

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS



TRABAJO FIN DE MÁSTER:

**“ESTUDIO DE LAS
HERRAMIENTAS DE
COMUNICACIÓN ASCENDENTE
EN MATERIA DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO”**

MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES

Presentado por: Aida López Santiago

Tutor: Dr. Don Imanol Nuñez Aldaz

Pamplona, a 21 de Septiembre de 2012

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

ÍNDICE:

	<u>Páginas:</u>
1. Presentación	4
2. Introducción	5
3. El papel de la Ley y la norma OHSAS en la Comunicación vertical Ascendente	9
3.1 Antecedentes a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	9
3.2 La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención	13
3.3 El estándar OHSAS: 18001	18
4. La Comunicación en la empresa	23
4.1 Comunicación vertical ascendente	23
4.2 Comunicación Formal vs Comunicación Informal	28
5. Análisis empírico sobre la consulta a los trabajadores o a sus representantes en materia de Seguridad y Salud.	39
5.1 Datos ENGE	39
5.2 Variables Dependientes	40
5.3 Variables Independientes	44
5.4 Análisis econométrico	55
6. Discusión de los resultados	61
7. Conclusiones	65
8. Recomendaciones para la empresa	68
9. Bibliografía	70
10. Anexos	73

1. Presentación:

Las condiciones de empleo y trabajo a la que están expuestos los trabajadores hoy en día, están íntimamente relacionadas con los problemas de salud que puedan sufrir los mismos. En España, según datos obtenidos del editorial sobre “*El Proyecto EPSARE*” (2008), se producen alrededor de 80.000 enfermedades y 16.000 muertes al año ligadas al medio laboral. Asimismo, más de un tercio de los trabajadores de la Unión Europea advierten que su trabajo perjudica a su salud (en nuestro país la cifra está en torno al 20%). Además, señala que ante estos datos los gestores y expertos en la materia suelen proponer soluciones técnicas, desestimando en muchas ocasiones la eficacia y el valor del conocimiento y las experiencias de los propios trabajadores. Sin embargo, el grado de control y participación de los mismos en la empresa es decisivo a la hora de evaluar estos aspectos. Si realmente deseamos combatir los riesgos, necesitamos conocerlos en profundidad y, para ello, es necesario establecer buenos canales de comunicación.

El presente estudio tiene el objeto de analizar la participación, consulta e información relacionada con la prevención de riesgos laborales desde los niveles jerárquicos más bajos hacia los más altos, es decir, la comunicación vertical ascendente en materia preventiva dentro del ámbito de la empresa.

La promoción de este tipo de comunicación dentro de la empresa permite conocer las opiniones de los afectados a cerca del funcionamiento de la misma y canalizar sus iniciativas, facilita la retroalimentación y constituye la condición básica para que los trabajadores participen. Además, la creación de un ambiente comunicativo permite que toda la organización en su conjunto conozca el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos y asuma las conductas preventivas como parte de su comportamiento habitual.

2. Introducción:

El principal objetivo de la Prevención de Riesgos Laborales es proteger al trabajador de los riesgos que pueden derivarse de su trabajo, para lo cual se deben llevar a cabo actuaciones que eviten o minimicen las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales fomentando una cultura preventiva que refleje una buena planificación de la prevención y que a su vez desarrolle Sistemas de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales integrados en la empresa. La implantación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según la OHSAS 18001, permite a las empresas cumplir con la legislación en materia de prevención así como integrarla en todos los procesos de la organización y a todos los niveles jerárquicos, fomentando una Cultura Preventiva que comprometa a los trabajadores con el proceso de mejora continua, en el ejercicio de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta Cultura Preventiva debe difundirse por toda la organización, desde los niveles jerárquicos más altos hasta los trabajadores de menor categoría profesional, si queremos conseguir una implicación eficaz en la implantación de la misma.

La colaboración de todos los niveles de la empresa sólo será posible si desde la Dirección se promueven canales de comunicación eficaces que permitan a todos los empleados conocer los objetivos de la empresa y participar en la gestión de la prevención. Además, este tipo de comunicación con flujos bidireccionales motiva a los trabajadores y fomenta la igualdad en la toma de decisiones, adquiriendo un nivel más justo en las políticas de seguridad.

La NTP 900: OHSAS 18001, advierte que muchos de los problemas que surgen en una empresa se deben a la falta de comunicación o al proceso incompleto de la misma. Al respecto, la NTP 685, señala que en numerosas ocasiones la comunicación se ha visualizado como una mera transmisión de información que realizan los directivos hacia sus trabajadores. Sin embargo, un buen sistema de información a nivel preventivo debe promover la colaboración de todos los integrantes de la empresa y reconocer las aportaciones individuales y grupales de sus miembros. Un buen sistema preventivo debe asentarse sobre la confianza mutua entre directivos, técnicos y trabajadores, para lo que es esencial el establecimiento de canales fluidos de comunicación. Por ello es

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

importante tenerla en cuenta en toda la Política de la empresa, ya que las relaciones que se dan entre sus miembros son gracias al sistema de comunicación establecido.

Para lograr todo esto es necesario hacer verdadero hincapié en la promoción de la comunicación vertical ascendente, es decir, la comunicación que se da de los niveles jerárquicos más bajos hacia los más altos. Este tipo de comunicación promueve la participación de todos y puede facilitar un elevado conocimiento sobre los factores de riesgo y las posibles soluciones a los problemas de salud que entraña el trabajo, convirtiéndose en un elemento importante para promover la salud en el trabajo por lo que debe extenderse en toda la empresa. Puesto que los trabajadores son quienes mejor conocen su puesto, serán también quienes mejor información puedan aportar sobre el desempeño seguro y eficaz de las tareas.

En la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales podemos encontrar diversos artículos que muestran la importancia de la comunicación ascendente como medida preventiva. Ya en su artículo 2 deja constancia de que uno de los principios generales en los que se basa es *“la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva”*. Además, el artículo 18 establece las pautas que debe seguirse para la correcta información, consulta y participación de los trabajadores. Sin embargo, lo que verdaderamente nos hace darnos cuenta de la importancia que la Ley otorga a este tema es que dedica un capítulo entero a la consulta y participación de los trabajadores (Capítulo V), dejando claro que las mismas se efectuarán a través de los representantes de los trabajadores siempre y cuando existan. Según define la propia Ley, los Delegados de Prevención *“son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”* y *“serán designados por y entre los representantes del personal”*. Se diferencian del Comité de Seguridad y Salud, al cual cita como *“el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales”*. En todo caso, ambos conceptos forman parte de la comunicación formal y siguen el modelo del organigrama de la empresa. Sin embargo, en toda organización van a surgir canales informales y esporádicos que no atienden a ningún tipo de planificación y que es independiente de estos canales formales establecidos por la empresa.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Así pues, a la hora de fomentar la comunicación vertical ascendente en una empresa, debemos tener en cuenta que los trabajadores tienen dos canales para llevar a cabo sus sugerencias y consultas y, definitivamente, para participar en el sistema preventivo establecido. Por una parte, los canales formales son aquellos que instaure la empresa y que siguen la estructura jerárquica de la misma. En este caso, y como hemos comprobado en el párrafo anterior, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deja constancia de los mecanismos que han de utilizar los trabajadores para ejercer su derecho de participación en la empresa. Por otro lado, los canales de comunicación informal surgen esporádicamente entre los integrantes de una organización en función de las relaciones personales que surjan entre ellos, sin que la Dirección de la empresa pueda ejercer ningún control al respecto.

Con este estudio pretendemos analizar lo que supone implantar un sistema de comunicación vertical ascendente en el que se promueva la participación de los trabajadores en el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales. Además, analizaremos las dos vías de las que disponen las empresas para llevarla a cabo, es decir, los canales de comunicación formal e informal, partiendo de lo expuesto en nuestra legislación. También investigaremos los beneficios e inconvenientes que conlleva la utilización de los canales formales por un lado y los informales por otro y cuál de los dos se utiliza más en el día a día de las empresas y en qué medida, es decir, ¿se aplican de forma complementaria o, por el contrario, al fomentar el uso de una se termina eliminando la otra como medio de participación? Las respuestas a estas preguntas las hallaremos a través de la búsqueda exhaustiva de estudios y artículos publicados por expertos en la materia. Además, llevaremos a cabo un análisis empírico sobre las cuestiones, la frecuencia y el modo en el que los empresarios consultan a sus trabajadores a cerca de los temas relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Para ello, vamos a utilizar los datos obtenidos en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo tratados a través del programa estadístico informático SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Esta encuesta está dirigida a conseguir información de los responsables de la empresa de forma fiable y representativa sobre la puesta en práctica de la gestión de la prevención de riesgos laborales. Nos centraremos únicamente en las preguntas que hemos considerado oportunas para poder realizar nuestra investigación.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Aunque sean muchas las personas que parezcan haberlo olvidado, la participación de los trabajadores en la empresa es clave para promover un nivel más justo e igualitario en la toma de decisiones relacionadas con su seguridad y salud. Toda la organización puede verse beneficiada de la adquisición de un conocimiento más completo que ayude a conocer mejor las posibles causas de riesgos y la resolución adecuada de los mismos. Por ello, es un importante factor de protección a tener en cuenta que debe ser fomentado y extendido a todos los ámbitos de salud laboral.

3. El papel de la Ley y la norma OHSAS en la Comunicación vertical ascendente

3.1 Antecedentes a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, nace en España ante la necesidad de regular de forma amplia y sustancial la seguridad en el trabajo. Hasta el año 1995, los temas relativos a la prevención solo se habían abordado de forma fragmentada y eran de poca relevancia. Carecíamos de una base sólida que gestionara la seguridad laboral. Sin embargo, el tema de la participación y consulta a los trabajadores, ha sido siempre uno de los temas más abordados por nuestra legislación. Como **antecedentes a la Ley de Prevención** podríamos citar algunos de los siguientes preceptos:

- Constitución Española:

- Art. 7.- Sindicatos y asociaciones empresariales.

Se confiere a los trabajadores el derecho a participar en la vida económica y social junto con los empresarios a través de los sindicatos y las asociaciones empresariales.

- Art. 28.- Libertad de sindicación y derecho a la huelga.

Este artículo está íntimamente relacionado con el anterior. Todos los trabajadores tienen derecho a afiliarse o no a un sindicato y defender sus intereses sin ser castigados por el empresario.

- Art. 37.- Convenios y conflictos laborales.

Se reconoce el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y los empresarios así como el derecho de los mismos a adoptar medidas de conflicto colectivo.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

- Art. 129.- Participación en la empresa y en los organismos públicos.

Este artículo influye notoriamente en la idea de participación en lo que a empresa se refiere y al acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción.

La Constitución limita los poderes empresariales de organización dando un papel relevante a los representantes sindicales de los trabajadores.

- Estatuto de los Trabajadores:

- Art. 4.- Derechos laborales.

El Estatuto establece en su artículo 4 como derechos básicos de los trabajadores el de la libre sindicación, negociación colectiva, reunión y la participación en la empresa entre otros.

- Art. 19.- Seguridad e Higiene.

Advierte del derecho del trabajador *“a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia”* en su obligación de observar durante el ejercicio de su trabajo las medidas de seguridad e higiene.

Además, otorga a los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, la capacidad para dirigirse al empresario cuando aprecien una probabilidad de riesgo grave de accidente y requerirle por escrito que adopte las medidas oportunas al respecto y hacer desaparecer el estado de riesgo.

- Capítulo I: Del Derecho de Representación Colectiva. Art.61 – 76.

Este capítulo regula los órganos de representación de los trabajadores a través de los cuales ejercen su derecho de participación en la empresa (Delegados de personal y Comités de empresa).

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

A nivel Europeo debemos mencionar tanto el Convenio 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo; como la Directiva 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la Seguridad y de la Salud de los trabajadores en el trabajo; puesto que ambas han contribuido, junto con la normativa ya mencionada, a la creación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995.

- Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Adoptado el 22 de junio de 1981.

Los compromisos contraídos con la OIT a partir de la ratificación del Convenio 155, enriquecen el contenido de la Ley 31/1995 al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico. En cuanto a lo establecido en dicho Convenio sobre participación y consulta de los trabajadores, destacan los siguientes artículos:

- Art. 19.- La empresa deberá adoptar disposiciones para que los representantes de los trabajadores cooperen con el empleador en el ámbito de la Seguridad e Higiene en el trabajo así como para permitir que el trabajador informe inmediatamente a su superior sobre cualquier situación de trabajo que él considere que entraña un riesgo grave e inminente.

- Art 20.- *“La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización”*.

- La Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de Junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la Seguridad y de la Salud de los trabajadores en el trabajo.

Se trata de una Directiva de mínimos puesto que *“no afecta a las disposiciones nacionales y comunitarias, existentes futuras, que sean más favorables para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo”* (artículo 1.3). La Directiva incluye, entre otros, los principios relativos a la *“información,*

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

consulta, participación equilibrada de conformidad con las legislaciones y/o los usos nacionales” (artículo 1.2) de los trabajadores en la empresa:

- Art. 6.- Obligaciones generales de los empresarios.

3. C) El empresario deberá *“procurar que la planificación y la introducción de nuevas tecnologías sean objeto de consultas con los trabajadores y/o sus representantes, por lo que se refiere a las consecuencias para la seguridad y la salud de los trabajadores, relacionadas con la elección de los equipos, el acondicionamiento de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo”*.

- Art. 11.- Consulta y participación de los trabajadores.

1. *“Los empresarios consultarán a los trabajadores y/o a sus representantes y permitirán su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo”*. Los trabajadores y sus representantes tendrán derecho a formular propuestas. Además, su participación tiene que ser equilibrada.

3. Establece el derecho de los representantes de los trabajadores con funciones específicas en lo relativo a protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores, a solicitar al empresario que tome las medidas adecuadas en dicha materia. Así mismo, podrán proponerle acciones para atenuar los posibles riesgos o acabar con las fuentes de los mismos.

- Art. 13.- Obligaciones de los trabajadores.

2. D) Los trabajadores deberán *“indicar inmediatamente al empresario y/o a los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, toda situación laboral que, por un motivo razonable, consideren que entraña un peligro grave e inminente para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección”*.

Esta Directiva nace de la creciente preocupación comunitaria por la prevención de riesgos derivados del trabajo. Contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 traspone esta Directiva Europea al Derecho Español. Esta Ley es fruto de todos los antecedentes

vistos hasta ahora; procede de una doble necesidad: la de constituir una visión unitaria de la política preventiva que aúne todas las normas que tratan el tema y actualizar las regulaciones implantadas añadiendo situaciones nuevas no contempladas anteriormente o que estuvieran desfasadas.

