

Voy a dividir la presentación en 3 partes. La primera para explicar cual es la situación actual en Europa sobre el tema de delegados de prevención. La segunda parte tratará del papel y del impacto de los delegados de prevención en la prevención. Les presentaré algunas experiencias que hemos tenido, algunas buenas otras menos buenas. Finalmente hablaré de la relación entre los delegados de prevención y las organizaciones sindicales.

Estoy hablando de la situación en Europa en general. Pueden imaginar que hay situaciones muy diversas. No pasa lo mismo en Noruega, en Portugal, en Grecia, etc. Estoy haciendo una presentación sintética, muy simplificada porque no se puede entrar en todos los matices. Está claro que hay mucha diferencia entre países y también entre sectores.

? Qué sabemos de los delegados de prevención en Europa? No tenemos estadísticas y ya esto en si es algo interesante. A veces los sindicatos mismos no saben exactamente cuantos delegados tienen. Está seguro que hay más de un millón de delegados de prevención en Europa. Es la forma más común de representación sindical en muchos países, es decir, si hay una empresa en donde hay al menos una forma de organización, generalmente la hace el delegado de prevención. En las pymes, muchas veces la presencia de un sindicato empieza con los delegados de prevención. La explicación es que los trabajadores creen en la necesidad de un sindicato para plantear los temas de salud laboral, tal vez más que para otros temas.

Existe una diversidad muy grande entre las situaciones nacionales como se pueden imaginar fácilmente. Hay una carencia de estadísticas y eso en sí mismo es ya un dato político. Es muy interesante ver que aun un país que tiene sistemas de estadísticas muy desarrollados como Suecia no tiene estadísticas sobre los delegados de prevención. Significa que en las políticas públicas de prevención lo que prevalece es una visión estrechamente técnica, que niega a la dinámica social de la prevención. Tal visión constituye un freno para la prevención. Todos los días podemos ver que con el nivel actual de conocimiento que tenemos se podría hacer mucho mas, es decir que el obstáculo a la prevención no es principalmente un obstáculo en el saber técnico, mas que todo un obstáculo social. Sabemos se podría hacer diez veces mas y no se hace porque en las empresas lógicamente la patronal no quiere hacerlo, porque las autoridades publicas no tienen la voluntad de imponer a la patronal hacer lo que tendría que hacer. Hay un descuido muy fuerte hacia la dinámica social de la prevención y por ello las autoridades públicas tratan el tema de delegados de prevención como un tema menor.

Hay que destacar un obstáculo común en todos los países de Europa y seguramente también en América Latina que es la dimensión de la empresa, eso es un factor muy crítico, muy determinante. En empresas de una cierta dimensión puede ser 50, 100, 200 trabajadores dependiendo de los países habrá delegados de prevención casi siempre y en empresas pequeñas y microempresas no habrá delegados de prevención. Esto es un problema que plantea otro. Hemos visto en la película la importancia de la tercerización de actividades peligrosas. Muchas veces, las empresas subcontratadas no tienen delegados de prevención. En algunos países se trata de resolver el problema con los delegados territoriales de prevención. Eso es una iniciativa muy importante que ha tenido éxito más que todo en Suecia y luego en España. En este caso, para las empresas pequeñas donde no hay delegados de prevención, el un sindicato logra designar delegados territoriales que son delegados de una empresa del sector en una zona determinada pero que tienen la competencia de cubrir todas las empresas del mismo

sector de la misma zona, por ejemplo la madera en una región determinada de Suecia va a ser cubierta por delegados territoriales que tienen acceso a todas las empresas del sector. Es algo que funciona muy bien en algunos países para el sector de la construcción, por ser un sector muy difícil con muchísimas microempresas. Mañana la compañera de Comisiones Obreras, María, seguramente podrá dar más detalles.

Uno de los obstáculos que impiden tener delegados en las pymes son las legislaciones que imponen condiciones demasiado altas. En Alemania, Suecia hay una forma de representación con 5 trabajadores, en Francia hay que esperar 50 trabajadores para tener el derecho a una forma de representación. Es un factor pero no la única explicación. Aún cuando existen las condiciones impuestas por la legislación no vamos a tener automáticamente delegados en las empresas. Tenemos el derecho pero aun en las empresas donde se podrían conseguir delegados de prevención, no hay necesariamente sindicalización y entonces quien se va hacer cargo del trabajo del delegado de prevención.

