

# VEINTICINCO AÑOS DE PREVENCIÓN EN ESPAÑA





40 años

**ERGA**  
Noticias

NÚMERO 121  
2011

---

**CONTENIDO**

- **EDITORIAL**
- **INFORMACIÓN**
  - Los Congresos Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - Ley de Salud Pública.
  - Tercera profesional de la construcción para el sector del metal.
  - Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
  - RISE: Nuevos recursos para la prevención.
  - Organizaciones empresariales con la prevención de riesgos laborales.
  - El Congreso COPANOR sobre prevención.
- **BREVES**
  - Primer ejemplo-exposición española del CSAL.
  - Prevención de riesgos laborales en YouTube.
  - Nanotecnología.
  - Protección de la maternidad en el trabajo.
- **NOVEDADES EDITORIALES**
- **OPINIÓN**

**El objetivo principal** del periódico ERGA Noticias es sensibilizar sobre el tema de la **seguridad y la salud**, acercando al mundo del trabajo las nuevas tendencias en el campo de la prevención. Cuenta de un Editorial y artículo de fondo, que ofrece diversos puntos de vista y orienta sobre temas de actualidad relacionados con la seguridad laboral, un apartado de Noticias de interés general sobre condiciones de trabajo, una Opinión, un Anuncio sobre las últimas publicaciones editadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y un apartado titulado **Notas Prácticas**, que abarcará, a través de temas monográficos tratados de forma didáctica, aspectos relevantes relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo. Su periodicidad es bimestral y está dirigido tanto a empresarios como a trabajadores.

---



40 años

**ERGA**  
Formación Profesional

Número 75  
2011

---

**CONTENIDO**

- ▶ **EDITORIAL**
  - Literario y coaching, una herramienta eficaz para la prevención.
- ▶ **NOTICIAS**
  - UGT apuesta por la unidad frente a los riesgos psicosociales.
  - Trabajadores llevarán la escuela su experiencia en riesgos laborales.
  - Menos bajas laborales del profesorado gracias al micrófono.
- ▶ **OPINIÓN**
  - Violencia en el trabajo: acoso psicológico en el trabajo o mobbing.
- ▶ **NOTAS PRÁCTICAS**

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

**ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO**



---



40 años

**ERGA**  
Primaria Transversal

Número 34  
2011

---

**CONTENIDO**

- **Editorial**  
*Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.*
- **Se trata de...**  
*El fin.*
- **Seguridad en la escuela**  
*Ejercen en los centros escolares.*
- **Ejercicios prácticos**  
*Preveniendo el "mobbing" en el trabajo.*
- **Caso práctico transversal**  
*Planeta por siempre.*  
*Actividades de aula para el profesorado.*
- **Opinión**  
*La prevención de los riesgos y la promoción de la seguridad y la salud como bien social y cultural.*
- **Noticias**
  - Píjamas actualizadas.
  - Características y presentación de riesgos laborales para docentes.
  - El Robo de la escuela.
  - ¿Por qué un castor?
  - Prevención de riesgos en el transporte escolar.
  - La protección del alumno en las aulas.
  - Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.
  - "El hecho de la plastilina", un cuento sobre prevención.
- **Informaciones útiles**
  - La escuela de Primaria de San Felipe.
  - Objetivos de UNICEF para 2011: Lograr la Enseñanza Primaria universal.
  - Ciudadanía y salud en el niño.
  - Normativa sobre riesgos psicosociales.
  - Ganar salud en la escuela.
  - "Seguimiento en caso de incendio".
- **Publicaciones de interés / Legislación**

**¿Qué es ERGA-Primaria Transversal?**

ERGA-Primaria Transversal es una publicación digital, editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de carácter pedagógico e informativo sobre la educación en valores, las condiciones de salud y seguridad en el entorno escolar. Está dirigida al profesorado de Enseñanza Primaria y su principal objetivo es que sirva como material de apoyo en la enseñanza de dichos temas. Las referencias sobre los aspectos legales que corresponden a cada tema se podrán encontrar en el apartado de Normativa de la página principal del INSH.

Se publican tres números al año, coincidiendo con cada uno de los trimestres escolares.



---



40 años

**ERGA**  
Primaria Transversal

Número 12000

---

**CONTENIDO**

- **Editorial**  
*¿Qué es ERGA-Primaria Transversal?*
- **Se trata de...**  
*¿Qué es salud en la escuela?*
- **Seguridad en la escuela**  
*¿Cómo se trabaja con los alumnos en el trabajo?*
- **Ejercicios prácticos**  
*Tratando el caso.*
- **Caso práctico transversal**  
*Actividades de aula para el profesorado.*
- **Opinión**  
*La cultura técnica de la profesionalidad.*
- **Noticias**  
*Seguridad en el transporte escolar.*  
*Programa de educación en valores.*
- **Publicaciones de interés**

**¿Qué es ERGA-Primaria Transversal?**

ERGA-Primaria Transversal es una publicación digital, editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de carácter pedagógico e informativo sobre la educación en valores, las condiciones de salud y seguridad en el entorno escolar. Está dirigida al profesorado de Enseñanza Primaria y su principal objetivo es que sirva como material de apoyo en la enseñanza de dichos temas. Las referencias sobre los aspectos legales que corresponden a cada tema se podrán encontrar en el apartado de Normativa de la página principal del INSH.

Se publican tres números al año, coincidiendo con cada uno de los trimestres escolares.

## EDITORIALES ERGA 1987-2011



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

**VEINTICINCO AÑOS  
DE PREVENCIÓN EN ESPAÑA**

**EDITORIALES ERGA 1987-2011**

**Diseño de la cubierta y composición:**  
Concepción Just Ramón  
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo - INSHT

**Edita:**  
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo  
Torrelaguna, 73 – 28027 MADRID

**Imprime:**  
Servicio de Ediciones y Publicaciones  
INSHT. MADRID

# PRESENTACIÓN

Desde su creación, en 1971, con el nombre de Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo, el actual Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha prestado siempre una atención especial a la actividad divulgativa.

De hecho, diez años antes de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales asignara al Instituto, entre otras funciones, la *realización de actividades de divulgación en materia de prevención de riesgos laborales*, aquel ya había creado la marca ERGA, bajo la cual fueron apareciendo sucesivamente hasta ocho publicaciones distintas dirigidas a públicos con diferentes niveles de especialización.

En tres de ellas (ERGA Noticias, ERGA FP y ERGA Primaria Transversal), se incluyó desde el primer número un artículo editorial en el que se glosan los acontecimientos relevantes relacionados con la actividad preventiva.

Veinticinco años después de la aparición, en 1987, del primer número de ERGA Noticias, el conjunto de estos editoriales representa una visión panorámica de la historia de la prevención de riesgos laborales en España durante el último cuarto de siglo a través de sus hitos más significativos.

De ahí la idea de reunir en un solo volumen el conjunto de dichos editoriales ordenados temáticamente, con el fin de que su lectura, que pone de manifiesto aciertos y errores, pueda ser de utilidad para insistir en los primeros y no caer de nuevo en los segundos, con objeto de lograr una mejor protección de la salud laboral de los trabajadores españoles o de la población trabajadora española.

M<sup>a</sup> Dolores Limón Tamés

Directora del Instituto Nacional  
de Seguridad e Higiene en el Trabajo





# ÍNDICE



<b>PRÓLOGO</b> .....	7
<b>1. ERGA NOTICIAS</b> .....	11
Los accidentes de trabajo: causas y costes .....	13
Los riesgos y su evaluación.....	33
Evolución de la normativa.....	51
La evolución de la seguridad y la salud en europa .....	83
Los riesgos y su evolución .....	105
Evolución del INSHT .....	139
<b>2. ERGA FORMACIÓN PROFESIONAL</b> .....	153
Formación profesional e INSHT .....	155
La enseñanza transversal de la prevención .....	167
Manifestaciones formativas .....	181
La participación de las personas implicadas en la formación .....	205
Certificados y títulos de formación profesional y universitaria .....	221
Formación, cambio de conducta y cultura de prevención.....	229
<b>3. ERGA PRIMARIA TRANSVERSAL</b> .....	263



# PRÓLOGO

Con el fin de ayudar a mejorar las condiciones de trabajo a empresarios, sindicatos, técnicos especialistas en Prevención de Riesgos Laborales y trabajadores, se diseñó e inició en 1987 la edición del periódico bimestral Erga Noticias que, con un formato en papel DIN A3 y con una extensión de cuatro páginas, se elaboraba desde el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, centro del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en Barcelona. De esta publicación se imprimían y distribuían unos 80.000 ejemplares de cada número, que se remitían a todas las empresas españolas de más de 50 trabajadores. Cada empresa recibía dos ejemplares: uno para la empresa y otro para los representantes de los trabajadores.

Su objetivo era ayudar a mejorar las condiciones de trabajo y a consolidar la cultura de la prevención. Con este fin, Erga Noticias recogía informaciones, siempre vinculadas a la prevención de riesgos laborales: noticias, novedades de interés, publicaciones y eventos que pudieran ser significativos. Ello abrió la oportunidad a que personas involucradas en los diversos ámbitos de la prevención pudieran manifestar sus puntos de vista a través del apartado fijo de “Opinión”. También se insertaba en cada número, en página completa, un apartado denominado: “Notas Prácticas” que, como su nombre indica, pretendía dar las claves preventivas para ciertas situaciones de riesgo en el trabajo. Por último, y como no podía ser de otra manera, cada número incluía un “Editorial”, destinado a presentar la opinión institucional sobre un asunto de interés, ofreciendo puntos de vista sobre diversos temas.

El éxito de la publicación animó al equipo de edición y al INSHT a buscar otros productos editoriales de esta misma línea pero más específicos y así, en 1996, se presentó la publicación bimestral Erga FP, destinada al profesorado de Formación Profesional, con apartados que incluyen noticias, legislación, opiniones y la sección: “Notas Prácticas”, con información de un tema concreto sobre prevención de riesgos laborales, y un análisis de las situaciones de riesgo, con propuestas de actividades prácticas para el profesorado. Naturalmente, también cada número iba encabezado por su correspondiente editorial, con idéntico objetivo que el detallado para el periódico Erga Noticias.



La tercera publicación “Erga” que vio la luz fue “Erga Primaria Transversal” en el año 2000 que, como su nombre indica, está destinada al profesorado de Enseñanza Primaria. Para su diseño y elaboración se consideraron prácticamente los mismos objetivos que se tuvieron en cuenta para la publicación Erga FP, constituyendo un material de apoyo pedagógico e informativo sobre la educación en valores y, en especial, sobre las condiciones de salud y seguridad en el entorno escolar. Al igual que las dos anteriores publicaciones “Erga”, contiene en su primera página un editorial. La cadencia de edición en este caso es trimestral, coincidiendo con cada uno de los trimestres escolares.

Si bien el INSHT ha hecho crecer la colección “Erga” con otras publicaciones, como: Erga Bibliográfico, Erg@nline, y más recientemente en 2011, Erga Legislación, en estas últimas no se ha considerado idóneo el incluir un “Editorial”; si bien, es de destacar la magnífica acogida que todas ellas han tenido entre nuestros lectores.

Uno de los valores más relevantes que ha aportado y está aportando la colección “Erga” es el de un planteamiento homogéneo en la forma de enfocar los asuntos vinculados a la prevención de riesgos laborales, ello sin duda se ha visto facilitado, además de por la pertenencia de todos sus editores y colaboradores al INSHT, al hecho, no menos relevante, de que los Comités Editoriales de las tres publicaciones “Erga” a las que nos referimos, están constituidos por una red de técnicos especializados en prevención de riesgos laborales y especialistas en comunicación, que comparten prácticamente los mismos puntos de vista.

Por razones de evolución estratégica, esta serie de publicaciones ha derivado con el tiempo a ser editadas, al principio, sólo en formato papel; posteriormente, en formato mixto: papel y virtual y, en la actualidad, y desde el año 2011, sólo en formato virtual. Todos los “Erga” son accesibles de forma gratuita desde la página web del INSHT, y una de las maneras de valorar el interés que tienen para el público al que van destinadas es ver los niveles mensuales de accesos y descargas, así como la evolución de estos niveles con el tiempo. En este sentido, cabe destacar que ambos indicadores: “Accesos” y “Descargas” y su evolución en el tiempo, mantienen un crecimiento sostenido desde su puesta a disposición en la web.

“Accesos” y “Descargas” en 2011:

<b>Año 2011</b>	<b>Erga Noticias</b>	<b>Erga FP</b>	<b>Erga Primaria Transversal</b>
Accesos	547.737	190.593	98.571
Descargas	22.276	52.255	25.109

Pero, aún siendo importante la puesta a disposición de la información relevante en prevención de riesgos laborales, que en cada momento ha ido apareciendo,

incidiendo en los temas más significativos, es la puesta a disposición del punto de vista institucional sobre hechos, noticias y circunstancias destacadas acontecidas y relacionadas con la prevención, en cada momento de la edición, lo que proporciona un mayor valor a esta publicación. En ocasiones, la temática de un editorial no era fruto de una noticia concreta, sino que era fruto de una determinada reflexión que se quería compartir, con el objetivo de mejorar una práctica de trabajo.

En otras ocasiones, la temática de un editorial tenía por finalidad abrir una nueva perspectiva de análisis sobre determinados datos para ponerlos en cuestión, extrapolándolos a un entorno más amplio que el nacional. El lector también ha encontrado en la temática de nuestros editoriales un abundante número de razones y reflexiones de todo tipo, aplicables a su tarea diaria, al margen de las meramente normativas, como pueden ser: costes, eficiencia, responsabilidad social corporativa y otras cuestiones, sobre por qué se debe estimular una buena gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas y organizaciones.

Hay que pensar que desde el inicio de la colección en el año 1987 hasta la actualidad, las exigencias de mejora de las condiciones de trabajo que han impuesto las políticas de prevención de raíz comunitaria de la Unión Europea para los puestos de trabajo han experimentado avances muy significativos. Los más relevantes han sido inducidos por las exigencias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1985, y la veintena de Reales Decretos derivados de la misma.

Todo ello ha deparado un marco incomparable para ayudar a los agentes implicados en la prevención, desde la línea editorial del INSHT, para que éstos puedan atender las exigencias del cumplimiento de la normativa. En esta función del INSHT, el contenido de los editoriales de las publicaciones "Erga" ha ocupado un lugar destacado.

Por este motivo, y una vez transcurridos veinticinco años de edición, hemos considerado que la recopilación de estos editoriales tenía un valor histórico preventivo, puesto que recogen la manera de pensar y de proponer la prevención desde el INSHT en este período tan relevante de acercamiento a unas maneras modernas y eficaces de hacer prevención, en total sintonía con la que se realiza en los países miembros de la Unión Europea y en el resto de los países más desarrollados del mundo.

Con una perspectiva histórica reciente, hay que destacar los editoriales cercanos al año 1995, año de publicación de la Ley 31/95, en el que apareció un nuevo marco normativo bien diferenciado del existente hasta la fecha y del que se iban anticipando sus líneas maestras en los foros técnicos europeos. También son remarcables los textos editados en los entornos de la publicación del Real Decreto 39/97, Reglamento de los Servicios de Prevención, con su gran impacto en las nuevas formas de organización de prevención en la empresa y la acreditación de competencias de los nuevos actores de la prevención.

Sin lugar a dudas, estos editoriales se han enriquecido con este gran cambio ocurrido sobre las nuevas formas de organizar y gestionar la prevención de riesgos laborales en la empresa y nos gustaría pensar que también estos editoriales han influido en la gestión de estos cambios en los puestos de trabajo, en las condiciones de trabajo, en nuestras empresas y, por ello, que han ayudado de una manera determinante en la mejora de las mismas.

Para terminar, debo acabar este prólogo reconociendo y agradeciendo el trabajo y el talento que han puesto al servicio del INSHT y, en particular, de estas publicaciones, los técnicos que constituyen sus Comités Editoriales; es gracias a su compromiso, esfuerzo, tenacidad y competencia profesional, que estas publicaciones “Erga” puedan seguir teniendo vida y aceptación entre los especialistas en prevención de riesgos laborales y demás personas interesadas en esta faceta del conocimiento. Personas interesadas que, aunque mayoritariamente son de nuestro país, también pertenecen a otros lugares, como así nos lo indican las estadísticas de seguimiento que nos facilitan los buscadores web, teniendo de manera sostenida un número importante de accesos y descargas desde países de Latinoamérica y de Europa y América del Norte.

A todos ellos muchas gracias.

Juan Guasch Farrás  
Director del Centro Nacional  
de Condiciones de Trabajo. INSHT

**ERGAN**

*Noticias*



# LOS ACCIDENTES DE TRABAJO: CAUSAS Y COSTES

*Los accidentes de trabajo son un ejemplo claro de hecho no deseado: nadie quiere que ocurran. Y, precisamente por eso, cuando ocurren nadie quiere ser el responsable. Los empresarios echan la culpa a los trabajadores, que – dicen - son imprudentes y no cumplen con las normas de seguridad prescritas. Los trabajadores echan la culpa a los empresarios que – dicen – no dedican a la prevención las inversiones necesarias que sustituyen por normas a menudo incumplibles en la práctica. Unos y otros suelen unirse para acusar a las administraciones de pasividad y falta de apoyo. ¿Quién es pues el responsable?*

*Cuando se trata de un accidente concreto, la Ley de Prevención pone el acento en las responsabilidades del empresario, pero cuando se analiza el problema desde una perspectiva más amplia la respuesta es bastante más complicada.*

*Si la pregunta planteada es: ¿por qué en los países de nuestro entorno la siniestralidad laboral suele bajar lenta pero constantemente mientras en España, en cambio, esta mejora es oscilante y los períodos de mejora se ven seguidos por otros de empeoramiento?, la respuesta debería buscarse en el conjunto de nuestro sistema preventivo.*

*Un sistema bastante distinto del habitual en Europa a pesar de las similitudes formales impuestas por la transposición de las directivas. Un análisis de esas diferencias podría dar pistas importantes sobre el por qué de la considerable distancia que, en términos de siniestralidad, nos separa de nuestros vecinos europeos: nosotros tenemos auditorías y ellos, no. Nosotros tenemos un mercado de servicios de prevención ajenos, y ellos, no. Nosotros exigimos la integración de la prevención a ultranza y la Directiva Marco la prescribe sólo “en tanto sea necesario”. Nosotros tenemos una Inspección de Trabajo generalista y la mayoría de ellos la tiene especializada. Nosotros tenemos un sistema de seguro que es público pero lo gestiona la patronal y ellos, cuando tienen seguros públicos, emplean la gestión bi o tripartita. Nosotros, finalmente, tenemos bastantes más accidentes que ellos. Por algo será.*

*Mientras tanto, los accidentes – y las enfermedades – siguen costando salud a los trabajadores y dinero al conjunto de la sociedad, especialmente a los propios trabajadores y a las empresas. Aunque muy a menudo se habla de los costes de los accidentes para las empresas, en general se olvida que desde la perspectiva estrictamente*

*económica quienes pierden más dinero en términos relativos son los trabajadores, muy especialmente si el daño genera una invalidez permanente o una muerte.*

*En efecto, las prestaciones de la Seguridad Social no son, ni pretenden ser, un resarcimiento total del daño sufrido por una persona, especialmente cuando éste es de carácter permanente, sino un mínimo imprescindible para la supervivencia en condiciones dignas. Y aunque la vía judicial permita teóricamente obtener un resarcimiento total, en la práctica su accesibilidad es limitada. De ahí el frecuente – y a menudo inapropiado – recurso a la vía penal para obtener, como pena accesoria, una indemnización difícil de lograr por otros medios.*

## El coste de los accidentes de trabajo

Número 7 (1988)

Desde hace muchos años los prevencionistas se han esforzado en establecer métodos que permitan determinar con sencillez el coste económico de los accidentes laborales.

El objetivo perseguido es bien claro: disponer de argumentos cuyo lenguaje sintonicice con el que habitualmente se emplea en las esferas directivas de las empresas.

Lamentablemente, estos intentos no han alcanzado el éxito perseguido o, al menos, no en la medida necesaria. Buena prueba de ello es que, desde hace varios años, el NIOSH norteamericano (equivalente en sus funciones al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), subvenciona la introducción en las escuelas de gestión empresarial de enseñanzas de seguridad e higiene, intentando así que los futuros gerentes tomen conciencia de que la prevención debe formar parte integral de la gestión de la empresa y no ser un añadido marginal de la misma.

Sin embargo, en términos globales existen datos que son suficientemente indicativos de la magnitud económica del problema, y son esos datos los que deseamos exponer hoy, con el fin de que sirvan de motivo de reflexión a cuantos, en mayor o menor medida, tienen alguna responsabilidad en el tema.

El Diario Oficial de las Comunidades Europeas en su n° C 28 del día 3 de febrero de 1988 publicó un comunicado de la Comisión Europea a través del que se hacía público su nuevo programa de acción referente a la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Sin perjuicio de que en una próxima ocasión lo analicemos atentamente, deseamos detenernos hoy en el primero de sus párrafos, en el que se destaca “el elevado coste social y humano de las consecuencias de los accidentes de trabajo” y se indica que “para 1984 se estima que las indemnizaciones abonadas como consecuencia de accidentes y enfermedades profesionales se elevan a nivel de la CEE, a unos 16.000 millones de ECU” (aproximadamente 2 billones de pesetas).

¿Cuáles serían las cifras equivalentes para España? Los datos del presupuesto de la Seguridad Social, tomados del Boletín Oficial del Estado, son meridianamente claros. Las empresas españolas van a cotizar, en 1988, por el concepto de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 256.617 millones de pesetas, lo que representa, aproximadamente, el 7,5% de las cotizaciones globales (incluidos los empresarios y trabajadores), y el 9% de la cotización empresarial. Y éstos son los costes *asegurados*. ¿Cuánto pueden importar los no asegurados? ¿A cuánto pueden ascender los daños materiales, las horas perdidas por los accidentados y sus compañeros, y un largo etcétera de costes adicionales? Según los expertos, el coste total de un accidente es, en promedio, alrededor de cuatro veces superior a su coste asegurado; si admitimos este dato como aproximadamente cierto, el cos-



te total de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales debería situarse, en España, por encima de un billón de pesetas al año.