3.2 La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención

Uno de los aspectos más importantes que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aporta es el asentamiento de un marco de actuación y unas directrices que permitan a las empresas instaurar un sistema preventivo eficaz y documentado, que se constituya en todos los procesos productivos de la empresa y que garantice por tanto la integridad física y moral de los trabajadores. Para el correcto funcionamiento de este Sistema de Gestión de la Prevención es fundamental que la empresa disponga de una comunicación eficaz, integrada en toda la estructura jerárquica de la empresa. La política en materia de prevención de riesgos laborales articulada en la Ley hace especial hincapié en la necesaria participación de empresarios y trabajadores en las actuaciones dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo a través de sus organizaciones representativas. Así pues, y en lo que a comunicación ascendente se refiere, cabría destacar los siguientes artículos:

- Art. 2.- Objeto y carácter de la norma.

Ya desde el principio podemos observar la importancia que la norma otorga a la introducción de la prevención en toda la empresa, fundando como uno de los principios generales *“la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva”*.

- Art. 18.- Información, consulta y participación de los trabajadores.

1. Establece una estrecha relación entre el derecho de información de los trabajadores y la obligación de seguridad que tiene el empresario con ellos: *“A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario*

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban las informaciones necesarias [...]”. Este artículo constituye el precepto inicial del derecho de información en materia de prevención de riesgos laborales establecido en la presente Ley. Tal derecho se crea, en un primer momento, como instrumento para llevar a cabo la participación. Sin embargo, además de su vertiente participativa, también conlleva una protección eficaz de los mismos al facilitar un conocimiento de las condiciones ambientales del lugar de trabajo y las condiciones en las que han de llevar a cabo sus tareas (factores de riesgo).

2. *“El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo”*. Además, otorga a los trabajadores el derecho a efectuar propuestas al empresario para mejorar la protección de la seguridad y salud en la empresa.

- Art. 21.- Riesgo grave e inminente.

3. Cuando el empresario no adopte las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores, los representantes legales de los mismos podrán paralizar la actividad de aquellos trabajadores afectados por tal riesgo. Esta paralización ha de ser comunicada inmediatamente al empresario y a la Autoridad Laboral.

- Art. 29.- Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

2. La Ley impone al trabajador en el quinto punto de este apartado, la obligación de informar de inmediato a su superior jerárquico acerca de cualquier situación que él considere racionalmente que puede acarrear un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

- Capítulo V. Consulta y participación de los trabajadores.

Es tal la importancia que la Ley 31/1995 da a la participación de los trabajadores y a la consulta de los mismos sobre temas de prevención, que dedica un capítulo entero a regularlo.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

▪ Art. 33.- Consulta de los trabajadores.

1. *“El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:*

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores”.

2. Dichas consultas se realizarán directamente con los representantes de los trabajadores en las empresas que cuenten con ellos.

Este artículo pretende garantizar que antes de la toma de cualquier decisión empresarial que influya sobre la seguridad y salud de los trabajadores, el empresario tenga que consultar a los mismos directamente o, en el caso de existir órganos de representación colectiva, a través de éstos. Supone una implicación directa de los trabajadores y sus representantes en el desarrollo de la cultura preventiva.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

- Art. 34.- Derechos de participación y representación.

1. Establece el derecho de los trabajadores a participar en aquellas cuestiones que tengan relación con la prevención de riesgos en el trabajo.

“En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes”.

Con esta última frase, la Ley deja implícito que en el caso de las empresas que no cuenten con representantes de los trabajadores (aquellas que tengan menos de seis trabajadores), serán los propios trabajadores los que asuman el derecho de participación directamente.

2. *“A los Comités de Empresa, a los Delegados de Personal y a los representantes sindicales les corresponde [...] la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello, los representantes del personal ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y tribunales competentes”.*

- Art. 36.- Competencias y facultades de los Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son regulados como mero puente con los trabajadores para facilitar las acciones de información, instrucción y sensibilización o culturalización. Tienen derecho a acceder a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo y vigilancia, así como las de consulta y participación. Únicamente podrán solicitar al empresario la información que sea estrictamente necesaria y que satisfaga el interés de los delegados.

- Art. 39.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud podrá *“proponer iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes”.*

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

3. Se establece la posibilidad de acordar reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités u otras medidas de actuación coordinada.

Se habilita al Comité para promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos y para la mejora de las condiciones de seguridad y salud o la corrección de las deficiencias existentes. En cuanto al derecho a acceder a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo y vigilancia, consulta y participación, el Comité está habilitado de igual manera que los Delegados de Prevención.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales da un nuevo enfoque de la prevención integrándola en el conjunto de las actividades y decisiones de la empresa. Para proceder al cumplimiento legal de la misma, aparece el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero). El Reglamento trata los aspectos que hacen posible ese nuevo enfoque de integración de la actividad preventiva en el conjunto de actuaciones de la empresa en todos los niveles jerárquicos, a partir de una planificación que incluya, entre otros aspectos, la consulta y participación de los trabajadores a los que hace referencia la Ley en su Capítulo V. Podemos destacar los siguientes artículos:

- Art. 1.- Integración de la actividad preventiva en la empresa.

1. Deja constancia de todo lo descrito en el párrafo anterior: *“La prevención de riesgos laborales, [...] deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales”*.

2. Establece la obligación por parte de los trabajadores y sus representantes de contribuir en la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y de colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación. En esta participación se incluye el derecho de consulta sobre el Plan de Prevención y la evaluación de riesgos.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

- Art. 3.- Definición.

1. *“El empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo”*. Este apartado está relacionado con lo dispuesto en el 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Art. 16.- Servicios de Prevención ajenos.

2. En concordancia con el Art. 33.1 de la LPRL, los representantes de los trabajadores han de ser consultados con carácter previo por el empresario cuando éste pretenda contratar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos. Además, los criterios para elegir dicha entidad así como las características técnicas del acuerdo se debatirán en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

3.3 El estándar OHSAS:18001

Al margen de las normas vistas hasta ahora, cuando una empresa quiere demostrar su capacidad en el cumplimiento de estos requisitos, implanta un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo como parte de su estrategia de gestión de riesgos a través de la OHSAS 18001 (norma de referencia internacional de prevención de riesgos).

Un Sistema General de Seguridad y Salud Laboral desarrollado con éxito va a requerir que todos sus elementos estén relacionados entre sí y con otras funciones de la organización. Todos los temas relevantes sobre seguridad y salud han de formar parte de la cultura de la organización. Uno de los principios para implantar un sistema como este de forma óptima es la participación de los trabajadores, ya que es la mejor manera de eliminar las barreras y el miedo al cambio, pues sienten como propias las decisiones tomadas.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Dentro de los “*requisitos del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*”, este estándar incluye el apartado “*Comunicación, participación y consulta*” como parte de la implementación y operación del mismo:

1. Comunicación:

Se establece el deber de la organización de incorporar, implementar y mantener procedimientos adecuados para llevar a cabo la comunicación interna entre los distintos niveles y funciones de la organización.

2. Participación y consulta:

Se establece el deber de la organización de incorporar, implementar y mantener los procedimientos adecuados para que se lleve a cabo la participación de los trabajadores mediante su:

- *“adecuada involucración en la identificación de los peligros, la evaluación de riesgos y la determinación de los controles”*,
- *“adecuada participación en la investigación de incidentes”*,
- *“involucración en el desarrollo y la revisión de las políticas y objetivos de SST”*,
- *“consulta cuando haya cualquier cambio que afecte a su SST”*,
- *“representación en los temas de SST”*,

La implantación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según la OHSAS permite a las empresas no solo cumplir con la legislación en materia de prevención, si no también integrarla en todos los procesos de la organización y a todos los niveles jerárquicos, fomentando una cultura preventiva que compromete a los trabajadores con el proceso de mejora continua (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), en el desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



FIGURA 1. Modelo de sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para el estándar OHSAS 18001.

Este estándar se ha desarrollado como respuesta a la necesidad de los clientes de seguir un patrón de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo reconocible, frente al que poder evaluar y certificar sus sistemas de gestión. Las organizaciones de hoy en día, están cada vez más interesadas en demostrar sus alcances y el sólido desempeño que ejecutan en esta materia mediante el control de sus riesgos, de acuerdo a su política y objetivos de SST. La OHSAS, al igual que otras normas internacionales, no tiene como finalidad crear barreras comerciales o cambiar o incrementar las obligaciones legales de una organización. Lo único que pretende es proporcionar los elementos de un sistema de gestión de SST eficaz de tal manera que pueda ser compatible con las normas de sistemas de gestión ISO 9001:2000 (sobre calidad) e ISO 14001:2004 (sobre medioambiente), para poder facilitar la integración de todos los sistemas dentro de la organización; así como ayudar a estas organizaciones a lograr sus objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y económicos. Aquellas empresas que deseen alcanzar criterios honorables en materia de seguridad y salud deben adquirir una buena estructura organizativa y funcionar de manera que sean capaces de llevar a cabo, de forma efectiva, en sus políticas de prevención de riesgos laborales la creación de una cultura positiva que asegure, entre otras cosas:

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

- Participación y compromiso a todos los niveles.
- Una comunicación eficaz y adecuada que motive a los trabajadores a desarrollar sus labores con seguridad.
- Una información y formación que permitan a todos los trabajadores de la empresa contribuir responsablemente en los temas relativos a la seguridad y salud laboral.

La aplicación de la Ley vigente sobre prevención es cada vez mayor. Su labor se desarrolla día a día en el seno de las organizaciones empresariales de nuestro país a través de sindicatos, empresarios y trabajadores. Uno de los hechos que más ha contribuido al desarrollo adecuado de la prevención de riesgos laborales es la mayor sensibilización y concienciación de los trabajadores con la materia así como el grado de información que, hasta ahora, había sido insuficiente y arbitraria, fomentando así una cultura preventiva.

A lo largo del documento hemos observado diferentes normas que abordan el tema de la prevención de riesgos en el trabajo, siendo la Ley de Prevención de riesgos laborales 31/1995 la base fundamental de esta materia. La Ley fomenta la comunicación en la empresa, la participación de los trabajadores y la consulta a los mismos como una de las medidas preventivas más importantes a tener en cuenta, dedicándole un capítulo entero al tema. Sin embargo, al analizarlo detenidamente, podemos observar que la comunicación que promueve principalmente es la vertical descendente: comporta, en general, informar a los trabajadores de los riesgos existentes y de las medidas y normas de protección adoptadas. Contempla la información como una más de las obligaciones del empresario, estableciendo en el artículo 18.1 que *“el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias”*, basando tales informaciones en los riesgos existentes en la empresa, las medidas adoptadas y/o planificadas para combatir los riesgos y las medidas adoptadas en relación a las situaciones de emergencia.

En lo que a comunicación ascendente se refiere, la Ley deja muy claro que el empresario debe consultar cualquier aspecto que afecte a la seguridad y salud en el trabajo y reconoce el derecho de propuesta del trabajador a través del Comité de

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Seguridad y Salud o los Delegados de Prevención, otorgando bastante libertad a las empresas.

No obstante, la Ley 31/1995 no hace referencia alguna a la información requerida sobre datos estadísticos de accidentalidad, recursos técnicos y humanos al servicio de la prevención de riesgos, planes de formación, normas de trabajo... Con lo que cada empresa podrá actuar según sus propios criterios y atendiendo a lo dispuesto en los Reales Decretos que desarrollan la citada la Ley así como sirviéndose de la ayuda que ofrecen las Normas Técnicas de Prevención.

4. La comunicación en la empresa

4.1 Comunicación vertical ascendente

Actualmente, los Sistemas de Gestión de la Prevención se entienden como un medio racional para la coordinación de un grupo de personas. Poseen departamentos, niveles verticales, jerarquías autoritarias... Sin embargo, una organización preventiva tiene que ser algo más, ha de servir de referencia a toda la empresa y establecer normas de seguridad entendibles y aplicables para todos, tendiendo a constituir organizaciones flexibles.

Como hemos podido comprobar, tanto los empresarios como los trabajadores y los sindicatos, necesitan información para poder tomar las mejores decisiones posibles a la hora de conseguir un medio ambiente de trabajo sano y seguro. La importancia de la comunicación dentro de la empresa radica en su carácter de medio universal e imprescindible en las relaciones humanas. Según José M^a Cortés Díaz (2007), la comunicación es *“el intercambio, significativo y libre, de ideas y sentimientos entre dos o más personas”*. Esta definición supone un flujo informativo significativo, libre y en varios sentidos (participación y reciprocidad). Se trata de un proceso bilateral que conlleva el envío y recepción de símbolos, señales o avisos. Es hablar y escuchar, comportarse y observar comportamientos.

Las empresas deben priorizar dentro de su organización interna un sistema de información y comunicación que permita promover la participación de todos sus trabajadores así como la integración y convivencia de la misma dentro de la cultura organizacional. Una información eficaz debe ser capaz de mejorar el clima laboral y fomentar el trabajo en equipo, aumentar la productividad, disminuir los riesgos laborales... Una de las acciones más eficaces para combatir los riesgos laborales parte del conocimiento de los mismos, su existencia y características, y para ello es imprescindible establecer unas buenas fuentes y canales de comunicación.

Así mismo, las empresas solicitan información a los trabajadores para poder adoptar decisiones relativas al desempeño eficaz y seguro de las tareas, creándose una

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

obligación legal para el trabajador, que tiene el deber de informar a su superior jerárquico de forma inmediata sobre toda situación que a su juicio pueda entrañar un riesgo para la seguridad y salud. Se convierte en un “gestor de riesgos” que evalúa su puesto de trabajo y su grado de exposición al riesgo y que realiza un seguimiento de las medidas preventivas que se ponen a su alcance. Conoce su puesto de trabajo y, por tanto, conoce cómo puede mejorarse. Su participación fomenta el compromiso y la confianza en las estrategias de control del riesgo establecidas por la empresa y convierte la información y la comunicación en actuaciones preventivas esenciales en el marco de la gestión integrada de la prevención.

Los mensajes que circulan de abajo a arriba se refieren a las informaciones de rutina necesarias para el trabajo en los diferentes niveles de la empresa. De esta manera, la clave para conseguir los objetivos de una gestión integrada de la prevención es la información sobre salud y seguridad laboral.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se ha esforzado en los últimos años para poder poner a disposición de los prevencionistas herramientas que les ayuden en materia de información con los trabajadores. A tal efecto, es conveniente citar la NTP 438 sobre prevención del estrés. En esta Nota Técnica se define la **comunicación vertical ascendente** como aquella que se transmite “*desde los niveles jerárquicos más bajos hacia los más altos*”, es decir, de los trabajadores hacia la dirección o los mandos. Advierte, además, que este tipo de comunicación suele ser el que menos valor positivo tiene para la dirección de la empresa. Sin embargo, es una de las más importantes ya que facilita el funcionamiento de la organización al promover las buenas relaciones personales. La comunicación ascendente permite conocer las opiniones de los trabajadores sobre el funcionamiento de la empresa y canalizar sus iniciativas, facilita la retroalimentación y constituye la condición básica para que los trabajadores participen. Una buena retroalimentación es fundamental para conocer el nivel en el que los trabajadores se identifican con la empresa y asumen los objetivos de la organización, así como para comprobar la calidad de la comunicación descendente.