Existen modalidades de organización muy variables. No hay un modelo único en toda Europa. En algunos países lo que sigue siendo el centro de toda forma de representación es el comité de empresas o algo parecido, los nombres pueden variar de un país para otro. No existe un órgano específico en salud laboral.

Es un modelo que ahora tiene menos influencia que en el pasado. En dos países donde antes había este modelo de representación única que son Italia y España, ahora se ha creado la figura de delegados específicos de prevención al lado de los comités de empresas o los delegados sindicales.

En algunos países las legislaciones plantean la posibilidad de nombrar o elegir delegados de prevención que no son miembros de los sindicatos. Pero en la práctica los delegados en su inmensa mayoría son sindicalistas aun en los países en donde podrán no serlo. Eso significa que la conciencia del papel central del sindicato en la salud laboral es algo muy fuerte. Se sabe que un delegado que no pertenece a un sindicato es un delegado débil, un delegado que puede tener muy buena voluntad pero que si no tiene el apoyo político y técnico del sindicato es una persona que como máximo podría llegar a ser un técnico de prevención con buenos sentimientos pero no será un delegado de prevención con la función de organizador colectivo que para mí es la función principal.

Finalmente existen delegados de prevención sin comité de seguridad e higiene. En la práctica yo diría que no son tantas las diferencias porque, en este caso, el delegado de prevención tiene reuniones periódicas con el empresario, con los técnicos de prevención en la empresa entonces de hecho funciona algo parecido a un comité de seguridad e higiene, aun si no tiene el nombre. Por ejemplo, en algunos países hay delegados de prevención ya con 5 trabajadores, pero se necesitan 50 para que sea un comité de seguridad e higiene. Para mí no es una diferencia tan importante en la práctica.

Un problema mucho más serio es la cantidad de trabajadores excluidos. Les voy a presentar datos de España de la encuesta de condiciones de trabajo del año 2007. Puse entre paréntesis los datos de 1999 porque se ve que en España hubo realmente un avance. Si vemos el dato de todas las empresas con al menos 6 trabajadores antes 42 % de trabajadores tenían delegados de prevención ahora son 54%, es decir, es un progreso significativo 12 % en 10 años. En las pequeñas empresas y hasta al 50 trabajadores, la cantidad de trabajadores excluidos representa más de la mitad. Si tomamos las empresas de más de 500, 84 % de los trabajadores tienen delegados. Quiere decir que el 16 % de trabajadores en este tipo de empresa no tienen delegados de prevención. Es algo inquietante.

España no está entre los peores. En Portugal por ejemplo, prácticamente no hay delegados de prevención, tal vez es uno de los países más atrasados de Europa; son

menos de 500 empresas las que tienen delegados de prevención. En Letonia cerca del 20 % de los trabajadores tienen delegados de prevención, que es muy poco también. Austria no tanto más. En el caso de Bulgaria estamos con el 50 %. En Reino Unido entre el 40 y 45 % de los trabajadores están cubiertos. En Irlanda únicamente el 16 % de las empresas, no es tanto.

Se puede suponer que tenemos un sistema de prevención en el cual al menos el 50 % de los trabajadores europeos no tienen delegados de prevención, aunque no es una evaluación sistemática la que tengo. Por una razón o por la otra, porque están en empresas pequeñas o porque no hay representación sindical o porque tienen contratos precarios que no les dan la posibilidad de elegir a los delegados de prevención en una empresa.

¿Cuál es el impacto de la representación? Se gastan millones y millones de euros cada año en investigaciones sobre salud laboral pero no se gasta prácticamente dinero en estudiar el impacto de los delegados de prevención. Podemos hablar de cualquier tema, el stress, los agentes químicos, los problemas de accidentes, etc., etc. Hay presupuestos para estudiar los problemas de prevención relacionados con los distintos riesgos. Hay muy poco presupuesto para estudiar la dinámica social en la prevención. Hay realmente una ignorancia mantenida y creada por los organismos oficiales de prevención. Hace unos años nosotros empezamos un proyecto de investigación sobre los factores de eficacia de los delegados de prevención. Un director de investigaciones en un instituto nacional de uno de los países europeos, un instituto que tiene una buena reputación, me comentó *“Este es un tema para los sociólogos del trabajo, eso no tiene nada que ver con la prevención y no tiene nada que ver con la salud laboral”* -