Hemos dejado para el final lo que, para nosotros es más importante; los costes humanos. Esas cifras millonarias se dedican no sólo a asistir médicamente a enfermos y accidentados, sino a pagar pensiones a inválidos permanentes, viudas y huérfanos. ¿Cuántos? El Boletín de Estadísticas laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos da los datos: en el mes de enero de este año había en nuestro país 114.000 inválidos, 70.000 viudas y 16.000 huérfanos a causa de accidentes y enfermedades profesionales.

Confiamos en que estos datos sirvan de estímulo a empresarios y trabajadores para colaborar en la mejora de las condiciones de trabajo, lo que implicará también aumentos de productividad.

## **La punta del iceberg**

Número 13 (1989)

Si se atiende solamente a las estadísticas, no puede decirse que las enfermedades profesionales sean, ni para nuestro país ni para nuestros vecinos más próximos, un problema grave desde el punto de vista sanitario.

Sin embargo, y con una constancia admirable, los especialistas no cesan de advertir que esas estadísticas son engañosas, que los sistemas de registro son, en todas partes, muy deficientes, y que el problema es mucho mayor de lo que puede parecer, si se atiende sólo a los datos estadísticos.

La última ocasión de la que tenemos noticia en la que esto ha sucedido fue en el Congreso de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria, celebrado en Bilbao el pasado mes de octubre.

En efecto, en el resumen de una comunicación que trataba de la vigilancia de la salud de los trabajadores a través de las solicitudes de incapacidad laboral, se afirmaba que “el registro de enfermedades profesionales no representa sino la punta del iceberg de estas enfermedades”.

¿Se trata de una nueva exageración de los expertos? Aparentemente, no. Muy al contrario, algunos datos recientes parecen apuntar hacia una realidad bastante distinta a la casi idílica situación sugerida por las estadísticas.

En efecto, la Memoria 1988 del Instituto Nacional de Silicosis, dependiente del INSALUD, indica que en dicho año el Instituto diagnosticó 518 casos de silicosis, de los cuales sólo 125 correspondían a trabajadores en activo y 358 a pensionistas y jubilados. En el año 1987 estas cifras fueron de 520 nuevos casos, 127 en activo y 308 pensionistas.

Frente a estas cifras, los nuevos casos de silicosis declarados en 1987 y, por tanto, recogidos en las estadísticas de siniestralidad laboral, fueron 61 (las cifras del 88 aún no se han publicado).

¿Cabe hablar de errores? Probablemente, no. Las estadísticas incluyen sólo los casos que, a través de un mecanismo de declaración (el “parte”), generan una actuación administrativa de carácter indemnizatorio o preventivo (cambio de puesto de trabajo, por ejemplo). Desde esa perspectiva es lógico que los casos de jubilados y pensionistas no se contabilicen y, descontando éstos, las diferencias entre unos y otros datos ya son menores y explicables por las especiales circunstancias que rodean al sector de la minería del carbón.

En cualquier caso, es evidente que los datos aportados por el Instituto Nacional de Silicosis son del máximo interés sanitario y preventivo, y que la más elemental prudencia exige establecer mecanismos eficaces para conocer con mayor exactitud cuál es la magnitud real del iceberg.

Actuar de otra forma sería arriesgarse a una desagradable sorpresa de consecuencias quizá irreparables para la salud de los trabajadores.

## **Seguridad y calidad**

Número 16 (1990)

Con cierta periodicidad los medios de comunicación analizan el problema de la siniestralidad laboral que en nuestro país presenta una tendencia al aumento durante los últimos cuatro años, tanto en cifras absolutas como en valores relativos. También, con frecuencia, se presenta como uno de los grandes culpables de esta situación a la sin duda obsoleta legislación vigente sobre el tema.

Recientemente, el editorial de uno de los rotativos de mayor difusión a nivel nacional insistía en esta opinión y manifestaba, entre otras cosas, que “un paso previo para encarar con realismo el problema es la promulgación de una nueva ley de seguridad e higiene en el trabajo”.

Quienes nos afanamos día a día en la tarea de poner a disposición de la sociedad herramientas eficaces para la mejora de las condiciones de trabajo, no podemos dejar de compartir la misma opinión, pero pensamos que es también nuestro deber manifestar que, a nuestro juicio, una ley, por sí sola, se revelará como un instrumento claramente insuficiente para lograr reducir la siniestralidad laboral en la medida que es necesaria.

Los accidentes de trabajo (y las enfermedades profesionales) tienen unas causas inmediatas, epidérmicas, que podemos detectar en cada accidente concreto en forma de condiciones de trabajo inadecuadas o de comportamientos inseguros, pero bajo esa epidermis se encuentran las causas profundas, las “causas de las

causas”, que es necesario atajar para que no se actualicen en forma de causas inmediatas. Varias son, a nuestro juicio, estas causas profundas, pero hoy centraremos nuestro análisis sólo en una de ellas: la actitud de una proporción importante de empresarios frente a la seguridad.

En muchos casos, los empresarios suelen adoptar, frente a la prevención de accidentes, una actitud resignada, considerando la seguridad como un coste adicional que hay que asumir por razones humanitarias. Es obvio que el esfuerzo de algunos expertos para demostrar la rentabilidad de las medidas preventivas, basándose en el análisis del coste de los accidentes que se evitan, no ha tenido un eco considerable entre la clase empresarial. A todo el mundo se le alcanza que la seguridad evita accidentes y, por tanto, reduce costes, pero no es tan evidente que el ahorro conseguido sea superior a la inversión realizada.

Algunos empresarios de este país, sin embargo, ya han empezado a descubrir que la rentabilidad de las medidas preventivas va mucho más allá de la simple reducción de accidentes. En un artículo de opinión publicado el año pasado en estas mismas páginas, D. Fernando Sánchez, directo de una de las factorías de Unión Española de Explosivos, exponía cómo tras la puesta en marcha de un plan de prevención de accidentes se descubre, a menudo con sorpresa, que al mismo tiempo que se reducen los accidentes se incrementan la calidad y la productividad, y mejoran las relaciones industriales. En otras palabras, la seguridad demuestra ser un catalizador del buen hacer de la empresa a todos los niveles y, por tanto, todo gerente que desee ser eficaz debería considerarla como un integrante imprescindible de su programa de mejora de calidad, entendida ésta en el sentido de que hoy en día se denomina “calidad total”. El título del artículo que comentamos resumía en una frase feliz esta manera de entender la seguridad: *un accidente es igual a un fallo de gestión*.

Las grandes empresas, especialmente algunas multinacionales, conocen este fenómeno desde hace muchos años. Por eso, cuando Edward G. Jefferson, presidente y director ejecutivo de Du Pont, la mayor empresa química del mundo (145.000 trabajadores y una cifra de ventas de casi cuatro billones de pesetas en 1989) se retiró a principios de 1986, centró su discurso de despedida en la filosofía de seguridad de su compañía y, no por casualidad, lo tituló: “la seguridad es un buen negocio”.

## **Pero haberlas... haylas**

Número 26 (1992)

Si atendemos a las estadísticas de enfermedades profesionales que se declaran en España a través del documento conocido como “parte de enfermedad profesional”, es preciso reconocer que se trata de un problema socialmente irrelevante.

En 1991, frente a 693.310 accidentes de trabajo con baja (excluidos los “in itinere”), tan sólo se declararon 4.338 enfermedades profesionales, de las cuales sólo 4 fueron mortales, 180 graves y 4.154, leves.

Podríamos concluir sin exagerar que estos datos muestran una situación casi perfecta; pero, desgraciadamente, se contradicen con otros cuya fiabilidad está por encima de toda sospecha.

En efecto, el número del Boletín de Estadísticas Laborales correspondiente a abril de 1992, nos revela que, en 1991, la Seguridad Social reconoció 1.847 nuevas pensiones de invalidez por enfermedad profesional y 779 nuevas pensiones de viudedad por el mismo motivo.

O sea, que se reconoce un número de invalideces por enfermedad profesional próximo al cincuenta por ciento de los partes inicialmente declarados como leves. ¿Cómo es posible?

A nuestro juicio existen dos posibles explicaciones. O la clasificación inicial de “leve” se efectúa con una ligereza notable, cosa de la que dudamos, o bien, lo que nos parece más probable, la mayoría de los inválidos reconocidos no han pasado por la fase previa del parte.

En cualquier caso, muchas cosas fallan en nuestro sistema de detección de enfermedades profesionales. Pero haberlas... haylas.

## **Ardystil: Decíamos ayer...**

Número 29 (1993)

Al recordar que, hace pocos meses, titulábamos nuestro editorial “Pero haberlas... haylas” al referirnos al corto número de enfermedades profesionales que se recogen en las estadísticas y al evidente divorcio entre éstas y la realidad, no podemos sino recordar el famoso “decíamos ayer...” de Fray Luis de León.

En efecto, el ya bautizado como “síndrome Ardystil” ha puesto dolorosamente de manifiesto que las enfermedades profesionales no sólo existen, sino que se cobran un número de vidas cuyo total nadie conoce porque, a diferencia de lo ocurrido en este caso, no suelen presentarse en forma epidémica, lo que dificulta su detección y hace que, muchas veces, pasen desapercibidas para el sistema sanitario.

Hace pocos días, un editorial periodístico comparaba el síndrome Ardystil con el caso del aceite de colza, olvidando que en la década anterior, a principios de los setenta, fueron también los trabajadores alicantinos los involuntarios protagonistas de lo que entonces se consideró una nueva enfermedad que se denominó “parálisis del calzado”.

El origen de la parálisis del calzado fue el mismo que el del “síndrome Ardystil”: la conjunción de unas condiciones de trabajo cuyas deficiencias eran tan obvias como la ausencia de las más elementales medidas preventivas, con el presunto desconocimiento por parte de los empresarios de la toxicidad de las sustancias empleadas en el proceso.

Y, veinte años después, la historia se repite. El iceberg de las enfermedades profesionales emerge de nuevo lo suficiente para ser, al menos durante algunas semanas, noticia.

Desgraciadamente, veinte años no han sido suficientes para erradicar totalmente del mundo laboral español este tipo de situaciones.

Confiemos en que la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales favorezca lo que Jorge Manrique llamaba “tener buen tino para andar esta jornada sin error”, es decir, una auténtica prevención que destierre para siempre de nuestra geografía los “síndromes Ardystil”.

## ¿Error humano?

Número 31 (1993)

Cuando sucede un accidente, sea o no de trabajo, es frecuente que los medios de comunicación nos informen de que, en opinión de los implicados, el accidente se debió a un “error humano”. Y puesto que “errare humanum est”, errar es humano, como decían los humanistas del Renacimiento italiano, se da el asunto por zanjado en cuanto a la investigación de las causas del accidente se refiere.

Pero, por desgracia, decir que un accidente se debió a un error humano no es una explicación de sus causas: es, sencillamente, una obviedad. Porque todos los accidentes, absolutamente todos, son debidos al error humano de alguien.

En algunos casos puede parecer que la causa fue profundamente “técnica”, sin que se aprecie un error humano como el desencadenante más o menos inmediato del accidente, pero incluso tales situaciones tienen invariablemente como primera causa el error de quien no previó que el artefacto en cuestión podía fallar y, en consecuencia, no adoptó las medidas preventivas adecuadas.

Si todos los accidentes son debidos a errores humanos y sólo a ellos, preguntarse cuál es la causa de los accidentes conduce inevitablemente a plantearse una cuestión de, a menudo, incómoda respuesta: ¿por qué se produce el error humano?

En el caso de los accidentes de trabajo, las investigaciones superficiales ponen siempre de manifiesto que se produjeron uno o varios errores, y que éstos fueron cometidos por el accidentado o por otras personas próximas a él; pero cuando se investiga a fondo, la mayoría de las veces se encuentra que el trabajador fue colo-

cado en una situación en la que era inevitable que, en un momento u otro, cometiera un error que le conduciría fatalmente al accidente: tareas mal concebidas, ritmos de trabajo excesivos, máquinas peligrosas, una preeminencia constante de la producción frente a la seguridad... no son más que algunos ejemplos que intentan evidenciar que, como se ha dicho recientemente, en muchos casos los comportamientos inseguros no son más que la respuesta normal a los estímulos a los que se encuentra sometido el trabajador.

Al analizar las causas de los accidentes de trabajo debe, por tanto, procurarse no caer en el error de olvidar que los comportamientos inseguros son muchas veces propiciados por unas condiciones materiales y de organización del trabajo que, en su práctica totalidad, al trabajador le vienen impuestas. Lo contrario sería olvidar lo que, sabiamente, dejó escrito Cicerón: "Propio de todo hombre es errar; de ninguno, sino del necio, permanecer en el error".

## **Falso culpable**

Número 38 (1995)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo acaba de publicar los resultados de la segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, un detallado estudio basado en una encuesta sobre las condiciones de trabajo que se realizó a finales de 1992 y principios de 1993 a 3.148 trabajadores de 2.459 empresas de los sectores industrial y de servicios. Los resultados son representativos de un colectivo de más de siete millones de trabajadores. El caudal de información contenido en un volumen de más de doscientas cincuenta páginas es considerable y su digestión requiere un tiempo y un espacio que no son propios de esta columna donde, sin embargo, quisiéramos dejar constancia de algunos de los hallazgos más significativos.

Los trabajadores españoles opinan mayoritariamente que "los principales responsables de los accidentes son ellos mismos", debido a exceso de confianza, distracciones o falta de precaución. Frente a un 54,4 % de respuestas en este sentido, sólo el 25,4 % imputa los accidentes a la peligrosidad intrínseca de las operaciones que realiza. Las raíces culturales de este tipo de respuesta son patentes: el trabajo es un castigo que conlleva no sólo el sudor de la frente, sino también el riesgo de una pérdida brusca, accidental, de la salud que, en el límite, puede llegar a la muerte. Los trabajadores españoles se consideran culpables; pero, ¿lo son realmente?

La propia encuesta nos orienta hacia la búsqueda de las respuestas: en un 88 % de los centros de trabajo no se realizan estudios de riesgos. Un 75 % de ellos no ha pedido en ninguna ocasión asesoramiento externo en materia de seguridad e higiene. En un 86 % nadie de la plantilla ha asistido a algún curso o charla de

seguridad e higiene. Un 71 % de los centros no dan formación en materia de seguridad e higiene al inicio del contrato ni al producirse un cambio en la actividad desempeñada por el trabajador. En un 58 % de los centros de trabajo no existe la práctica de dar información sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo.

¿Será por su culpa que el 2 % de los trabajadores del sector industria (unos 50.000) manifiestan padecer una enfermedad o lesión relacionada con el trabajo?; o que se dé igual circunstancia en el 3,1 % de los trabajadores de los servicios (unos 150.000); o que tres de cada diez demandas de prestación sanitaria que realiza la población trabajadora estén relacionadas con el trabajo?

¿Serán los trabajadores españoles verdaderos culpables de esta situación, o se tratará más bien de falsos culpables?

Cuando ocurre un hecho no deseado (un accidente, por ejemplo), los buenos dirigentes suelen clamar: “No quiero culpables, quiero soluciones”. Quizá también en este caso lo mejor sea no perder el tiempo buscando culpables e incrementar, por parte de todos los implicados, es decir, empresarios, trabajadores y poderes públicos, la búsqueda conjunta de soluciones para mejorar las condiciones de trabajo. La próxima aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será sin duda un buen punto de partida.

## **Dieciocho muertos**

Número 50 (1997)

Tras el aldabonazo mediático al que se vio sometida la sociedad española inmediatamente después del accidente de trabajo que el pasado mes de julio costó en Valencia dieciocho vidas humanas, es llegado el momento de la reflexión. Porque más de dieciocho son las vidas que el trabajo se lleva en España todas las semanas sin que casi ninguno de esos accidentes reciba más difusión pública que una humilde gacetilla en el periódico local. Y es que, desengañémonos, no son noticia.

Como los muertos en la carretera, recordados semanalmente en una fría estadística que se difunde y se recibe con la indiferencia que conlleva su habitualidad, los accidentes de trabajo, salvo cuando afectan simultáneamente a un colectivo numeroso, se consideran en general poco menos que inevitables y, por tanto, “normales”; luego no son noticia. Esta actitud no es sino la consecuencia de considerar que el trabajo comporta de forma natural el “sudor de la frente” que, en el límite, puede implicar el fin de la vida misma. Se trata en el fondo de una cuestión cultural más que de una realidad objetiva.

Porque la realidad es muy otra. Muchas de las grandes empresas demuestran día a día que el trabajo puede realizarse, incluso en sectores intrínsecamente peli-

grosos como la construcción o la química, sin o casi sin accidentes. Pero estos resultados no caen del cielo: se logran trabajando de manera adecuada, lo que implica no sólo “ser prudente” al trabajar (cosa que compete en buena medida pero, no exclusivamente, al propio trabajador), sino sobre todo con un diseño, una planificación y una organización del trabajo que incluyan la seguridad como uno de sus elementos esenciales. Y estos tres aspectos son fundamentalmente responsabilidad de la empresa, como claramente establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Desgraciadamente esa forma de proceder no es habitual: en la mayoría de las empresas pequeñas y medianas la prevención suele considerarse un lujo innecesario al que sólo se recurre cuando sucede lo que nadie había previsto, pero que en la mayoría de los casos era perfectamente previsible: el accidente.

De ahí que, si queremos evitar que se repitan tragedias como la de Valencia, sea necesario cambiar la actitud generalmente imperante frente a la prevención de los riesgos laborales, pasando a considerarla como un ingrediente esencial del trabajo bien hecho. Y para eso es necesario que ese nuevo concepto sea explicado desde la escuela primaria, reforzado en la secundaria y remachado en la profesional; por eso la Ley de Prevención establece que “las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de la enseñanza”. Esperemos que se cumpla pronto.

## **A cada cual, lo suyo**

Número 52 (1998)

Una de las quejas habituales de los empresarios preocupados por la prevención de los riesgos laborales es que, en la práctica, las cotizaciones a la Seguridad Social por la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son fijas. Es decir, no se premia con reducciones a quienes gracias a una acción preventiva eficaz reducen sus tasas de siniestralidad, ni se castiga con penalizaciones a quienes tienen con la salud de sus trabajadores una actitud menos comprometida.

Aunque lo anterior no sea absolutamente cierto, pues la legislación prevé desde hace muchos años la posibilidad de reducción de cotizaciones en caso de una eficacia preventiva destacada, y en sentido inverso existe el contundente recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, lo cierto es que si este último se aplica cuando procede, la reducción de primas es algo tan difícil de conseguir que en muy pocos casos se ha llegado a lograr.

Esta situación no es excesivamente lógica. En efecto, puesto que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son sucesos absolutamente prevenibles,



como lo demuestran algunas empresas que, incluso en sectores de peligrosidad intrínseca relativamente elevada, como la química, consiguen año tras año tasas de siniestralidad increíblemente bajas, sería absolutamente razonable que el sistema de seguro modificara sus tarifas ajustándolas a la siniestralidad real de cada empresa.

Ésta es al menos la filosofía que aplican desde ya hace algunos años las compañías de seguros al ramo en el que la actuación del asegurado puede contribuir con más eficacia a reducir la siniestralidad: el seguro del automóvil. Como todo el mundo sabe, la personalización de las tarifas de este tipo de seguro está a la orden del día, y ha permitido que los buenos conductores logren descuentos más que sustanciosos (a lo cual, dicho sea de paso, ha contribuido también en proporción importante la competencia antes inexistente y ahora muy dura en el sector).

En aplicación de estos mismos principios, la Ley de Presupuestos para 1998 incluye en su disposición adicional decimoséptima “con el objetivo de incentivar la prevención de riesgos laborales y de contribuir a la reducción de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales” el compromiso del Gobierno de establecer “una nueva tarifa para el seguro de accidentes de trabajo, en la que se contemplen factores y resultados en base a los cuales se fijen las cuotas”, que podrán en consecuencia “reducirse o incrementarse”.

Váyanse preparando, pues el plazo que la Ley señala para la puesta en marcha del nuevo sistema es de un año. Y a partir de entonces cada empresa tendrá que hacerse cargo del verdadero coste de sus accidentes en mucha mayor medida que actualmente.

## **El exceso de confianza pierde adeptos**

Número 56 (1998)

Una de las creencias más arraigadas en la cultura preventiva, tanto de los empresarios como de los propios trabajadores, es que el «exceso de confianza» de estos últimos es una de las causas habituales de los accidentes de trabajo. Así, el exceso de confianza sería el principal impulsor de las «imprudencias» que preceden a la mayoría de los accidentes.

En general los expertos coinciden en que la creencia aludida no es más que un mito, un mito doblemente útil. En primer lugar, útil como tranquilizante de las conciencias de todos aquellos que, por acción u omisión, contribuyeron a potenciar en exceso esa confianza (o esos hábitos manifiestamente peligrosos pero tan habitualmente tolerados si contribuyen al aumento de la producción). En segundo lugar, útil como pantalla tras la que disimular los fallos latentes que, en forma

de errores de diseño, de organización o de planificación se encuentran prácticamente siempre en las raíces últimas de cualquier accidente.

La importante novedad al respecto es que los trabajadores están dejando rápidamente de creer en el mito del exceso de confianza, como demuestran las sucesivas Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo que el INSHT ha realizado en 1987, 1993 y 1997.

En efecto, el porcentaje de trabajadores que creen que la primera causa de los accidentes de trabajo es el exceso de confianza ha descendido del 62% en 1987 al 41% en 1993 y al 28% en 1997. A esta evolución le ha acompañado, lógicamente, el aumento de quienes creen que la principal causa de los accidentes radica en la peligrosidad inherente al propio trabajo: el porcentaje de quienes así opinan ha pasado del 21% en 1987 al 45% en 1997.

Un cambio significativo sobre el que, sin duda, es preciso reflexionar. Porque si los trabajadores están abandonando su sentido de autoculpabilización, es de esperar que, poco a poco, vaya calando en nuestra sociedad una nueva creencia: que los accidentes de trabajo no son el fruto de la mala suerte ni de las imprudencias de los trabajadores, sino el resultado esperable de unas condiciones de trabajo inapropiadas; y para evitar aquellos hay que actuar sobre estas últimas adoptando medidas preventivas.