Por su parte, la comunicación vertical descendente es aquella que, implantada desde la Dirección, se transmite a los trabajadores a través de las vías establecidas en la

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

empresa. Es la propia Dirección la que decide la forma de gestionar los temas relativos a la Prevención de Riesgos Laborales como las Políticas o los objetivos a cumplir.

La NTP 504, sobre cambio de conducta y comunicación, hace una importante aclaración al anotar que *“una comunicación no solo transmite información sino que, al mismo tiempo, impone conductas”*, implica un compromiso y, por tanto, establece una relación. Es importante controlar la información y comprobar la forma en la que se recibe así como la medida en la que contribuye al cambio de actitudes y a la disminución de los riesgos laborales. Este concepto es indispensable a la hora de crear la Cultura Preventiva que pretendemos, en la que los trabajadores se sientan integrados y el clima de confianza creado les permita participar y proponer sus iniciativas y posibles mejoras a la dirección de la empresa.

Se entiende la comunicación como una técnica preventiva que debe ser aprendida y planificada. La creación de un ambiente comunicativo permite que toda la organización en su conjunto asuma las conductas preventivas como parte de su comportamiento habitual. El flujo de información debe ser un continuo para que pueda ser útil y apoye la gestión de la prevención. No podemos olvidarnos de que lo fundamental de un sistema preventivo es que debe asentarse sobre la confianza mutua entre directivos, técnicos y trabajadores, para lo que es esencial el establecimiento de canales fluidos de comunicación.

Comunicación, participación y consulta constituyen, junto a la formación, los derechos fundamentales de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud. Según la OIT (Ginebra, 2001), se deben establecer procedimientos para cerciorarnos de que las inquietudes, ideas y aportaciones de los trabajadores y de sus representantes sobre Seguridad y Salud en el Trabajo se reciben, consideran y atienden. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales confiere a los trabajadores el derecho a conocer los riesgos que asume en la realización de sus tareas y a participar en el proceso de toma de decisiones sobre su medio ambiente de trabajo. El intercambio de información sobre los conocimientos del puesto, necesidades o percepciones ayuda a hacer efectivo el derecho a la protección de los trabajadores frente a los riesgos en el trabajo. Los trabajadores deben comunicar a sus superiores cualquier sugerencia o aspecto destacable que aprecien en su puesto o área de trabajo o en el Sistema de Gestión orientado a la

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

detección de peligros y proponer ideas para su eliminación, minimización y control. La información (si no ha sido canalizada por los Delegados de Prevención o Comité de Seguridad y Salud) también podrá ser transmitida a estos. Y a su vez estos plantearán sugerencias y acciones a llevar a cabo.

Aunque la normativa legal vigente hace verdadero hincapié en la importancia de la participación de los trabajadores en la empresa y en la consulta de los mismos para poder implantar la cultura preventiva y conseguir un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, lo cierto es que faltan investigaciones rigurosas sobre procesos de información interna ascendente. Muchas empresas llevan a cabo esfuerzos preventivos que quizás no estén lo suficientemente valorados o no den los resultados esperados. La principal causa de este problema son las carencias en la comunicación. No hay que dar importancia únicamente a proporcionar vías ágiles de comunicación, también hay que hacer refuerzos positivos y mostrar el progreso de los proyectos que se llevan a cabo.

VENTAJAS DE LA COMUNICACIÓN ASCENDENTE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES:

<u>PARA LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA:</u>	<u>PARA LOS TRABAJADORES:</u>	<u>PARA TODA LA ORGANIZACIÓN:</u>
Mejor seguimiento del cumplimiento legislativo.	Mayor participación.	Mayor retroalimentación. A su vez, una buena retroalimentación ayuda a comprobar la calidad de la comunicación descendente.
Permite conocer el nivel en el que los trabajadores asumen los objetivos de la empresa y sus opiniones sobre el funcionamiento de la misma.	Mayor implicación en las medidas preventivas.	Más conocimiento sobre los riesgos.
Toma de decisiones más acertadas.	Mayor identificación con la empresa.	Promueve las buenas relaciones personales. Facilita el funcionamiento de la organización.
Facilita un resumen del trabajo realizado.	Mayor sensibilización y concienciación con la materia.	Mejora del clima laboral.
	Disminución de las presiones de trabajo y de la tensión de las relaciones interpersonales.	Disminución de los riesgos laborales.
	Mayor motivación y desarrollo personal.	Fomento de la cultura preventiva.

Cuadro resumen sobre las ventajas de fomentar la comunicación vertical ascendente en materia preventiva dentro de la empresa.

La comunicación vertical ascendente proporciona una gran retroalimentación sobre los problemas de la organización y sobre la propia comunicación descendente al permitir que los empleados sugieran mejoras o soluciones para ciertos problemas. Sin

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

embargo, para que ello sea posible, desde la gerencia se han de facilitar canales por los que fluya la comunicación ascendente, motivando a sus trabajadores y demostrándoles un interés real por sus opiniones, haciendo disminuir las presiones laborales y la tensión en el trabajo.

La participación de los trabajadores en la empresa es clave para promover un nivel más justo e igualitario en la toma de decisiones así como en todas las Políticas relacionadas con su seguridad y salud. Toda la organización se puede beneficiar de la adquisición de un conocimiento más completo que ayude a conocer mejor las posibles causas de riesgos y la resolución adecuada de los mismos. Por ello, es un importante factor de protección a tener en cuenta que debe ser fomentado y extendido a todos los ámbitos de salud laboral: desde la transmisión del conocimiento y la detección de factores de riesgo hasta la propuesta, puesta en práctica y evaluación de intervenciones que mejoren las condiciones de trabajo, reduzcan los riesgos y promuevan la salud.

4.2 Comunicación formal vs comunicación informal:

La comunicación entre personas es tan importante que, incluso cuando alguien no quiere transmitir algo, en la mayoría de los casos ya lo está haciendo a través de su actitud. La comunicación ascendente adquiere un importante papel al facilitar el *feed back* en la organización, permitiendo conocer tanto la efectividad de las comunicaciones descendentes como los problemas que pueden existir en la organización. Para llevarla a cabo correctamente y que los trabajadores puedan transmitir información útil hacia los niveles jerárquicos más altos, es necesario que desde la Dirección de la empresa se facilite esta vía y motive a sus empleados para que planteen propuestas de mejora y sugerencias para solucionar posibles problemas. Es una forma de minimizar la presión y la tensión en el entorno laboral y de que los trabajadores se sientan parte importante de la organización.

Aunque existen diversos criterios para clasificar los diferentes tipos de comunicación, en este apartado nos vamos a centrar en los canales que sigue la misma,

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

distinguiendo entre comunicación formal e informal. La NTP 685, sobre comunicación en las organizaciones, define ambos conceptos de la siguiente manera:

- Comunicación Formal: *“Se origina en la estructura formal de la organización y fluye a través de los canales organizacionales. Lleva un contenido querido y ordenado por la empresa: correspondencia, instructivos, manuales, etc.”*
- Comunicación Informal: *“Surge de los grupos informales de la organización y no sigue los canales formales. Este tipo de comunicación es de gran importancia, ya que por su característica puede llegar a influir más que la comunicación formal: comentarios, chismes, rumores, opiniones, etc.”*

La comunicación entre las personas basada en la confianza mutua deber ser promovida a todos los niveles tanto formales como informales.

Los **canales de comunicación formales** siguen el modelo del organigrama de la empresa. Según la definición de Joan Merino (2008), *“es la disposición racional, consciente e institucionalizada de la división del trabajo”* impuesta desde los órganos de dirección y *“define las relaciones que deben llevarse a cabo en el seno de la organización”*. Ejemplos de ello serían la Formación planificada, el Comité de Salud y Seguridad constituido, etc.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, establece en su Capítulo V la forma de participación de los trabajadores en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, advirtiendo que en aquellas *“empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes”* (artículo 34).

Para ello distingue dos figuras: Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

A) Delegados de Prevención

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Art. 35 LPRL.- Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia preventiva. Se designan “*por y entre los representantes del personal*” con arreglo a la siguiente escala expuesta en el apartado segundo de dicho artículo:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.
- De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.
- De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 Delegados de Prevención.
- De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 Delegados de Prevención.
- De 4.001 en adelante: 8 Delegados de Prevención.

Por tanto, se trata de un trabajador designado entre los representantes legales de los trabajadores en el Comité de Empresa o entre los Delegados de personal. La escala establecida en el artículo 35.2 mediante la que se estipula el número de Delegados de Prevención, sigue un criterio de proporcionalidad en base al número de trabajadores existente en la empresa. Se trata de un sistema muy similar al que proporciona el Estatuto de los Trabajadores para la elección de Delegados de Personal en los Comités de Empresa.

Además, en organizaciones de 6 a 49 trabajadores se establecerá un Delegado de Prevención. La Ley hace un pequeño inciso en este caso al imponer una subescala:

- En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.
- En las empresas de 31 a 49 trabajadores, el Delegado de Prevención será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En aquellas empresas de menos de 6 trabajadores, serán ellos mismos quienes elijan entre sus compañeros al responsable de prevención de riesgos laborales.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

No obstante lo anterior, la Ley deja margen para que las empresas designen a sus Delegados de Prevención mediante otro sistema a través de los convenios colectivos *“siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores”*.

Los Delegados de Prevención han de ser consultados por el empresario, previamente a su ejecución, sobre todas las actividades y cuestiones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores y su protección. Además, según lo dispuesto en el artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, están facultados para efectuar propuestas tanto al empresario como al Comité de Seguridad y Salud sobre medidas preventivas y de mejora de la protección de los trabajadores; así como para formular a los técnicos las observaciones oportunas en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo. Se trata de un derecho de información activa que, a su vez, conlleva un deber para los Delegados que han de presentar un informe sobre las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales y la salud y seguridad de los trabajadores a los que representan. Esta información debe implicar e integrar a los propios trabajadores en el conjunto de la empresa. Por otra parte, tienen el deber de vigilar el cumplimiento de la normativa aplicable y de los acuerdos de empresa en materia de vigilancia de la salud y, particularmente, de elaborar el informe previo a la realización de la vigilancia de la salud de carácter obligatorio. Además, adquirirán las competencias atribuidas al Comité de Seguridad y Salud en aquellas empresas que no cuenten con el mismo por no alcanzar el número mínimo de cincuenta trabajadores establecido por el artículo 38.2 de la LPRL.

B) Comités de Seguridad y Salud:

Art. 38 LPRL.- Es un órgano paritario y colegiado de participación. Formado por los delegados de prevención y los representantes de la empresa en el mismo número, está destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Además, permite la presencia, con voz pero sin voto, de los delegados sindicales y los técnicos de prevención de la empresa (ya sean propios o ajenos) que no formen parte del Comité así como de aquellos trabajadores de la empresa con especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas que

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

se debatan en este órgano. Por ello, el número de miembros que forman el Comité de Seguridad y Salud de un centro de trabajo variará según las dimensiones de la plantilla de personal. No hay un tope máximo de miembros, la Ley simplemente establece que el número de miembros con voz y voto ha de ser idéntico y par, respetando así la asimetría entre representantes de la empresa y trabajadores.

La Ley establece la obligación de constituir un Comité de Seguridad y Salud en aquellas empresas que cuenten con 50 o más trabajadores. A aquellas empresas que tengan varios centros de trabajo dotados de dichos Comités, se les da la opción de acordar con los trabajadores la implantación de un Comité Intercentros.

Entre las competencias de dicho Comité de Seguridad y Salud, estará la de proponer a la empresa la mejora de las condiciones laborales o la corrección de las deficiencias existentes (Art. 39.1 LPRL). Además, están facultados para proponer las medidas preventivas oportunas cuando se produzca un daño en la salud de los trabajadores. Debe participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas preventivos así como analizar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en el centro de trabajo para poder proponer las medidas preventivas oportunas. El Comité tiene la obligación de informar al resto de los trabajadores sobre la memoria y programación anual de las actividades en prevención de riesgos laborales.

Rodríguez, José G. y Álvarez, Henar, nos recuerdan en su libro *“La participación de los trabajadores en ámbito preventivo”* (2004), que la participación es un derecho de titularidad individual, otorgado a cada trabajador singular, aunque canalizado a través de sus representantes específicos. Así pues, el empresario no puede optar entre un canal u otro a la hora de consultar sobre temas relacionados con la prevención. Podrá dirigirse directamente a los trabajadores únicamente cuando éstos no hayan designado un órgano de representación o cuando, una vez consultado al mismo, considere necesario constituir grupos de trabajo con los empleados para obtener información de contraste adicional que mejore la política preventiva. Los trabajadores tienen el derecho de comunicar cualquier aspecto relativo que consideren oportuno en relación a posibles sugerencias de mejora de la acción formativa. Además, deben comunicar cualquier situación que detecten y pueda suponer un peligro para sí mismos o para sus compañeros.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Aunque la reglamentación establece las vías de consulta a través de los representantes de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el trabajo y de los Comités paritarios, para que esta consulta sea verdaderamente efectiva se debería ir más allá de los mínimos reglamentarios, encuadrándose en una política de diálogo del que se obtengan decisiones asumidas por todos y que puedan ser entendidas como propias del grupo en el que se han debatido, sin que en ningún caso se vean como decisiones unilaterales. Para ello se debe facilitar a los trabajadores del tiempo y los recursos necesarios, facilitando así su participación en los procesos de Gestión de la Seguridad y Salud. En este aspecto, se pueden destacar las reuniones periódicas de trabajo ya que si son debidamente aprovechadas pueden convertirse en una vía fundamental para integrar la prevención en el trabajo cotidiano a través de un ágil canal de intercambio de ideas y de aporte de información necesario para tomar acciones de mejora.

Al ser posible, la comunicación formal debe llevarse a cabo por escrito, de forma concisa y aportando solamente los datos necesarios, evitando así una cantidad de burocracia innecesaria.