Esto es muy significativo de la actitud de muchos técnicos, muchos científicos. Pueden ser buenísimos para estudiar el efecto de un agente químico sobre el cuerpo humano pero cuando se trata de la dinámica social hay como un miedo, “esto ya no es prevención, no es ciencia, es política, es acción social y es un terreno ya más peligroso”. Pero sí, los pocos datos científicos dan todos en la misma dirección. Donde hay delegados de prevención la calidad de la prevención tiende a ser mejor; es menos burocrática, menos una actividad puramente formal de la empresa para cumplir con la ley y tiene más una relación con los problemas reales en el trabajo. Hace poco estaba trabajando en un informe sobre riesgos reproductivos. Tuve contactos con compañeros del sindicato de trabajadores de los hospitales de Italia. Ellos hicieron una encuesta en una región determinada de Italia sobre la actividad de los delegados de prevención. En los hospitales en donde hay delegados de prevención había un plan de acción sobre riesgos reproductivos, casi siempre. Donde no había delegados de prevención los riesgos reproductivos prácticamente no se trataban, se trataban de accidentes, enfermedades contagiosas, etc,etc , pero no se trataban los riesgos reproductivos. Eso significa que en general el delegado de prevención es quien pone sobre la mesa el aspecto que la patronal no quiere ver, el aspecto en las condiciones de trabajo más invisible o que se quiere mantener como invisible. El riesgo reproductivo no tiene ningún impacto económico directo sobre la empresa. En la práctica plantea un problema muy serio para los hombres y las mujeres si quieren tener hijos. Pues el riesgo reproductivo ha sido tratado donde hay delegados de prevención.

También lo que nosotros utilizamos mucho en Europa es un instrumento: Que se haga la evaluación de riesgos. Puede parecer algo muy técnico y a veces lo es desgraciadamente. De hecho la evaluación de riesgos es un momento muy importante en la actividad sindical, cuando hay delegados de prevención porque precisamente es el momento de la discusión para decir que no hay una visión única sobre los riesgos del trabajo. Hay necesariamente tres visiones que tienen que confrontarse, la de la patronal,

la de los técnicos y la de los trabajadores. La evaluación de los riesgos puede ser el momento de una elaboración colectiva con los trabajadores, de su visión del trabajo, del impacto del trabajo sobre la salud y eso es algo muy importante.

Varias encuestas, entre otras en Francia indican que cuando hubo participación en la evaluación de riesgos, generalmente esa tiene como consecuencia un plan de prevención. Al revés, cuando no hubo participación de delegados de prevención en la evaluación de riesgos, es tiende a ser un pedazo de papel, sin influencia alguna sobre la realidad de las condiciones de trabajo.

Recuerdo un caso en el norte de Italia. Una empresa había hecho una evaluación de riesgos enciclopédica, una cosa magnífica desde el punto de vista teórico. Habían pagado expertos para escribir un libro entero sobre la evaluación de riesgos, pero luego no se tocaba la realidad de la empresa. Llegaron los delegados y dijeron *“a nosotros no nos interesa tanto, aun con una evaluación más primitiva, mucho más sencilla que tal vez olvida alguno de los riesgos, pero lo importante es que se defina un plan de prevención directamente después. La evaluación enciclopedia de los expertos no nos interesa, si no tiene consecuencias en la mejora de las condiciones de trabajo”*.

Uno de los indicadores mas claros de la eficacia de los delegados de prevención es que a veces realizan evaluaciones mas modestas, mas chiquitas, menos “científicas”, porque se basan en una encuesta a veces un poco rápida, etc. pero se toman decisiones, se lleva a cabo un plan de prevención, un plan negociado con los delegados para saber cuales son las prioridades y como se va a hacer para mejorar las condiciones de trabajo.

Claro, el delegado de prevención es un factor muy importante pero eso no significa que sea un factor milagroso. Su presencia en si mismo no garantiza que haya prevención, es una precondition. Como sindicato nos interesa entender los obstáculos porque si actuamos sobre los obstáculos actuamos sobre la calidad de la prevención.

Vale la pena concentrar los esfuerzos en resolver los obstáculos a la actividad de los delegados porque se sabe que luego habrá resultados también a nivel de la prevención en las empresas.

