



Nº 52. La vigilancia de la salud



Esta publicación está editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y su principal objetivo es divulgar contenidos prácticos sobre prevención de riesgos laborales. Nuestro público de referencia es el profesorado de Formación Profesional pero estamos encantados de que otros destinatarios utilicen la publicación con finalidades preventivistas.



La satisfacción laboral va relacionada con la capacidad de innovación

Edmund Phelps es profesor de economía en la Universidad de Columbia y le fue concedido el Premio Nobel de dicha materia en 2006. Nos interesa en este momento por una entrevista concedida al periódico Le Monde el domingo 25 de febrero de 2007. Interesa particularmente no por sus apreciaciones económicas sobre la Europa actual en comparación con Estados Unidos (que, por supuesto, son muy interesantes), sino por las reflexiones que hace sobre el mundo del trabajo que, si bien no hacen referencia directa a la seguridad y salud laboral, dan pie claramente a que puedan deducirse un montón de reflexiones sumamente atractivas para nuestro campo del conocimiento. La palabra clave utilizada por Phelps para definir el “fracaso” laboral europeo es la “insatisfacción”. Para el autor el trabajo es la actividad humana principal, esencial, para la integración social. El trabajo es la fuente de la estimulación mental de los individuos, el mecanismo idóneo para realizar su potencial como humano y para expresar su talento.

Estamos convencidos de ello. No obstante, puede que (con razón) hallemos ciertas diferencias culturales entre un continente y otro en el momento de emitir tales aseveraciones. A pesar de que cuando Phelps “hace filosofía” en torno al trabajo y la satisfacción del mismo, lo hace a partir de autores y movimientos fundamentalmente europeos (la *bonne vie*, Aristóteles, Cellini y el Renacimiento, el barroco y el Siglo de las Luces), es evidente que no deja de actuar como un economista norteamericano. El concepto “trabajo” en uno y otro continente son claramente diversos. No se trata de hacer ahora disquisiciones histórico/filosóficas sobre el trabajo entendido a partir de esquemas culturales de la Europa “imperial” (catolicismo, castigo, amos y servidores, latifundios, privilegios del señor, etc.) versus la Europa (o su exportación americana) “moderna y combativa” (protestantismo, trabajo entregado a Dios, “hacerse a uno mismo”, democracia, etc.). Esas posibles disquisiciones nos llevarían muy lejos y, en un momento u otro deberemos entrar en ellas para el estudio de la famosa “cultura de prevención”.

En todo caso, es importante notar que nos hallamos ante dos concepciones diferentes del trabajo, de la vida y, en consecuencia, de la salud. La satisfacción laboral (al margen de condicionantes económicos y sociales que obligan a aceptaciones laborales producto de la explotación) es evidente que puede ser el motor de nuestras vidas, siempre que las variables culturales que intervienen en la apreciación sean las adecuadas. Cuando el Premio Nóbel dice que según los datos recogidos por la Universidad de Michigan, la satisfacción en el trabajo es bastante baja en Francia comparada con la que puede observarse en Estados Unidos, Canadá o el Reino Unido, es evidente que está hablando en términos “culturales” y que eso debe ser tenido en cuenta. Desgraciadamente, la “satisfacción” (laboral o no) no puede universalizarse como si fueran kilos de garbanzos. Existe una satisfacción cultural que matiza lo dicho.

Bien es cierto que dicha satisfacción podría, en el caso de un tipo específico de cultura, provenir de la capacidad humana por esforzarse cada vez más en el trabajo, por producir más, por competir, por innovar, etc. Es curioso el párrafo de la entrevista en el cual Phelps se muestra admirado de que un alemán pueda sentirse más orgulloso de disfrutar de una fortuna por una herencia que por su propio trabajo. Sería interesante recordarle lo que implica culturalmente la “herencia” en la “vieja Europa” (y en la moderna), en tanto es muestra de solera, de tradición, de clase, de historia, del “caballero” frente al advenedizo laborante. Si quien se hace a sí mismo es paradigmático en Estados Unidos o en la cultura del “trabajo enriquecedor” está claro que no lo es en todo sitio y lugar.