Al contrario que la formal, la **comunicación informal** no se basa en la jerarquía si no que surge de la espontaneidad, de la interacción social de los miembros y el afecto o amistad que se desarrolla entre las personas. Generalmente es verbal e incluso puede ser gestual. Según Alejandro E. Formanchuk (2003), vincula a sus integrantes, obedeciendo a una red de comunicaciones que no está prevista en el diseño racional de la empresa, independientemente del cargo o posición que ocupen. Las redes informales son inevitables, siempre terminan por desplegarse. No sólo no cuenta con el organigrama de la empresa, sino que incluso hace emerger una jerarquía paralela a la formal, desbordando la estructura de la organización y abriendo canales alternativos por donde hacer circular su propia información. Estas redes informales están insertadas dentro de la red formal y pueden filtrar sus canales. Así pues, no solo reinterpretan lo que se dice formalmente, sino que incluso difunden y generan sus propias ideas. Además, pueden surgir problemas cuando la pirámide jerárquica de la organización es muy apuntada y la comunicación ha de pasar por varios escalones antes de llegar al receptor final del

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

mensaje, con lo que los trabajadores suelen retraerse a la hora de poner este tipo de comunicación en práctica

VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA COMUNICACIÓN FORMAL E INFORMAL PARA LAS EMPRESAS:

<u>COMUNICACIÓN FORMAL:</u>		<u>COMUNICACIÓN INFORMAL:</u>	
VENTAJAS:	INCONVENIENTES:	VENTAJAS:	INCONVENIENTES:
La acción coordinada contribuye a lograr los objetivos estratégicos	Muestra abiertamente las jerarquías existentes y la subordinación laboral. Condiciona el comportamiento dentro de la organización	Ayuda a la cohesión del grupo. Fortalece la cultura de la organización	Pueden desbordar la estructura de la organización y abren canales alternativos de comunicación
Permite mantener la coordinación entre sus partes: sistema único	Se caracteriza más con la comunicación descendente que con la ascendente: jerarquización unidireccional	Favorece el feedback	Reinterpreta la información “oficial” y produce la suya “no oficial” (rumores, chismes...)
La empresa controla y administra los cauces de información	La retroinformación es más lenta	Aclara comunicaciones formales ambiguas o deficientes	No se puede conocer su exactitud ni puede ser controlada por la empresa
Normalmente se deja constancia de todo por escrito.	Requiere más tiempo (ejemplo: reuniones del Comité de Seguridad y Salud)		

Cuadro resumen sobre las ventajas e inconvenientes que ofrecen el fomento de los canales de comunicación formal e informal dentro del sistema de comunicación vertical ascendente de una empresa.

El hecho de que la información que fluye por la empresa no derive única y exclusivamente de sus fuentes oficiales es una de las cuestiones que más preocupa a los

directivos de una organización. No todas las empresas favorecen de igual modo su surgimiento e incluso algunas pretenden condicionar la comunicación para que sólo el nivel superior pueda tener la palabra. Este es un error que lleva a la creación de una comunicación unidireccional que impide aprovechar el potencial de los trabajadores e impide la aportación de ideas por parte de los mismos para mejorar las condiciones laborales, eliminando el *feed back* y centrando la comunicación en los canales convencionales. La Nota Técnica de Prevención 685 citada incluye como uno de los principales requisitos de la comunicación eficaz el aprovechamiento de la organización informal: *“la comunicación es más efectiva cuando se utiliza la organización informal supliendo canales de información formal”*.

Por su parte, Joan Merino, en su artículo *“Implantación de la cultura Preventiva: una propuesta metodológica desde el análisis de redes sociales”* (2008), señala que el éxito de una verdadera Cultura Prevencionista se da cuando la misma se constituye socialmente, sin ser impuesta por las líneas formales de la organización. A tal efecto, explica que las redes informales *“no son ajenas a la comunicación formal pero sí son independientes”*. Al igual que comenta Formanchuk, esta afirmación pone de manifiesto que la comunicación informal sobrepasa el organigrama de la empresa creando canales autónomos por los que fluye su propia información, normalmente, a partir de la reinterpretación de la información recibida por los canales formales. Por ello, es importante examinar tanto el estado como la dimensión que ocupa y la forma de funcionar de la comunicación informal dentro de la empresa si queremos llevar a cabo Políticas de prevención exitosas. Además, afirma que la comunicación informal *“ocupa los lugares que la comunicación formal no ocupa o es insuficiente”*. Aumenta su dominio y tamaño dentro de la empresa cuando la comunicación formal es escasa, incoherente o llega fuera de tiempo, intentando completar la falta de información obtenida y la incertidumbre que ello provoca. De esta manera, los canales de comunicación informal aumentarán o disminuirán su influencia de manera directamente proporcional a la comunicación formal (Merino, Joan; 2008).

Por otra parte, en su artículo *“un modelo de estudio a través del organigrama informal”*, Merino señala que el hecho de que dentro de la organización todo el mundo conozca el organigrama formal y el lugar que ocupa en él, *“condiciona el comportamiento dentro de la organización”*. A este condicionamiento del

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

comportamiento por parte de las personas integrantes de la empresa, habría que sumarle el que proporciona el hecho de no conocer el organigrama informal ni mucho menos la condición que se ocupa dentro de él. Las relaciones que se dan en su interior son grandes vías por las que circulan conocimientos, experiencias, percepciones, consejos, rumores... Conocer estos entramados de comunicación, las relaciones que fluyen y entre quienes es tan importante para la empresa como conocer la comunicación formal si se pretende implantar con éxito la Cultura Preventiva, ya que nos ayuda a comprender el comportamiento de los miembros de la empresa y a la empresa misma. Esta Cultura es la que dictamina la identidad de la empresa y la manera en que sus empleados piensan, sienten y actúan. Esto es lo que distingue a una organización de otra y lo que une a los miembros de la misma, *“la clave del éxito en un proceso de implantación de un modelo de cultura preventiva”*. Por ello, concluye que, para establecer un buen diseño de comunicación interna en la práctica, que respete e integre tanto la comunicación formal como la informal, es de gran utilidad conocer los canales de comunicación informal mediante el estudio de los Análisis de Redes Sociales. El conocimiento de la estructura de estas redes permite entender, predecir y gestionar más adecuadamente el acceso de los miembros de la organización a la información.

Al hilo de lo mencionado hasta ahora, José M^a Cortés Díaz (2007), señala que para afianzar un buen sistema de comunicación dentro de la empresa, este debe estar constituido por *“un conjunto de elementos, formales e informales, que aseguren el adecuado flujo de información”* lo que favorecerá la motivación de los trabajadores y su participación dentro de la empresa. Incluye dentro del flujo de información tanto el ascendente como el descendente o el colateral.

Aunque estos tres autores están de acuerdo en la independencia de la comunicación informal respecto de la formal y en lo que ello conlleva, Alejandro Formanchuk no llega a la misma conclusión que Merino o Cortés. Mientras estos dos últimos aseguran que los canales formales e informales son sustitutivos (cada uno ocupa su propio lugar y aumenta o disminuye su influencia en la medida directamente proporcional en la que los hace el otro), Formanchuk afirma que ambos conceptos son complementarios y que se necesitan mutuamente.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Para empezar, Merino asegura que el éxito de una verdadera Cultura Prevencionista se da cuando la misma se constituye socialmente, en vez de ser impuesta por las líneas formales. Por ello intuye que la comunicación informal *“ocupa lugares en la organización que la comunicación formal no ocupa o es insuficiente”*. A partir de lo cual los canales informales influirán en mayor o menor medida proporcionalmente a cómo lo hagan los canales formales.

Para Formanchuck, hay que llegar a un equilibrio entre ambos canales de comunicación puesto que los mayores inconvenientes surgen cuando los informales superan a los formales, puesto que pueden crear climas de incertidumbre, desmotivación y pesimismo entre los trabajadores que reciben información por vías “no oficiales”. De esta manera, muchos Directivos procuran eliminar o minimizar lo máximo posible la comunicación informal. Sin embargo, los canales de comunicación informal sólo generarían problemas serios si adquiriesen un rol dominante. Por ello, Formanchuk insiste en la importancia de trabajar desde la prevención para controlar ambos canales, prestando al informal la atención que se merece para que no genere grandes problemas.

Por otra parte, debemos advertir que son muchos los inconvenientes que surgen cuando la información que circula por los canales informales supera a aquella que se emite de manera formal. Sin embargo, tenemos que tener claro que los canales en sí no son ni buenos ni malos, se debe llegar a un equilibrio entre ambos: si la comunicación informal adquiere un rol dominante podemos llegar a tener serios problemas de comunicación y organización, por ello, únicamente hay que prestarle la atención que requiera.

Para concluir, hay que tener en cuenta que mientras los canales de comunicación informal nacen del intercambio diario entre el personal de la organización, los canales formales han de ser constituidos, puesto que se trata de una estructura “artificial”. Además, estos últimos han de ser transmitidos y legitimados, lo que requiere, por parte de la organización, un despliegue de recursos, tiempo y planificación, así como evaluar continuamente los canales formales para comprobar que satisfacen las necesidades de la empresa y de su personal. Por tanto, para que la comunicación interna de una empresa quede bien diseñada, se tiene que procurar establecer una convivencia entre ambos canales, formal e informal, mediante la integración y el respeto de ambos y

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

manteniendo una relación abierta y receptiva con el entorno. Esto será clave a la hora de implantar con éxito una Cultura Preventiva basada en la confianza mutua. Además, se debe asegurar el adecuado flujo de información a través de estos canales tanto de manera descendente como ascendente, haciendo hincapié en esta última a veces un poco olvidada, para favorecer la motivación y estimulación de los trabajadores y su participación en relación a los aspectos, situaciones o condiciones que hayan observado y que afecten a su seguridad o salud.

5. Análisis empírico sobre la consulta a los trabajadores o a sus representantes en materia de Seguridad y Salud.

5.1 Datos ENGE:

Durante el presente apartado vamos a efectuar un análisis empírico sobre qué temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo se consulta a los trabajadores o a sus representantes. Para ello, vamos a utilizar los datos obtenidos en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo tratados a través del programa estadístico informático SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), como órgano científico-técnico de la Administración General del Estado, se le ha asignado como una de sus principales funciones la de analizar y estudiar las condiciones de seguridad y salud en las empresas españolas, manteniendo un conocimiento actualizado de las mismas. Para poder llevar a cabo esta tarea, el INSHT utiliza como uno de los instrumentos más útiles las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. La primera que se realizó fue hace más de veinte años. A través de ellas se obtiene información tanto de los trabajadores como de los empresarios y describen de forma general la exposición a distintos riesgos laborales y las actividades preventivas realizadas en los centros de trabajo.

En el año 2007, con el fin de mejorar la Encuesta, tanto en su capacidad descriptiva como analítica, se realizó un cambio fundamental en la metodología de la encuesta dirigida a los trabajadores, planteándose así la necesidad de llevar a cabo dos encuestas diferenciadas a partir de esta edición (VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo): una para los trabajadores y otra dirigida a los gerentes de la empresa. A esta última se le denominó Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE) y fue realizada en 2009. Dirigida a conseguir información de los responsables de la empresa de forma fiable y representativa sobre la puesta en práctica de la gestión de la prevención de riesgos laborales, tiene como objetivos específicos

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

- *“Conocer los recursos y la organización preventiva con que cuentan los empresarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores”*

- *“Estimar la actividad preventiva de las empresas a partir de las acciones desarrolladas”*

- *“Conocer la percepción que la empresa tiene sobre los riesgos laborales y sobre las obligaciones que la legislación establece para su control”*

La Encuesta está integrada por empresas de todo el territorio nacional (con la excepción de Ceuta y Melilla) pertenecientes a todas las actividades económicas y con al menos un trabajador de alta en la Seguridad Social. Es en esta Encuesta concretamente en la que nos vamos a centrar para efectuar el estudio que nos concierne.

5.2 Variables Dependientes:

Partiendo de la pregunta 22 de la misma: *“¿sobre cuáles de los siguientes aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo se consulta a los trabajadores o a sus representantes?”*, distinguiremos dos intervalos para discernir las empresas en función del tamaño de plantilla de las mismas:

- Empresas de 10 a 50 trabajadores
- Empresas de más de 50 trabajadores.

Entendemos que en el primer caso (de 10 a 50 trabajadores), las empresas cuentan con un Delegado de Prevención y, en el segundo (más de 50 trabajadores) con Comité de Seguridad y Salud. Por otra parte, vamos a diferenciar los canales formales e informales que puedan utilizarse en cada caso, es decir, aunque haya una vía formal en la empresa para realizar las consultas (como es el caso de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud), ¿en qué medida se utiliza la vía informal?

A su vez, la pregunta 22 del cuestionario establece ocho aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo sobre consulta a los trabajadores o a sus representantes:

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

1. Evaluación de riesgos
2. Introducción de Nuevas Tecnologías
3. Elección de equipos de trabajo y/o equipos de protección individual (EPI)
4. Organización de la prevención de riesgos laborales
5. Organización de la formación
6. Elección del Servicio de Prevención
7. Elección de la mutua que cubre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales
8. Los puestos de trabajo sin riesgos en casos de incompatibilidad por embarazo.

Incluye además una novena cuestión denominada “ninguno de los anteriores” en el que suponemos se incluyen otro tipo de cuestiones que no aparecen en la lista.

En la Tabla 1 se muestran los aspectos a consultar expuestos en la pregunta veintidós de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (cuestionario empresas) en relación con la presencia de Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud dentro de la empresa. Se integran a su vez los conceptos de comunicación formal e informal para observar el porcentaje que se utiliza de ambas a pesar de la presencia de dichos representantes de los trabajadores.

Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 33 que las consultas en materia preventiva han de realizarse a través de los representantes de los trabajadores (siempre y cuando las empresas cuenten con ellos), los canales informales emergidos en la empresa tienen una gran importancia, equiparándose o incluso superando en algunos aspectos a la comunicación formal.