Tocamos aquí una discusión importante en el sindicato. El sindicato tiene siempre un papel un poco ambiguo cuando se trata de prevención. Por una parte, está negociando con la patronal las condiciones de la explotación de los trabajadores y lo tiene que hacer, tiene que discutir de los salarios, de los niveles de empleo, de muchos otros factores. Por otra parte, el sindicato es también un proyecto de otra sociedad. Otra sociedad no quiere decir que sea únicamente un planteo político es también otra organización del trabajo, radicalmente diferente de la organización actual del trabajo. Existe una tensión permanente. Recuerdo una reunión con compañeros de un comité de una empresa de la química en donde dijeron *“nosotros hemos planteado una serie de modificaciones, la patronal está amenazando con el cierre de la empresa trasladando la producción a otro país, entonces hubo que negociar”* y en una negociación hay cosas que se pueden ganar y otras que se pueden perder. Eso es algo inherente a la función del sindicato. El punto importante es mantener el principio de que nosotros no estamos negociando sobre riesgos aceptables. Para nosotros ningún riesgo es aceptable, estamos negociando sobre una lista de prioridades, eso si, a veces en una empresa en donde hay 10 riesgos, hay que establecer una lista de prioridades porque sabemos que no tenemos la capacidad, desgraciadamente, de cambiar todo en poco tiempo. Esto es un factor de tensión. Por ello, es muy importante cuando haya cualquier tipo de negociación, que sea una negociación democrática, con los mismos trabajadores y delegados de prevención. Esto a veces nos plantea un problema, porque las estructuras sindicales no siempre los que negocian tienen experiencia en salud laboral. A veces se negocia sin pensar en la salud laboral. Luego vienen los delegados de prevención y ven que hubo un error que

había que negociar otra cosa, porque el resultado desde el punto de vista de la salud laboral no es aceptable. Esto plantea un problema a la estructura sindical: cómo incorporar la experiencia de los delegados de prevención a todos los niveles de la estructura sindical, donde los delegados no solo sean los “mini técnicos que saben algo de salud laboral” sino que sean el “ojo del sindicato” desde la perspectiva de la salud laboral en la negociación colectiva y el trabajo sindical

Sigue siendo para nosotros muy importante la experiencia de los años 70, es algo que compartimos con los sindicatos de aquí, en América Latina, sabemos que las condiciones han cambiado, que la organización del trabajo no es la misma, pero yo creo que los principios básicos, siguen siendo válidos. A veces hay que rescatar dicha experiencia de “modelo obrero”, incluso en los sindicatos. Se produjeron en los finales de los años 70 y comienzos de los 80 muchas movilizaciones por la salud laboral. Después se perdió parte de la movilización. Suele haber en los sindicatos un problema con la memoria, con la transmisión de experiencia de una generación para otra. La experiencia de los años setenta, sigue dando un impulso a las nuevas generaciones de delegados de prevención. El caso de España es un caso muy interesante porque es uno de los países con las experiencias más dinámicas de intervención de los delegados de prevención. Se ha logrado rescatar una parte importante de la experiencia del Modelo Obrero, que en España llega un poquito más tarde que en Italia. El modelo obrero en España nace con la transición política a mediados de los años 70.

Otro punto que quisiera destacar es el papel de la subjetividad. Vemos, día a día, que la patronal no niega todos los riesgos, reconoce que hay riesgos en el trabajo pero lo hace de manera muy selectiva y quiere mantenerse en una posición de poder. La patronal sería quien puede establecer si un riesgo existe, es real o no. Cuando planteamos la cuestión del estrés, dicen “*bueno... no es algo científico*”. Si queremos prevenir los efectos de los riesgos químicos a largo plazo “*es poco científico!*”, etc. Y aquí se ve la importancia del papel de la subjetividad en dos sentidos: Uno, para conocer la realidad, sin hablar con los trabajadores y concentrar colectivamente su conocimiento sobre el trabajo no se puede hacer mucho. Dos, también es importante para crear una correlación de fuerza. Según la organización tradicional del trabajo, a los trabajadores los consideran “tontos” que no saben nada sobre la organización del trabajo y luego están los técnicos, los superiores, la jerarquía que dicen lo que hay que hacer. Y desde la salud laboral lo que decimos es lo opuesto, es decir: los técnicos son más ignorantes muchas veces que los trabajadores, saben también algunas cosas, no se trata de despreciar el saber de los técnicos, pero hay cosas que no saben, a veces porqué no las pueden saber, otras veces porqué no las quieren saber. Y los trabajadores sí, saben cosas importantes, pero las saben bajo algunas condiciones. Bajo la condición de una elaboración colectiva. No son siempre conocimientos que surgen directamente de la experiencia individual. Se trata de impulsar un proceso no solo de conquista del conocimiento, sino de la dignidad. Por eso es importante revertir ese supuesto valor superior del conocimiento puesto en los que mandan. Por eso para nosotros sigue siendo una referencia el modelo obrero italiano, que luego se convirtió en un modelo obrero internacional porque fue desarrollado en muchos países. También acá en Argentina en los años 70 se produjo una experiencia parecida aplastada desgraciadamente por la dictadura militar.