Y en este caso la nueva creencia no se trata de un mito: está más que demostrada, aunque no todo el mundo lo sepa.

## **El crecimiento económico, ¿culpable de los accidentes?**

Números 58 (1999)

Los primeros avances estadísticos sobre la siniestralidad laboral son concluyentes: en 1998 la accidentalidad aumentó a un ritmo del 11%, que viene a sumarse a crecimientos también elevados en los cuatro años anteriores. Los anhelados efectos benéficos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) son por ahora imperceptibles. Por otra parte, la aplicación efectiva de la LPRL que fundamentalmente no es más que un compendio de "buenas prácticas" de gestión de la prevención, debería reducir la siniestralidad. Al menos está más que demostrado que, en las empresas en las que dichas buenas prácticas son habituales, la siniestralidad se reduce hasta niveles que rozan lo imperceptible incluso en actividades intrínsecamente peligrosas, como la construcción.

¿Qué está pues ocurriendo? Evidentemente que la LPRL no se aplica con el rigor necesario, en especial en las PYMES, que es donde se concentra el grueso de la accidentalidad. El avance de resultados de la 3ª Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo es meridianamente claro al respecto: en el cuarto trimestre de

1997, a los dos años de publicada la LPRL, sólo el 17% de las empresas de 6 a 9 trabajadores y el 37,6 % de las de 10 a 49 habían realizado la evaluación inicial de riesgos. En términos deportivos podríamos decir que sólo esos porcentajes habían tomado la salida en la aplicación de la LPRL. En otro aspecto crucial de la LPRL, la información a los trabajadores sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sólo el 5,7 % de las empresas da esa información por escrito, mientras que el 23 % no informa en absoluto.

No todo es negativo, por supuesto. En el 39,2 % de los centros de trabajo se han modificado o actualizado las instalaciones por razones preventivas dentro del último año, y en porcentajes parecidos se han elaborado e implantado normas de seguridad (36,2 %), adquirido, sustituido o modificado los equipos de protección individual (37,9 %) o colocado señalización de seguridad (43,9 %).

Pero no nos engañemos; todo eso pasa, sobre todo, en las empresas grandes, donde ya pasaba antes de la LPRL. La ley, en esas empresas, ha servido sobre todo para formalizar (y en alguna medida incrementar) actividades preventivas que ya se realizaban antes. Y puesto que esas empresas ya desarrollaban una acción preventiva relativamente intensa, el margen de reducción posible de accidentalidad es limitado y por ello difícilmente podrá contribuir a una disminución sensible de la siniestralidad general. En ausencia de una aplicación intensa de la LPRL en las PYMES, es inevitable que la accidentalidad evolucione de la misma forma que antes de la ley, siguiendo los mismos patrones de variación que se han venido observando desde que en este país se dispone de estadísticas fiables al respecto, lo cual permite remontarse hasta 1977.

Los datos disponibles muestran que cuando el producto interior bruto aumenta a un ritmo tan intenso como lo está haciendo en la actualidad, la accidentalidad se incrementa rápidamente, tanto en valor absoluto (número de accidentes) como relativo (índice de incidencia). Ahora bien, no debe por ello creerse que el culpable de los accidentes es el crecimiento económico. En la cumbre del 4 de noviembre se dijo muy claro: la culpa es del recurso excesivo a las horas extras, de los subcontratos en cadena, de los contratos cuya duración es poco más de un soplo,... En definitiva, de una cierta forma de practicar las relaciones laborales que es de hecho incompatible con la prevención y, por tanto, con una aplicación de la LPRL que vaya siquiera un poco más allá del puro maquillaje; porque, ¿cómo y por qué se va a formar e informar sobre los riesgos concretos a un trabajador que no estará en la empresa, por ejemplo, más que algunas semanas?

No nos engañemos, el crecimiento económico no tiene la culpa. La culpa es de los que no cumplen las obligaciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales les señala.

## **El “efecto tamaño”**

Número 62 (2000)

La sabiduría convencional, compuesta por aquellos principios que (casi) todo el mundo admite sin demostración real alguna, es taxativa respecto a la relación entre el tamaño de la empresa y la siniestralidad laboral: las empresas grandes tienen menos accidentes que las pequeñas porque realizan una acción preventiva mucho más intensa, etcétera, etcétera. Pues bien, no parece que ésta sea una verdad tan absoluta, al menos en España.

En efecto, según el resumen de resultados de la III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, en España la población asalariada se distribuye, según el tamaño del centro de trabajo, de la forma siguiente: el 54% de los trabajadores trabaja en centros de tamaño entre 2 y 49 trabajadores; el 29%, en centros de entre 50 y 249 trabajadores; y el 17%, en centros de más de 250 trabajadores.

Tomemos ahora los datos de accidentalidad. Según la estadística correspondiente a 1998, recientemente publicada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el 20,2% de los partes de accidente no consta el tamaño de la empresa. Bien, veamos el resto de partes en los que las empresas, aplicadas, incluyen el dato de su plantilla. El 57,4% de los accidentes con baja en jornada de trabajo se producen en empresas con menos de 50 trabajadores; el 24,6% en empresas entre 50 y 250 trabajadores. Y el 17,9% en empresas de más de 250 trabajadores.

Aunque provisional a falta de un estudio más pormenorizado, la conclusión es obvia: el argumento de que las empresas grandes son más seguras que las pequeñas carece, globalmente, de base. Sustancialmente no hay diferencias en la accidentalidad cuando se compara por tamaño del centro de trabajo. Y si alguna diferencia hay, ésta no es a favor de las grandes empresas, sino de las medianas. Las grandes empresas, pues, también tienen mucho que aprender respecto a la calidad de su acción preventiva. Igual que las pequeñas.

## **Hacer visible lo invisible**

Número 63 (2000)

Una de las aportaciones conceptuales importantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la inclusión en el concepto de condiciones de trabajo de las características del mismo relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Ello implica que en las evaluaciones de riesgos, en las que deben contemplarse las condiciones de trabajo junto a las características del trabajador, han de incluirse los aspectos organizativos relevantes respecto al fin perseguido.

Se trata de una novedad importante que, por ello, pensamos que es doblemente necesario recordar. Tradicionalmente, la “seguridad e higiene en el trabajo” se ocupaba de prevenir los daños a la salud que tenían su origen en los factores de riesgo de carácter material que podían estar presentes en el medio ambiente de trabajo. Se ocupaba de los factores de riesgo “visibles”.

Estos factores, sin embargo, no son los únicos susceptibles de provocar daños a la salud, entendida ésta en el sentido que le da la definición de la Organización Mundial de la Salud, como equilibrio y bienestar físico, psíquico y social.

Los factores de riesgo de carácter material sólo pueden afectar negativamente al componente físico de la salud. Los factores de riesgo no materiales, invisibles, en cambio, pueden afectar tanto negativa como positivamente a los aspectos psíquicos y sociales de la salud. Que la afectación sea en uno u otro sentido dependerá de la forma en la que el trabajo, y la empresa, en general, se organicen.

Una evaluación de riesgos correcta debe tener también en cuenta estos factores de riesgo no materiales para prevenir los posibles aspectos negativos que pudieran producirse. Debe, en resumen, hacer visible lo invisible. Una tarea nada fácil pero no por ello menos necesaria.

## **¿Exceso de confianza o exceso de ignorancia?**

Número 76 (2002)

El lamentable incremento de accidentes de trabajo mortales producido durante el presente año ha puesto de manifiesto, una vez más, hasta qué punto siguen siendo desconocidos los más elementales principios de la prevención. En efecto, cuando estas actuaciones se producen, no es raro encontrar en la prensa, manifestaciones como la siguiente: «un exceso de confianza es lo que lleva muchas veces a no tomar todas las precauciones».

Veamos. ¿Qué es el «exceso de confianza»? ¿Será el resultado de convivir habitualmente con el peligro? Quizá; pero, ¿quién es el responsable de que el peligro esté ahí? ¿Y quién tiene, según la Ley, la obligación de eliminarlo?

¿Será quizá el resultado de comportamientos imprudentes reiterados hasta alcanzar la categoría de hábitos peligrosos? Quizá; pero, en ese caso, ¿quién es el responsable de controlar esos comportamientos, corregirlos y, en su caso, sancionarlos? La Ley de Prevención da (artículo 16) una respuesta clara a esta pregunta: «Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores para detectar situaciones potencialmente peligrosas». Y por si ello fuera poco, el artículo 15 apartado 4 dice que las medidas preventivas deberán prever «las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador».

Lo curioso del caso es que, a fuerza de repetirles a los trabajadores que los accidentes son consecuencia, en buena parte, de sus imprudencias y sus excesos de confianza, han acabado creyéndoselo. Por eso en las sucesivas Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo realizadas por el INSHT el exceso de confianza aparece como una de las causas de los accidentes que los propios trabajadores consideran más importantes.

Pero no nos engañemos. Esa creencia, que de una creencia y no de otra cosa se trata, no es correcta. La ciencia lo ha demostrado y el legislador ha dejado bien claro que él tampoco se lo cree. Otra cosa es que algunos no acaben de asumirlo.

## **La muerte espera en el pozo**

Número 79 (2003)

Como cada año, al llegar el buen tiempo, ha empezado la época de limpiar pozos, fosas sépticas y otros lugares similares. Y, como cada año, los medios de comunicación nos han empezado a informar de las absurdas muertes a las que demasiado a menudo conducen este tipo de operaciones. El último y trágico caso se produjo en Murcia el pasado 26 de abril, cuando cuatro miembros de la misma familia (padre, hijo, sobrino y cuñado) fallecieron intoxicados por la inhalación de los gases tóxicos acumulados en una fosa séptica de una vaquería.

La secuencia de estos accidentes suele ser siempre la misma: una primera persona baja al pozo o fosa, pierde el conocimiento al inhalar los gases tóxicos presentes y los que le acompañan, al observar desde arriba lo sucedido, bajan a su vez, con lo que también se intoxican. La secuencia no se interrumpe hasta que alguien piensa que quizá sea más prudente buscar ayuda que bajar; pero para entonces suele ser demasiado tarde.

En los pequeños recintos cerrados o casi cerrados, donde habitualmente no hay personas, como los pozos, es frecuente que se produzcan putrefacciones que a veces generan gases tóxicos y a veces consumen el oxígeno del aire; en ambos casos la atmósfera puede volverse fácilmente muy tóxica y provocar el desvanecimiento en cuestión de segundos. Al perder el conocimiento se sigue respirando el gas tóxico y, muy pronto, sobreviene la muerte.

Antes de entrar en un recinto habitualmente no ocupado y mal ventilado, tal como un pozo, fosa séptica o similar, hay que adoptar cuatro medidas preventivas fundamentales: verificar con el medidor apropiado que el aire es respirable; si es necesario, o no se puede medir, ventilar previamente el recinto; no actuar solo (alguien debe quedarse arriba); y bajar atado, de manera que, en caso necesario, la persona pueda ser izada fácilmente.

Se trata de precauciones elementales que a menudo no se adoptan porque se

desconocen los graves peligros que este tipo de recintos presentan, peligros que producen fallecimientos múltiples tan frecuentemente. Sin ir más lejos, la misma noticia de agencia recordaba que en octubre de 2001, en una alquería cercana a la anterior y por causas similares, falleció un joven lituano y otras cuatro personas resultaron gravemente intoxicadas. Desgraciadamente, la historia se repite.

## **El coste de las enfermedades profesionales**

Número 86 (2004)

Con una cierta frecuencia se esgrime el coste de los accidentes de trabajo como uno de los factores (no el único, claro está) que justifican la actuación preventiva; pero curiosamente no se habla apenas nunca del coste de las enfermedades derivadas del trabajo. ¿No tendrán coste? Por supuesto que sí; pero hay dos razones que explican tan reiterado silencio.

En primer lugar, los costes económicos de las enfermedades derivadas del trabajo son fundamentalmente costes sociales, es decir, que en su mayor parte no recaen directamente ni sobre la empresa, ni sobre la mutua que la asegura, pues existe un fondo común de las mutuas para asegurar las incapacidades permanentes derivadas de este tipo de situaciones. Son costes que pagamos entre todos y, por tanto, no resultan demasiado motivadores de la acción preventiva.

En segundo lugar, y quizá precisamente por lo anterior, existe un desconocimiento casi absoluto sobre el monto de dicho coste. En Francia, en cambio, no es así: según datos recién publicados, los 2.789 casos de problemas musculoesqueléticos registrados en 2002 en la construcción tuvieron un coste de 26,5 millones de euros en concepto de subsidios por incapacidad temporal, un millón de euros en indemnizaciones por incapacidades permanentes parciales y 29 millones de euros en forma de capitales para cubrir las pensiones derivadas de incapacidades permanentes. Total, 56,5 millones de euros sólo en la construcción.

Pero el problema no termina ahí. Debido a que en España la lista de enfermedades profesionales no contempla patologías que en la realidad son cada vez más frecuentes, como las derivadas del estrés, mobbing, etc., ¿quién corre con los gastos que originan? En principio no las mutuas, que no tienen por qué atenderlas, pues no son oficialmente de origen laboral. La realidad es bien conocida: las atiende el sistema sanitario general y, cuando dan origen a incapacidades temporales, éstas son consideradas de carácter común: las pagamos entre todos. Sólo en los poco frecuentes casos en los que un juez reconoce el carácter profesional del problema, los costes recaen sobre la mutua correspondiente.

Quizá haya que repensar el sistema, empezando por actualizar la lista de enfermedades profesionales, cada vez que sea necesario. Por eso saludamos los acuerdos ya adoptados sobre la nueva lista, que deseamos ver publicada en breve.

## **Catástrofes naturales, catástrofes artificiales**

Número 87 (2005)

El reciente maremoto del sudeste asiático, con su consiguiente tsunami, ha llevado a los medios de comunicación múltiples comentarios no sólo sobre la magnitud de la tragedia, sino acerca de las posibilidades de actuar preventivamente sobre las catástrofes naturales. Parece bastante claro que cierto tipo de fenómenos, como los maremotos, son escasamente previsibles pero, en cambio, son fácilmente detectables. Y, cuando se producen, un sistema de comunicación y evacuación efectivos pueden evitar una proporción sustancial de las pérdidas humanas. Pero fiarlo todo a la gestión de la emergencia no es suficiente: además hay que planificar las actividades humanas, de manera que su susceptibilidad a las catástrofes sea mínima. A pesar de ello, los ejemplos de lo contrario abundan, y no sólo en países lejanos.

Pero por graves que sean los efectos de las catástrofes naturales, las catástrofes artificiales tienen efectos mucho más graves. La diferencia estriba en que, frente a las descomunales cifras de muertes producidas en muy poco tiempo que caracteriza a las catástrofes naturales, las catástrofes artificiales se distinguen por un goteo constante de fallecimientos que, muchas veces, no merece más que una mínima gacetilla en el periódico local o ni siquiera eso. Sólo cuando la mortalidad es, desgraciadamente, múltiple, se hace acreedora de un espacio mediático importante.

Veamos algunos ejemplos. Según Eurostat, en el año 2001 murieron en la Unión Europea 50.500 personas en accidentes de tráfico; el promedio es de 11 muertos al año por 100.000 habitantes. Los accidentes de trabajo terminaron en 1999 (datos también de Eurostat excluyendo los accidentes de tráfico) con 3.130 vidas, con un promedio de unos 3 fallecimientos al año por 100.000 trabajadores. El consumo de tabaco termina al año con 500.000 vidas sólo en la Unión Europea.

No olvidemos pues las catástrofes artificiales, porque esas sí que son absolutamente prevenibles. Sólo es cuestión de proponérselo realmente.

## **La precariedad como causa de la siniestralidad: un mito se clarifica**

Número 94 (2006)

En 1992, un artículo publicado en el número 90 de "Salud y Trabajo", como se llamaba entonces la revista del INSHT, observó por primera vez que los trabajadores españoles que no tenían un contrato fijo presentaban una accidentalidad que triplicaba la de los trabajadores fijos. Aunque el artículo se limitaba a constatar la



asociación de ambos hechos sin entrar a valorar la posible relación causa-efecto entre ellos, lo cierto es que bien pronto la relación *causal* entre “precariedad” y siniestralidad se convirtió en una verdad generalmente aceptada. Una verdad que, como se acaba de demostrar, no era tan simple: se trataba, en buena medida, de un *mito preventivo*.

En el número de junio de este año, la revista *Occupational and Environmental Medicine* publica un artículo del equipo de investigación en salud laboral de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona, que lidera el profesor García Benavides, en el cual se ponen las bases para la clarificación definitiva del mito de la relación causal entre precariedad y siniestralidad.

Los investigadores han constatado, en primer lugar, que lo que decía el artículo más arriba citado sigue siendo cierto: el índice de incidencia de los trabajadores temporales fue, en los años 2000 y 2001, 2,94 veces superior al de los trabajadores fijos; pero cuando, empleando herramientas estadísticas sofisticadas, se comparan los índices de incidencia de trabajadores temporales y fijos de la misma edad, género, ocupación y que llevan el mismo tiempo en el puesto de trabajo, se ve que sus accidentalidades son prácticamente iguales: un 5% superiores los temporales respecto a los fijos.

La hipótesis sería, pues, que los trabajadores temporales se accidentan *en conjunto* más que los fijos, en buena medida porque entre ellos predominan los jóvenes con poca experiencia laboral, mientras entre los fijos predomina la gente “mayor” y experimentada; y la experiencia es un factor de seguridad de primer orden. Por otra parte, también es posible que, *además*, las condiciones de trabajo de los trabajadores temporales sean peores, en general, que las de los fijos, y ello tenga un reflejo en la accidentalidad. Despejar estas dudas y afinar en el diagnóstico requiere nuevos y más detallados estudios.

A medida que la prevención se aleje de la *opinática* para convertirse en una disciplina *verdaderamente* científica se clarificarán muchos más mitos: no les quepa ninguna duda.

# LOS RIESGOS Y SU EVALUACIÓN

*Aunque a menudo se destaca el lugar central de la evaluación de riesgos en la puesta en práctica de una política “moderna” de prevención de riesgos laborales, no debe olvidarse que el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece claramente que el primero de los principios preventivos a respetar es el de “evitar los riesgos”, tras lo cual se procederá a “evaluar los riesgos que no se puedan evitar”. Los riesgos deben pues, en primer lugar, evitarse. ¿Cuántos accidentes y enfermedades son provocados por riesgos que hubieran podido evitarse?*

*En algunos sectores de actividad la práctica de “evaluar” en lugar de “evitar” tiene consecuencias nefastas: ¿Cuántas caídas de altura en la construcción se deben a que el riesgo no se eliminó, por ejemplo cerrando huecos en los pisos, o minimizando la necesidad de trabajar en altura mediante un proyecto adecuado o una organización apropiada de las obras? ¿Cuántos accidentes tienen su origen en la práctica del trabajo a destajo, tan habitual en la construcción?*

*Por otra parte, la evaluación de riesgos no debe ser poco más que un puro formalismo: ha de tomar en consideración todos los puestos de trabajo, todas las actividades realizadas en cada puesto de trabajo, incluyendo aquellas que son de realización esporádica o poco frecuente, y considerar todos los riesgos asociados a dichas actividades, tanto los de carácter material como los inmateriales.*

*Y, algo frecuentemente olvidado, según el artículo 16.2.a de la ley de Prevención de riesgos Laborales: Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. No se trata pues sólo de “evaluar los riesgos”, sino de tener una vigilancia permanente, cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, tanto sobre las condiciones de trabajo como sobre la actividad de los trabajadores. La no infrecuente tolerancia con los comportamientos inseguros de los trabajadores cuando redundan en un aumento de la productividad a corto plazo (cuando sobreviene el accidente las “ganancias acumuladas” se esfuman), está pues explícitamente prohibida en el artículo citado y calificada como falta grave en el artículo 12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: No llevar a cabo... los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que proceda.*

*Evaluar los riesgos es necesario, pero no suficiente.*



## **Campos electromagnéticos ¿el amianto de los noventa?**

Número 19 (1991)

Con apenas una semana de diferencia, dos de las más prestigiosas revistas norteamericanas han dedicado sendos artículos a un riesgo relativamente nuevo que empieza a preocupar seriamente a la opinión pública de ese país: los campos electromagnéticos de frecuencia extremadamente baja que crean a su alrededor los aparatos eléctricos de todo tipo que consumen corriente alterna.

El popular semanario *Time*, en su número del 24 de diciembre de 1990, encabeza un artículo de dos páginas con el siguiente titular: “Misterio –y quizá peligro- en el aire”, haciendo referencia a un informe recién publicado por la Agencia para la Protección del Medio Ambiente, en el que se concluye que los campos electromagnéticos generados por la corriente eléctrica ordinaria “es una posible, aunque no comprobada, causa de cáncer en los humanos”. Aunque la mayoría de las personas no están expuestas más que a campos electromagnéticos de intensidad muy pequeña, las dudas empezaron en 1979, cuando un estudio realizado en un grupo de escolares puso de manifiesto que aquellos que vivían en las proximidades de líneas eléctricas de alta tensión tenían de dos a tres veces más riesgo de desarrollar cáncer (especialmente cerebral) que los restantes.

La revista *Fortune*, una publicación quincenal dirigida a ejecutivos, que esencialmente se dedica a tratar temas de economía y gestión empresarial, incluye en su número 31 de diciembre un artículo de cinco páginas con el titular: ¿Pueden las líneas eléctricas producir cáncer? El artículo recoge manifestaciones de representantes de la industria eléctrica (obviamente la más preocupada por la cuestión), que consideran los datos científicos existentes hasta ahora “sugereentes aunque no concluyentes” respecto a la realidad del riesgo, aunque opinan que la aparición de nuevos estudios referidos a la población laboralmente expuesta a campos electromagnéticos “refuerza los datos de poblaciones escolares... y hace necesario que nos tomemos el asunto en serio”.