Personalmente, que no puedo negar cierta simpatía por el hecho de la “autorrealización” laboral, me es muy grato citar cuando se presentan estos dilemas la clásica diferenciación de Alain Touraine entre trabajo y acción, suponiendo que el primero es una acción de venta de esfuerzo (del tipo que sea) a cambio de dinero y el segundo, la capacidad de modificar el entorno y la persona a través de realizaciones materiales o intelectuales que no son “mercantilizables”.

No deja de ser curiosa la pequeña contradicción en la que se halla nuestro autor cuando cita en varias ocasiones a Henri Bergson y a su élan vital (que, a pesar de pertenecer ya a la terminología filosófica y, en consecuencia, ser prácticamente intraducible, supondría el “entusiasmo por vivir”), entendiendo que para Bergson eso supone la capacidad para el conocimiento, el entusiasmo por la conquista del saber y el dominio del escaso tiempo del que dispone el hombre para conseguirlo. Nada más ajeno que dedicar el tiempo a “trabajar” (valga la expresión absolutamente materialista de la palabra en este momento). Ello se traduce en una nueva admiración de nuestro autor cuando asegura que en la actualidad es más frecuente hallar satisfacciones fuera del lugar de trabajo y que esto es malo.

Lo cierto es que, al margen de la imprescindible consideración de los términos trabajo y cultura como integrantes inseparables uno del otro, Phelps tiene razón cuando asegura que la satisfacción laboral es muy importante y que va relacionada con la capacidad de innovación, de cambio, de esfuerzo y que es difícil hallar dichas evidencias en el desarrollo institucional, en los apoyos gubernamentales a los jóvenes, a la formación, al empleo. De ahí que concluya diciendo que los datos disponibles sobre los valores en el trabajo muestran que los europeos se hallan menos inclinados que los americanos o los canadienses a aceptar puestos de trabajo donde la iniciativa o la responsabilidad sean determinantes.

(c) INSHT



NOTICIAS

Las empresas colaboran en programas de prevención de riesgos para jóvenes

La III edición de la campaña “En prevención, ponte un diez”, promovida por la Conselleria de Empleo de la Generalitat de Valencia y la Fundación de la Comunitat Valenciana para la Prevención de Riesgos Laborales, cuenta con la colaboración de diversas empresas valencianas, entre ellas Porcelanosa, en los programas de formación en prevención de riesgos laborales dirigidos a jóvenes estudiantes. En la sede de esta empresa fue donde se hizo la presentación de la campaña. La iniciativa está destinada a un millar de alumnos de 18 centros de Formación Profesional y Educación Secundaria de las tres provincias valencianas y tiene como objetivo que los estudiantes conozcan las medidas implantadas en materia de prevención de riesgos desde una perspectiva directa y real.

Junto con Porcelanosa, las empresas colaboradoras en esta campaña son: Tau Cerámica, Copea, Arbola Ausonia, Arcelor, Fertiberia, Pilkington, Kamax, Ford y Canal 9.

Para más información sobre esta noticia se puede consultar la siguiente dirección: www.riesgolaboral.net

El “Prevebús Joven”, una iniciativa para la prevención en Castilla - La Mancha

La Consejería de Trabajo y Empleo de la esta Comunidad ha propiciado una iniciativa, el “Prevebús Joven”, que utiliza dos autobuses articulados como recintos móviles para acercar la formación sobre prevención de riesgos laborales a los centros escolares de la región.

Desde que se inició la campaña, 5.200 estudiantes de Enseñanza Secundaria han entrado en contacto con la prevención de riesgos laborales en estas aulas interactivas. Durante todo el año 2007, el “Prevebús Joven” intensificará su presencia en los centros educativos con el objetivo de llegar a cubrir 120 escuelas castellano-manchegas, al final del curso escolar.

Los fines que se pretenden conseguir con el “Prevebús Joven” son: difundir el uso de las nuevas tecnologías como herramientas de prevención, impulsar el tratamiento de las materias preventivas en los diferentes niveles educativos y formativos, y generar hábitos de conducta seguros que hagan más responsables a los jóvenes como personas y futuros trabajadores.

Para más información sobre esta noticia se puede consultar la siguiente dirección: www.jccm.es/prensa/notap.phtml?cod=21551

Medidas para que los estudios de FP sean convalidables en Europa

Los ministros europeos de Educación de la Unión Europea se han comprometido a adoptar las medidas necesarias para que los estudios de Formación Profesional realizados en un Estado Miembro sean convalidables en el resto de la Unión Europea a partir del año 2010, con el objetivo de facilitar a quienes tengan esa formación la posibilidad de trabajar en todo el territorio comunitario. También han decidido crear un sistema que haga posible comparar las estadísticas sobre FP existentes en los países europeos, antes del 2008.