Partimos del modelo obrero italiano pero hay que reconocer que surgieron dificultades. No podemos decir que hay una continuidad perfecta entre la lucha de los 70 y la

situación actual. También hay elementos de retrocesos, de ruptura, que hay que tomar en cuenta. Yo creo que en general se perdió la batalla para el control de las transformaciones tecnológicas. Esto había sido una prioridad muy importante para el movimiento sindical de los años 70, se perdió por muchas razones que no desarrollaremos ahora. Las transformaciones tecnológicas, han sido impulsadas y diseñadas por la patronal con sus intereses. La idea de los 70 de que los trabajadores tenían que controlar las transformaciones de las empresas, sigue siendo válida pero hubo un retroceso muy fuerte. Por ejemplo cuando se habla con compañeros sobre los procesos de trabajo de diferentes sectores, metal, textil, la química vemos que la capacidad de los colectivos de entender lo que pasa en la producción, es una capacidad inferior a la que tenían esos mismos colectivos en los años 70. La desocupación ha jugado un rol importante. Esto es importante no para aceptarlo sino para reconocerlo. Luego están los retrocesos políticos obvios. La elección de Berlusconi es un símbolo y no es un caso exclusivamente italiano, es la punta más visible. Tenemos el caso de Blair en Inglaterra.

En los años 80/90 tuvimos mucho desempleo. El desempleo ha disminuido pero ahora está la precarización. Mucha gente que trabaja lo hace en condiciones muy precarias. Esto es un factor de presión permanente sobre los trabajadores precarios. Es obvio, un trabajador de una agencia de trabajo temporal aún si tiene los mismos derechos que podría exigir de la patronal, tiene miedo porque quiere prolongar el contrato, etc. etc. Pero la precarización también tiene un impacto sobre los trabajadores estables por dos razones, una razón es el miedo a pasar a condiciones de menor estabilidad, pero también está el factor, yo diría de parálisis moral. Algunos dicen; *“sí, sí sería muy bueno reivindicar estas cosas, pero con tanta precarización en la sociedad...”*, como que no están seguros si se justifica moralmente seguir luchando para mejorar su situación que es relativamente mejor cuando hay situaciones mucho peores. Yo creo que lo que hay que hacer como siempre, es partir de esa correlación de fuerzas, no estamos en una situación ideal, lo sabemos. En el trabajo del delegado de prevención el punto importante es partir de las condiciones de trabajo real, medir su impacto sobre la salud, definir algunas prioridades de acción. Eso nos lleva a dos cosas: Por una parte hay mejoras inmediatas posibles, hay luchas que se puede hacer para mejorar un punto determinado. El otro punto importante es identificar los determinantes sociales, en algunos casos sabemos que no podemos de la noche a la mañana mejorarlo todo, pero podemos sí hacer campaña, por ejemplo, contra el trabajo precario. En el caso de los sindicatos de España, hicieron un póster que como el etiquetado de los cigarrillos que dice “el fumar es perjudicial para la salud”, y ellos pusieron “el trabajo precario es peligroso para la salud”, con la misma presentación gráfica.

Estas campañas son muy importantes, en algunos casos se sabe que no tenemos la capacidad de lograr mucho en la prevención porque sabemos que son situaciones muy deterioradas. En esos casos hay que hacer de ello un tema político, porque hay un debate social que cabe abrir en la sociedad.