Aunque ambas publicaciones consideran que la relación causa-efecto no está, ni mucho menos, demostrada, las dos recomiendan una actitud prudente al respecto, y entre las medidas preventivas que sugieren incluyen reducir el empleo de mantas eléctricas, no trabajar demasiado cerca de pantallas de ordenador y televisores, alejar de la cabecera de la cama ventiladores y despertadores eléctricos, y emplear sólo durante breves períodos de tiempo máquinas de afeitar, secadores de pelo y hornos microondas.

Si realmente se confirma la relación causa-efecto entre campos electromagnéticos y ciertos tipos de cáncer, y habida cuenta de que en nuestra sociedad actual todos, absolutamente todos, estamos en mayor o menor medida sometidos a este tipo de contaminación tanto en el trabajo como en el hogar, éste será, sin duda, el principal problema medioambiental de los próximos años,... el amianto de los noventa.

## Seguridad en la construcción

Número 20 (1991)

Las características de la industria de la construcción hacen que, en todo el mundo, sea éste uno de los sectores con mayor índice de accidentes de trabajo.

España no es, en este aspecto, una excepción, a pesar de que contamos con un instrumento legislativo potente e innovador, el Real Decreto 555/86, que recibió el año pasado un nuevo impulso al aprobarse el Real Decreto 84/90, que delimitó las responsabilidades en la aplicación del anterior.

La trascendencia sanitaria, social y económica de los accidentes de trabajo en la construcción preocupa tanto a la Administración como a empresarios y sindicatos del sector, lo que ha dado lugar a la constitución de una Comisión Mixta en la que participan conjuntamente la representación paritaria del sector y la propia Administración, a través del INSHT, con la misión de promover y coordinar acciones específicas que redunden en una mejora de las condiciones de trabajo del sector y en una reducción de su siniestralidad. Dicha Comisión se ha constituido en órgano sectorial especializado del Consejo General del Instituto por decisión del propio Consejo adoptada el pasado 28 de enero.

De las actuaciones de dicha Comisión han empezado ya a surgir iniciativas que deseamos destacar aquí, no sólo por su importancia intrínseca, que es mucha, sino por lo que, a nuestro juicio, tienen de ejemplo a seguir desde otros sectores productivos.

En primer lugar, la Comisión ha propuesto la celebración de un “Congreso Nacional de Formación y Prevención de Riesgos en la Construcción”, propuesta que aceptó el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, habiéndose ya fijado las fechas del 4 y 5 de noviembre del presente año.

Asimismo, el Ministro aceptó la propuesta de la Comisión Mixta para llevar a cabo una campaña de sensibilización sobre la seguridad y la salud en el trabajo, que incida especialmente sobre la prevención de riesgos en construcción. Esta campaña irá acompañada del lanzamiento de un plan de choque con el objetivo de formar 100.000 trabajadores del sector a través de la organización de 4.000 cursos de 24 horas a lo largo de dos años.

Aunque estas iniciativas son importantes y redundarán sin duda en una mejora de las condiciones de trabajo en la construcción, creemos necesario destacar la importancia que, a nuestro juicio, reviste el hecho de que la seguridad y salud de los trabajadores vaya dejando de ser objeto de enfrentamiento entre empresarios y sindicatos, para devenir objeto de colaboración.

Este es el camino que desde el Instituto hemos reiteradamente defendido como el único que puede, con eficacia, llevar a nuestro país hacia una reducción importante de la siniestralidad laboral, y por ello nos felicitamos de que,

al fin, sea emprendido por un sector importante y representativo de nuestra economía. Esperemos que cunda el ejemplo.

## **Condiciones de trabajo en hospitales**

Número 22 (1991)

La asistencia sanitaria es, en la sociedad actual, un tema constante de discusión: las listas de espera, los costos crecientes, la privatización total o parcial del sector, la calidad de la asistencia, no son más que algunos de los temas que, en todos los países, son objeto de atención permanente por los medios de comunicación.

Un aspecto menos conocido, pero no por ello menos importante, es el de las condiciones de trabajo de los sanitarios que desarrollan su actividad en el sector hospitalario.

Paradójicamente, un hospital, cuyo objetivo es devolver la salud a los enfermos, es un centro de trabajo que presenta riesgos importantes para la salud de quienes trabajan en él.

Muchos de estos riesgos tienen su origen en los aspectos materiales del trabajo, de los que el más agresivo es sin duda la manipulación de enfermos, realizada aún en la mayoría de nuestros hospitales sin disponer de medios técnicos (grúas especiales, por ejemplo) que pueden desde hace tiempo adquirirse en el mercado. Los sanitarios se ven, además, expuestos a muchos otros riesgos físicos, químicos o biológicos: la inhalación de gases anestésicos, de agentes de esterilización, de gérmenes patógenos, la exposición a radiaciones,... no son más que algunos ejemplos.

A ello hay que añadir agresiones más sutiles, pero no por ello menos intensas, que derivan de la organización del trabajo: la carga de trabajo excesivo, los sistemas de transmisión de órdenes, la inadecuación del sistema de promoción, el trabajo a turnos,... son algunas de las quejas de los trabajadores expuestas en un estudio de reciente publicación.

Las consecuencias de esta situación pueden ser graves. Según datos de la OMS, en Gran Bretaña, el 20% de los estudiantes de enfermería que obtienen el título no llegan a ejercer, y la tasa de abandono del trabajo de los profesionales de enfermería cualificados llega la 15%. En Estados Unidos el descenso de alumnos matriculados en enfermería fue del 26% en el período 1984-87.

Algunos expertos opinan que esta tendencia, que también se da en nuestro país, y que puede convertirse en el futuro en un problema crítico para la asistencia sanitaria, tiene sus raíces en la insatisfacción laboral. En otras palabras, en las malas condiciones de trabajo.

## **La ergonomía es mucho más**

Número 28 (1992)

La cualidad de “ergonómico”, referida a productos de consumo, se emplea cada vez más como argumento publicitario referido al diseño de los objetos; así, se nos ofrecen por doquier automóviles con asientos ergonómicos, batidoras ergonómicas, abrelatas ergonómicos y, cómo no, ordenadores de diseño ergonómico. La ergonomía, en el campo comercial, es, sin duda, un útil señuelo para cazar compradores más o menos incautos.

En el mundo del trabajo, en cambio, la cualidad de ergonómico va mucho más allá de una mera concordancia física entre los objetos (máquinas, herramientas...) y las dimensiones o el funcionamiento mecánico del cuerpo.

La ergonomía es la adaptación del conjunto de variables que determinan la situación de trabajo a las características y capacidades del individuo, incluyendo entre dichas variables no solamente la totalidad de los aspectos materiales del trabajo (máquinas, herramientas, iluminación, ruido, vibraciones, ambiente térmico, contaminación química y un largo etcétera), sino también, y muy especialmente, los distintos aspectos de la organización del trabajo y de la empresa en general.

Entre estos últimos destacaremos, por su importancia, la gestión del tiempo (horarios, turnos, permisos, vacaciones, descansos...), una formación continua y adecuada que permita al trabajador realizar su tarea con eficacia y sin el estrés que genera una cualificación insuficiente, un ritmo de trabajo adecuado, unos sistemas de promoción justos y transparentes, unos canales de comunicación que funcionen... En suma, una organización a la medida del hombre, es decir, ergonómica.

Muy a menudo, cuando se pretende “hacer ergonomía”, se dejan a un lado todos estos aspectos organizativos para centrarse únicamente en los componentes materiales del ambiente de trabajo. Más tarde se suele descubrir que la intervención supuestamente ergonómica no ha comportado casi ninguna de las mejoras esperadas. Y es que la ergonomía es mucho más que la búsqueda de la adaptación óptima entre la máquina y el hombre, porque el hombre es mucho más que una máquina.

## **La evaluación de riesgos**

Número 34 (1994)

Aunque las actuaciones de la Unión Europea en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores se remontan a los años cincuenta, hasta la aprobación del

Acta Única, en 1986, diversos problemas dificultaron que la acción normativa comunitaria en este campo fuera abundante y efectiva. Con dicha aprobación se incorporó al Tratado que constituye la base legal del funcionamiento de la -hoy- Unión Europea, el nuevo artículo 118 A, que abrió la puerta a una aceleración de la actividad normativa comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo. Ello permitió convertir en realidad -al menos jurídica- una auténtica política europea de seguridad y salud de los trabajadores.

El principal instrumento legal de dicha política lo constituye la directiva 89/391/CEE de 12 de junio de 1989 que, vale la pena recordarlo, se aprobó durante el primer período de presidencia española de la Comunidad.

La directiva 89/391, más conocida como Directiva Marco, se titula “relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo” y, básicamente, establece los criterios según los que los empresarios deberán organizar y poner en práctica la protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos profesionales. Aunque muchos de dichos criterios ya están recogidos en la legislación española, otros constituyen importantes novedades a las que será preciso adaptarse.

Una de las innovaciones es el artículo 6.2, la obligación de “evaluar los riesgos que no se puedan evitar”. El propio artículo 6, apartado 3a, detalla que “el empresario deberá... evaluar los riesgos... incluso en lo que se refiere a la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y en el acondicionamiento de los locales de trabajo”.

Y el apartado 3b del mismo artículo dice que “Tras dicha evaluación, y en tanto sea necesario, las actividades de prevención, así como los métodos de trabajo y de producción aplicados por el empresario deberán: garantizar un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores; integrarse en el conjunto de actividades de la empresa o del establecimiento y en todos los niveles jerárquicos”.

La evaluación de riesgos, pues, ha de ser la base sobre la que se establezcan las actividades preventivas que deberían priorizarse según la importancia relativa que la evaluación haya puesto de manifiesto para cada riesgo.

Debe destacarse también que el artículo 9 establece que el empresario deberá “disponer de una evaluación de los riesgos”. De ello se deduce, por una parte, que la evaluación debe materializarse en algún tipo de soporte físico, sin cuya existencia la cualidad de “disponible” parece difícil de alcanzar. En segundo lugar, ha de señalarse la calidad de elemento de prueba que las autoridades administrativas y judiciales pueden conceder a la evaluación de riesgos efectuada por el empresario en sobre el cumplimiento de las obligaciones legales de éste.

La evaluación de riesgos es, pues, la clave de bóveda en la política de seguridad y salud en el trabajo de la Unión Europea. De ahí que la próxima transposición al



derecho español de la Directiva Marco y otras que derivan de ella haga imprescindible que los empresarios españoles se adapten a la nueva situación.

Desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo haremos todo lo posible por difundir las metodologías de evaluación más adecuadas a cada situación específica, con el fin de facilitar a los empresarios el cumplimiento de sus obligaciones y contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo.

## **Seguridad y salud en las pymes**

Número 44 (1996)

En todos los países, las pequeñas y medianas empresas (PYMES) son objeto de una considerable atención por parte de los poderes públicos, ya que no sólo constituyen una proporción abrumadoramente mayoritaria del conjunto de empresas, sino que se caracterizan por ser el sector más activo en la creación de empleo.

Sin embargo, las PYMES tienen también aspectos negativos; uno de ellos es su elevada siniestralidad laboral. En efecto, aún teniendo en cuenta la mayoritaria presencia de las PYMES en ciertos sectores intrínsecamente peligrosos, como la construcción, o la tendencia creciente de las grandes empresas a subcontratar a otras de menor tamaño los trabajos más peligrosos, como el mantenimiento; en general las PYMES obtienen resultados de seguridad menos brillantes que las empresas de mayor tamaño.

Una encuesta recién publicada en Francia intenta aportar luz sobre las causas de este hecho y proponer soluciones al problema. Según dicha encuesta, en la que participaron un centenar de PYMES de todos los sectores excepto la construcción, las PYMES francesas se muestran, en general, “pasivas” frente a la prevención, siendo una minoría las que adoptan una actitud “activa” al respecto.

Las empresas “pasivas” no disponen de prácticas preventivas organizadas, no analizan sus riesgos ni sus accidentes, mientras que el otro grupo realiza de forma sistemática todas estas actividades. El retrato robot de las empresas activas es suficientemente ilustrativo: las empresas tienden a ser más activas en prevención cuanto mayor es su tamaño, cuanto mayor es el nivel de formación de su dirigente principal y cuando están estructuradas en más de tres niveles jerárquicos.

Si bien estos resultados no son particularmente originales, la encuesta aporta también datos novedosos: las empresas cuyos resultados económicos son inferiores al promedio de su sector de actividad tienden a presentar índices de siniestralidad superiores al promedio.

Estos hallazgos son compatibles no sólo con el hecho bien conocido de que el coste de los accidentes pesa negativamente sobre los resultados de la empresa, sino también con las afirmaciones más recientes de que una actitud “activa” en pro de la seguridad constituye un estímulo para la eficacia empresarial. En otras palabras, que seguridad y calidad van, también en las pequeñas y medianas empresas, de la mano porque no son más que dos caras de la misma moneda.

## **La fuerza de la evaluación de riesgos**

Número 45 (1996)

En diversas ocasiones se ha escrito que la clave de bóveda de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la evaluación de riesgos. En efecto, una evaluación de riesgos adecuadamente realizada, seguida de una correcta planificación preventiva, puede ser extremadamente eficaz para reducir los riesgos laborales; pero también una prueba incómoda si no se lleva a cabo como es debido.

El caso ocurrido recientemente en Gran Bretaña a una multinacional productora de bebidas refrescantes es ilustrativo al respecto. Un trabajador de la empresa sufrió un accidente de trabajo al ser atrapado por una máquina que se puso inopinadamente en marcha cuando el operario estaba manipulando en su interior para corregir una anomalía detectada a través de la indicación pertinente en el panel de control. Previamente el trabajador había levantado una carcasa de protección cuya apertura se suponía que debía impedir que la máquina reanudara su funcionamiento. Resultado: lesiones en la espalda que requirieron siete días de hospitalización.

El Health and Safety Executive (equivalente a la Inspección de Trabajo española) llevó el caso a los tribunales, donde se demostró que la empresa era consciente de la existencia del problema. En efecto, en la evaluación de riesgos del puesto, realizada en octubre de 1994, se había hecho constar que al realizar la operación que posteriormente dio lugar al accidente era posible sufrir “un daño incapacitante y potencialmente mortal”, a pesar de lo cual el defecto permaneció sin corregir. La presencia del riesgo fue constatada de nuevo en febrero de 1995. La empresa fue multada por el juez con 10.000 libras (unos cuatro millones de pesetas) sin perjuicio de la indemnización que se otorgue al trabajador en un posterior juicio civil.

La evaluación de riesgos, pues, une a sus características de poderosa herramienta preventiva la potencia de instrumento de prueba que le confiere el hecho de que, como prescribe la Ley, deba ser no sólo elaborada, sino también conservada “y a disposición de la Autoridad Laboral” y de “las Autoridades Sanitarias” competentes. Bueno será no olvidarlo.

## **Evaluar los riesgos no es tan difícil**

Número 54 (1998)

El hecho de que La Ley de Prevención de Riesgos Laborales imponga la evaluación de riesgos como una de las nuevas y más importantes obligaciones de las empresas ha creado una considerable inquietud acerca de cuáles son las metodologías más adecuadas para realizarla: como consecuencia, instituciones y empresas especializadas han puesto a punto un sinfín de métodos - todos muy parecidos - para facilitar la tarea de evaluar los riesgos.

La inmensa mayoría de esos métodos son sin duda muy útiles, pero un vistazo a la realidad de la siniestralidad laboral pone rápidamente de manifiesto que para prevenir la mayoría de los accidentes no hacen falta métodos sofisticados, sino fundamentalmente buen juicio y, sobre todo, ganas. Porque la mayoría de los riesgos que realmente producen daños registrados son los que el Reglamento de los Servicios de Prevención califica de elementales.

En efecto, el 20% de los accidentes de trabajo se deben a sobreesfuerzos, otro 20% a golpes con objetos y herramientas, el 10% a caídas a distinto nivel, el mismo porcentaje a caídas al mismo nivel, alrededor del 5% a pisadas sobre objetos y un porcentaje similar a caídas de objetos en manipulación. En conjunto, el 70% de los accidentes.

Y, ¿cuáles son las causas? No hace falta ser un gran experto para saber que los sobreesfuerzos son habitualmente el resultado de la manipulación manual de cargas excesivamente pesadas; que los golpes con objetos y herramientas, las pisadas sobre objetos y las caídas al mismo nivel están generalmente asociados a la falta de orden y limpieza; que las caídas a distinto nivel se deben casi siempre a la ausencia de protecciones en huecos y desniveles; y que las caídas de objetos en manipulación tienen mucho que ver con una práctica repetida de incumplimiento de las más elementales normas de manipulación de cargas.

Como es evidente, la mayoría de las posibles causas de estos accidentes son detectables por cualquier persona con una formación básica y con ganas de hacerlo. Lo que hace falta es que alguien ponga a esas personas con formación básica a trabajar en ello. Y ese alguien, dice la Ley, debe ser el empresario.

## **El timo de la evaluación**

Número 66 (2000)

En el país que inventó la novela picaresca no tiene nada de extraño que surjan a menudo ocasiones para que los desaprensivos se lucren aprovechando la ignorancia (y/o la codicia) de algunos de sus conciudadanos. La aparición de nuevas

obligaciones administrativas es un terreno abonado para tales actividades y la prevención de riesgos laborales no podía ser una excepción. Vayamos al grano.

Como es bien sabido, la evaluación de riesgos es una obligación primordial de los empresarios en relación con sus trabajadores; esta obligación se extiende a todos los puestos de trabajo y todas las operaciones que se realizan en ellos, sin excepción ninguna; pero es una obligación que, en principio, sólo afecta a los empresarios en relación con sus trabajadores.

En este sentido las comunidades de vecinos sólo son empresarios si tienen trabajadores asalariados (habitualmente, el portero o portera) y, en ese caso, sí tienen obligación de efectuar la evaluación de riesgos de esos puestos de trabajo.

Pero la mayoría de comunidades de vecinos no tienen asalariados, sino que contratan la prestación de ciertos servicios (limpieza, reparaciones, etc.) con empresas especializadas. En ese caso las comunidades no tienen obligación de realizar la evaluación de riesgos, siendo ésta una obligación de la empresa contratada para prestar los servicios de que se trate.

A veces, sin embargo, los administradores de las comunidades caen en las redes de quienes intentan convencerles de que la evaluación de riesgos es una obligación de todas las comunidades y lo comunican así a los vecinos que, ante la amenaza de cuantiosas sanciones, aceptan la evaluación supuestamente obligatoria y abonan estoicamente el cargo correspondiente. El importe es pequeño, pero si se multiplica por miles de comunidades...

La imaginación de los timadores, como puede verse, no tiene límites y, sin duda, aparecerán nuevos timos relacionados con la prevención de riesgos laborales. Estén atentos y, en caso de duda, consulten con la Autoridad Laboral o la Inspección de Trabajo. Es la mejor prevención contra los timos de carácter laboral.

## **El estrés que viene**

Número 67 (2001)

El estrés asociado al trabajo es un problema creciente. Según los resultados de un estudio financiado por el Health and Safety Executive británico y realizado durante tres años por la Universidad de Bristol, se trata del segundo problema de salud relacionado con el trabajo en su país, y estima que cinco millones de trabajadores británicos están afectados. Según la Comisión Europea, en el conjunto de la Unión el estrés afecta a unos 40 millones de trabajadores y cuesta aproximadamente 20.000 millones de euros anuales.

En España, la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, realizada en 1999 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, da también datos

preocupantes: el porcentaje global de trabajadores que presenta síntomas compatibles con el estrés es del 5%, variando desde el 1,5% en la construcción hasta el 7,6% en la banca y la Administración y pasando por el 7,2% en los servicios sociales y alrededor del 4% en la química, el comercio y la hostelería.

Los investigadores ingleses rechazan la hipótesis de que el estrés esté relacionado con problemas de la vida extralaboral; sus raíces se encuentran en el trabajo: largas jornadas de trabajo y el trabajo a turnos, exposición a agentes físicos como el ruido, ritmos de trabajo elevados y falta de apoyo en el trabajo son los principales factores de riesgo que conducen a la situación de estrés, algunos de cuyos indicadores iniciales pueden ser alteraciones del sueño, cansancio continuo, dolores de cabeza, irritabilidad y problemas de memoria y concentración.

La IV Encuesta analizó también los efectos citados, encontrando que el 12,4% de los trabajadores manifiesta padecer dolores de cabeza; el 10,2%, alteraciones del sueño; el mismo porcentaje, sensación continua de cansancio; el 8,3%, irritabilidad, el 5,9%, falta de memoria y el 2,4%, falta de concentración.

Aunque no podamos decir todavía que el estrés sea ya un problema en nuestro país, sí que podría llegar pronto a serlo. Por ello sería prudente que actuáramos para prevenirlo. Y para repararlo cuando la prevención se revele insuficiente; porque, el estrés no tiene en España consideración de enfermedad profesional, lo cual hace particularmente dificultoso para el afectado su reconocimiento como daño de origen laboral.

## **Atrapados en la red**

Número 72 (2002)

Si comparásemos el aspecto exterior actual de las obras de construcción en nuestro país con el que tenían hace veinte o treinta años, la mayoría de los observadores probablemente coincidiría en que una de las diferencias más visibles es la proliferación de las redes de protección. Efectivamente, las redes se utilizan cada vez con mayor frecuencia, lo que sin duda es un indicador de que la prevención ha progresado.

Ahora bien, es preciso recordar que la actuación preventiva debe comenzar teniendo en cuenta que el primer principio de los que señala el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es evitar los riesgos. En otras palabras, antes de decidirse a instalar la red (o cualquier otro elemento de protección) debe estudiarse si es posible evitar el riesgo.

Y este es un aspecto que afecta particularmente a las redes de protección, como pone de manifiesto un folleto recién publicado por el Gobierno de Aragón, y cuyos textos han sido consensuados por la patronal, los sindicatos, los Colegios de

Arquitectos y de Aparejadores y Arquitectos Técnicos, la Fundación Laboral de la Construcción y el propio Gobierno. Dichas instituciones consideran al respecto que la “utilización de las tradicionales redes presenta una serie de inconvenientes que pueden ser graves o difícilmente eludibles”.