Las medidas se recogen en el llamado “Comunicado de Helsinki”, que fija los principales retos de la Formación Profesional en Europa y recoge fórmulas para incentivar esos estudios. El texto también ha sido respaldado por el Ejecutivo comunitario, la patronal y los sindicatos europeos.

Para más información sobre esta noticia se puede consultar la siguiente dirección: http://actualidad.terra.es/sociedad/articulo/ministros-_fp_union_1256469.htm



La utilidad de la vigilancia de la salud

Muchas veces como trabajadores nos preguntamos si es conveniente hacerse ese reconocimiento médico que nos propone de forma periódica el empresario cumpliendo con sus obligaciones en prevención de riesgos laborales: ¿Por qué tendría que pasarlo? ¿En qué me va a beneficiar? ¿Lo van a utilizar en mi contra?

Las respuestas no son únicas y el contexto importa. Sin embargo, de forma general, esos reconocimientos son muy útiles para conseguir el objetivo con el que están comprometidos la mayoría de los expertos de prevención de riesgos laborales: la protección y promoción de la salud de los trabajadores. La vigilancia de la salud, que no debe confundirse con el control de absentismo o con la selección de personal, es algo más que unos reconocimientos médicos periódicos. Vigilar la salud de los trabajadores/as es estar atento a una serie de indicadores para descubrir lo antes posible los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o descubrir a tiempo trabajadores/as más susceptibles, ya sea de forma permanente o temporal. Por otro lado, el tratamiento colectivo de los datos resultantes de dicha vigilancia nos permitirá hacernos una idea de cómo evoluciona en general la salud de los trabajadores/as de la empresa, a detectar zonas problemáticas en la misma o a descubrir nuevos riesgos o riesgos no contemplados en la evaluación de riesgos e incluso evaluar la efectividad de las medidas preventivas. En cuanto al contenido de los exámenes médicos, éste deberá estar relacionado con el riesgo o los riesgos a los que están expuestos los trabajadores/as: haremos una audiometría, si están expuestos/as a ruido, pasaremos un cuestionario para saber si tienen molestias o dolores en la espalda si se pasan el día delante de un ordenador, analizaremos el plomo en sangre, si existe una exposición a ese agente químico, etc. Y las pruebas que vamos a realizar deberán ser lo menos molestas posible respetando siempre la intimidad y la dignidad del trabajador/a y salvaguardando la confidencialidad de los datos recogidos. Los garantes de todo esto son los sanitarios de los servicios de prevención, médicos/as del trabajo y enfermeros/as de empresa.

En resumen, el trabajador tiene derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud debiéndose utilizar los resultados de la misma para mejorar las condiciones de trabajo y, si procede, adaptar el puesto de trabajo a la persona que lo desempeña y nunca como elemento discriminatorio.

M^a Dolores Solé Gómez

*Directora del Programa Técnico de Medicina Laboral
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Barcelona
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*



NOTAS PRÁCTICAS

La vigilancia de la salud

La prevención de los riesgos laborales está estrechamente relacionada con la Vigilancia de la Salud, ya que ésta nos permite descubrir, mediante la observación y la obtención de datos, que efectos tienen las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas y utilizar esta información para tratar de evitar que se produzca un daño o, en todo caso, controlar lo más pronto posible su avance. Por lo tanto, la Vigilancia de la Salud tiene tres utilidades preventivas básicas: detectar lo antes posible si una persona sufre un daño derivado del trabajo y poder actuar con rapidez (más teniendo en cuenta la importancia que tiene la celeridad del diagnóstico para que aumenten o disminuyan las posibilidades de curación de muchas dolencias); saber si los problemas de salud de un determinado colectivo de trabajadores tienen relación con su actividad laboral; comprobar si las medidas de prevención de riesgos implantadas en la empresa son efectivas y detectar las personas que son especialmente sensibles a determinados factores laborales o condiciones de trabajo (por ejemplo, mujeres embarazadas con respecto a determinadas sustancias químicas).