Solemos decir en el trabajo con los delegados de prevención, que es inseparable conocer y actuar, no lo vemos como dos tiempos, ***es un solo movimiento donde se conoce porque se lucha y se lucha porque se conoce***, siendo una cuestión de acumulación permanente, se conoce un poco más porque se lucha y luego se lucha mejor porque se conocen más los temas y nos permiten ir caminando poco a poco.

Desde hace años hemos definido tres etapas que van del sufrimiento individual a la acción colectiva: 1) Hacer visible lo invisible desde experiencias individuales atomizadas hacia una visión colectiva. (eso fundamentalmente por la encuesta entre los trabajadores, que es la herramienta más importante) 2) Identificar las causas en la

organización del trabajo 3) Pasar de la evaluación a la acción colectiva. Por ejemplo en muchos colectivos hay quejas individuales que ni siquiera se relacionan directamente con el trabajo, trabajadores que tienen insomnio, que tienen problemas de alcoholismo, hay un cierto malestar ante la situación pero no siempre existe la conciencia que esto tiene que ver con el trabajo. La gente tiene diferentes comportamientos ante el sufrimiento, eso es la dimensión individual del sufrimiento pero la causa es colectiva y el proceso de cambio también es colectivo. Es muy importante darle visibilidad a la parte más oscura del trabajo y luego formular una estrategia colectiva tomando en cuenta que los colectivos no son siempre homogéneos. Cuentan con hombres y mujeres, nacionales e inmigrantes, etc. Es un proceso difícil en el cual hay que liberar la energía de los trabajadores involucrados y con ellos definir las prioridades. Es fundamental que aquellos que tienen menos voz en el sindicato, no sean sacrificados. Tuvimos una experiencia en unos hospitales. La pregunta era “cómo saber si los delegados estaban trabajando bien”. Alguien propuso una idea que a mí me gustó mucho: Ver si en el listado de prioridades estaba reflejando las necesidades de los trabajadores de limpieza. Por ser un elemento sencillo no es menos importante. Evitar que sean siempre los mismos los sacrificados al marcar las prioridades y ver que los sectores menos organizados estén en esa lista, porque suelen ser los que más problemas tienen.

Otro tema importante es como salir hacia la sociedad. En muchos casos a nivel de la empresa no podemos resolver los problemas, por la relación de fuerza, la situación misma de las empresas, etc. Es importante generar un debate colectivo sobre los temas de salud laboral, un debate político social. El 28 de Abril, es una oportunidad para decir no es solo un problema en las empresas, es verdaderamente un problema de la sociedad, es un problema de salud pública. En Europa tenemos una situación un poco extraña: Si tomamos los indicadores de salud pública en general la situación de mortalidad, morbilidad, etc. mejora, pero las desigualdades aumentan también. Tenemos situaciones en las que en general, hay una mejora en salud pública pero al mismo con más desigualdades sociales que hace 20 años. Las condiciones de trabajo contribuyen mucho, en temas como el cáncer o las enfermedades cardiovasculares. Sabemos que existe una correlación muy fuerte entre las exposiciones en el trabajo y los problemas de salud. Además está la situación en el mercado laboral. La precarización genera problemas de salud, no solamente por las exposiciones a factores materiales, sino por el elemento de incertidumbre sobre los proyectos de vida. Esto sucede mucho en los jóvenes trabajadores que nunca tuvieron otra experiencia que no fuera de precariedad laboral. En esos colectivos de trabajadores existe una situación de salud muy deteriorada, parcialmente por las exposiciones a riesgos laborales, pero también por una suerte de precarización existencial que corroe cualquier proyecto de vida.

Otro tema es el de las alianzas, nosotros hemos tenido una experiencia muy interesante sobre el tema de REACH, que es una reglamentación nueva sobre productos químicos. El tema fundamental era que no queremos utilizar productos químicos de los cuales no conocemos los riesgos. De las 100.000 sustancias que se usan actualmente en Europa, solo tenemos datos sobre un 5% de las sustancias. De algunas sabemos que son muy peligrosas pero de otras no sabemos nada, podemos solo sospechar que son peligrosas. En el caso de REACH hubo una ofensiva muy fuerte por parte de la industria química que es potente en Europa como en el resto del mundo, y de muchos gobiernos, como el de Estados Unidos. Había también vacilaciones en nuestras filas. Muchos compañeros de los sindicatos químicos se alinearon con la industria diciendo que era una amenaza sobre el empleo. Se generó una situación muy extraña. Cuando se iba a una reunión en Europa se nos decía “REACH va a costar mucho desempleo en Europa porque las