TABLA 1. Consultas realizadas dentro de empresas que cuenten con Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

<u>CUESTIONES SOBRE CONSULTA:</u>	<u>TOTAL:</u>		<u>COMITÉ:</u>		<u>DELEGADO:</u>	
	INFORMAL:	FORMAL:	INFORMAL:	FORMAL:	INFORMAL:	FORMAL:
1. EVALUACIÓN DE RIESGOS	42,5%	34,1%	41,8%	53,1%	42,6%	30,2%
2. INTRODUCCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	28,5%	23,3%	29,2%	32,0%	28,4%	21,5%
3. ELECCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO Y/O EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL	38,1%	27,2	36,5%	39,5%	38,4%	24,6%
4. ORGANIZACIÓN DE LA PRL	26,6%	34,3%	23,2%	51,1%	27,2%	30,8%
5. ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN	33%	31,9%	33,1%	44,9%	32,9%	29,2%
6. ELECCIÓN DEL SPA	14%	24%	12,4%	31,1%	14,3%	22,5%
7. ELECCIÓN DE LA MUTUA QUE CUBRE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES	14,7%	24,2%	14,1%	31,1%	14,8%	22,8%
8. LOS PUESTOS DE TRABAJO SIN RIESGOS EN CASOS DE INCOMPATIBILIDAD POR EMBARAZO	17,8%	20,7%	22,6%	31,6%	16,8%	18,5%
9. NINGUNO DE LOS ANTERIORES	19,0%	18,9%	10,2%	10,2%	20,8%	20,7%
10. MEDIA DEL ÍNDICE	2,34	2,38	2,23	3,24	2,36	2,20
Desviación Típica	2,27	2,80	2,29	2,93	2,27	2,74

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Analizando las variables dependientes de la Tabla 1 expuesta en la página anterior podemos comprobar cómo en aquellas empresas que cuentan con Comité de Seguridad y Salud (por tener más de 50 trabajadores en su plantilla), las consultas realizadas se hacen en mayor porcentaje mediante estos representantes de los trabajadores en todas las cuestiones planteadas (en el caso de “ninguno de los anteriores” el porcentaje es exactamente el mismo), siendo las diferencias más pronunciadas en las cuestiones 6 y 7 sobre elección del Servicio de Prevención Ajeno y elección de la Mutua, en las que el porcentaje de consultas a través del canal formal es más del doble que el de a través de canales informales. En el caso de las consultas sobre el SPA observamos un 31,1% en los canales formales frente a un 12,4% en los informales; y el caso de las Mutuas, un 31,1% frente a un 14,1%. La diferencia menos significativa la hallamos en las consultas a cerca de la elección de los EPIs, en la que encontramos que un 39,5% de las consultas se realizan mediante canales formales y un 36,5% por vías informales.

Sin embargo, en el caso de empresas de menor tamaño (de 10 a 50 trabajadores) que cuentan con un Delegado de Prevención, las cifras muestran una clara división, siendo la comunicación informal la principal utilizada en algunas de las cuestiones planteadas y la formal en otras. Así, se usarían más los canales informales para tratar temas de consulta basados en la evaluación de riesgos, la introducción de nuevas tecnologías, la elección de los equipos de protección individual y la organización de la formación. La comunicación formal se destinaría para temas como la organización de la prevención de riesgos laborales, la elección del Servicio de Prevención Ajeno y de la Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y los puestos de trabajo sin riesgos en casos de incompatibilidad por embarazo. En el caso de “ninguno de los anteriores”, el porcentaje es prácticamente el mismo.

Si nos fijamos en la primera columna de la tabla, destinada al total de empresas estudiadas (tanto las que cuentan con Comité de Seguridad y Salud como las que sólo tienen un Delegado de Prevención), podemos ver como cada uno de los canales informales y formales se dedican a la consulta de los temas seleccionados de la misma manera que las empresas en las que cuentan exclusivamente con Delegado de Prevención, utilizando para cada cuestión una vía. Además, los porcentajes en los que se consulta son también muy similares, aumentando un poco en el uso de los canales formales.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Considerando lo estudiado en esta Tabla 1, podemos suponer que en las empresas de más de 50 trabajadores en la que está compuesto un Comité de Seguridad y Salud, se utilizará más la vía formal a través de este para consultar sobre cualquier cuestión relacionada con la prevención de riesgos laborales antes que la vía informal, teniendo esta última gran importancia en algunos de los puntos mencionados. En empresas de menos tamaño en las que se cuenta con la presencia de un Delegado de Prevención como representante de los trabajadores, se utilizará una u otra vía indistintamente para tratar las consultas preventivas, siendo más importante la comunicación formal para algunos aspecto y la comunicación informal para otros.

5.3 Variables Independientes:

De las 5146 empresas a las que se realizó la muestra en el año 2009, 177 tienen más de 50 trabajadores en su plantilla. Escogemos este tipo de empresas porque son aquellas que, por Ley, han de constituir un Comité de Seguridad y Salud a parte de los correspondientes Delegados de Prevención que hayan nombrado, instaurándose así la representación legal de los trabajadores en materia preventiva en la empresa. Basándonos en estos datos, vamos a estudiar varias preguntas del cuestionario para continuar analizando los canales mediante los que se implanta e integra la prevención en las empresas españolas.

La pregunta número 17 de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, está referida a la presencia o no de algún Delegado de Prevención de riesgos laborales en representación de los trabajadores.

TABLA 2. Existencia de Delegados de Prevención en empresas de más de 50 trabajadores.

<u>PRESENCIA DE DELEGADOS</u>	<u>Nº DE EMPRESAS</u>	<u>% DE EMPRESAS</u>
SÍ	116	65,8
NO	61	34,2
TOTAL	177	100

Si atendemos a lo expuesto en la Tabla 2, podemos comprobar cómo la mayoría de las empresas de más de 50 trabajadores contestaron positivamente: de 177 empresas, 116 aseguran contar con algún Delegado de Prevención en sus instalaciones, frente a 61 que niegan tener este tipo de representación en su centro de trabajo. La Ley establece en su artículo 35.2 una escala para establecer el número de Delegados que debe designarse en cada empresa dependiendo del número de plantilla de la misma. En el caso que nos ocupa, todas las empresas encuestadas deberían tener por lo menos 2 Delegados de Prevención y, sin embargo, nos encontramos con que un 34,2% de ellas no tiene designado ninguno.

Además, analizando la pregunta 20 del cuestionario referida a la existencia o no de Comité de Seguridad y Salud en el trabajo hemos obtenido la Tabla número 3.

TABLA 3. Existencia de Comité de Seguridad y Salud en empresas de más de 50 trabajadores.

<u>EXISTENCIA DE COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD</u>	<u>Nº DE EMPRESAS</u>	<u>% DE EMPRESAS</u>
SÍ	95	53,7
NO	82	46,3
TOTAL	177	100

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

En ella observamos que, aunque en la mayoría de las empresas estudiadas se da la existencia de Comités de Seguridad y Salud (53,7%), hay 82 que no tienen. Puesto que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales exige en su artículo 38.2 que “*se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores*”, resulta alarmante pensar que un 46,3% de las empresas encuestadas no tengan constituido este órgano paritario de participación, imprescindible para poder llevar a cabo la comunicación formal en la empresa y documentar todo lo tratado en las reuniones del mismo.

A su vez, este mismo artículo 38 establece en su apartado primero que “*el Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo*”. Dentro de la Encuesta Nacional que estamos analizando, encontramos la cuestión 21 que aborda este tema directamente con la siguiente pregunta: “*En los últimos 12 meses, ¿cuántas veces se ha reunido este Comité de Seguridad y Salud?*”.

La pregunta está totalmente ligada a la número 20 ya que sólo atañe a aquellas empresas o centros de trabajo que contestaron de forma positiva respecto a la existencia o no de Comité de Seguridad y Salud en los mismos. Los resultados obtenidos se encuentran recogidos en la siguiente tabla.

TABLA 4. Periodicidad con la que se reúnen los Comités de Seguridad y Salud a lo largo del año en empresas de más de 50 trabajadores.

<u>Nº DE REUNIONES ANUALES</u>	<u>Nº DE EMPRESAS</u>	<u>% DE EMPRESAS</u>
NINGUNA	86	48,7
UNA	13	7,5
DOS	21	12
TRES	16	9,3
CUATRO	28	15,6
MÁS DE CUATRO	12	6,9
TOTAL	177	100

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Según la Tabla número 4, en la mayoría de las empresas (un 48,7%, lo que equivale a casi la mitad de las empresas encuestadas) el Comité de Seguridad y Salud no se ha reunido ni una sola vez a lo largo del año 2009. Para cumplir con lo legalmente establecido los Comités deberían reunirse por lo menos 4 veces al año, con lo que tan solo 40 de las 177 empresas que contestaron a la encuesta cumplirían el mínimo legal establecido.

Otra pregunta que hemos presumido que podría resultar interesante de cara a nuestro estudio, es la número 23: “*En esta empresa, ¿qué figuras o recursos tienen implantados para la prevención de riesgos laborales?*”. A través del análisis estadístico mediante SPSS, hemos obtenido los resultados expuestos en la Tabla 5.

TABLA 5. Modalidad escogida por las empresas de más de 50 trabajadores para llevar a cabo la Prevención de Riesgos Laborales.

<u>SERVICIO DE PREVENCIÓN</u>		<u>Nº EMPRESAS</u>	<u>% DE EMPRESAS</u>
PROPIO	SÍ	31	17,4
	NO	146	82,6
MANCOMUNADO	SÍ	20	11,5
	NO	157	88,5
AJENO	SÍ	139	78,2
	NO	39	21,8

Como podemos observar, la gran mayoría de las empresas que cuentan con más de 50 trabajadores en su plantilla (un 78,2%) tienen contratado un Servicio de Prevención Ajeno como medio para realizar las actividades preventivas y garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. Del resto de centros de trabajo encuestados, un 17,4% afirmó contar con un Servicio de Prevención Propio y tan sólo un 11,5%

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

confirmó la existencia de un Servicio de Prevención Mancomunado en sus instalaciones.

Si atendemos a lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, estos resultados cobran bastante sentido ya que no se puede elegir entre implantar uno u otro indistintamente, sino que hay que atender a una serie de requisitos. En los artículos 14, 16 y 21, se advierten las exigencias legales que se imponen para la elección de la modalidad preventiva pertinente. Concretamente, en el artículo 14 se establecen los supuestos que deben presentarse para constituir un Servicio de Prevención Propio:

- a) *“Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores”.*
- b) *“Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I”.*
- c) *“Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa [...]”.*

De la misma manera, para poder implantar un Servicio de Prevención Ajeno, el artículo 16 del Reglamento señala que debe concurrir alguna de las siguientes circunstancias:

- a) *“Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio”.*
- b) *“Que en el supuesto a que se refiere el párrafo c) del artículo 14 no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio”.*
- c) *“Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 11 y en el apartado 4 del artículo 15 de la presente disposición”.*

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Por último, es el artículo 21 el que dictamina las pautas que deben seguir aquellas empresas que deseen formar un Servicio de Prevención Mancomunado:

a) *“Podrán constituirse servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio [...]”*.

b) *“Por negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas, podrá acordarse, igualmente, la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada”*.

Independientemente de la modalidad escogida por la empresa para realizar las actividades de protección de la salud de los trabajadores y prevención de los riesgos laborales, hay que recordar que el empresario debe consultar a los representantes de los trabajadores (o a los propios trabajadores en su ausencia) a cerca de dicha elección. Más concretamente, el artículo 39 de la LPRL dictamina que en el seno del Comité de Seguridad y Salud, se debatirán, entre otras, *“la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas”*.

Dentro de todas las posibles actuaciones realizadas para llevar a cabo la prevención de riesgos laborales, la pregunta 38 del cuestionario propone una lista de 10 actividades para verificar la intensidad o grado de implantación de las mismas en las empresas (*“Indique qué otras actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales se han desarrollado o se están desarrollando en este centro de trabajo”*).

A continuación se presenta una tabla en la que aparece la lista de actividades propuestas por el cuestionario así como el número de empresas que las realizan y el porcentaje al que equivalen las mismas.

TABLA 6. Intensidad con la que se llevan a cabo actividades relacionadas con la prevención de Riesgos Laborales.

<u>ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA PRL</u>	<u>EMPRESAS QUE REALIZAN LA ACTIVIDAD</u>		<u>EMPRESAS QUE NO REALIZAN LA ACTIVIDAD</u>	
	<u>Nº</u>	<u>%</u>	<u>Nº</u>	<u>%</u>
1. Elaboración del Plan de Prevención	146	82,5%	31	17,5%
2. Planificación de la actividad preventiva	139	78,3%	39	21,7%
3. Establecimiento de prioridades y controles de eficacia de las actividades preventivas.	110	62,1%	67	37,9%
4. Definición de las medidas de emergencia	128	72,0%	50	28,0%
5. Prácticas derivadas del Plan de emergencia	91	51,3%	86	48,7%
6. Elaboración Plan de Autoprotección	84	47,5%	93	52,5%
7. Formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo	142	80,2%	35	19,8%
8. Información de Riesgos Laborales y medidas adoptadas	142	80,3%	35	19,7%
9. Investigación de accidentes de trabajo	123	69,3%	54	30,7%
10. Asignación a los responsables jerárquicos de la obligación de incluir la Prevención en todas las decisiones que adopten	108	60,9%	69	39,1%

Podemos confirmar que la mayoría de las empresas realizan todas las actividades expuestas en el listado que, por otra parte, son de cumplimiento legal obligatorio.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

La actividad que realiza un mayor porcentaje de empresas (82,5%) es, sin duda, la elaboración del Plan de Prevención: tan sólo 31 empresas contestaron de forma negativa a la pregunta sobre la ejecución de esta actividad en su centro de trabajo. Además, las actividades relacionadas con la formación en materia de Seguridad y Salud y con la información de Riesgos Laborales y medidas adoptadas, son también de las actuaciones que más se llevan a cabo en la empresa con un 80,2% y un 80,3% de respuestas positivas respectivamente. La planificación de la actividad preventiva también es una de las más elaboradas, 139 empresas confirmaron la ejecución de la misma en su centro de trabajo, lo que supone un 78,3% de todas las encuestadas.

Por otra parte, la actividad que menos empresas realizan es la elaboración del Plan de Autoprotección, la cual negaron realizar un total de 93 empresas, más de la mitad. Así mismo, las prácticas derivadas del Plan de Emergencias tampoco entran dentro de las favoritas puesto que casi la mitad de los centros no realizan estas prácticas (un 48,7%).

El resto de actividades (establecimiento de prioridades y controles de eficacia de las actividades preventivas, definición de las medidas de emergencia, investigación de accidentes de trabajo y asignación a los responsables jerárquicos de la obligación de incluir la prevención en todas las decisiones), rondan en torno al 60-70% de respuestas afirmativas, con lo que más de la mitad de las empresas que contestaron a la encuesta afirman realizar dichas actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales en sus instalaciones.

Por otra parte, esta Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, dedica un apartado completo a la gestión empresarial. Como bien indica la NTP 576 sobre la integración de los sistemas de gestión: prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente; son varios los modelos que las empresas están adoptando en la actualidad para llegar a conseguir la denominada “Excelencia” dentro de sus organizaciones. Para ello contamos como normas de referencia la ISO 9000 de Calidad así como la ISO 14000 de Medio Ambiente. La reglamentación actual existente en materia preventiva está basada en los principios básicos de calidad, el ciclo de mejora continua y la integración de la acción preventiva en las políticas empresariales. De esta manera se pretende garantizar unas condiciones de trabajo dignas y seguras para el trabajador, que

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

cubran sus necesidades y potencie su desarrollo tanto personal como profesional a través del propio trabajo. Por todo ello resulta interesante analizar la pregunta número 13 de la Encuesta referida a las herramientas de gestión de la calidad en las empresas: *En este centro de trabajo, “¿se utiliza alguna de las siguiente herramientas de trabajo?”*.