Los procedimientos de trabajo que se utilizan en la Vigilancia de la Salud son diversos y facilitan distintos tipos de información. La práctica más habitual -pero no la única, como erróneamente se suele creer- es la de los reconocimientos médicos, que permiten valorar los aspectos individuales de la salud de las personas. Sin embargo, existen otros instrumentos de Vigilancia de la Salud como son: las encuestas de salud, los controles biológicos, los estudios de absentismo o las estadísticas de accidentes, que también son muy útiles para establecer relaciones entre salud y trabajo, sobre todo cuando se trata de colectivos de trabajadores.

A continuación, presentamos otras consideraciones y requisitos básicos sobre la Vigilancia de la Salud (regulados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención), incluyendo como apartados específicos los dedicados a los derechos de los trabajadores y los reconocimientos médicos.

Normas básicas

1. El derecho de las personas de no perder su salud como consecuencia del trabajo está reconocido socialmente y la ley establece la obligación del empresario de garantizarlo. Así pues, la Vigilancia de la Salud es “el seguimiento que el empresario y el propio trabajador deben hacer, de forma continua y permanente, para que no se pierda la salud como consecuencia del trabajo, y lo debe realizar un profesional sanitario capacitado para ello”.

2. En la evaluación de riesgos de cualquier empresa debe estar incluido un estudio inicial del estado de salud de los trabajadores, de modo que estos datos sirvan de referencia para controlar y hacer el seguimiento de las actuaciones preventivas de la empresa. Por ejemplo: imaginemos una empresa de alimentación en la que la evaluación de riesgos incluye una encuesta de salud cuyos resultados indican que una minoría de trabajadores manifiestan sufrir molestias en la espalda. Al cabo de un tiempo, se realiza otra encuesta y la mayoría de trabajadores indican en sus respuestas que han tenido o tienen algún problema de salud relacionado con la espalda. La posibilidad de contrastar los resultados de las dos encuestas permitirá valorar las medidas de prevención de riesgos establecidas y actuar sobre ellas para mejorarlas.

3. Las pruebas que se realicen deben tomar como referencia los protocolos del Ministerio de Sanidad y ser lo menos molestas posible para los trabajadores. “No siempre es necesario un examen médico; una encuesta específica o un estudio de absentismo por enfermedad puede ser, a veces, menos costoso y más útil”.



4. Los resultados de las pruebas del estado de salud de cada trabajador (encuesta, examen médico, audiometría, etc.) y el estudio colectivo deben quedar especificados en documentos como son: la historia clínico-laboral y los informes sobre el estado de salud de los trabajadores, de manera que esta información sea recuperable en el tiempo y útil cuando se precise realizar estudios y valoraciones.

5. Derechos de los trabajadores. La Vigilancia de la Salud debe realizarse bajo el respeto al derecho de intimidad del trabajador, garantizando la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

6. El trabajador tiene derecho a saber el resultado concreto de las pruebas médicas que le hayan realizado. Sin embargo, el empresario no podrá disponer de dicha información, salvo que obtenga la autorización expresa del trabajador. A los responsables de la empresa sólo se les facilitará las conclusiones generales de las pruebas efectuadas, con el fin de introducir mejoras en los puestos de trabajo.

7. En ningún caso las pruebas médicas se utilizarán con el fin de discriminar a la persona trabajadora, ni se realizarán con objeto de selección de personal.

8. La Vigilancia de la Salud tiene un carácter voluntario, por lo que para realizar cualquier tipo de prueba siempre se necesita el consentimiento del trabajador que, una vez informado, puede renunciar a este derecho. Sin embargo, este carácter voluntario se transforma en una obligación en los siguientes casos: cuando el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceras personas (por ejemplo: una persona que conduzca un vehículo y sufra desvanecimientos); cuando las pruebas sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores; y cuando la obligación de realizar pruebas médicas la establezca una disposición legal como consecuencia de los riesgos específicos de un trabajo (ruido) o la realización de actividades peligrosas (contacto con plomo, amianto, sustancias cancerígenas, etc.).

9. Reconocimientos médicos. Estos procedimientos utilizados en la Vigilancia de la Salud deben ser gratuitos por lo que se deben buscar soluciones para que la realización de estas pruebas no comporten al trabajador ningún gasto (realizarlas dentro del horario laboral, descontar las horas empleadas de la jornada, etc.).