En particular se citan ciertos problemas técnicos (ausencia de normas relativas a los soportes de horca) y se señala que no sólo la colocación de las redes entraña un riesgo notable, sino que la consecución de una protección adecuada exige una continua recolocación disponiendo un correcto embolsamiento, “aspectos que casi nunca están bien resueltos”.

En conclusión, se recomienda “la implantación de andamios fijos perimetrales”. Y termina diciendo que el sector de la construcción “debe considerar muy seriamente la sustitución de las redes por los mencionados equipos fijos perimetrales”.

Y es que, no nos engañemos, mejor que caerse y que te recoja una red, es no caerse. O sea, evitar el riesgo, como muy claramente prescribe la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Los accidentes no deben ser una plaga**

Número 80 (2003)

Según la Biblia (Éxodo, 7,14), Yahvé castigó al Faraón egipcio con sucesivas plagas cada vez que éste se negó a atender las peticiones de Moisés para que liberara a su pueblo. La segunda de las plagas fue de ranas, que invadieron todo el país; pero no se trataba de ranas “normales”, cosa lógica por otra parte habida cuenta de lo extraordinario de la situación. Según la tradición, cuando los egipcios intentaban de un golpe matar a una rana, ésta, como las amebas, se dividía en dos, multiplicándose.

A menudo se considera que los accidentes de trabajo son como una especie de plaga. Una plaga que tiene su origen por un lado en la mala suerte (una especie de maldición divina sin causa que la justifique) y por otro en los errores humanos más o menos teñidos de imprudencia o falta de respeto a las normas de seguridad. Y además, como las amebas, tienden a multiplicarse caprichosamente en ocasiones para, cual plagas, reducirse rápidamente al poco tiempo. Recuérdese, por ejemplo, la “plaga” de accidentes mortales que padeció este país el año pasado. Quienes así opinan, como el contumaz Faraón, tienen difícil librarse de la plaga, porque sus causas son muy distintas de lo que ellos imaginan y, por tanto, difícilmente aplicarán los remedios apropiados.

Un estudio reciente realizado en Finlandia investigando más de 400 accidentes mortales ha demostrado, por si alguna duda quedaba todavía, que en cada uno de esos accidentes concurren, en promedio, cinco causas importantes. Y que, de

dichas causas, un 50% tenían su origen en la organización del trabajo: métodos de trabajo mal diseñados, tareas mal planificadas, mantenimiento insuficiente, información escasa o inapropiada, supervisión insuficiente, o falta de formación fueron las causas organizativas más frecuentes de los accidentes mortales. Tras la organización, las causas fundamentales fueron el medio ambiente de trabajo (18%) y los equipos de trabajo (12%).

Asimismo, los primeros resultados de un estudio realizado por el INSHT en colaboración con las Comunidades Autónomas, en el que se investigaron 200 accidentes mortales ocurridos durante el año 2002, demuestran que el promedio de causas que concurrieron en los accidentes fue de tres, y que las causas más frecuentemente detectadas están relacionadas con métodos de trabajo inexistentes o inadecuados y formación e información inadecuada o inexistente sobre riesgos laborales.

Ante tales evidencias científicas sería conveniente que quienes siguen echándole la culpa a la mala suerte o a las imprudencias (es suficiente leer la prensa para constatar ejemplos en abundancia) empiecen a actuar para eliminar las causas reales de los accidentes de trabajo. Si no, continuará la plaga, como en Egipto.

## **Accidentes in itinere: los olvidados**

Número 83 (2004)

Transcurridas pocas semanas desde el atentado que segó alrededor de doscientas vidas en Madrid, una cosa es segura: una gran proporción de esas muertes y lesiones son legalmente accidentes de trabajo, puesto que las víctimas estaban yendo a trabajar. Para la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena, se trata de un accidente de trabajo in itinere.

Los accidentes in itinere no han merecido, hasta ahora, una consideración preventiva importante, a pesar de que – situaciones excepcionales aparte – son responsables de aproximadamente un 25% de las muertes por accidente de trabajo y alrededor del 20% de las lesiones graves. La mayoría de los accidentes in itinere que producen muertes o lesiones graves son de tráfico.

El argumento más utilizado para mantener en el olvido los accidentes in itinere es el de que no ocurren bajo el control del empresario y, por tanto, no son materia de interés para la prevención. Lo que resulta tan solo una verdad a medias.

Los accidentes in itinere de tráfico suelen ser consecuencia de que los trabajadores acuden al trabajo en vehículos privados en lugar de emplear medios públicos de transporte que, muchas veces, simplemente no existen. ¿Cuántos polígonos industriales disponen de un servicio de transporte público razonablemente práctico? Si dicho servicio se incluyera en la planificación urbanística, el recurso al transporte privado no sería imprescindible.

Por otra parte, la tendencia por reducir costes ha llevado a muchas empresas a suprimir el transporte colectivo de empresa sin tener en cuenta el coste que representan los accidentes in itinere en forma de pagos salariales improductivos, pérdidas de productividad, etc. En cambio, ¿cuántas empresas utilizan estímulos a la potenciación del uso del transporte colectivo (cuando existe) o cuántas empresas fomentan el uso compartido del vehículo particular?

No cabe duda de que la acción preventiva de la empresa no puede ser tan eficaz frente a los accidentes in itinere como frente a los que ocurren durante la jornada laboral, pero ello no justifica la inhibición ante el problema. Tanto individual como colectivamente, las empresas, en colaboración con las Administraciones, podrían hacer algo más para prevenirlos.

## **La construcción en cabeza de la siniestralidad**

Número 85 (2004)

Los últimos datos hechos públicos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales no dejan lugar a dudas: la siniestralidad global disminuye, pero la construcción continúa provocando un número intolerable de accidentes, en particular, accidentes mortales: la construcción ocupa sólo el 12% del total de trabajadores, pero en ella ocurren el 27,5% de los accidentes mortales: 128 en el primer semestre de este año.

Como es obvio, las especiales características de las obras de construcción hacen muy difícil que su siniestralidad alcance niveles que no sean superiores a los del resto de sectores, pero precisamente para contrarrestar esta dinámica propia de la actividad constructiva, la legislación prescribe actuaciones preventivas específicas, recogidas en el Real Decreto 1627/1997: proyectos y planes de seguridad, coordinadores, etc.

La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo aporta algunos datos reveladores: en el 25% de las obras no existe un mecanismo preventivo fundamental y obligatorio: el libro de incidencias. Si bien este incumplimiento es mayor en las pequeñas obras, el 8% de aquellas cuyo volumen se sitúa entre 200 y 500 millones de las antiguas pesetas, carecen de él. Y cuando existe, lo habitual (66% de los casos) es que no conste ninguna anotación.

Si a ello se añade que en aproximadamente un tercio de las obras de menos de 50 trabajadores no existe nadie encargado de la actuación preventiva, y que el nivel de profesionalización de la construcción es muy bajo (el 74,8% de los trabajadores tiene estudios equivalentes a la EGB o inferiores, frente al 35,3 en la industria y el 27,2 en los servicios), los resultados de siniestralidad no tienen nada de extraño.

Todos estos datos justifican ampliamente la importancia de dedicar a la proble-



mática de la construcción la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Esperemos que en ella se propongan soluciones prácticas para reducir tan grave riesgo.

## La evaluación de riesgos, a examen

Número 105 (2008)

Según los últimos datos estadísticos disponibles, en el 36,4% de los accidentes de trabajo con baja ocurridos en 2006 no se había evaluado el riesgo en el puesto de trabajo en el que ocurrió el accidente. Esta cifra contrasta sorprendentemente con los datos que proporcionaba ya en 2003 la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, según la cual en los dos años anteriores habían realizado la evaluación inicial de riesgos el 61% de las empresas; incluso en las de menos de diez trabajadores, este porcentaje alcanzaba el 52,6%. En 2006, lógicamente, este porcentaje tenía que haber aumentado considerablemente.

Este contraste entre unas evaluaciones de riesgo masivamente realizadas y unos accidentes que ocurren en una proporción muy importante por la actuación de riesgos que no han sido evaluados, puede tener varias causas.

En primer lugar, no parece descabellado pensar que la calidad de las evaluaciones de riesgo deja bastante que desear o bien que aquellas no se actualizan con la frecuencia que requieren las variaciones en los procesos productivos. En segundo lugar, puede ocurrir que las evaluaciones de riesgos no deriven en la preceptiva planificación de actividades preventivas o que las actuaciones previstas en estas últimas no se materialicen en forma de acciones preventivas concretas.

Cualquiera que sea la causa del fenómeno (probablemente las dos apuntadas actúan simultáneamente), lo que éste pone de manifiesto es una deficiente gestión preventiva por parte de muchas empresas, que no integran la prevención en la medida necesaria. Esta deficiencia coincide a grandes rasgos con las conclusiones de un estudio recientemente presentado por el Observatorio de Salud Laboral de la Universidad Pompeu Fabra, ISTAS y UNIMAT, que ponían de manifiesto la insatisfacción generalizada con la actuación de los Servicios de Prevención Ajenos: una actuación que consideran de baja calidad no sólo sus clientes/empresarios y los trabajadores de éstos, sino también (aunque lógicamente en menor medida) los propios directivos de los Servicios y los técnicos de prevención que trabajan para ellos.

Puesto que una amplia mayoría de las empresas españolas tienen como único “proveedor preventivo” al Servicio de Prevención Ajeno, no cabe sino concluir que es necesario un cambio de modelo. Un cambio que la Estrategia Española ya anunciaba al decir que *“todas las políticas y la propia normativa de prevención*

*de riesgos laborales potenciarán la disposición de recursos preventivos propios*". Un cambio que debería llegar cuanto antes.

## **La participación de los trabajadores en la evaluación de riesgos: un elemento esencial**

Número 110 (2009)

Aunque la evaluación de riesgos sea en gran medida una actividad "técnica", razón por la cual el artículo 4.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención prescribe que deberá realizarse *"mediante la intervención de personal competente"*, no debe olvidarse que la participación de los trabajadores en la misma es un elemento esencial para que el proceso de evaluación pueda cumplir eficazmente con su objetivo, establecido en el artículo 3.1 del propio reglamento, de proporcionar *"la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse"*.

Así, el propio artículo 3, apartado 2, establece que *"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"*.

Por otra parte, no debe olvidarse que (artículo 5) la evaluación de riesgos debe llevarse a cabo *"a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa"*, lo cual en la práctica es impensable que pueda realizarse con suficiente profundidad sin contar con las informaciones aportadas por quienes ocupan los puestos de trabajo concretos a evaluar. A ello debe añadirse que el mismo artículo establece que el riesgo existente se valorará *"según los conocimientos técnicos existentes, o consensuados con los trabajadores"*, otro aspecto importante de participación.

La participación de los representantes de los trabajadores es también obligatoria a efectos de establecer con qué periodicidad deberá revisarse la evaluación inicial (artículo 5.2 del reglamento), en el caso de que dicha revisión no deba realizarse de oficio por haber ocurrido algún daño a la salud de los trabajadores o haberse apreciado *"que las actividades de prevención pueden ser inadecuadas o insuficientes"*.

Desde un punto de vista conceptual, la participación de los trabajadores en la evaluación de riesgos tiene una doble lógica: por un lado, los trabajadores son quienes más conocen las condiciones *reales* en las que se realiza el trabajo, condiciones que muchas veces tienen poco que ver con las que *teóricamente* se han establecido. Por otro, los trabajadores ponen en riesgo su salud y su vida; el empresario, sólo su patrimonio.

## Nuevas herramientas para la prevención de riesgos laborales

Número 119 (2011)

Cada día son más evidentes los cambios que los nuevos medios de comunicación están produciendo en la forma de vivir y trabajar de las personas. Tomando como ejemplo la página web del INSHT, sólo las Notas Técnicas de Prevención registran más de 100.000 accesos cada mes, habiendo superado en alguna ocasión los 200.000. Ello pone de manifiesto hasta qué punto se recurre a Internet para resolver necesidades de información que antes requerían acceder a una biblioteca o adquirir un documento que no sólo tenía un coste que podía ser elevado, sino que, además, al cabo de poco tiempo podía quedar obsoleto.

Al mismo tiempo, esos nuevos medios han posibilitado la aparición de herramientas basadas en ellos que facilitan las tareas preventivas. En el INSHT incorporamos estas nuevas herramientas a principios de la década de los noventa con el nombre de *Ayudas Informáticas para la Prevención (AIP)*, programas informáticos que, primero en soporte *disquete* y luego en formato CD-ROM, siguen estando disponibles en nuestro catálogo de publicaciones, si bien en algunos casos las actualizaciones pueden descargarse libremente de nuestra página web, como es el caso de *F-Psico*, la metodología de evaluación de riesgos psicosociales, cuya actualización se ha publicado recientemente.

Más reciente es la incorporación a la página web del INSHT del apartado *Herramientas para la PRL*, en el cual están disponibles cuestionarios, las AIP más recientes, dos bases de datos (una sobre vibraciones mecánicas y otra sobre cancerígenos químicos), y la línea de más reciente incorporación: los *Calculadores*.

Bajo esta denominación se ofrecen algoritmos residentes en la web especialmente concebidos para la gestión de cálculos complejos habituales en las distintas disciplinas que conforman la prevención de riesgos laborales. Su formato permite descargar un fichero PDF o imprimir un informe final con los datos de entrada, los datos intermedios, cuando proceda, y los resultados obtenidos.

Con esta nueva colección, el INSHT se adapta a los nuevos medios para mejor cumplir con el objetivo que le guía desde hace cuarenta años: contribuir a la mejora de la salud laboral en España.

# EVOLUCIÓN DE LA NORMATIVA

*Desde que el 10 de febrero de 1983 el entonces Ministro de Trabajo y Seguridad Social D. Joaquín Almunia anunciara ante la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso de los Diputados que "...en su día se enviará al Congreso una Ley Básica de Seguridad e Higiene en el Trabajo", hasta que el 8 de noviembre de 1995 el Pleno del Congreso aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, transcurrieron más de doce años, un tiempo realmente extraordinario para la gestación de una ley incluso si se tiene en cuenta que los cambios que trajo consigo eran ciertamente importantes.*

*Tan largo proceso puede justificarse, en parte, debido a la promulgación de la Directiva Marco, que obligó a revisar los planteos iniciales para ajustarlos a la recién publicada normativa europea, aunque no sería justo atribuirle toda la responsabilidad: los desacuerdos entre Gobierno, empresarios y trabajadores tuvieron una parte más que considerable de responsabilidad en el retraso con el que apareció finalmente el texto: más de tres años con respecto al calendario de transposición fijado por la Directiva Marco.*

*La Ley de Prevención vino a poner fin a una pertinaz sequía normativa en materia preventiva que, dejando aparte algunas disposiciones muy concretas (reglamentos del amianto, plomo y cloruro de vinilo, fundamentalmente), no había tenido ninguna aportación importante desde la publicación, en 1971, de la venerable Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

*La Ley de Prevención, siguiendo de cerca a la Directiva Marco, introducía un cambio sustancial en los conceptos preventivos vigentes hasta entonces: imponía a las empresas no sólo la obligación de controlar los riesgos para que no produjeran efectos dañinos en la salud de los trabajadores (lo que no hubiera constituido ninguna novedad), sino el deber de constituir una organización específica para el desarrollo de las actividades preventivas, lo que sí representaba una innovación sustancial.*

*Con la publicación de la Ley de Prevención la pertinaz sequía se trocó en un diluvio de Reales Decretos que transpusieron las casi innumerables directivas europeas de salud y seguridad en el trabajo (el Consejo pronto aprobará la decimonovena, dedicada a las radiaciones ópticas) y complementaron normativamente ciertos aspectos no suficientemente regulados: empresas de trabajo temporal, coordinación de actividades preventivas.... Si a lo anterior se añaden las disposiciones sobre seguridad*

*en el producto que también están directamente relacionadas con la prevención de riesgos laborales (por ejemplo, el reglamento de aparatos a presión, o la normativa sobre etiquetado de agentes químicos), no cabe duda de que la normativa ha evolucionado rauda cual centella. Otra cosa es si el país estaba en condiciones de seguir ese ritmo trepidante. Los resultados parecen indicar que no mucho.*

## **Accidentes de trabajo: nuevos modelos de notificación**

Número 5 (1988)

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por Orden de 16 de diciembre de 1987 (BOE nº 311 de 29-XII-87) establece los nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y de las instrucciones para su cumplimentación y tramitación.

El modelo de parte de accidente vigente hasta esta Orden fue aprobado por Resolución de la Dirección General de Previsión de 22 de setiembre de 1969. El objeto de la modificación propuesta ha sido la de facilitar a las empresas la notificación de los accidentes, agilizar la tramitación que en esta materia corresponde a las Entidades gestoras o colaboradoras, mejorar la significación de los datos estadísticos y, al mismo tiempo, racionalizar y reducir los costes en la elaboración de la estadística, además de posibilitar una mejor comparación internacional de las cifras.

Los modelos oficiales establecidos en la citada Orden son los siguientes:

- Parte de accidente de trabajo.
- Relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica.
- Relación de altas o fallecimientos de accidentados.

El parte de accidente de trabajo deberá cumplimentarse en aquellos accidentes de trabajo o recaídas que conlleven la ausencia del accidentado del lugar de trabajo de, al menos, un día –salvedad hecha del día en que ocurrió el accidente-, previa baja médica.

La relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica deberá cumplimentarse mensualmente y los trabajadores deben ser unos de los destinatarios de las 5 copias de los modelos de notificación de Accidentes de Trabajo.

La relación de altas o fallecimientos de accidentados deberá cumplimentarse mensualmente, relacionándose aquellos trabajadores para los que se hubieran recibido los correspondientes partes médicos de alta.

En los Anexos a la Orden figuran los modelos de documentos correspondientes a estas notificaciones.

Además de ellos, en aquellos accidentes ocurridos en el Centro de trabajo o por desplazamiento en jornada de trabajo que provoquen el fallecimiento del trabajador, que sean consideradas como graves o muy graves o que el accidente ocurrido en un Centro de trabajo afecte a más de cuatro trabajadores, pertenezcan a no en su totalidad a la plantilla de la Empresa; el empresario además de cumplimentar el correspondiente modelo, comunicará, en el plazo máximo de veinticuatro horas este hecho por telegrama u otro medio de comunicación análogo a la autoridad laboral de la provincia donde haya ocurrido el accidente

o en el primer puerto o aeropuerto en el que se atraque el buque o aterrice el avión, si el centro de trabajo en que ocurrió el accidente fuera un buque o avión, respectivamente.

A efectos de conocimiento de datos útiles para la prevención de accidentes, el nuevo modelo de partes de accidente de trabajo dispone de casillas para codificar la forma del accidente y el aparato o agente material causante, ventaja que permite una mejora del procesamiento estadístico de los datos. Pero, por otra parte, carece de referencias al tipo de trabajo concreto que se realizaba, información que hubiera sido conveniente no desestimar para poder incidir en la prevención de riesgos en los trabajos que se identifiquen como más peligrosos.

## **Un ejemplo de concertación**

Número 18 (1990)

Los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores de Catalunya y la patronal Fomento del Trabajo Nacional han firmado recientemente un acuerdo interprofesional en materia de conciliación, mediación y arbitraje, seguridad e higiene y salud laboral y formación profesional. Dicho acuerdo, cuya vigencia inicial se extiende hasta diciembre de 1992, es prorrogable por años sucesivos.

El acuerdo incluye un conjunto de compromisos que, en buena medida, representan la voluntad de poner en vigor de manera inmediata algunas Directivas comunitarias cuyo plazo de adaptación no vence hasta diciembre de 1992; entre estas directivas se encuentran la denominada "Marco" y la de Lugares de Trabajo.

Esta voluntad, junto al hecho de que el acuerdo dedica al tema de seguridad e higiene y salud laboral casi la mitad de sus dieciséis páginas, pone de manifiesto que la protección de la salud de los trabajadores, en tanto en cuanto puede verse afectada por el trabajo, es un tema que reviste un interés creciente, tanto por parte de los sindicatos como de la patronal.

Algunos aspectos puntuales del acuerdo creemos merecen un comentario específico por lo que de innovador tienen respecto a la práctica habitualmente empleada en nuestro país.

En primer lugar, citaremos la obligación, por parte de los empresarios, de planificar la prevención de manera que se integre en ella "la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales". La prevención integral e integrada se consagra, pues, como un compromiso que se ha de alcanzar.

Un segundo punto destacable lo constituye el acuerdo de establecer "sistemas de recogida de información sobre las características y condiciones de los puestos de trabajo, de los riesgos inherentes y posibles patologías asociadas", que es el

paso previo e ineludible para la confección de mapas de riesgos en el ámbito de la empresa.

Señalemos, finalmente, que el pacto incluye el compromiso de “realización de reconocimientos médicos específicos en función de los diversos riesgos existentes”, abandonando, esperemos para siempre, los inútiles reconocimientos inespecíficos desvinculados, además, del resto de acciones preventivas.

No podemos sino felicitarnos y felicitar a los firmantes de un acuerdo que será sin duda eficaz para la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores en Catalunya.

## **Bienvenida**

Número 30 (1993)

A finales del pasado mes de junio tuvo lugar en Pamplona lo que podríamos llamar “presentación en sociedad” del recientemente creado Instituto Navarro de Salud Laboral, un organismo que el gobierno de esa Comunidad Autónoma ha decidido poner en marcha con la finalidad de que, como dice su decreto de creación, “permita un mejor y más óptimo desarrollo de todas las acciones que competen a la Administración de la Comunidad Foral en el ámbito de la Salud Laboral, y en coherencia con el desarrollo” de la ley Foral de Salud de 1990 y los principios básicos establecidos por la ley General de Sanidad de 1986.

El objeto del Instituto, que se configura como un organismo autónomo adscrito al Departamento de Salud, se define como “el desarrollo de las actuaciones de asesoramiento técnico que competan a la Administración Pública de Navarra, en el campo de la prevención de riesgos laborales y de protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo”, para lo cual sus actuaciones serán de tres tipos: de promoción de la prevención y asesoramiento técnico; de relación con la salud de la población laboral; y de colaboración en los planes de actuación de las Administraciones Públicas de Navarra respecto de las materias contempladas en la legislación de prevención de riesgos laborales.