industrias se van a ir a otros países”. Pero cuando se iba a otros países fuera de Europa, nos decían REACH en un proyecto proteccionista, para impedir la exportación de productos a Europa, entonces van a perder puestos de trabajo en Argentina o China. La capacidad de propaganda de la industria química es algo conocido. Agitaban toda clase de argumentos contradictorios. Si en el caso de REACH conocimos dificultades internas también construimos muchas oportunidades de alianzas: Con organizaciones ecologistas, feministas, y otras que se movilizan por problemas de salud pública. Al final el balance global fue positivo. Forjamos alianzas nuevas, donde cambió la visión que los otros tenían de un movimiento sindical que solo se preocupaba por el empleo. Esa visión se modificó porque vieron que en el caso de REACH mantuvimos una línea muy firme, sobre la necesidad de una reglamentación de los productos químicos y la eliminación de los más peligrosos.

También la defensa del sector público es un elemento muy importante porque sabemos que para los trabajadores de la salud o de la enseñanza, por ejemplo, sin la defensa del sector público es inútil hablar de salud laboral.

Luego habría que discutir de los problemas internos para las organizaciones sindicales. A veces tenemos compañeros que negocian muy bien, pero no tienen mucho interés en los temas de salud laboral. Una experiencia positiva es lograr imponer a los negociadores pasar dos o tres días encerrados con los delegados en prevención para discutir sobre algunas de las consecuencias de algunos de los convenios sobre la realidad de la salud laboral. A veces salen diciendo “*yo no me daba cuenta*”, era medio espantoso porque los delegados venían y decían, “*eso no se puede aceptar*”. Muchas veces eran convenios donde se pactaba flexibilidad contra algunas ventajas. Los negociadores venían muy orgullosos a contar las ventajas y los delegados contestaban “*sí, pero esa poca flexibilidad nos cuesta mucho, ustedes vienen muy orgullosos pero no sabemos si el balance final es tan positivo*”.

Una meta importante es consolidar la capacidad del sindicato de general redes de prevención entre los delegados. Un delegado aislado, más allá de su buena voluntad, es un delegado débil. Por eso la construcción de esas redes es fundamental.

Hay empresas donde por varias razones se puede hacer mucho y otras donde no se puede hacer nada. La salida se puede encontrar combinando la experiencia de varias empresas. Tomemos el caso de las sustancias peligrosas en la construcción. En pocas empresas se hace la sustitución de productos. Una vez que se consigue aunque sea en una sola empresa, si existe esa red, se puede difundir la experiencia en las demás empresas. Eso permite ganar mucho tiempo. Si hay que hacer el mismo trabajo de negociación y discusión empresa por empresa es una tarea sin fin. La transmisión de información por una red sindical da a los delegados mucha credibilidad. Tuvimos ejemplos donde ellos demostraban saber más que el empresario. Llegaban con la información de que en tal empresa se había cambiado el proceso y el empresario se quedaba sorprendido.

Otro tema importante es la autonomía. Los delegados de prevención no son técnicos de la empresa. A veces fallamos y los delegados se vuelven técnicos. Eso indica que cometimos un error en la estrategia sindical. Es importante establecer los roles, que son diferentes. Otra tarea que no hay que olvidar es la presencia en el territorio, la capacidad de sacar la gente a la calle, demostrando que no son temas privados de la empresa, que no es un mundo aparte, que es parte de la sociedad.

Finalmente quisiera decir algo de la dimensión internacional de nuestra actividad. Europa tiene multinacionales que explotan a los trabajadores fuera de Europa. Construir la solidaridad internacional es muy importante. Eso explica por ejemplo porque consideramos muy importante la campaña para la prohibición del amianto en el mundo. Muchas de las empresas europeas que dejaron de producir con amianto en Europa siguen produciendo con amianto en otras partes del mundo. Es el caso del grupo Eternit que abandonó el amianto en Europa pero en Perú, India y Brasil sigue trabajando con amianto. Esto nos plantea una responsabilidad como sindicato. Tenemos que crear relaciones de solidaridad con los trabajadores de otras partes del mundo, porque les imponen condiciones mucho peores que las que imponen en Europa. Ya hablé demasiado. Ahora les quisiera escuchar.