10. Reconocimiento previo a la exposición. Será obligatorio cuando así se especifique en la normativa aplicable (ruido, plomo, agentes biológicos) o si se considera imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo o para verificar la adecuación del trabajador a su puesto de trabajo o función.

11. Reconocimiento inicial. Debe realizarse después de incorporarse por primera vez a una empresa o cuando se asignan tareas nuevas a un trabajador que implican distintos riesgos.

12. Reconocimientos periódicos. Responden a la aplicación de normativas sobre riesgos específicos o actividades peligrosas que así lo regulan (ruido, radiaciones ionizantes, etc.), o bien a criterios técnicos del Servicio de Prevención, en función de la evaluación de riesgos.

13. Después de una ausencia prolongada en el puesto de trabajo por motivos de salud, con la finalidad de descubrir si la enfermedad tiene un origen laboral y recomendar acciones correctoras concretas.

14. Reconocimientos derivados de la detección de un daño en un trabajador (por ejemplo, problemas de audición). Después, el reconocimiento se deberá hacer extensivo a todos los trabajadores que estén expuestos al mismo riesgo (ruido).

15. Reconocimientos que deban realizarse a lo largo del tiempo, una vez finalizada la relación laboral o la exposición (por ejemplo, trabajadores expuestos a amianto).



Documentación utilizada:

- NTP nº 471. “La Vigilancia de la Salud en la normativa prevención de riesgos laborales”. Dolors Solé, Tomás Piqué y Monserat Bultó.
- “Seguridad en el trabajo”. Fernando Casadevante y otros.
- “Guía del Delegado de prevención y Medio Ambiente”. UGT
- “Guía sindical de salud laboral. Vigilancia de la Salud”. CC.OO

Caso Práctico

Antonio está descargando sacos de harina de un camión aparcado en el almacén de la empresa de alimentación en la que trabaja. El chico tiene veinticinco años y desde hace dos meses colabora en este tipo de tareas, sustituyendo a un compañero que está de baja. Antonio compagina esta actividad con su trabajo habitual, que consiste en almacenar y servir al departamento de fábrica los productos que se utilizan para la elaboración de los alimentos precocinados y la bollería: harina, azúcar, cacao, frutas, verduras, aceite, leche, etc.

Antonio deposita el saco que lleva entre las manos sobre la carretilla que sujeta Alicia y, entre los dos, convienen que ya está suficientemente cargada. Alicia tira de ella y se aleja con presteza hacia el fondo del recinto. Los dos jóvenes son muy buenos compañeros de trabajo. Hace tres años que forman parte de la plantilla del almacén y, desde entonces, han compartido las mismas tareas sin que surgiera entre ellos ningún tipo de contratiempo, sino al contrario: siempre están dispuestos a “echarse un cable”, cuando lo necesitan.

Sin embargo, hace un tiempo que Antonio no está de muy buen humor y Alicia se ha dado cuenta. La chica aprovecha el descanso del desayuno para preguntarle que le está pasando. Antonio le contesta que no le ocurre nada pero dada la insistencia de Alicia, finalmente, acaba por confesar. El chico le explica que desde que está ayudando en la descarga de mercancías tiene mucho dolor de espalda y esto le preocupa con respecto a su salud y su rendimiento personal, y más teniendo en cuenta las posibles repercusiones laborales y económicas que le pueda comportar. Antonio continúa explicando que antes de que le asignaran aquel trabajo ya había notado algunas molestias, pero ni de lejos como las que estaba sufriendo entonces.

Alicia intenta tranquilizar al chico y le comenta que no debe mantener la situación oculta por más tiempo porque está en juego su salud y que esto no tiene porque ocasionarle ningún perjuicio con relación a su empleo ¡Quién no tiene un ajo, tiene una cebolla! –dice la chica, riendo.

Precisamente, -continúa Alicia- mañana tendrás oportunidad de exponer tu problema al Servicio de Prevención porque me ha dicho el encargado que, cuando terminemos la jornada de trabajo, nos harán unas pruebas médicas relacionadas con la prevención de riesgos laborales. No ha explicado en qué consistirán, pero seguro que te ayudarán a saber lo que pasa y a ponerle remedio.