Algunas de las funciones asignadas al nuevo Instituto, a cuyo personal debidamente acreditado los titulares de los centros de trabajo “facilitarán... el libre acceso a los mismos, así como la colaboración necesaria”, resultan ciertamente innovadoras. Este es el caso, por ejemplo, de la coordinación de... las unidades orgánicas de Medicina Laboral e Inspección Médico Sanitaria que puedan existir en los... diferentes Departamentos... del Gobierno de Navarra”.

Por ello, el Instituto Navarro de Salud Laboral representa, por parte de las comunidades autónomas, una primera e interesante experiencia hacia el rediseño de las funciones de unos organismos, los antiguos Gabinetes Técnicos Provinciales



o Centros de Seguridad e Higiene, cuyas actuaciones requieren sin duda una reflexión actualizadora.

Bienvenido sea pues el nuevo Instituto, al que deseamos el mayor de los éxitos en su andadura que ahora comienza.

## **El proyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el Congreso**

Número 36 (1994)

Tras casi tres años de negociaciones entre la Administración y los interlocutores sociales, la aprobación por el Consejo de Ministros del proyecto de ley de Prevención de Riesgos Laborales y su remisión a las Cortes, pone el punto final a una etapa y abre otra nueva y esperanzadora en el ámbito de la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Independientemente de si la siniestralidad laboral española es mayor o menor que la de nuestros vecinos de otros países próximos, discusión no por estéril menos frecuente, no parecen caber muchas dudas de que el marco normativo, hasta ahora en vigor sobre la cuestión, se caracterizaba por la multiplicidad de las normas aplicables, la obsolescencia técnica de muchas de ellas y la permanencia de determinados aspectos difícilmente encajables en los usos y costumbres de una sociedad democrática. Ello no tiene nada de extraño si se recuerda que la principal norma sobre el tema -la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo- fue promulgada en 1971 sin que, desde entonces, hubiera sufrido modificaciones dignas de mención. Por sus artículos, aún en vigor, desfilan, como en un amarillento daguerrotipo, los Jurados de Empresa, la Organización Sindical, el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo...

El proyecto de ley -salvedad hecha de las modificaciones que el Congreso considere oportuno introducir- no sólo se encaja en el marco sociopolítico actual, sino que presenta importantes innovaciones técnicas que, justo es decirlo, en su mayor parte son el resultado de la transposición de la directiva del Consejo de 12 de junio de 1989 para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

Entre estas innovaciones, tres son a nuestro juicio dignas de particular mención. En primer lugar, se introduce el principio de que el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, para lo cual debe, en primer lugar, evitar los riesgos y, en todo caso, evaluar los que no se puedan evitar. La obligatoriedad de que dicha evaluación esté debidamente documentada representa una garantía adicional de que el proceso de evaluación de riesgos se efectúe con el necesario rigor.

En segundo lugar, se supera el limitado concepto de Servicio Médico de Empresa para convertirlo en un Servicio de Prevención de carácter interdisciplinar y específicamente orientado a la realización de las actividades preventivas en el seno de la empresa. Las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, así como la coordinación de los mismos con el Sistema de Salud, serán objeto del necesario desarrollo reglamentario.

En tercer lugar, se introducen obligaciones específicas de información y formación de los trabajadores y de sus representantes, formación que debe ser teórica y práctica, suficiente y adecuada e impartirse en el momento de la contratación -cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta- cuando se produzcan cambios en las funciones o se introduzcan cambios en los equipos de trabajo.

El conjunto de estas y otras novedades configura los principios de una nueva cultura de la prevención laboral que el proyecto de ley pretende introducir y cuyo objetivo no es otro que el de reducir el importante coste humano y económico que los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales representan para la sociedad española.

## **La evaluación de riesgos como primera obligación del empresario**

Número 41 (1995)

La entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el día 10 de febrero de 1996 va a exigir a todas las empresas la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo como medio para conocer las condiciones de seguridad y salud de los puestos de trabajo y, en su caso, decidir articular un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados. La evaluación de los riesgos constituye el instrumento esencial de una ley preventiva a través del que se va a lograr una adecuada información sobre los riesgos asociados a cada puesto de trabajo, que va a permitir tomar una decisión sobre la necesidad de realizar la prevención de los riesgos laborales, en el sentido dinámico que la norma establece, como conjunto de medidas y actividades dirigidas a evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

La evaluación de los riesgos, si bien es un método de trabajo ampliamente conocido por los profesionales en la materia de seguridad e higiene, que sigue un orden lógico para llegar a unas conclusiones relativas a una toma de decisión, es considerada, en ámbitos menos informados en estas materias, como algo oscuro, ignorado y difícil. El objeto de esta edición especial de Erga Noticias es facilitar a las empresas, principalmente al sector de las pequeñas y medianas empresas que

es donde se han detectado las mayores deficiencias en formación e información, unas cuestiones previas sobre la evaluación de los riesgos, así como un esquema simplificado del contenido del proceso de evaluación de los riesgos. De esta manera se pretende que las empresas tengan una primera información sobre los requisitos esenciales de la evaluación y sobre sus posibilidades de realizarla con medios propios. No debemos olvidar que la evaluación de los riesgos es el punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva, a través de algunas de sus modalidades de organización que la Ley permite, cuyo fin último es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de su actividad laboral.

En esta edición urgente de Erga Noticias se facilita, asimismo, una información sobre los métodos generales y específicos para evaluar los riesgos elaborados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

De esta manera se pretende que las empresas conozcan una selección de metodologías disponible que pueden facilitar su actuación en la evaluación de riesgos laborales. Por último se incluye un esquema de la metodología basada en el sistema de recogida de datos a través de veintisiete cuestionarios que se utilizan en la monografía sobre "evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas", editada en diciembre de 1993 por el INSHT.

La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales supone un reto para todos y exige un esfuerzo para lograr un adecuado control de los riesgos laborales. Consciente de ese reto, el INSHT quiere impulsar su actividad de promoción y divulgación en materia de prevención de riesgos informando sobre las herramientas básicas para la evaluación de los riesgos en las empresas.

Finalmente, como complemento, se incluye en este número especial la oferta formativa del INSHT para el año 1996.

## **La Ley de Prevención, estímulo para el diálogo social**

Número 46 (1996)

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales contiene dosis considerables de flexibilidad; así, prevé en su texto la posibilidad de que en los convenios colectivos se puedan establecer sistemas de designación de los delegados de prevención distintos al previsto en la propia Ley, y posibilita que las competencias de aquellos puedan ser ejercidas por órganos creados por el propio convenio o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En este marco de flexibilidad comienza a observarse también que las organizacio-

nes representativas de empresarios y trabajadores, con el fin de lograr una más eficaz aplicación de la Ley, empiezan a establecer acuerdos de colaboración aún más amplios que los citados.

Esto es lo que ha sucedido en Catalunya, donde el pasado día 11 de noviembre fue publicado en el Diario Oficial de la Generalitat el texto del “Acuerdo básico en materia de seguridad y salud en el trabajo” que, con una vigencia que se extiende hasta el 31 de diciembre del año 2000, firmaron recientemente los representantes de la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras y la PIMEC (Petita i Mitjana Empresa de Catalunya), patronal que agrupa a más de 60.000 pequeñas y medianas empresas catalanas.

El pacto, suscrito el pasado mes de julio con el objetivo de “impulsar las acciones de prevención de riesgos laborales en Catalunya”, prevé la creación del Servicio Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus verificadores técnicos. El Servicio “ejercerá acciones de prevención de riesgos laborales...de forma complementaria a la prevención en la empresa”, y su actuación se llevará a cabo “en virtud de la libre y conjunta expresión de voluntades de empresas y trabajadores o de empresas y de representantes legales de los trabajadores”.

La actuación del Servicio se prevé en dos ámbitos principales: la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva. En el primer campo, el Servicio facilitará “metodologías, procedimientos y criterios” para realizar la evaluación “de forma ajustada a la legislación vigente”, siendo obligación de las empresas usuarias del Servicio la remisión a éste de los resultados de la evaluación realizada.

Por otra parte, el Servicio, si es requerido en los mismos términos antes expresados, realizará un “calendario de mejoras” que incluirá: “la propuesta de objetivos de la planificación de riesgos laborales”, “la previsión de medios que la empresa tendrá que invertir”, “las posibilidades y la previsión del coste de recurrir a asistencia externa” competente y “la propuesta de asunción de responsabilidades en los distintos niveles jerárquicos”, amén de otros aspectos más específicos, como son las medidas de emergencia, la formación o la participación. Señalemos, finalmente, que el acuerdo prevé, asimismo, que el Servicio pueda realizar, si así se le demanda, las acciones de formación necesarias para el cumplimiento de las obligaciones legales que al respecto se deriven de los resultados de la evaluación de riesgos.

Cómo se articularán en la práctica las actuaciones de este nuevo Servicio con las de los órganos técnicos de la Comunidad Autónoma, con las de los Servicios de Prevención y con las de la propia Autoridad Laboral es algo que está por ver; pero, en cualquier caso, el Acuerdo que comentamos demuestra que la prevención de riesgos laborales es una materia en la que patronal y sindicatos pueden alcanzar prometedores acuerdos. Bienvenidos sean.

## **Servicios de Prevención: un reglamento de calidad**

Número 48 (1997)

El pasado día primero de abril entró en vigor la primera de las disposiciones complementarias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención, que fija, fundamentalmente, cuáles han de ser las líneas organizativas que deben seguir las empresas para adaptarse al nuevo modelo de prevención que la Ley estableció en su día.

El Reglamento, en su conjunto, establece una serie de disposiciones encaminadas a conseguir que la acción preventiva en las empresas alcance unos niveles mínimos de calidad; por ello no tiene nada de extraño que, cuando en su artículo 3 define los elementos que deben incluirse en el plan de prevención de riesgos, utilice una definición que es literalmente la misma que emplea la norma ISO 9004 cuando define qué es un sistema de calidad.

Ello se hace en un marco de considerable libertad respecto a las opciones organizativas de que dispone la empresa en relación con los recursos preventivos: aunque en el caso de las empresas de más de 500 trabajadores se hace obligatoria con carácter general la constitución de un servicio de prevención propio, éste puede siempre ser complementado mediante la designación de trabajadores con funciones específicas en el ámbito preventivo y/o recurriendo a servicios ajenos para la realización de las funciones preventivas que el servicio propio no asuma.

Se trata, en definitiva, de que el empresario pueda disponer de una organización suficientemente flexible que le permita conseguir el objetivo final de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: evitar que las condiciones de trabajo sean causa de daños a la salud de los trabajadores.

La libertad a la que hemos aludido no alcanza, sin embargo, a la calidad de los recursos preventivos: ésta debe quedar garantizada mediante un procedimiento de acreditación si se trata de recursos ajenos y a través de auditorías si son propios.

Para que estos procedimientos de aseguramiento de la calidad no operen en el vacío es necesario que los elementos sustanciales de dichos recursos, las personas, sean asimismo de calidad y, por tanto, que estén debidamente formadas. De ahí, que el Reglamento dedique un capítulo entero y varios anexos a especificar las condiciones que dicha formación debe cumplir.

De lo anterior se deduce que el Reglamento de los Servicios de Prevención hubiera podido denominarse, con toda propiedad, reglamento de Aseguramiento de la Calidad de la Acción Preventiva; por lo menos, es evidente que ese es su espíritu.

## Vinieron las lluvias

Número 49 (1997)

Tras más de veinticinco años de pertinaz sequía normativa en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, y tras el acontecimiento que representó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en noviembre de 1995, en este año de 1997 se está produciendo un auténtico diluvio de disposiciones que, por una vez, no puede calificarse de inesperado, pues lo anunciaba ya el artículo sexto de la propia Ley.

En efecto, la publicación en el BOE del 17 de enero del Reglamento de los Servicios de Prevención ha venido seguida por varios nuevos Reales Decretos (siete en el momento de escribir estas líneas) y continuará en breve con algunos más, destinados a completar la transposición al derecho interno español de las directivas europeas complementarias de la directiva 89/391 más conocida como Directiva Marco.

El conjunto de estas disposiciones viene a sustituir a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971, parcialmente derogada ya por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuyo título II, hasta ahora aún provisionalmente vigente, ha sido expresamente derogado por el Real Decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Pero no se trata sólo de una sustitución más o menos modernizadora. El conjunto de las nuevas disposiciones va mucho más allá que la antigua Ordenanza, pues establece prescripciones detalladas sobre temas que en la norma anterior no eran objeto de regulación específica, como es el caso del trabajo con pantallas de visualización (Real Decreto 488/1997), con agentes biológicos (Real Decreto 664/1997) o con agentes cancerígenos (Real Decreto 665/1997). Estas nuevas normas permitirán, pues, incorporar a la práctica preventiva diaria los ya extensos conocimientos científicos sobre estas materias relativamente nuevas que, obviamente, la Ordenanza no podía incluir.

Aunque traten temas tan diversos como los apuntados más arriba, todas estas nuevas disposiciones tienen un punto común que creemos necesario destacar: la obligación empresarial de evaluar los riesgos siempre que no pueda evitarse la exposición a los factores de riesgo objeto de la norma. De hecho se trata de un recordatorio innecesario, pues la Ley de Prevención de Riesgos Laborales imponía dicha obligación con carácter universal; pero su importancia preventiva hacía sin duda aconsejable recalcar la necesidad de su aplicación cualesquiera que fuesen los factores de riesgo involucrados.

Confiemos en que este diluvio normativo, sin duda difícil de absorber tanto por los empresarios como por los propios trabajadores, lejos de provocar daños sea como agua de mayo para la mejora de las condiciones de trabajo en nuestro país. Ese es su objetivo.

## Es ley de vida

Número 51 (1997)

Terminada ya la campaña que, insistentemente, nos ha recordado a través de los medios de comunicación que la Ley de Prevención es ley de vida, es decir, que su objetivo es impedir que los españoles pierdan su salud a consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas, queda en el aire una duda a menudo planteada: tenemos una buena ley, pero los accidentes siguen produciéndose; es más, su incremento en 1997 respecto a 1996 es de casi un 7%. ¿Cómo se explica? En primer lugar debe tenerse en cuenta que el número de accidentes que ocurren en un país en un periodo determinado –un año, por ejemplo– es el resultado de dos tipos de causas: estructurales, unas; coyunturales, otras.

Las variables estructurales son aquellas difícilmente modificables a corto plazo: el nivel de formación preventiva de trabajadores y empresarios, las condiciones de seguridad del parque de maquinaria instalada y la disponibilidad de técnicos competentes en el ámbito de la prevención son algunos ejemplos de variables estructurales que la Ley tiene como objetivo modificar, pero que es impensable que cambien significativamente en el breve periodo que lleva en vigor.

Al efecto relativamente permanente de las variables estructurales se superpone el de las variables coyunturales, de las que la más significativa –como han demostrado expertos de este Instituto– es el crecimiento del producto interior bruto: en otras palabras, la aceleración de la actividad económica. Como las estadísticas demuestran sin lugar a dudas, en los periodos de crecimiento económico intenso la siniestralidad se incrementa tanto en valor absoluto como relativo, reduciéndose en los periodos de crecimiento más moderado. Así ocurrió en España en el periodo 84-90, en el que el índice de incidencia se incrementó desde 53 hasta 69 accidentes por cada mil trabajadores, tras un largo periodo de descenso que se prolongó hasta 1984, durante los primeros años de régimen democrático y difícil situación económica. Un nuevo descenso se produjo en el periodo 90-93, de crecimiento moderado e incluso negativo en 1993.

El nuevo periodo de crecimiento, que comenzó tímidamente en 1994 para acelerarse posteriormente, nos está trayendo –no podía ser de otra manera– un nuevo tirón de la siniestralidad. El índice de incidencia empezó a aumentar en 1994 y creció rápidamente en 1995 pasando de 54,6 a 60,6 en sólo dos años. Pero en 1996 moderó su incremento, que llegó sólo a 61,9, y en el presente año, habida cuenta del aumento del número de accidentes pero también del de trabajadores, difícilmente superará la cota de 64 accidentes por cada mil trabajadores.

Es en la moderación del crecimiento de la siniestralidad en periodos de fuerte expansión, como el actual, donde deben buscarse los efectos beneficiosos de la Ley de Prevención; para que con incrementos del producto interior bruto superiores al tres por ciento, la siniestralidad no crezca en España, es necesario un cambio

estructural profundo que tardará aún años en producirse. Un cambio que sólo tendrá lugar si empresarios y trabajadores aúnan sus esfuerzos para que no sólo se cumpla la letra de la Ley de Prevención sino, lo que es más importante, su espíritu inspire cualquier actividad productiva.

Entonces, y sólo entonces, los periodos de crecimiento económico intenso no irán acompañados de un aumento de los índices de siniestralidad. Porque la Ley de Prevención es realmente ley de vida, pero por sí sola no hace milagros.

## **La Adicional 5ª se modifica**

Número 53 (1998)

Muy a menudo, las disposiciones reglamentarias tienen que buscar un equilibrio entre los derechos contrapuestos de los distintos grupos sociales. Este fue el caso del Reglamento de los Servicios de Prevención, en el que debieron contrapesarse el derecho de los trabajadores a una protección eficaz, con el de los profesionales de la prevención a ver reconocida su experiencia a efectos de su certificación como tales profesionales dentro del nuevo marco normativo.

El dilema se planteaba en los siguientes términos: aceptar de una forma generalizada el reconocimiento de la experiencia como garantía suficiente o casi suficiente para la certificación profesional podía convertir en profesionales reconocidos a personas sin la suficiente preparación e implicar, al menos en algunos casos, actuaciones preventivas insuficientes o inadecuadas. Inversamente, si el reconocimiento de los prevencionistas basándose en la experiencia se hacía con grandes limitaciones, la calidad de la acción preventiva quedaba asegurada, pero se corría el riesgo de “dejar en la cuneta” a profesionales de muy alta cualificación.

En su día, la Administración y los agentes sociales con quienes se consensuó el texto del Reglamento, en lógica armonía con el espíritu de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de proteger ante y sobre todo la salud de los trabajadores, se inclinaron por un reconocimiento muy limitado de la experiencia, que sólo se admitió como elemento importante de consolidación dentro de la misma empresa en la cual se había adquirido.

El poco más de un año transcurrido desde la publicación del Reglamento de los Servicios de Prevención ha permitido poner de manifiesto que esta posición lesionaba grave e injustificadamente las expectativas de un buen número de profesionales cuya capacidad estaba por encima de toda sospecha: técnicos de mutuas, profesionales libres y, en general, prevencionistas con amplia experiencia que voluntaria o forzosamente se vieran en la necesidad de cambiar de empresa, veían su consolidación profesional condicionada a la realización de unos cursos que difícilmente les iban a aportar nada dado su nivel de experiencia.



De ahí que la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su reunión del pasado día 26 de febrero, diera el visto bueno a una modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención que viene a subsanar los problemas aludidos permitiendo que, durante 1998, la autoridad laboral competente pueda acreditar a los profesionales que tengan una experiencia no inferior a tres años, cuenten con al menos 100 horas de formación y, en el caso de funciones de nivel superior, posean titulación universitaria. El procedimiento no es sin embargo automático, y prevé que, en caso de duda respecto a la capacitación del solicitante en algún aspecto no suficientemente demostrado, la autoridad laboral pueda exigir la realización de una prueba de evaluación.

Y todo ello con independencia de que se produzca un cambio de empresa en el futuro, con lo que la acreditación pasa a ser estrictamente personal y no ligada a la empresa en la que se prestan los servicios. La mayoría de los profesionales de la prevención, sin duda, agradecerán que se haya producido esta modificación que viene a reconocer, a todos los efectos, su dedicación previa.

## **Gobierno y Comunidades Autónomas luchan contra la siniestralidad laboral**

Número 55 (1998)

La aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, posteriormente, de los Reglamentos que la desarrollan, ha permitido modernizar en un tiempo récord toda la normativa española en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se ha cumplido, así, el primer e imprescindible requisito para poder abordar de forma sistemática la mejora de las condiciones de trabajo de nuestras empresas en este ámbito y, con ellas, la reducción de la siniestralidad laboral.

Algunos pensaban, incluso, que la mera promulgación de esta nueva normativa sería suficiente para producir una inflexión en las cifras de siniestralidad, crecientes desde 1994. Pero no ha sido así. Y es que, aunque pueda parecer que ha transcurrido mucho tiempo desde la aprobación de la Ley, probablemente éste no ha sido suficiente para su implantación, máxime cuando algunos de los mecanismos previstos por la misma no han podido cumplirse aún plenamente, en particular la constitución plena de los Servicios de Prevención.

Lo cierto es que las cifras de siniestralidad siguen creciendo, año tras año, a pesar de la normativa y de los esfuerzos realizados. Y aunque un análisis detallado de estas cifras muestra que una buena parte del incremento se debe al propio crecimiento del empleo, la siniestralidad ha crecido también en términos relativos; es decir, ha crecido, en proporción, más que el empleo.

De ahí la preocupación de la sociedad española, en general, y de las Administra-

ciones Públicas competentes, en particular. Y es en virtud de esta preocupación que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales está promoviendo una serie de iniciativas entre las que destaca la celebración, a principios de noviembre, de una cumbre con las Comunidades Autónomas, con el objetivo de poner en marcha un Plan de Choque que consiga contrarrestar las altas tasas de siniestralidad existentes en España.

Este Plan incluye un amplio abanico de medidas que van desde campañas de sensibilización y formación, hasta planes específicos de inspección, pasando por la introducción de un mecanismo para regular las primas que se pagan en concepto de aseguramiento por accidente de trabajo, en función de los resultados de siniestralidad y el esfuerzo preventivo realizado por las empresas.

Pero la iniciativa va más allá de una “acción de choque”, pretende también adoptar medidas que mejoren la eficacia en la actuación de las Administraciones Públicas a medio y largo plazo. Y para ello, se va a reforzar la actuación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tras el relevo en su dirección, y se va a poner en marcha un Plan que permita una mayor coordinación con las CC.AA. y, por tanto, una mayor eficacia preventiva del conjunto.

