

¿QUIÉN TEME AL DELEGADO DE PREVENCIÓN ...?

La figura del delegado de prevención representa el mecanismo legal, y legitimado por elección, de la participación de los trabajadores en la empresa en materia preventiva.

¿Por qué entonces no se eligen en Baleares todos los que cabría esperar?

Una primera razón es el mecanismo de nombramiento a partir de elecciones sindicales previas, ... donde estas pueden realizarse y donde hay candidatos.



La implantación de los sindicatos no es total, ni mucho menos, y la tarea preventiva especializada, además de la de delegado sindical, ofrece pocos atractivos y muchas complicaciones por lo que no siempre hay voluntarios, ni resultan designados los más adecuados.

¿Hay que estar sindicado para ser delegado de prevención?

En la mayoría de los casos sí, pero siempre pueden presentarse candidaturas independientes y, en los numerosos centros de trabajo donde no existen trabajadores con la antigüedad suficiente para ser electores y elegibles a representantes del personal, los trabajadores podrán nombrar por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias del delegado de prevención sin ser delegado sindical.

Además, a través de la negociación colectiva se pueden establecer otros sistemas de designación de estos delegados, siempre que se garantice su nominación por los trabajadores claro.

También pueden crearse órganos específicos que asuman sus competencias generales respecto del conjunto de centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o acuerdo, así ha surgido en construcción la figura del delegado sectorial y en algunas grandes obras públicas, órganos específicos pactados con los sindicatos.

Cabe, por tanto, la posibilidad de que un delegado de prevención sea elegido sin intervención de ningún sindicato y que en el seno de su empresa reciba la formación necesaria y suficiente que la ley indica, y que, con el asesoramiento del servicio de prevención a que tiene derecho, ejerza sus funciones con relativa competencia, de hecho hay ejemplos.

A la larga, sin embargo, estos trabajadores excepcionales –por su rareza– acaban acercándose, con más o menos precauciones a los sindicatos, en busca de información, asesoramiento y respaldo legal.

¿Es esto negativo?. ¡ En absoluto ¡. Con todas las reservas que los sindicalistas puedan merecer en algunos sentidos, los sindicatos son un elemento de estabilidad del sistema, hasta el punto de que es difícil distinguirlos de determinados organismos autónomos de la administración en su estilo y procedimientos.

Saber moverse convenientemente en estos ámbitos desde ambos ángulos: el empresarial y el laboral es imprescindible para cualquier empresa que quiera tomar sus propias decisiones y avanzar, no sólo sobrevivir en los flujos y reflujos de los ciclos económicos al amparo de las volubles deidades económicas y políticas.

Una segunda razón de la escasez de delegados es el talante paternalista y familiar de la organización de muchas pequeñas y medianas empresas y de la rapidez de su aparición y desaparición.

Este paternalismo lleva en algunos casos a que el empresario, o un hijo con estudios, se erija en representante de "sus" trabajadores con el silencio aparentemente consentidor de estos, frente a ingerencias externas no deseadas.

La responsabilidad, profesionalidad y compromiso que se exige de los trabajadores no es compatible, a la larga, con la tutela y control "indulgente" del empresario.

En ningún caso las leyes actuales permiten que el empresario represente a los trabajadores, ni ante sí mismo ni ante las administraciones públicas que en ocasiones se ven como un enemigo común.

Es práctica más habitual, y formalmente correcta, postular para el puesto a un trabajador de confianza: encargado, jefe de mantenimiento, administrativo, etc., que, incluso desde una candidatura sindical, sea el delegado de personal, de prevención, y si se tercia trabajador designado.

Cualquiera que resulte la combinación existente en nuestra empresa, siempre debemos tener presente que el objetivo final es garantizar, dentro de la ley, la seguridad y la salud de los trabajadores en empresas estables y competitivas, por ese orden.

José M^a Castañares Gandía.

jmcpri@tiscali.es

Economía de Mallorca nº 56 (Última Hora)

Publicado el 31 de Julio de 2003