Antonio la mira con cara de incredulidad y le recuerda que hace más de un año les hicieron un reconocimiento médico en la empresa y nunca han sabido los resultados y que, además, Marcelo se fue de la empresa porque le encontraron algo raro.

Los dos amigos tienen opiniones distintas sobre este tema y continúan la conversación.

Alicia cree que si no les entregaron los resultados de los reconocimientos es porque no había nada importante que explicar, pero coincide con Antonio en que su deber era hacerlo. Con respecto al caso de Marcelo, el asunto le parecía bastante increíble.

La empresa no tiene ningún derecho a inmiscuirse en la salud de sus empleados, sino es para ayudarlos- dice Alicia.

De todos modos -continúa la chica- la historia no tiene porque repetirse. En mi opinión, siempre es positivo conocer tu estado de salud y también que se sepa el de todas las personas que están empleadas en la empresa porque, si no es así, ¿cómo se puede averiguar si hay “cosas” del trabajo que nos pueden perjudicar?

Antonio está sorprendido por la vehemencia de Alicia y por la seguridad de sus palabras. Los dos compañeros reanudan el trabajo y Antonio continúa pensando en los comentarios de Alicia, que medio le han convencido. Mañana ya verá lo que decide.



Análisis del Caso Práctico. Actuaciones indebidas

No efectuar un reconocimiento médico al joven (Antonio) antes de asignarle nuevas tareas en el almacén.

Ver Norma Básica 11

Realizar las pruebas de la Vigilancia de la Salud al finalizar la jornada de trabajo.

Ver Norma Básica 9

No explicar a los trabajadores el tipo de pruebas que les van a realizar con respecto a la Vigilancia de la Salud.

Ver Norma Básica 8

Utilizar la información médica para discriminar a un trabajador (caso de Marcelo).

Ver Norma Básica 7

No facilitar los resultados del reconocimiento efectuado hace un año a cada uno de los trabajadores.

Ver Norma Básica 6

(c) INSHT



ACTIVIDADES DE AYUDA

Actividades de ayuda para el profesorado

1. Leer el Caso Práctico con detenimiento e identificar las actuaciones descritas que no se consideran correctas en relación con la Vigilancia de la Salud, indicando al mismo tiempo cuál sería la correcta y por qué.

Propuesta: *Los estudiantes leerán con detenimiento el Caso Práctico, de forma individual. A continuación, el profesorado los dividirá en pequeños grupos de tres o cuatro personas. Cada grupo deberá hacer un listado con aquellas situaciones que los estudiantes consideran que no son correctas (no dar los resultados médicos a los trabajadores, no realizar un examen médico al joven antes de asignarle un nuevo trabajo, etc.). Finalizado el listado de los errores, deberán indicar cuál sería el modo correcto de abordar el problema. Un portavoz de cada grupo presentará sus argumentos ante el resto de la clase y entre todos decidirán cuáles son los más adecuados, después de discutirlos colectivamente. El profesorado valorará esta lista y la utilizará como referencia para ampliar cuestiones sobre los derechos y las obligaciones de los trabajadores en relación con las pruebas de la Vigilancia de la salud.*

2. Realizar un coloquio sobre lo que significa la Vigilancia de la Salud y su importancia para la prevención de riesgos laborales, tomando como referencia la historia descrita en el Caso Práctico. El objetivo de esta actividad es que el profesorado utilice los conocimientos que expresen los propios estudiantes como punto de partida para ampliar los conceptos más importantes relacionados con este tema, o bien descartar los planteamientos que sean erróneos.

Propuesta: *El profesorado solicitará a los estudiantes que lean con detenimiento el Caso Práctico planteado y se pregunten si es conveniente para la salud del protagonista, y también para sus compañeros de trabajo, que exponga al Servicio de Prevención de la empresa las molestias que sufre en la espalda, desde hace tiempo. Después, los estudiantes expresarán su opinión al respecto, iniciando así el coloquio. El profesorado actuará como moderador de las intervenciones y participará en la actividad cuando sea necesario ampliar la información de determinadas cuestiones o aclarar puntos que puedan ser confusos o conflictivos.*

3. Organizar un debate sobre las ventajas y las desventajas que comporta la Vigilancia de la Salud para las personas que están contratadas en una empresa, con el objetivo de que los estudiantes descubran por sí mismos argumentos que apoyen sus aspectos positivos.