Esta pregunta establece diez aspectos relacionados con la gestión de la calidad:

- Gestión total de la calidad
- Círculos de calidad o grupos de resolución de problemas
- Polivalencia de los trabajadores
- Equipos de trabajo autónomos
- Producción ajustada (“just in time”)
- Subcontratación y/o externalización de actividades propias de la empresa
- Flexibilización horaria
- Teletrabajo
- Remuneración variable ligada a los resultados del trabajador

De estas cuestiones, son en las cuatro primeras en las que nos hemos centrado para analizar el grado en el que las empresas gestionan la calidad dentro de sus instalaciones y cuáles son las herramientas más utilizadas para ello.

TABLA 7. Utilización de herramientas de gestión de la calidad en las empresas.

<u>HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</u>		<u>% EMPRESAS</u>	<u>Nº EMPRESAS</u>
Gestión total de la calidad	SÍ	63,9%	113
	NO	36,1%	64
Círculos de calidad o grupos de resolución de problemas	SÍ	46,7%	83
	NO	53,3%	95
Polivalencia de los trabajadores	SÍ	46,7%	83
	NO	53,3%	95
Equipos de trabajo autónomos	SÍ	26,8%	47
	NO	73,2%	130

En la Tabla 7 hemos plasmado los resultados obtenidos del análisis de las respuestas que las empresas han dado a los cuatro primeros aspectos mostrados en la pregunta 13 de la Encuesta.

Podemos comprobar como la “Gestión total de la calidad” es la herramienta que más empresas utilizan (63,9%) para gestionar la calidad en sus instalaciones. El resto de herramientas no son utilizadas ni siquiera por la mitad de las encuestadas (los “Círculos de calidad o grupos de resolución de problemas” así como la “Polivalencia de los trabajadores” solamente la usan un 46, 7%). En este aspecto sobresale el último apartado “Equipos de trabajo autónomos”, cuestión a la que 130 empresas han negado utilizar como herramienta de gestión (supone un 73,2% del total).

Otra pregunta cuyos resultados son muy interesantes de estudiar, es la número 16: “En su empresa, ¿la situación respecto a la seguridad y salud en el trabajo ha tenido

alguna de las siguientes repercusiones?” Ante esta interrogación se dan 5 propuestas reflejadas en la Tabla 8.

TABLA 8. Repercusiones de ciertas situaciones en cuanto a Seguridad y Salud en el trabajo. Clima Laboral.

<u>REPERCUSIONES RESPECTO A SITUACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD</u>		<u>% EMPRESAS</u>	<u>Nº EMPRESAS</u>
Advertencia por escrito o sanción a uno o varios trabajadores	SÍ	16,3%	29
	NO	83,7%	148
Paros o movilizaciones de los trabajadores	SÍ	1,3%	2
	NO	98,7%	175
Propuestas de sanción por parte de la Inspección de Trabajo	SÍ	10,1%	18
	NO	89,9%	159
Imputación a algún directivo o mando intermedio en un acto judicial	SÍ	1,8%	3
	NO	98,2%	174
Recargo en las prestaciones a los trabajadores accidentados o enfermos, por parte de la Seguridad Social	SÍ	4,6%	8
	NO	95,4%	169

Al parecer, cuando en una empresa se comete una infracción en materia de Seguridad y Salud, en general esta no conlleva ninguna repercusión o, al menos, ninguna de las expuestas en la Tabla. Los casos más significativos en este aspecto serían los de “paros y movilizaciones de los trabajadores” e “imputación a algún directivo o mando intermedio en un acto judicial”, en los que 175 y 174 de las empresas,

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

respectivamente, han contestado de forma negativa, lo que supone que estas repercusiones no se tienen en cuenta en más del 98% de las empresas encuestadas. La consecuencia que más se da en una situación de Seguridad y Salud es el de la “Advertencia por escrito o sanción a uno o varios trabajadores”, aunque tan sólo es aplicable al 16,3% de los centros de trabajo. Otras de las sanciones planteadas son el “recargo en las prestaciones a los trabajadores accidentados o enfermos, por parte de la Seguridad Social” (a la que acuden un 4,6% de las empresas) y las “propuestas de sanción por parte de la Inspección de Trabajo” (aplicable en el 10,1% de los casos).

5.4. Análisis econométrico:

Por último, hemos realizado un análisis econométrico en el que se relacionan todas las variables explicativas analizadas anteriormente. Se pretende investigar la influencia de estos conceptos con los dos canales de comunicación estudiados y, por otra parte, si es posible la combinación de ambos canales en una misma empresa a la hora de implantar y fomentar un sistema de comunicación o si la aplicación de uno minimiza la influencia del otro, esto es, ¿los canales de comunicación formal e informal se complementan o se sustituyen?

En la columna de la izquierda aparecen todos los conceptos analizados en las tablas anteriores (de la 2 a la 8): clima laboral, calidad, información, formación, Plan de Autoprotección, medidas de emergencia, prioridades, planificación de las actividades preventivas, Plan de Prevención, Servicio de Prevención Mancomunado, Comité de Seguridad y Salud y, por último, Servicio de Prevención Ajeno. Además, en la primera fila se establece el concepto de “FORMAL”, mediante el cual vamos a analizar la influencia que ejerce el canal formal sobre el informal.

Los números que aparecen con doble asterisco son aquellos que resultan significativos. Los valores que aparecen entre paréntesis hacen referencia al error típico de la distribución muestral.

TABLA 9. Orden logit

	<u>INFORMAL</u>	<u>FORMAL</u>	<u>INFORMAL</u>
<u>FORMAL</u>	-	-	-0,388** (0,013)
CLIMA	0,101 (0,185)	0,100 (0,184)	0,187 (0,188)
CALIDAD	0,151** (0,091)	-0,013 (0,091)	0,191** (0,092)
INFORMACIÓN	-0,274 (0,479)	-0,211 (0,483)	-0,463 (0,483)
FORMACIÓN	0,014** (0,457)	-0,191 (0,460)	-0,039 (0,461)
PLAN AUTOPROTECCIÓN	0,227 (0,308)	0,335 (0,305)	0,411 (0,312)
MEDIDAS DE EMERGENCIA	-0,110** (0,391)	0,081** (391)	-0,033 (0,396)
PRIORIDADES	0,434 (0,383)	0,298 (0,377)	0,590 (0,389)
PLANIFICACIÓN ACTIVIDADES PREVENTIVAS	-0,722 (0,542)	0,493 (0,546)	-0,518 (0,548)
PLAN DE PREVENCIÓN	0,113** (0,468)	0,118** (0,475)	0,121 (0,473)
SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO (= 1,00)	0,479 (0,440)	0,153 (0,432)	0,576 (0,447)
COMITÉ DE SEG. Y SALUD (= 1,00)	0,181** (0,096)	-1,769** (0,98)	-0,845** (0,102)
SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO (= 1,00)	0,117 (0,273)	0,191 (0,272)	0,271 (0,276)

() → Error típico

** → Significativo

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Si observamos la Tabla 9 podemos comprobar cómo de los 12 conceptos expuestos, 7 no influyen ni positiva ni negativamente en ninguno de los canales de comunicación vertical ascendente. Nos referimos a el clima, la información, el Plan de Autoprotección, las prioridades en la elaboración de actividades preventivas, la Planificación de actividades preventivas o la elección de un Servicio de Prevención Mancomunado o Ajeno.

Por el contrario, el resto de variables expuestas van a influir tanto en un canal como en otro indistintamente. Es el caso, por ejemplo, de la formación en materia preventiva. Aquellas empresas que incidan en la formación van a favorecer la comunicación informal. Ya que los términos de formación e información están íntimamente ligados, es importante combinarlos para conseguir un mayor *feed back* entre los trabajadores y la dirección de la empresa. Tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como los Reglamentos que la desarrollan han hecho gran énfasis en ambos conceptos, considerándolos clave para el desempeño eficaz de la prevención en cualquier organización.

Aunque como hemos visto la información por sí sola no favorece los canales de comunicación ascendente, al complementarla con la formación favorece la retroalimentación en la empresa a través de la comunicación informal, por lo que son dos conceptos en los que las empresas deben insistir.

Otro de los aspectos mostrados en la tabla y que afectan de forma positiva a la comunicación vertical ascendente a través de los canales informales es el tema de la calidad. En aquellas organizaciones en las que está instituido un sistema de Calidad fundado en las normas ISO 9000 y, por tanto, basado en el ciclo de mejora continua, se favorece la comunicación entre trabajadores y empresa. Un sistema de Calidad debe adaptarse a la forma de trabajo y filosofía de la empresa en la que se va a desarrollar, promoviendo una filosofía de trabajo de mejora progresiva que enmarque a toda la organización.

Es lógico pensar que en una empresa en la que está instaurada una forma de trabajo en la que la comunicación ascendente es constante y algo habitual para abarcar ciertos temas (en este caso la calidad), será más fácil implantar la prevención en base a esos mismos principios basados en el *feed back*. Además, los ciclos de calidad

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

favorecen la comunicación entre los trabajadores y los niveles jerárquicos intermedios o superiores. Esta situación favorece a su vez a los canales informales, pudiendo provocar que los Comités de Seguridad y Salud y los Delegados Prevención queden relegados a un segundo plano, dejando la comunicación formal establecida mediante los mismos al margen.

En este sentido, cabe destacar la importancia de la formación en este aspecto puesto que según la NTP 576 sobre la integración de los sistemas de gestión “*el resultado óptimo de prevención de riesgos laborales y calidad se logra mediante la formación, ésta ayuda a lograr aptitudes y actitudes que garanticen comportamientos fiables y positivos para los sistemas*”, lo que afianza aún más los resultados obtenidos de nuestro estudio.

Por otra parte, al observar la Tabla 9, podemos comprobar cómo para el establecimiento de medidas de emergencia nos encontramos con resultados significativos tanto en el canal formal como en el informal. Sin embargo, debemos destacar que el valor obtenido en el canal informal es negativo. Esto quiere decir que, aunque se empleen ambos canales para llevar a cabo esta actividad, cuantos más canales formales se establezcan, menos canales informales se utilizarán en la organización, pudiendo llegar a imponerse la comunicación formal sobre la informal. Nos encontramos ante un tema peliagudo con el que las empresas deben extremar sus precauciones.

Otra cuestión distinta es el del Plan de Prevención. En este caso también encontramos valores significativos tanto en la columna de la comunicación informal como en la de la formal, pero ninguno de ellos es negativo. Nos encontramos ante un caso único entre todos los conceptos establecidos en la Tabla 9. Para llevar a cabo esta actividad en las empresas estudiadas, se utilizan ambos canales de comunicación, tanto formal como informal, lo que vendría a decirnos que dichos canales se complementan, convirtiéndose el Plan de Prevención en una herramienta muy útil para mejorar el *feed back* dentro de la organización.

Respecto a los Comités de Seguridad y Salud, todos los valores de la tabla han salido significativos, sin embargo dos de ellos son negativos. Consecuentemente, en aquellas empresas en las que está constituido un Comité de Seguridad y Salud la

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

comunicación se establecerá en mayor medida a través de dichos representantes de los trabajadores, imponiéndose la comunicación formal sobre la informal, que se reducirá en la misma medida en que la influencia de la otra aumente.

Por último debemos analizar la variable dependiente de la Tabla 9 mostrada mediante el índice formal-informal. En ella encontramos el resultado más significativo de todos los obtenidos a lo largo de nuestro estudio empírico: la comunicación formal y la informal no son complementarias si no sustitutivas puesto que el fomento de una de las dos vías en la empresa por encima de la otra supondría el declive de la segunda.

Un resultado es más significativo cuanto más se aproximen sus valores a 0. En este caso logramos un resultado de 0,000. Sin embargo, al contemplar la tabla podemos ver que la estimación conseguida es negativa. Esto es lo que nos revela que los canales de comunicación formal e informal implantados en una empresa son sustitutivos. De esta manera, aquellas empresas que se decanten más por llevar a cabo la comunicación a través de los representantes de los trabajadores estarán relegando la comunicación informal (directa con los trabajadores) a un segundo plano y viceversa.

En mi opinión personal, lo ideal sería conseguir un equilibrio en el que la comunicación formal se dedique a temas concretos (como por ejemplo la elección de las medidas de emergencia), y la comunicación informal se utilice para otros temas (como pueden ser las sugerencias de mejora o avisos de posibles riesgos en seguridad). A la vista de los resultados obtenidos, las empresas deben tener especial cautela a la hora de implantar un canal u otro de comunicación, puesto que corren el riesgo de quedarse únicamente con el escogido, perdiéndose las ventajas que el otro canal pueda ofrecer y los inconvenientes que podría suplir. Ambos canales tienen sus pros y sus contras con lo que cada uno debe centrarse en las tareas que mejor puedan cumplir. Se debe hallar un equilibrio.

Un buen sistema de calidad instaurado puede ayudar a la integración de la prevención de riesgos laborales en una empresa, permitiendo a los trabajadores participar y sentirse útiles y necesarios, tanto por ellos mismos como a través de sus representantes. Igualmente, tanto la formación como la información en esta materia son imprescindibles para que los empleados sepan qué y cómo se tienen que realizar las cosas. El fomento de una buena retroalimentación es crucial a la hora de prevenir

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

riesgos dentro de una organización con lo que se convierte en un factor en el que las empresas deben incidir profundamente, promoviendo la participación de los trabajadores y evitando caer en viejos roles de “políticas de miedo” por culpa de las cuales la comunicación vertical ascendente queda, en muchas ocasiones, excluida totalmente o confiada de forma exclusiva a los Comités de Seguridad y Salud o Delegados de personal que, en algunos casos, pueden no representar de manera adecuada a los trabajadores que pretenden por no escucharles debidamente o porque son ellos mismos los que deciden quedarse al margen de las decisiones tomadas dentro de la organización. En este último caso la comunicación ascendente habría perdido totalmente su objetivo, puesto que los trabajadores no se sentirían parte de la empresa y no aportarían ninguna opinión, observación o mejora que les beneficie tanto a ellos como a la propia empresa.

6. Discusión de los resultados:

A lo largo del presente estudio hemos podido comprobar la importancia que, tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como las diversas investigaciones sobre la materia, dan a la comunicación vertical ascendente en las empresas como medida para proteger la seguridad y salud del trabajador en su ámbito laboral. Sin embargo también hemos podido comprobar que no todas las empresas favorecen de igual modo su implantación y, las que lo hacen, tienen varios canales para fomentarla entre su plantilla. La NTP 438 sobre prevención del estrés ya nos avisaba de ello al comentar que el canal de comunicación informal es al que menos valor se le da desde la Dirección de la empresa a la hora de implantar un sistema de comunicación eficaz.

