, nuestro estudio facilita algunas pruebas de la creciente divergencia entre las disposiciones reglamentarias y las prácticas actuales en los lugares de trabajo.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) tiene como misión contribuir a que los centros de trabajo europeos sean más seguros, saludables y productivos. La Agencia investiga, desarrolla y divulga información fiable, equilibrada e imparcial sobre salud y seguridad, y organiza campañas paneuropeas para promover la sensibilización en este ámbito. Creada por la Unión Europea en 1994 y con sede en Bilbao, la Agencia reúne a representantes de la Comisión Europea, de los gobiernos de los Estados miembros, de las organizaciones de empresarios y trabajadores, así como a expertos destacados de cada uno de los Estados miembros de la UE y de terceros países.