Propuesta: *Para realizar esta actividad hay que dividir al alumnado en dos grupos. Antes de iniciar el debate se asignará a cada grupo la postura que debe adoptar: uno elegirá los argumentos de Alicia y el otro los planteamientos de Antonio. Antes de entrar en el debate, los estudiantes de cada grupo deben estudiar, de forma individual, cómo piensa cada personaje y buscar los argumentos que necesitan para defender su postura. El debate se dará por acabado cuando todos los estudiantes lleguen a un acuerdo de cuál es la posición correcta.*

4. Impartir una sesión teórico-práctica sobre la Vigilancia de la Salud con la colaboración de una persona que sea experta en el tema y esté vinculada al ámbito de la sanidad, con el objetivo de acercar a los estudiantes a la realidad del mundo de la empresa en los aspectos de la Vigilancia de la Salud.



Propuesta: Para realizar esta actividad, el profesorado pedirá a los alumnos que elaboren, en grupos, un listado de cuestiones prácticas sobre la Vigilancia de la Salud que más les interese. Una vez que las preguntas se hayan puesto en común, formularán dichas cuestiones a la persona experta que haya sido invitada a la sesión con el fin de que les ayude a resolver las posibles dudas que tengan sobre ellas. Esta actividad puede hacerse en un formato “rueda de prensa” o “entrevista”, en la que los estudiantes se pueden repartir las distintas funciones: unos se encargarán de hacer las preguntas, otros, de tomar notas y un tercer grupo se ocupará de grabar en audio y vídeo todo el desarrollo de la entrevista. Al finalizar, discutirán en clase las cuestiones más importantes y significativas de la entrevista, con el fin de sacar conclusiones y elaborar recomendaciones útiles para los jóvenes que empiecen a trabajar.

5. Elaborar un dossier que contenga una breve explicación de los distintos tipos de reconocimientos médicos que se aplican en la Vigilancia de la Salud y cuándo es obligado realizarlos, con el objetivo de que los estudiantes conozcan la legislación que existe a este respecto.

Propuesta: El alumnado, dividido en pequeños grupos, realizará una búsqueda de las disposiciones y la legislación existente relativa a los reconocimientos médicos a través de todos aquellos medios que estén a su alcance (internet, bibliotecas, revistas médicas, material escolar, etc.). Finalizado el plazo de búsqueda marcado por el profesorado (en torno a una semana), los estudiantes se dividirán en pequeños grupos para, a continuación y con toda la información recopilada, realizar un dossier que se puede utilizar como documento de consulta.

(c) INSHT



OFERTA FORMATIVA

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

*La programación completa de actividades formativas del INSHT para el año 2007 se podrá consultar a partir del mes de febrero en la siguiente dirección de Internet:
(<http://www.mtas.es/insht>)*

Curso: Condiciones de trabajo en agricultura

CNMP Sevilla, 09 - 10 de mayo de 2007

Curso: Evaluación y prevención de riesgos por exposición laboral al ruido

CNNT Madrid, 08 - 09 de mayo de 2007

Curso: Sustitución de agentes químicos peligrosos

CNCT Barcelona, 09 - 10 de mayo de 2007

Curso: "Inteligencia emocional" y formación para la prevención de riesgos laborales

CNCT Barcelona, 16 - 18 de mayo de 2007

Curso: Toxicología laboral

CNVM Vizcaya, 14 - 15 de junio de 2007

Otras actividades

Laboralia 2007

Valencia, 30 mayo - 1 junio

Información: Feria Valencia, Avda. de las Ferias, s/n, E - 46035 Valencia, España, Tel. 34 963 861 100, Fax 34 963 963 111, correo electrónico: feriavalencia@feriavalencia.com

<http://www.feriavalencia.com>

Las actividades del INSHT son gratuitas. Al inscribirse en la primera actividad deberá entregarse fotocopia compulsada de la titulación universitaria. Los impresos de inscripción deberán solicitarse al Centro Nacional que organice la actividad formativa. El plazo de admisión de solicitudes finaliza un mes antes del inicio de la actividad (excepto Jornadas Técnicas). El horario es de 9 a 14 horas.



LEGISLACIÓN

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE 10.11.1995) y sus posteriores modificaciones.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención. (BOE 31.1.1997) y su modificación posterior.

(c) INSHT