Hemos advertido que la comunicación ascendente es la clave para conseguir la Gestión integrada de la prevención, que ha de basarse en la información sobre la salud y seguridad en el trabajo. En relación a ello, la NTP 504 sobre cambio de conductas y modificación, señala que una buena comunicación no sólo transmite información sino que al mismo tiempo impone conductas. A este respecto, los tres expertos en prevención cuyas conclusiones hemos analizado a lo largo del apartado 4.2 sobre comunicación formal e informal (Merino, Cortés y Formanchuk), aseguran que un sistema de comunicación eficaz ha de favorecer la motivación y participación de los trabajadores dentro de la empresa, adquiriendo como hábitos diarios las medidas preventivas. Es más, para Joan Merino, el fomento de uno u otro canal de comunicación condicionará el comportamiento de los miembros de la organización, tanto por conocer la posición que ocupan dentro del organigrama (canal formal, condiciona más a los trabajadores) como el hecho de no conocer el lugar que ocupan en el mismo (canal informal, condiciona más a la Dirección de la empresa).

La NTP 685 define los dos tipos de canales que sigue la comunicación: formal e informal. A pesar de la existencia de los mismos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que las consultas han de realizarse a través de los representantes de los trabajadores, regulando así la vía formal mediante los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud. Según el análisis empírico que hemos realizado a través del programa estadístico SPSS, en general, la mayoría de las empresas utilizan

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

ambos canales de comunicación en un porcentaje muy similar, destacando las empresas de más de 50 trabajadores en las que es obligatoria la constitución de un Comité de Seguridad y Salud y en las que las consultas se realizan habitualmente a través del mismo. A su vez, en las empresas de menos de 50 trabajadores en las que es obligatorio poseer al menos un Delegado de Prevención, hay una mayor utilización de la vía informal, dedicándose ésta para algunos aspectos como la evaluación de riesgos, la introducción de nuevas tecnologías, la elección de los equipos de protección individual o la organización de la formación, y usándose las vías formales para otro tipo de cuestiones como la organización de la prevención de riesgos laborales o la elección del Servicio de Prevención Ajeno y de la Mutua. Sin embargo, para estos aspectos que la mayoría de las empresas realizan a través de la vía informal, la Ley en su artículo 33 establece la obligatoriedad de que el empresario los consulte con los representantes de los trabajadores, dando a entender que ha de realizarse por las vías formales. Si tenemos en cuenta los resultados obtenidos en el análisis empírico, comprobaremos que muchas empresas no poseen Delegado de Prevención ni Comité de Seguridad y Salud a pesar de que por su número de plantilla deberían tenerlo, pues así lo exige la Ley. Quizás por ello muchas realizan las comunicaciones sobre las actividades preventivas a través de los canales informales. A este respecto, José Rodríguez y Henar Álvarez (2004) comentan que aunque la participación es un derecho individual de cada trabajador, se canaliza a través de sus representantes. Por ello, el empresario no puede escoger libremente entre un canal u otro de comunicación para determinados temas preventivos. Podrá dirigirse a los trabajadores directamente cuando estos no tengan designado un órgano de representación.

Por su parte, Formanchuk (2003), nos advierte que las redes informales son inevitables ya que surgen de las relaciones que se dan entre los miembros de la organización, independientemente del organigrama de la empresa y siempre terminan por desarrollarse. Aunque este tipo de comunicación es independiente de la formal, asegura que no es ajena a la misma. Para este autor ambos canales son complementarios y debemos de llegar a un equilibrio entre los mismos para conseguir el éxito de la Cultura Preventiva. Si no se consigue este equilibrio y la comunicación informal supera a la formal, comenta el autor, se pueden generar climas de incertidumbre que desmotiven a los trabajadores y provoquen problemas serios en la organización.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Ante esta cuestión, Merino (2008) y Cortés (2007), aunque también coinciden en que ambos canales de comunicación son independientes pero no ajenos, ya que uno ocupa el lugar que el otro no lo hace o es insuficiente, no comparten el hecho de que sean complementarios. Para empezar, Merino asegura que el éxito de una verdadera Cultura Prevencionista se da cuando la misma se constituye socialmente, en vez de ser impuesta por las líneas formales, por lo que da más importancia al organigrama informal que Formanchuk, para quien a este tipo de comunicación hay que darle la importancia justa para que no adquiera un rol dominante. Además, para Merino y Cortés, el hecho de que la comunicación informal rellene los huecos que la formal no puede, supone que uno sustituye al otro, de manera que los canales informales influirán en mayor o menor medida proporcionalmente a cómo lo hagan los canales formales.

Por nuestra parte, a través del análisis empírico de los resultados obtenidos de la Encuesta ENGE (2009), podemos concluir que estamos de acuerdo con Merino y Cortés: los canales de comunicación formal e informal son sustitutivos, no complementarios. Aunque se empleen ambos canales para llevar a cabo determinadas actividades (como puede ser para el establecimiento de las medidas de emergencia), cuantos más canales formales se establezcan, menos se usarán los canales informales en la organización, pudiendo llegar a imponerse la comunicación formal sobre la informal y corriendo el riesgo de acabar relegando la comunicación a un medio unidireccional, perdiendo todo tipo de retroalimentación y participación por parte de la empresa. Esta situación también puede darse al contrario y que sea la comunicación informal la que se imponga a la formal. En este caso se corre el riesgo de relegar a los representantes de los trabajadores a un segundo plano, como hemos visto que ocurre en muchas empresas. Una de las dos vías por encima de la otra supondrá, en cualquier caso, el declive de la segunda.

En nuestro análisis estadístico también hemos podido comprobar que ante esta afirmación general, se da una excepción: el Plan de prevención. Este es el único caso de los estudiados en el que ambos canales de comunicación se complementan, convirtiéndose en una herramienta útil para mejorar el *feed back* en la organización.

A pesar de las diferencias encontradas entre lo que expone la Ley, lo que concluyen algunos autores y los resultados obtenidos de nuestro análisis empírico, todos

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

coincidimos en la importancia de la comunicación vertical ascendente para lograr afianzar una buena Cultura Preventiva en la empresa basada en la confianza mutua entre Directivos y trabajadores. Además, la mayoría entendemos que para lograr un diseño de comunicación interna eficaz, debemos lograr que los canales formales e informales formen parte de un mismo sistema. Han de ser integrados en un conjunto y deben respetarse mutuamente. Incluso la Nota Técnica de Prevención 685 establece como uno de los principales requisitos de la comunicación eficaz el aprovechamiento de la organización informal: *“la comunicación es más efectiva cuando se utiliza la organización informal supliendo canales de información formal”*.

Para ello, desde la Dirección de la empresa, se tiene que examinar tanto el estado como la dimensión que ocupa y la forma de funcionar de la comunicación informal si se quieren llevar a cabo Políticas de prevención exitosas. Es necesario conocer las relaciones que fluyen en la organización y entre quienes puesto que, como cita Merino, es tan importante para la empresa conocer estos entramados de la comunicación informal como conocer la formal, ya que ayudará a comprender el comportamiento de los miembros de la empresa y a la empresa misma.

7. Conclusiones

- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales fomenta la comunicación en la empresa, la participación de los trabajadores y la consulta a los mismos como una de las medidas preventivas más importantes a tener en cuenta, dedicándole un capítulo entero al tema. Sin embargo, al analizarlo detenidamente, podemos observar que la comunicación que promueve principalmente es la vertical descendente.
- En lo que a comunicación ascendente se refiere, la Ley 31/1995 deja muy claro que el empresario debe consultar cualquier aspecto que afecte a la seguridad y salud en el trabajo y reconoce el derecho de propuesta del trabajador a través de sus representantes.
- Comunicación, participación y consulta constituyen, junto a la formación, los derechos fundamentales de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud.
- La comunicación vertical ascendente es aquella que se transmite desde los niveles jerárquicos más bajos hacia los más altos, es decir, de los trabajadores hacia la dirección o los mandos. A pesar de sus múltiples beneficios suele ser a la que menos valor positivo da la Dirección de las empresas.
- La comunicación ascendente permite conocer las opiniones de los trabajadores sobre el funcionamiento de la empresa y canalizar sus iniciativas, facilita la retroalimentación y constituye la condición básica para que los trabajadores participen.
- Según los canales que sigue la comunicación puede ser formal (sigue el modelo del organigrama de la empresa y se basa en una normativa) o informal (surge espontáneamente de las relaciones que se dan entre los miembros de la organización, sin seguir ningún tipo de orden o jerarquía).
- Respecto a la comunicación formal, la LPRL establece en su Capítulo V que la participación de los trabajadores en materia preventiva en empresas de seis o más trabajadores se realizará a través de los representantes de los mismos: Delegado de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.
- Los canales de comunicación informal no sólo no cuenta con el organigrama de la empresa, sino que incluso hace emerger una jerarquía paralela a la formal,

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

desbordando la estructura de la organización y abriendo canales alternativos por donde hacer circular su propia información. Son inevitables.

- La comunicación informal ocupa aquellos lugares de la organización que la comunicación formal no ocupa o es insuficiente.
- En aquellas empresas que cuentan con Comité de Seguridad y Salud, la mayoría de las consultas de los trabajadores hacia la Dirección se realizan a través de este medio de representación. Sin embargo, en las empresas de menos de 50 trabajadores que cuentan con Delegado de Prevención las consultas se realizan utilizando tanto el canal formal como el informal (dependiendo del tipo de consulta se usará un medio u otro) en porcentajes muy similares.
- Según los datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENGE 2009), de las empresas encuestadas con menos de 50 trabajadores, un 34,2% no tienen nombrado ningún Delegado de Prevención, lo que se contrapone al artículo 35.2 de la LPRL en el que se establece la escala para constituir el número de Delegados que debe designarse en cada empresa dependiendo del número de plantilla de la misma.
- Asimismo, un 46,3% de las empresas estudiadas que cuentan con más de 50 trabajadores no cuentan con un Comité de Seguridad y Salud en sus instalaciones, con lo que incumplen el artículo 38.2 de la Ley. Además, de los Comités que hay establecidos, tan solo el 22,5% se reúnen con la periodicidad legalmente exigida.
- Existen cierto tipo de acciones preventivas que no influyen ni positiva ni negativamente en el fomento de ninguno de los dos canales de comunicación. Sin embargo, hay otros aspectos que promoverán uno por encima del otro. Un ejemplo de ello es la instauración de un Sistema de Calidad; fomentará el uso de los canales informales sobre los formales y facilitará el *feed back* en la empresa.
- El hecho de que la comunicación informal rellene los huecos que la formal no puede, supone que uno sustituye al otro, de manera que los canales informales influirán en mayor o menor medida proporcionalmente a cómo lo hagan los canales formales. Cuantos más canales formales se establezcan, menos se usarán los canales informales en la organización y viceversa.
- Una de las dos vías por encima de la otra supondrá, en cualquier caso, el declive de la segunda.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

- El establecimiento del Plan de prevención es el único caso de los estudiados en el que ambos canales de comunicación se complementan, convirtiéndose en una herramienta útil para mejorar el *feed back* en la organización.
- Aunque la normativa legal vigente hace hincapié en la importancia de la participación de los trabajadores en la empresa y en la consulta de los mismos para poder implantar la Cultura Preventiva y conseguir un adecuado Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, lo cierto es que faltan investigaciones rigurosas sobre procesos de información interna ascendente.

8. Recomendaciones para la empresa

- Todos los miembros de una empresa necesitan información para poder tomar las mejores decisiones a la hora de conseguir un ambiente de trabajo sano y seguro. Ya que una de las acciones más eficaces para combatir los riesgos laborales parte del conocimiento de los mismos, se hace imprescindible establecer unas buenas fuentes y canales de comunicación.
- Un sistema de comunicación eficaz ha de favorecer la motivación y participación de los trabajadores dentro de la empresa, adquiriendo como hábitos diarios las medidas preventivas
- Para implantar una Cultura preventiva con éxito es imprescindible conocer la comunicación informal tan bien como la formal, ya que ayuda a entender el comportamiento de los miembros de la empresa y a la empresa misma.
- Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en su artículo 33 que las consultas en materia preventiva han de realizarse a través de los representantes de los trabajadores, los canales informales emergidos en la empresa tienen una gran importancia, equiparándose o incluso superando en algunos aspectos a la comunicación formal.
- Para lograr un diseño de comunicación interna eficaz, debemos lograr que los canales formales e informales formen parte de un mismo sistema. Para ello, es importantísimo conocer los canales de comunicación informal, el espacio que ocupan y la forma de funcionar de la misma.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa



<< La comunicación se ha entendido frecuentemente en la empresa como una mera "transmisión de información" de los directivos a los trabajadores. Sin embargo la comunicación debe ser una labor tenida en cuenta en toda una política de empresa. >>

NTP 685: La comunicación en las Organizaciones.
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

9. Bibliografía:

- Azcuénaga, Linaza; Luís M^a. “*Guía para la implantación de un sistema de Prevención de Riesgos Laborales*”. Fundación Confemetal Editorial. 2010.
- Camps, Ruiz; Luís Miguel. “*La participación de los trabajadores en la Prevención de Riesgos Laborales*”. Editorial Tirant lo Blanch. 2010.
- Constitución Española, 1978.
- Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Adoptado el 22 de junio de 1981.
- Cortés, Díaz; José María. “*Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales: Seguridad e Higiene en el Trabajo*”. Editorial Tebar, 2007.
- Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de Junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo
- “*Directrices relativas a los sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*”. ILO-OSH 2001. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9223116341_es.pdf
- Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las empresas (ENGE). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. 2009.
- Formanchuk, Alejandro Ezequiel. “*El valor de las redes, los canales y las comunicaciones informales en la empresa*”, Ser Humano y trabajo, promoviendo una empresa con rostro humano. Newsletter, n°44. 2003. http://www.sht.com.ar/archivo/temas/comunicaciones_informales.htm
- “*La comunicación en la organización*”. GIF-PRL. Herramienta metodológica para la gestión de la información y la formación a los trabajadores de las PYMES en PRL. CEPYME Aragón. <http://www.conectapyme.com/documentacion/GIF-PRL/guia/nivel3apartado1.html>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Prevención de Riesgos Laborales.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

- Luque, Manuel y Sánchez, Esther. *“Comentario práctico a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”*. UGT – Catalunya. Barcelona 2008.
- *“Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración”*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. NIPO 211-05-025-5.
- *“Manual OHSAS 18001:2007. Sistemas de gestión de la seguridad en el trabajo – Requisitos”*. Aenor Ediciones, 2007.
- Menéndez, María; Benach, Joan y Vogel, Laurent. *“El impacto de los Delegados de Prevención en la salud laboral: El Proyecto EPSARE”*. VII Conferencia científica de la Asociación Internacional de Higiene Laboral. Febrero 2008, Taipéi (Taiwán).
<http://www.scsmt.cat/Upload/TextCompleto/2/21.pdf>
- Merino, Joan. *“Implantación de la Cultura Preventiva: Una propuesta metodológica desde el Análisis de Redes Sociales”*. Revista PW Magazine, N° 17. Enero, 2008. <http://www.prevention-world.com/es/informacion-tecnica/articulos/implantacion-cultura-preventiva-propuesta-metodologica-analisis-redes-sociales.html>
- Merino, Joan. *“Un modelo de estudio a través del organigrama informal”*. Revista Gestión práctica de Riesgos Laborales, N° 50. Junio, 2008.
- Navarro, Rogelio. *“La organización de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa”*. Área de Recursos Humanos. 2007.
<http://www.arearh.com/salud%20laboral/prevencion.htm>
- NTP 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- NTP 504: Cambio de conducta y comunicación (I): introducción y elementos fundamentales del proceso. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- NTP 559: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva.
- NTP 576: Integración de sistemas de gestión: prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente
- NTP 685: La comunicación en las organizaciones.