Todo ello, junto con el incremento de recursos dedicados a la prevención por las empresas y el incremento paulatino de la cultura preventiva entre empresarios y trabajadores, contribuirá sin duda, en breve, a conseguir esa tan ansiada reducción de las cifras de siniestralidad españolas.

## **Riesgo químico**

Número 69 (2001)

El pasado día primero de mayo –Fiesta del Trabajo– el Boletín Oficial del Estado publicó el Real Decreto 374/2001 sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos en el trabajo. Se trata de la transposición de la Directiva 98/24/CE del Consejo, una disposición que establece, para el control del riesgo químico en relación con la seguridad y la salud de los trabajadores, una nueva filosofía inspirada en los principios fijados por la Directiva Marco: eliminación del riesgo, evaluación del que no se pueda eliminar y adopción de medidas que minimicen el riesgo residual.

El Real Decreto realiza conjuntamente la aplicación de estos principios a los dos tipos de problemas asociados a las sustancias químicas: su toxicidad, que puede producir enfermedades a largo plazo, y su peligrosidad que, ya sea por la vía del contacto o por la del incendio y/o explosión, puede provocar lesiones a las personas que trabajan y, eventualmente, a otros miembros de la comunidad.

En esencia el Real Decreto plantea, tras la preceptiva evaluación de riesgos, dos

niveles de actuación: en caso de “riesgo leve” se adoptarán únicamente los “principios generales de prevención” consistentes principalmente en reducir al mínimo la exposición y las cantidades de agentes químicos utilizadas, junto a la adopción de medidas higiénicas, precedidas por una adecuada concepción, organización e instalación de los sistemas y equipos de trabajo.

Cuando el riesgo no pueda calificarse de “leve” deberá complementarse lo anterior con, entre otras, medidas de minimización de cualquier escape o difusión al ambiente y de ventilación y control de las concentraciones ambientales, con vistas tanto a la toxicidad como a los posibles riesgos de incendio y explosión. A todo ello se añadirá, cuando sea adecuado, la vigilancia de la salud que, en ciertos casos, será un requisito obligatorio para trabajar con un agente químico. Además, deberán adoptarse medidas frente a accidentes, incidentes y emergencias.

Se trata de una disposición compleja en cuya aplicación será crucial la apreciación de la levedad del riesgo. La Guía Técnica que el INSHT tiene ya en avanzado estado de realización contribuirá, esperamos, a facilitar aquella. Con esa intención la estamos elaborando.

## **Prevención de riesgos laborales: rentable o no, obligatoria**

Número 70 (2001)

A menudo se suele argumentar, para convencer a los incrédulos, que la prevención es rentable. Frases como «la seguridad es un buen negocio» u otras similares, forman invariablemente parte del repertorio de los predicadores de la buena nueva de la prevención, a pesar de las dificultades que entraña la demostración de su certeza, al menos con carácter general. En esta misma línea, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha adoptado, como lema de la Semana Europea de la Seguridad y la Salud en el Trabajo del presente año, la frase: «Si quieres el ÉXITO, evita los accidentes».

Se trata sin duda de un acierto, porque como los expertos en motivación nos han enseñado, los cambios de comportamiento se logran con mucha mayor intensidad y duración poniendo de manifiesto las aportaciones positivas del cambio que se intenta conseguir, que insistiendo en los aspectos negativos de las formas de actuación que se pretende erradicar.

No olvidemos, sin embargo, que la protección de la salud de los trabajadores, sea o no rentable, conduzca o no al éxito, es ante todo y sobre todo un derecho de aquellos y, por tanto, una obligación de los empresarios. Un derecho y un deber que no fueron, como algunos parecen creer, «inventados» por la Ley de Preven-

ción de Riesgos Laborales, sino que vienen de antiguo: sin ir más lejos, estaban ya claramente establecidos en el artículo 7.2 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971 que, recordemos, decía que entre las obligaciones generales del empresario se encontraba la de «adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores al servicio de la empresa». ¿Alguien sabría resumir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en menos palabras?

Un derecho y un deber que en 1978 fueron elevados al rango de constitucionales al asignar (artículo 40.2 de la Constitución) a los poderes públicos la obligación de velar por la «seguridad e higiene en el trabajo» y que, en lógica concordancia, están específicamente recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Como los medios de comunicación han informado recientemente, y en coherencia con todo lo dicho anteriormente, tanto el Ministerio Fiscal como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social están tomando medidas para exigir con mayor eficacia y mejor coordinación el cumplimiento de las obligaciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Y si ese cumplimiento conduce además al éxito, de lo que estamos convencidos, tanto mejor.

## **Un acuerdo esperanzador para la prevención**

Número 77 (2003)

El pasado día 30 de diciembre, la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales alcanzó un acuerdo que, por lo innovador, puede calificarse de histórico. Entre los aspectos de mayor entidad figuran los que afectan a la actuación de la Seguridad Social como un agente activo de prevención, superando su tradicional papel casi exclusivamente financiador. En esta nueva dirección se adoptan tres decisiones muy importantes.

En primer lugar, se somete al Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social que desarrollan las mutuas, al escrutinio de un Consejo Tripartito que formulará propuestas y evaluará sus resultados. En segundo lugar, se adoptará una nueva tarifa de cotización por accidente de trabajo más acorde con los patrones actuales de siniestralidad y se modulará además con la adopción de un sistema bonus/malus. Y, por último, se abre, durante el primer trimestre de 2003, un “proceso de reflexión” sobre el nuevo papel que desarrollan las mutuas con el fin de adaptar sus estructuras a sus nuevas funciones. Una reflexión que probablemente encontrará un buen apoyo en las propuestas que al respecto efectuó también el informe Durán.

El segundo campo donde se introduce un cambio sustancial es el de la Inspección

de Trabajo y Seguridad Social, a la cual se incorporarán, como colaboradores especializados, unos 700 técnicos de las Comunidades Autónomas. La idea permitirá ampliar sustancialmente la capacidad operativa de la Inspección en el ámbito preventivo.

Finalmente, el Acuerdo anuncia modificaciones normativas que afectarán de manera importante al desarrollo de la acción preventiva en las empresas. Por un lado, se establecerá la obligación general de implantar y aplicar un plan preventivo en las empresas; por otro, se obligará a que las empresas con actividades peligrosas designen trabajadores para ocuparse de tareas preventivas. Finalmente, se elaborará un texto que desarrolle el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto, la regulación de las subcontratas a efectos de prevención de riesgos.

Este conjunto de cambios, el más importante desde que en 1995 se aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, destaca por su amplitud y por su coherencia. Por eso abre una perspectiva esperanzadora para la reducción de la siniestralidad laboral en España. Esperemos que, con la colaboración de empresarios y trabajadores, la realidad confirme las esperanzas.

## **Seguridad y salud de los trabajadores autónomos**

Número 78 (2003)

En octubre de 1994, y en este mismo espacio, escribíamos sobre la salud laboral de los trabajadores autónomos y terminábamos diciendo: "Quizá ya empieza a ser hora de que nos preocupemos por esta cuestión". Pues con un cierto retraso, pero parece que el problema merece ya la atención de las autoridades, tanto españolas como comunitarias y, por tanto, las soluciones se acercan.

En primer lugar, la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado para 2003, en su artículo 40, añade una nueva disposición adicional a la Ley General de la Seguridad Social reconociendo la posibilidad de que los trabajadores autónomos puedan acogerse voluntariamente a la acción protectora de la Seguridad Social por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Para ello se acuñan definiciones específicas de accidente de trabajo y enfermedad profesional aplicables a estos trabajadores, definiciones esencialmente idénticas a las habituales pero, lógicamente, eliminando el requisito de que el trabajo se realice por cuenta ajena. Existe sin embargo un requisito importante: a esta nueva protección sólo podrán acogerse los trabajadores autónomos que hayan optado por incluir, previa o simultáneamente, la prestación económica por incapacidad transitoria. Las prestaciones serán las mismas que las de los trabajadores del régimen general, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

Estas disposiciones se inscriben en la línea de la Resolución del Consejo de la Unión Europea de 18 de febrero de 2003 en la que se insta a los Estados miembros a que fomenten la seguridad y la salud de los trabajadores autónomos, “teniendo en cuenta los riesgos especiales existentes en determinados sectores y el carácter específico de la relación entre las empresas contratantes y los trabajadores autónomos”.

En España hemos empezado por protegerles, aspecto importante, pues según las estimaciones publicadas, la accidentalidad global de los trabajadores autónomos es similar a la de los trabajadores por cuenta ajena. Ahora tendremos que empezar a preparar las medidas de fomento de la seguridad y la salud.

## **Pacto contra la siniestralidad**

Número 81 (2003)

Los acuerdos alcanzados en Catalunya el pasado año (ver ERGA Noticias nº 75) para limitar la subcontratación en la construcción han tenido una fructífera continuación en el documento firmado el 24 de octubre pasado entre la patronal, los sindicatos y la Administración catalana a fin de luchar contra la siniestralidad en el sector.

El acuerdo comporta un reconocimiento explícito de que la subcontratación “tiene importantes repercusiones en el ámbito de la seguridad y la salud laboral” y aprueba una nueva normativa para la autorización administrativa de las empresas del sector, con el objeto de evaluar y certificar que los distintos operadores empresariales cuentan con medios para garantizar de forma efectiva la prevención de los riesgos laborales; tal normativa será aprobada por decreto de la Generalitat de Catalunya en el que se establecerán, como condiciones para la emisión del preceptivo Documento de Cualificación Empresarial, el cumplimiento de las principales obligaciones preventivas que establece la normativa al respecto, en especial, el Reglamento de los Servicios de Prevención. Asimismo, se concretan un conjunto de buenas prácticas en todo el proceso de trabajo: en las fases de diseño y planificación de obra, en el inicio y durante su desarrollo.

En relación con la subcontratación, ésta deberá efectuarse sólo para tareas claramente identificadas y “evitando la subcontratación en cadena que derive en la cesión de contrato y el prestamismo laboral”, debiendo el subcontratista, en todo caso, estar en posesión del Documento de Cualificación Empresarial. En todas las subcontratas deberá elegirse un delegado de prevención, de no existir representantes legales de los trabajadores.

Finalmente, se pacta el reconocimiento y la financiación de veinticuatro delegados territoriales, doce en representación de las organizaciones empresariales y

doce representantes de las organizaciones sindicales, que efectuarán, en equipos paritarios, visitas a las obras; antes del 31 de diciembre deberá aprobarse el Reglamento que regule su actuación. Una iniciativa que se plantea como una experiencia piloto por el plazo de un año pero que, es de esperar, no tardará en extenderse a otros.

## **Cumpliendo compromisos**

Número 82 (2004)

Hace poco más de un año, exactamente el 30 de diciembre de 2002, la Mesa de diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales alcanzó un acuerdo que abría la puerta a una serie de cambios normativos encaminados a combatir de manera activa la siniestralidad laboral. Los cambios propuestos implicaban la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, por tanto, era difícil que se llevasen a cabo con celeridad, dado lo complejo de los trámites necesarios para dicha tarea. Sin embargo, transcurridos poco más de trece meses, se ha logrado alcanzar la mayor parte de los objetivos previstos o, al menos, los más importantes.

En efecto, el pasado 13 de diciembre el Boletín Oficial del Estado publicaba la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales en la que, por un lado, se dan pasos decisivos para que la integración de la prevención en el conjunto de la actividad de las empresas se convierta en la primera obligación preventiva real, evitando cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa; así, se establece la obligación de que la actividad preventiva del empresario se concrete en la implantación y aplicación de un plan preventivo, en cuya elaboración, puesta en práctica y evaluación deberá participar el Comité de Seguridad y Salud.

Al mismo tiempo se articula un nuevo mecanismo de colaboración entre la Inspección de Trabajo y los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas que, cuando sea totalmente operativo, contribuirá sustancialmente a mejorar el control del cumplimiento de la normativa mediante el reforzamiento de la función de vigilancia y control asignada a la Inspección.

Por si todo ello fuera poco, el BOE publicó el pasado día 31 de enero el Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, introduciendo nuevos mecanismos preventivos a utilizar para la coordinación de las actividades cuando diferentes empresarios coinciden en un mismo centro de trabajo.

Y, además, parece que el bonus malus está a la vuelta de la esquina. Mucho trabajo en poco tiempo, ciertamente.

## **Se reactiva el diálogo social en prevención de riesgos laborales**

Número 88 (2005)

La Mesa de Prevención de Riesgos Laborales dio un importante impulso al diálogo social en la reunión que se celebró el pasado día 22 de febrero.

En la indicada reunión se ratificaron dos acuerdos previamente cerrados, uno referido a la habilitación de funcionarios técnicos de las Comunidades Autónomas para desempeñar funciones de colaboración con la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en la vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales, y otro referido a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Lo que se acordó sobre este último asunto fue, por una parte, garantizar a la Fundación una financiación de 24 millones de euros para el año 2005 y, por otra, definir el futuro de la misma previa evaluación, análisis y diagnóstico de su actuación, durante el indicado año.

Por otra parte, se acordó impulsar, desde la Mesa de Diálogo Social de Prevención de Riesgos Laborales, una estrategia española de seguridad y salud en el trabajo que esté en concordancia con la estrategia europea y coordinada con los planes de acción de las Comunidades Autónomas, que se elabore a partir de un enfoque global e integrado de las políticas de seguridad y salud en el trabajo y que se oriente a la consecución de resultados y, además, que sea capaz de generar el máximo consenso político e institucional. La elaboración de esta estrategia debe contar con la máxima implicación de las Comunidades Autónomas.

Asimismo, se acordó impulsar la reforma del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para dotar al mismo de una estructura organizativa y funcional acorde con la misión y responsabilidades que le encomienda la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Administración se ha comprometido a presentar en la Mesa, antes del 30 de abril, un proyecto de Real Decreto para la reforma del Instituto.

Finalmente, se fijaron el día 30 de mayo para cerrar la negociación de la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención, para lo cual se distribuyó un texto del indicado proyecto, y el 30 de junio, para cerrar la negociación de la nueva lista de enfermedades profesionales y del procedimiento de declaración, notificación y registro de las mismas.



## El Gobierno anuncia un nuevo Plan de actuación preventiva

Número 89 (2005)

El pasado día 1 de marzo, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales anunció en el Congreso la elaboración de una nueva estrategia española de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de que “nos lleve en esta legislatura a disminuir la accidentalidad y a situarnos en la media europea”. Por ello el Gobierno propuso a los interlocutores sociales primero, y a las Comunidades Autónomas y a las fuerzas políticas en las Cortes después, la elaboración de tal Estrategia. El 22 de abril se hizo público el Plan de actuación para la mejora de la Seguridad y Salud en el trabajo y la reducción de los accidentes laborales, cuyo primer apartado es la elaboración de la citada estrategia, “con la participación de todos”. Una estrategia que se pretende que sea *consensuada* por todos los actores, *transversal* en cuanto al enfoque y tratamiento de la Seguridad en el Trabajo, orientada al diseño de *políticas integradas*, acompañada de una *política laboral coherente basada en la calidad del empleo y capaz de sensibilizar a la sociedad*.

Esta estrategia, que orientará las actuaciones del período 2005-2008 irá acompañada, según el Plan del Gobierno, por un conjunto de medidas específicas, de las que se destacan las siguientes:

El fortalecimiento de los instrumentos de inspección y control, que se concretará en el reforzamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con un aumento de 55 Inspectores y 45 Subinspectores en su plantilla, la habilitación de un colectivo potencial de 400 técnicos de las CCAA para realizar labores de control de Prevención de Riesgos Laborales y la intensificación de diversas líneas de actuación ya en marcha, como los Programas de Alta Siniestralidad, de actuaciones de efecto multiplicador y, muy particularmente, las actuaciones en la construcción.

El refuerzo de los recursos materiales y humanos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, poniendo fin a su debilitamiento, que desde 1996 supone la pérdida del 30% de sus efectivos técnicos.

También se encuentran las medidas tramitadas a través del Diálogo Social, tales como la elaboración de un nuevo listado de Enfermedades Profesionales y la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cobra especial relevancia el reforzamiento de la colaboración entre la Administración General del Estado y las CCAA, particularmente mediante la creación de un Comité Mixto específico, así como la revitalización de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La creación de un Observatorio permanente de Condiciones de Trabajo, *en el que los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas y los agentes sociales participen de forma activa*.

Y, finalmente, pero no por ello menos importante, se encuentra el fortalecimiento de la formación, destacando entre otros un nuevo programa experimental dirigido a subvencionar el equipamiento de centros de formación profesional para la realización de acciones en Prevención de Riesgos Laborales.

Todas estas actuaciones representan un incremento de la dotación presupuestaria de casi el 40% respecto al año 2004: un aumento importante para un tema prioritario.

## **No al ruido**

Número 90 (2005)

Aunque el ruido es una agresión que no es específicamente laboral, pues afecta a gran parte de la población, especialmente en las áreas urbanas, se trata de un problema que en el trabajo alcanza, a menudo, niveles particularmente elevados. Al mismo tiempo, la población trabajadora, formada por definición por adultos sanos, es más resistente a las agresiones medioambientales que el conjunto de la población, en la que hay niños, ancianos, enfermos y otros grupos “débiles”. Por eso las sociedades modernas suelen disponer de dos tipos de instrumentos normativos referentes al ruido: uno de ellos está dirigido a proteger a la población en general, mientras el otro tiene como objetivo específico proteger a la población laboral expuesta a ruido.

En España, la protección de la población general frente al ruido está regida por la Ley del Ruido (Ley 37/2003, de 17 de noviembre), transposición de la Directiva 2002/49/CE, pendiente aún de un desarrollo normativo que deberá incluir, entre otros aspectos, la elaboración de mapas de ruido ambiental y de los planes de acción que se deriven de los mismos.

La protección de los trabajadores frente al ruido tiene en España mayor solera legislativa, pues estaba ya contemplada en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971; un paso importante hacia la prevención de los riesgos del ruido en el trabajo se dio con la promulgación del Real Decreto 1316/1989, de 27 de octubre, que transpuso a nuestra legislación nacional la Directiva 86/188/CEE, incorporando a nuestro acervo preventivo una filosofía mucho más moderna y potencialmente eficaz que la que inspiraba la Ordenanza.

Para mejorar aún más esa protección, la Unión Europea aprobó en febrero de 2003 una nueva directiva sobre la exposición de los trabajadores al ruido (Directiva 2003/10/CE), directiva que debe ser transpuesta antes del 15 de febrero de 2006. En paralelo con esa voluntad de mejora y en consonancia con la alta incidencia de este factor de riesgo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha decidido dedicar la Semana Europea de este año 2005 a

la prevención sobre los riesgos laborales del ruido, iniciativa a la cual se sumará el INSHT apoyando las actividades divulgativas desarrolladas por las CCAA y los Agentes Sociales y con la celebración de una jornada de debate el próximo día 27 de octubre en la sede central del Instituto.

## **Adiós al tabaco en el trabajo**

Número 91 (2005)

Aunque los efectos perjudiciales del tabaco sobre la salud de los fumadores (tanto directos como pasivos) hace tiempo que están demostrados, muchos gobiernos han evitado tomar una acción decidida en contra de tan enojoso vicio porque temían que el descenso del consumo conllevaría pérdidas de puestos de trabajo, especialmente en la agricultura, una reducción de los ingresos por impuestos y un aumento incontrolable del contrabando.

Una de las razones para ello es que tradicionalmente los gobiernos han utilizado el tabaco como una forma cómoda y segura de recaudar impuestos. Y, gracias a las características de la curva de demanda del tabaco, era posible lograr la cuadratura del círculo: aumentando el precio (es decir, los impuestos) subía la recaudación fiscal y se reducía el consumo, lo cual presentaba además ventajas para la salud pública.

En el otro platillo de la balanza económica se encuentra el argumento de que los fumadores generan mayores costes sanitarios para la sociedad que los no fumadores y, además, mueren más jóvenes, lo que genera también costes sociales de carácter no económico que, cuando se introducen en el cálculo, avalan aún más la idea de que fumar no es bueno para el conjunto de la sociedad.

Por eso las opciones parecen haberse inclinado de forma definitiva hacia el prohibicionismo y diversos países de la Unión Europea han aprobado recientemente, o están en vías de aprobar, legislaciones severamente restrictivas del consumo de tabaco fuera del ámbito estrictamente privado. En España la nueva legislación entrará probablemente en vigor al iniciarse el año 2006.

Lo más sorprendente, sin embargo, no es que el fundamentalismo antitabaco haya calado en buena parte de la sociedad, sino que medidas restrictivas acerca de las cuales los agoreros predicen cataclismos terroríficos en el momento en que se apliquen, cuando llega ese momento no generan ningún problema digno de mención.

Lo que después de todo prueba que los mortales comunes y corrientes son mucho más inteligentes de lo que a menudo se piensa. Afortunadamente.

## Diez años de la ley de prevención

Número 93 (2006)

Cumplidos diez años de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, parece un momento oportuno para efectuar un balance de sus resultados. Un balance que, como no podía ser de otra manera, arroja luces y sombras.

En el lado negativo hay que poner, en primer lugar, una evolución de la siniestralidad que, si en los primeros años de vigencia de la Ley tuvo un incremento importante, a partir del año 2001 empezó a disminuir a buen ritmo. En el período 2000-2005 el descenso logrado en el índice de incidencia ha sido del 19 %, algo que no sucedía en este país desde principios de los años noventa.

En cambio, la siniestralidad por accidentes mortales –que es obviamente la más importante desde el punto de vista humano– ha continuado evolucionando positivamente, con un descenso de su índice de incidencia del 32% entre 1995 y 2004. Un descenso que, bueno es recordarlo, se inició en 1990 y desde entonces, y de una manera extremadamente regular, ha alcanzado una reducción del 54%.