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

- NTP 900: OHSAS 18001. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo: Implantación (III). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Oficina Internacional del Trabajo. “*Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*”. Ginebra. Abril, 2010
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf
- OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
<http://www.osalan.euskadi.net/s94-osalan/es/>
- Portell, Mariona. “*Evidencias científicas bibliográficas sobre la actividad preventiva de información a los trabajadores*”. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Universitat Autònoma de Barcelona. Noviembre, 2010
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Rodríguez, Hidalgo; José G. y Álvarez, Cuesta; Henar. “*La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo*”. Editorial Universidad de León, 2004.
- Rodríguez, Ramos; María José. “*Manual del Delegado de Prevención de Riesgos Laborales*”. Editorial Tecnos, 2002.
- Rubio, Romero; Juan Carlos. “*Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. OSHAS 18.001 – Directrices OIT para su integración con calidad y medioambiente*”. Ediciones Díaz de Santos, S.A. 2002.
- Valdés, Dal-Ré; Fernando. Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid. “*La participación de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*”. 1996

10. Anexos:

- **Tablas de contingencia obtenidas tras el análisis estadístico mediante SPSS de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2009 (ENGE):**

→ TABLA 1. Pregunta 22.

1. Evaluación de riesgos

Tabla de contingencia evaluacion de riesgos * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
evaluacion de riesgos	No	Recuento	499	103	602
		% dentro de comite	57,4%	58,2%	57,5%
	Sí	Recuento	371	74	445
		% dentro de comite	42,6%	41,8%	42,5%
Total	Recuento		870	177	1047
	% dentro de comite		100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Evaluación de riesgos_ Delegados * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Evaluación de riesgos_Delegados	No	Recuento	607	83	690
		% dentro de comite	69,8%	46,9%	65,9%
	Sí	Recuento	263	94	357
		% dentro de comite	30,2%	53,1%	34,1%
Total	Recuento		870	177	1047
	% dentro de comite		100,0%	100,0%	100,0%

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

2. Introducción nuevas tecnologías

Tabla de contingencia Introducción nuevas tecnologías_Trabajadores * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Introducción nuevas tecnologías_Trabajadores	No	Recuento	623	126	749
		% dentro de comite	71,6%	70,8%	71,5%
	Sí	Recuento	247	52	299
		% dentro de comite	28,4%	29,2%	28,5%
Total		Recuento	870	178	1048
		% dentro de comite	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Introducción nuevas tecnologías_Delegados * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Introducción nuevas tecnologías_Delegados	No	Recuento	683	121	804
		% dentro de comite	78,5%	68,0%	76,7%
	Sí	Recuento	187	57	244
		% dentro de comite	21,5%	32,0%	23,3%
Total		Recuento	870	178	1048
		% dentro de comite	100,0%	100,0%	100,0%

3. Elección de equipos de trabajo y/o Equipos de Protección individual

Tabla de contingencia Elección de equipos de trabajo o epis_Trabajadores * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Elección de equipos de trabajo o epis_Trabajadores	No	Recuento	536	113	649
		% dentro de comite	61,6%	63,5%	61,9%
	Sí	Recuento	334	65	399
		% dentro de comite	38,4%	36,5%	38,1%
Total		Recuento	870	178	1048
		% dentro de comite	100,0%	100,0%	100,0%

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Tabla de contingencia Elección de equipos de trabajo o epis_Delegados * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Elección de equipos de trabajo o epis_Delegados	No	Recuento	655	107	762
		% dentro de comite	75,4%	60,5%	72,8%
	Sí	Recuento	214	70	284
		% dentro de comite	24,6%	39,5%	27,2%
Total		Recuento	869	177	1046
		% dentro de comite	100,0%	100,0%	100,0%

4. Organización de la prevención de Riesgos Laborales:

Tabla de contingencia Organización de la prevención_Trabajadores * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Organización de la prevención_Trabajadores	No	Recuento	633	136	769
		% dentro de comite	72,8%	76,8%	73,4%
	Sí	Recuento	237	41	278
		% dentro de comite	27,2%	23,2%	26,6%
Total		Recuento	870	177	1047
		% dentro de comite	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Organización de la prevención_Delegados * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Organización de la prevención_Delegados	No	Recuento	601	87	688
		% dentro de comite	69,2%	48,9%	65,7%
	Sí	Recuento	268	91	359
		% dentro de comite	30,8%	51,1%	34,3%
Total		Recuento	869	178	1047
		% dentro de comite	100,0%	100,0%	100,0%

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

5. Organización de la formación

Tabla de contingencia Organización de la formación_Trabajadores * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Organización de la formación_Trabajadores	No	Recuento	583	119	702
		% dentro de comite	67,1%	66,9%	67,0%
	Sí	Recuento	286	59	345
		% dentro de comite	32,9%	33,1%	33,0%
Total		Recuento	869	178	1047
		% dentro de comite	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Organización de la formación_Delegados * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Organización de la formación_Delegados	No	Recuento	615	98	713
		% dentro de comite	70,8%	55,1%	68,1%
	Sí	Recuento	254	80	334
		% dentro de comite	29,2%	44,9%	31,9%
Total		Recuento	869	178	1047
		% dentro de comite	100,0%	100,0%	100,0%

6. Elección del Servicio de Prevención Ajeno

Tabla de contingencia Elección SPA_Trabajadores * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Elección SPA_Trabajadores	No	Recuento	745	155	900
		% dentro de comite	85,7%	87,6%	86,0%
	Sí	Recuento	124	22	146
		% dentro de comite	14,3%	12,4%	14,0%
Total		Recuento	869	177	1046
		% dentro de comite	100,0%	100,0%	100,0%

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Tabla de contingencia Elección SPA_Delegados * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Elección SPA_Delegados	No	Recuento	674	122	796
		% dentro de comite	77,5%	68,9%	76,0%
	Sí	Recuento	196	55	251
		% dentro de comite	22,5%	31,1%	24,0%
Total		Recuento	870	177	1047
		% dentro de comite	100,0%	100,0%	100,0%

7. Elección de la Mutua

Tabla de contingencia Elección Mutua_Trabajadores * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Elección Mutua_Trabajadores	No	Recuento	740	152	892
		% dentro de comite	85,2%	85,9%	85,3%
	Sí	Recuento	129	25	154
		% dentro de comite	14,8%	14,1%	14,7%
Total		Recuento	869	177	1046
		% dentro de comite	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Elección Mutua_Delegados * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Elección Mutua_Delegados	No	Recuento	671	122	793
		% dentro de comite	77,2%	68,9%	75,8%
	Sí	Recuento	198	55	253
		% dentro de comite	22,8%	31,1%	24,2%
Total		Recuento	869	177	1046
		% dentro de comite	100,0%	100,0%	100,0%

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

8. Puestos de trabajo incompatibles con embarazo

Tabla de contingencia Casos de embarazo_Trabajadores * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Casos de embarazo_Trabajadores	No	Recuento	723	137	860
		% dentro de comite	83,2%	77,4%	82,2%
	Sí	Recuento	146	40	186
		% dentro de comite	16,8%	22,6%	17,8%
Total	Recuento		869	177	1046
	% dentro de comite		100,0%	100,0%	100,0%

Tabla de contingencia Casos de embarazo Delegados * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Casos de embarazo_Delegados	No	Recuento	709	121	830
		% dentro de comite	81,5%	68,4%	79,3%
	Sí	Recuento	161	56	217
		% dentro de comite	18,5%	31,6%	20,7%
Total	Recuento		870	177	1047
	% dentro de comite		100,0%	100,0%	100,0%

9. Ninguno de los anteriores:

Tabla de contingencia Ninguno de los anteriores_Trabajadores * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Ninguno de los anteriores_Trabajadores	No	Recuento	688	159	847
		% dentro de comite	79,2%	89,8%	81,0%
	Sí	Recuento	181	18	199
		% dentro de comite	20,8%	10,2%	19,0%
Total	Recuento		869	177	1046
	% dentro de comite		100,0%	100,0%	100,0%

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

Tabla de contingencia Ninguno de los anteriores_Delegados * comite

			comite		Total
			,00	1,00	
Ninguno de los anteriores_Delegados	No	Recuento	689	159	848
		% dentro de comite	79,3%	89,8%	81,1%
	Sí	Recuento	180	18	198
		% dentro de comite	20,7%	10,2%	18,9%
Total		Recuento	869	177	1046
		% dentro de comite	100,0%	100,0%	100,0%

10. Medias:

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Incluidos		Excluidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Informal * comite	1047	100,0%	0	,0%	1047	100,0%
formal * comite	1047	100,0%	0	,0%	1047	100,0%

Informe

comite		Informal	formal
,00	Media	2,3638	2,2086
	N	869	869
	Desv. típ.	2,27235	2,74835
1,00	Media	2,2307	3,2487
	N	177	177
	Desv. típ.	2,29142	2,93626
Total	Media	2,3412	2,3848
	N	1047	1047
	Desv. típ.	2,27504	2,80690

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

→ TABLA 2. Pregunta 17.

Delegado				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válidos	,00	61	34,2	34,2
	1,00	117	65,8	100,0
	Total	177	100,0	100,0

→ TABLA 3. Pregunta 20.

Delegado				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válidos	,00	61	34,2	34,2
	1,00	117	65,8	100,0
	Total	177	100,0	100,0

→ TABLA 4. Pregunta 21.

Delegado				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válidos	,00	61	34,2	34,2
	1,00	117	65,8	100,0
	Total	177	100,0	100,0

→ TABLA 5. Pregunta 23.

1. Servicio de Prevención Propio

SPPropio					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	146	82,6	82,6	82,6
	1,00	31	17,4	17,4	100,0
	Total	177	100,0	100,0	

2. Servicio de Prevención Mancomunado

SPPropio					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	146	82,6	82,6	82,6
	1,00	31	17,4	17,4	100,0
	Total	177	100,0	100,0	

3. Servicio de Prevención Ajeno

SPAjeno					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	39	21,8	21,8	21,8
	1,00	139	78,2	78,2	100,0
	Total	177	100,0	100,0	

→ TABLA 6. Pregunta 38.

1. Elaboración Plan de Prevención

PlanPrevención				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válidos	,00	31	17,5	17,5
	1,00	146	82,5	100,0
	Total	177	100,0	100,0

2. Planificación de la actividad Preventiva

PlanificacionAct.Prev				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válidos	,00	39	21,7	21,7
	1,00	139	78,3	100,0
	Total	177	100,0	100,0

3. Establecimiento de Prioridades y controles de eficacia de las actividades preventivas

Prioridades				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válidos	,00	67	37,9	37,9
	1,00	110	62,1	100,0
	Total	177	100,0	100,0

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

4. Definición de las medidas de emergencia

MedidasEmergencia				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válidos	,00	50	28,0	28,0
	1,00	128	72,0	100,0
	Total	177	100,0	

5. Prácticas derivadas del Plan de Emergencia

PrácticasEmergencia				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válidos	,00	86	48,7	48,7
	1,00	91	51,3	100,0
	Total	177	100,0	

6. Elaboración de un Plan de autoprotección

PlanAutoprotección				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válidos	,00	93	52,5	52,5
	1,00	84	47,5	100,0
	Total	177	100,0	

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

7. Formación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Formacion					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	35	19,8	19,8	19,8
	1,00	142	80,2	80,2	100,0
	Total	177	100,0	100,0	

8. Información de riesgos laborales y de las medidas adoptadas

Informacion					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	35	19,7	19,7	19,7
	1,00	142	80,3	80,3	100,0
	Total	177	100,0	100,0	

9. Investigación de accidentes de trabajo

InvestigaciónAT					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	54	30,7	30,7	30,7
	1,00	123	69,3	69,3	100,0
	Total	177	100,0	100,0	

10. Asignación a los responsables de la obligación de incluir la Prevención en todas las decisiones

Responsables					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	69	39,1	39,1	39,1
	1,00	108	60,9	60,9	100,0
	Total	177	100,0	100,0	

→ TABLA 7. Pregunta 13.

1. Gestión total de la calidad

GestiónCalidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	64	36,1	36,1	36,1
	1,00	113	63,9	63,9	100,0
	Total	177	100,0	100,0	

2. Círculos de calidad

CírculosCalidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	95	53,3	53,3	53,3
	1,00	83	46,7	46,7	100,0
	Total	177	100,0	100,0	

3. Polivalencia de los trabajadores

CírculosCalidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	95	53,3	53,3	53,3
	1,00	83	46,7	46,7	100,0
	Total	177	100,0	100,0	

4. Equipos de Trabajo Autónomos

EquiposAutónomos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	130	73,2	73,2	73,2
	1,00	47	26,8	26,8	100,0
	Total	177	100,0	100,0	

→ TABLA 8. Pregunta 16.

1. Advertencia por escrito o sanción a uno o varios trabajadores

Advertencia				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válidos	,00	148	83,7	83,7
	1,00	29	16,3	100,0
	Total	177	100,0	100,0

2. Paros o movilizaciones de los trabajadores

Paros				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válidos	,00	175	98,7	98,7
	1,00	2	1,3	100,0
	Total	177	100,0	100,0

3. Propuestas de sanción por parte de la Inspección de Trabajo

Prop.sanción				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
			válido	acumulado
Válidos	,00	159	89,9	89,9
	1,00	18	10,1	100,0
	Total	177	100,0	100,0

Comunicación vertical ascendente en materia preventiva en la empresa

4. Imputación a algún directivo o mando intermedio en un acto judicial

Imputación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	174	98,2	98,2	98,2
	1,00	3	1,8	1,8	100,0
	Total	177	100,0	100,0	

5. Recargo en las prestaciones a los trabajadores accidentados o enfermos, por parte de la Seguridad Social

Recargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	,00	169	95,4	95,4	95,4
	1,00	8	4,6	4,6	100,0
	Total	177	100,0	100,0	