El segundo aspecto preocupante es el alto grado de externalización de la prevención que se ha producido, sobre todo, pero no sólo, en las pequeñas y medianas empresas. La última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo daba al respecto datos bien claros: *“El 73,4% de las empresas ha optado por un servicio de prevención ajeno para que se ocupe de su seguridad y salud en el trabajo, **fundamentalmente como única modalidad de organización preventiva** (51,4%), aunque también junto con otras modalidades (22%)”.*

Un grado de externalización tan elevado es incompatible con una integración suficiente de la prevención en la actividad productiva de la empresa, una integración acerca de cuya necesidad para una prevención eficaz existe un consenso tan generalizado que el preámbulo de la Ley 54/2003 la considera *“la primera obligación de la empresa y... la primera actividad de asesoramiento y apoyo que debe facilitarle un servicio de prevención, todo ello para asegurar la integración y evitar cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa”.*

Cabe esperar que la reforma de la Ley y la anunciada del Reglamento de los Servicios de Prevención aporten mecanismos eficaces para que esa necesaria integración sea efectiva y ello conlleve que la siniestralidad descienda regularmente, como en la mayoría de los países desarrollados.

## Nuevo cuadro de enfermedades profesionales

Número 97 (2007)

En España, las enfermedades profesionales han sido siempre la Cenicienta de la salud laboral. A diferencia de los accidentes, que desde el año 1900 contaron con

una ley propia, las enfermedades profesionales tuvieron que esperar hasta 1936 para alcanzar la misma categoría, pues no fue hasta el 15 de julio de ese año que se publicó la Ley de Enfermedades Profesionales; una ley, diríamos hoy, virtual, dados los acontecimientos que se produjeron tres días después de su publicación y que hicieron que la ley no fuera nunca efectivamente aplicada, aunque tampoco formalmente derogada. Fue precisamente esa ley la que estableció la primera lista de enfermedades profesionales en nuestro país, una lista posteriormente actualizada en 1961 y 1978.

Desde este último año, la lista de enfermedades profesionales no había sido objeto de actualización hasta que en noviembre pasado se publicó el Real Decreto 1299/2006, que no sólo actualiza la lista sino que, tanto o más importante, establece nuevos criterios para la notificación y registro de las enfermedades profesionales.

Comparando el nuevo Real Decreto con el anterior, la lista (que oficialmente se llama “cuadro”, aunque todo el mundo lo llame “lista”) no sólo es más larga, sino que, sobre todo, está organizada de forma más racional e incluye actividades generadoras de riesgo que antes no existían o no se consideraban como tales.

Entre las novedades citaremos la inclusión de las enfermedades producidas por el antimonio y sus derivados, por epóxidos o por organoclorados y organofosforados, entre otros, así como una importante ampliación del tratamiento dado a las enfermedades de tipo osteoarticular. En general, la lista de actividades asociadas a los distintos agentes tiene ampliaciones importantes.

Pero donde sí hay novedades sustanciales es en la notificación: a partir de ahora, el parte de enfermedad profesional ya no lo emitirá el empresario, sino la entidad gestora o colaboradora (normalmente, la mutua) a la cual la empresa *deberá* suministrar la información que le sea requerida.

También los facultativos del Sistema Nacional de Salud *deberán* comunicar las enfermedades cuyo origen profesional sospechen a la entidad gestora o colaboradora, algo que, en términos parecidos, ya estaba establecido en la Base VII de la Ley de Enfermedades Profesionales de 1936. Cabe esperar que estos cambios mejoren nuestra endémica subdeclaración de la patología profesional.

## **La ley de subcontratación en la construcción, en vigor**

Número 99 (2007)

El pasado día 19 de abril entró en vigor la ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, una disposición ciertamente innovadora y en la que se han depositado grandes esperanzas de que contribuya a disminuir los elevados índices de siniestralidad del sector de la construcción. Un sector del que

es justo reconocer que en los últimos años ha realizado un esfuerzo preventivo importante que se ha reflejado claramente en su índice de incidencia, que entre los años 2000 y 2005 ha disminuido en un 28 %, un descenso que en el resto de los sectores productivos ha sido notablemente inferior: 21% en los servicios, 16% en la agricultura y sólo el 11% en la industria.

Aunque lo más *aparente* de la Ley es que limita a tres el número de escalones de subcontratación, no parece probable que ello contribuya en gran medida a reducir el número global de subcontratistas, pues la subcontratación *en cadena* será probablemente substituida, al menos en parte, por la subcontratación *en paralelo*, consistente en aumentar el número de contratistas principales y disminuir la longitud de la cadena de subcontratación.

Mucho más potentes, respecto a la mejora de las condiciones de trabajo y, por tanto, a la reducción de la siniestralidad, son las disposiciones orientadas a reforzar la “profesionalidad” de las empresas subcontratistas, que deberán “poseer una organización productiva propia... [y] ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores”. Para ello deberán acreditar que disponen de los recursos preventivos adecuados y que están inscritas en un Registro de Empresas Acreditadas; “el contenido, la forma y los efectos” de la inscripción en el mismo se determinarán reglamentariamente. Los subcontratistas “virtuales”, que en la práctica sólo suministraban mano de obra, quedarán, pues, eliminados de las obras.

Otra exigencia importante es la proporción de la plantilla fija de contratistas y subcontratistas, que deberá ir aumentando paulatinamente hasta alcanzar el 30% en el año 2010.

Cabe esperar que, a medio plazo, estas reformas contribuyan a reducir la siniestralidad en la construcción. Al menos ese es su claro objetivo.

## **El *bonus-malus* un poco más cerca**

Número 103 (2008)

A mediados de febrero, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales hizo pública su propuesta de sistema *bonus-malus* para la reducción de la siniestralidad laboral, uno de los compromisos incluidos en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se trata de una idea prevista ya en la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1966, pero que no se concretó hasta la Ley de Presupuestos de 1998, en la que se estableció que “en el plazo de un año” el gobierno debía establecer una nueva tarifa de primas “con posibilidad de reducción o incremento de la misma”. La nueva tarifa, incluida en la Ley de Presupuestos de 2007, ordenaba a la Seguridad Social el es-

tablecimiento de los “*índices de siniestralidad de los diferentes sectores en relación con la cotización*”, a fin de que el Gobierno pudiera estudiar el establecimiento de un sistema *bonus-malus*, ahora propuesto.

Según el documento citado, el criterio básico de modulación de la tarifa será “*la disminución real de los accidentes de trabajo comprobada a través de indicadores que comparen los resultados de una empresa con los del propio sector de actividad*”; este sistema, sin embargo, no resultará aplicable a las empresas de menos de 10 trabajadores, para las que se prevé “*un tratamiento diferenciado*”.

También se pretende “*retribuir las acciones positivas con incidencia comprobable en la disminución de la siniestralidad*”, en primer lugar “*el grado de cumplimiento de la normativa*”, pero también la disponibilidad de recursos de prevención propios en los casos en los que no sean obligatorios, las inversiones en prevención “*más allá de lo legalmente exigible*”, etc.

Una propuesta ambiciosa cuya puesta en práctica no será sencilla y que, lógicamente, deberá ser consensuada en los foros apropiados, si bien no debería olvidarse que, aunque la eficacia del *bonus-malus* como estímulo a la acción preventiva de las empresas parezca muy *lógica*, su *evidencia científica* no pasa de moderada.

Tampoco debería olvidarse que *cualquier* sistema universal de *bonus-malus* que mantenga el *statu quo* financiero del sistema implica una transferencia neta de recursos desde las pequeñas empresas hacia las grandes, pues las primeras verán aumentada su tarifa debido a que su siniestralidad es superior a la media, mientras las segundas la verán disminuir por el motivo opuesto.

## **La Seguridad Social apuesta por la prevención**

Número 106 (2008)

El pasado día 20 de agosto, el Boletín Oficial del Estado publicó una Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social por la que se determinaban las actividades preventivas a realizar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social durante el año 2008. En la práctica, la Resolución mantenía “*las líneas generales de actuación contenidas en la programación aprobada para el año anterior*”, lo que había tenido lugar mediante una resolución similar publicada el 12 de abril de 2007. Al respecto quizá sea adecuado señalar que el apartado cuarto de la Resolución de 2008 establece que las actividades que se aprueban “*se financiarán... con el límite máximo equivalente al uno por ciento de sus ingresos por cuotas relativas a contingencias profesionales*”, lo que representa 77 millones de euros aproximadamente, algo menos de lo que las mutuas tienen presupuestado para actividades de “*colaboración en la gestión*”. A la actividad preventiva dedican las mutuas 870 personas

de las 23.634 que trabajan en ellas, según el presupuesto de la Seguridad Social para el año 2008.

Las actividades concretas a realizar, a especificar en un plan que las mutuas tenían que presentar en un plazo de quince días desde la publicación de la Resolución, habían de enmarcarse en los seis programas especificados en la disposición: asistencia técnica a las PYMES para fomentar la integración de la prevención, visitas y acciones para promover la reducción de la siniestralidad en empresas con altos niveles de accidentalidad laboral, elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas dirigidos a las empresas de las ramas de actividad con mayor siniestralidad grave y mortal (especificadas en un anexo), elaboración y difusión de un código de buenas prácticas relativas a la mejora de la integración de la prevención en la empresa o de la coordinación de la actividad preventiva, desarrollo de programas de i+D+I, formación, concienciación y asistencia técnica al trabajador autónomo y, finalmente, actividades preventivas de carácter supraautonómico o estatal que puedan serles encomendadas en relación con las competencias que tiene atribuidas.

La intención es, sin duda, buena; pero quizá hicieran falta más segadores para tanta mies.

## **Nueva reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención**

Número 114 (2010)

A lo largo de sus trece años de vida, el Reglamento de los Servicios de Prevención ha sufrido dos reformas importantes. La primera tuvo lugar en el año 2006 (Real Decreto 604/2006) para adaptarlo a la reforma de la Ley de Prevención efectuada en el año 2003 (Ley 54/2003). Básicamente, reforzó la figura de la integración de la prevención y desarrolló la nueva obligación introducida por la Ley 54/2003 de disponer de *recursos preventivos* en determinadas circunstancias.

La segunda reforma, realizada recientemente por el Real Decreto 337/2010, pretende dar cumplimiento a lo previsto en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y se dirige a la consecución de dos objetivos: por un lado: *“facilitar el cumplimiento de la normativa de prevención en las empresas, en particular para las pequeñas y medianas”* y, por otro: *“mejorar la calidad y eficacia de los sistemas de prevención de riesgos laborales, con especial atención a [los] servicios de prevención”*.

El cumplimiento del primero de los objetivos señalados se apoya en el compromiso recogido en la Estrategia de que *“Todas las políticas y la propia normativa de prevención de riesgos laborales potenciarán la disposición de recursos preventivos*



*propios*” y se concreta en el aumento de 5 a 10 del límite máximo en el número de trabajadores de la empresa para que el empresario pueda asumir personalmente la actividad de prevención (en aplicación del cambio introducido en la Ley de Prevención por la Ley 25/2009) y en la posibilidad de que “*las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I*” (potencialmente peligrosas) puedan recoger “*en un documento único el plan de prevención... la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva*”; el Real Decreto encomienda al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo la redacción de una guía orientativa sobre la realización del *documento único*.

Finalmente, se eleva de 6 a 50 trabajadores el límite de tamaño de empresa para el cual se puede sustituir la obligación de la auditoría por la remisión a la autoridad laboral de una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a aquélla.

La mayor parte del texto del decreto se dedica al segundo objetivo: regular con mucha mayor precisión las condiciones de acreditación (y la revocación de la misma) y otros aspectos del funcionamiento de los servicios de prevención ajenos, cuyas funciones y responsabilidades quedan ahora mucho más especificadas, introduciéndose, además, nuevas exigencias que modificarán profundamente el sector, como la de contar con las cuatro especialidades preventivas.

Al mismo tiempo, se limita el recurso a los servicios de prevención mancomunados de carácter sectorial, lo que no estará permitido a las empresas que tengan la obligación de tener servicio de prevención propio.

Se trata de un nuevo e importante paso para consolidar en nuestro país un sistema preventivo que favorezca el empleo de recursos preventivos propios garantizando al mismo tiempo que los recursos ajenos, que siempre serán en alguna medida necesarios, contribuyan eficazmente a lograr el objetivo fundamental: un trabajo sano y seguro.

## **La ley antitabaco protege la salud de los trabajadores de la hostelería**

Número 117 (2011)

La legislación que regula la utilización del tabaco en determinadas circunstancias admite valoraciones diversas, pero en general nadie pretende que el derecho individual de los ciudadanos a fumar deba prevalecer frente al derecho de quienes no desean ser contaminados por un humo producido por otras personas y cuya toxicidad está fuera de toda duda. Por eso ciertas prohibiciones introducidas por la ley 28/2005 (la primera ley antitabaco), como la de fumar en los lugares de trabajo, fueron rápidamente aceptadas por la mayoría de la población.

En cambio, la nueva restricción introducida por la ley 42/2010, que prohíbe fumar en bares, restaurantes y en general en todos los locales públicos, es objeto de una contestación considerable.

Olvidan quienes se oponen a la nueva legislación que cientos de miles de trabajadores de la hostelería no son fumadores, pero se han visto durante muchos años sometidos a la obligación de soportar el humo producido por los clientes (y por sus propios compañeros) fumadores. La posibilidad que ofrecía la ley 28/2005 de que la mayoría de bares y restaurantes pudiera permitir fumar creó un agravio comparativo para los trabajadores de la hostelería, que tienen tanto derecho como cualquier otra persona a que su trabajo no perjudique su salud: así lo establece la Ley de Prevención de Riesgos Labores. Finalmente, la nueva ley antitabaco ha hecho desaparecer esa peligrosa discriminación.

Los argumentos en contra de la prohibición que se basan en los efectos económicos negativos sobre los establecimientos de hostelería parecen carecer de base, especialmente para el conjunto del sector a medio y largo plazo. La literatura *científica* al respecto es en general concluyente: en los diversos países en los que el tema ha sido estudiado, se ha demostrado que los efectos económicos negativos sobre el conjunto de la hostelería son inexistentes, una vez superada la fase de adaptación.

Un ejemplo de ello lo tenemos en Francia, donde la prohibición comenzó en enero de 2008: en el primer semestre de dicho año el descenso de la facturación de bares y restaurantes fue de sólo el 1,5%, y a fin de año los efectos eran ya inapreciables.

Demos pues la bienvenida a la ley antitabaco, que ha hecho posible que los trabajadores de la hostelería puedan ver protegida su salud laboral en igual medida que el resto de los ciudadanos.



# LA EVOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EUROPA

*Hasta la aprobación del Acta Única Europea, el 28 de febrero de 1986, el progreso de la armonización de la salud y seguridad en el trabajo en el ámbito de la entonces llamada Comunidad Económica Europea fue más bien renqueante. Apenas cuatro directivas importantes habían sido aprobadas hasta ese momento.*

*El Acta Única aportó dos cambios sustanciales: por un lado, al introducir el artículo 118A en el Tratado de Roma (actualmente sustituido por el 137), confería a la Comunidad un verdadero campo de competencias en materia de salud y seguridad en el trabajo. Por otro, no menos importante, introducía la adopción de decisiones por mayoría cualificada, en sustitución de la esterilizante unanimidad exigida hasta entonces.*

*Los efectos de estos cambios fueron, en términos de producción normativa, espectaculares. En los diez años siguientes el consejo dio luz verde a 12 directivas de salud y seguridad, la primera de ellas la 89/391 o Directiva Marco, bajo cuya cobertura jurídica se albergaron las restantes directivas conocidas como "particulares", cuyo número se eleva ya hoy a dieciocho y hay otra, la decimonovena, que en breve será aprobada por el Consejo, que ya ha alcanzado una Posición Común respecto a ella.*

*La transposición de tan abundante normativa ha sido objeto de frecuentes rifirrafes entre la Comisión (garante legal de la legalidad de las transposiciones) y los Estados Miembros, que tienen una tendencia irrefrenable a llevar el agua al molino de sus intereses nacionales mediante transposiciones heterodoxas. No es infrecuente que las discrepancias terminen en el Tribunal de Justicia, que más a menudo de lo que ellos quisieran, condena a los Estados por haberse excedido en su imaginación transpositiva.*

*España, por ejemplo, fue condenada por haberse excedido en los plazos de adaptación relativos a los equipos de trabajo y actualmente tiene pendiente un procedimiento de infracción (nº 1999/5063) por no haber efectuado correctamente la transposición de la Directiva Marco. En la actualidad el asunto se encuentra ya en el Tribunal de Justicia (asunto C-132/04), fase en la cual la documentación no es pública en aplicación del Reglamento (CE) nº 1049/2001, a fin de evitar que su divulgación pudiera dificultar el objetivo de lograr una solución amistosa a la controversia entre la Comisión y el Estado miembro.*

*Por otra parte debe señalarse que esta clase de incidentes son absolutamente normales en el proceso de transposición de las directivas comunitarias. Limitándonos sólo a la Directiva Marco, el tribunal de Justicia ha dictado ya sendas sentencias por transposición incorrecta contra Alemania, Italia y Holanda; Francia prefirió dar su brazo a torcer y modificó su legislación tras arduas negociaciones con la Comisión. Otros Estados miembros siguieron el ejemplo francés.*

*En la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo hecha pública por la Comisión para el período 2002-2006 y presentada en abril de 2002, se hace hincapié en que la Unión debe promover un verdadero "bienestar en el trabajo" para lo cual se hace necesario combinar los distintos instrumentos a su alcance... (e) implicar a todos los agentes interesados adaptándose al mismo tiempo a los cambios en el mundo del trabajo. La actividad legislativa pierde pues protagonismo para integrarse en un conjunto de actuaciones de carácter más amplio.*

## La Europa que viene

Número 8 (1988)

A principios de febrero de este año, la Comisión Europea adoptó un nuevo programa de acción en el ámbito de la seguridad, la higiene y la salud en el lugar de trabajo, "para afirmar su voluntad de explotar rápida y totalmente el conjunto de los recursos" que ofrecen las disposiciones del artículo 118 A del Acta Única Europea.

Este nuevo programa de trabajo se articula, en lo esencial, en torno a cinco temas: seguridad y ergonomía, salud e higiene, información y formación, iniciativas específicas para las pequeñas y medianas empresas y diálogo social.

En el campo de la seguridad y la aplicación de los principios ergonómicos, la Comisión preparará directivas que cubran la organización de la seguridad, la elección y utilización de las instalaciones, equipos, máquinas y sustancias apropiadas, y los equipos de protección individual; revisará la Directiva de 1977 sobre señalización; propondrá recomendaciones referentes a la elección y utilización de equipos resultantes de la aplicación de las nuevas tecnologías; preparará recomendaciones sobre los buenos hábitos de trabajo referentes a la prevención de los dolores y lesiones dorsales y realizará acciones especiales en tres sectores de alto riesgo: trabajo en la mar, agricultura y construcción.

En lo referente a la salud e higiene en el trabajo, la Comisión se propone avanzar en la confección de una lista comunitaria de valores límite: propone una directiva por la que se establezcan medidas generales y específicas referentes a las sustancias carcinógenas de uso profesional y elabora directivas sobre determinados grupos de agentes, como ciertos plaguicidas, y los agentes biológicos. La Comisión presentará también una propuesta encaminada a ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva sobre el ruido (que entrará en vigor en 1990) y reexaminará los valores umbral. Asimismo, se examinarán las medidas suplementarias que el artículo 118 A impone en lo referente a la clasificación y etiquetado de los preparados peligrosos, y se dirigirán a los Estados miembros nuevas recomendaciones sobre una lista europea de enfermedades profesionales y sobre la organización de los servicios de salud profesional y los cometidos respectivos de los diferentes especialistas de la salud y la seguridad.

Acerca de la información y la formación, la Comisión se propone facilitar información sobre todas las sustancias para las que se han propuesto directivas en el ámbito de la salud y la seguridad; intensificar sus trabajos de evaluación de las investigaciones recientes encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo, con el establecimiento de programas de evaluación con la colaboración de dos o más Estados miembros; intensificar la información, la formación y los intercambios de experiencias entre los responsables de la Inspección de Trabajo y concederá una prioridad especial a la puesta a punto, para la formación de formadores, de

cursos dedicados a instructores en materia de seguridad. A nuestro juicio, es de gran importancia la voluntad de la Comisión de buscar los medios para facilitar a los futuros responsables de la seguridad ajena, tales como ingenieros, químicos industriales y físicos, una formación completa sobre las precauciones adecuadas en materia de seguridad exigidas por su futura especialización. Asimismo, la Comisión proyecta establecer una red de colaboración que agrupe a los centros que se dedican a la enseñanza y a la formación en este campo.

Con respecto a las pequeñas y medianas empresas, la Comisión proyecta llevar a cabo un examen de la comprensión y aplicación de los reglamentos existentes en materia de salud, higiene y seguridad en una encuesta de PYME, y proceder a un examen de las normas especiales y de las excepciones en las legislaciones nacionales en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo y evaluar la necesidad de armonización de la legislación en este ámbito. La Comisión se propone también estudiar la influencia de los nuevos esquemas de trabajo en la salud, la higiene y la seguridad en las PYME y llevar a cabo acciones específicas de formación e información dirigidas a propietarios y creadores de PYME.

Con respecto al diálogo social, la Comisión se propone desarrollar en este ámbito el diálogo con los interlocutores sociales en el proceso preparatorio de sus decisiones, especialmente a través del privilegiado foro de consulta que representa el Comité Consultivo para la Seguridad, Higiene y Protección de la Salud en el Lugar de Trabajo, creado en 1974. Se trata de un ambicioso programa cuyos efectos, sin duda alguna, afectarán profundamente a la realidad de las condiciones de trabajo en nuestro país.

## **Un paso adelante en la construcción del espacio social europeo**

Número 11 (1989)

En el editorial de nuestro número de noviembre/diciembre de 1988, y bajo el título: “La Europa que viene”, describíamos los principales aspectos del nuevo programa de acción en el ámbito de la seguridad, la higiene y la salud en el lugar de trabajo, que adoptó la Comisión Europea a principios de febrero de dicho año, y terminábamos diciendo que sus efectos “afectarán profundamente a la realidad de las condiciones de trabajo en nuestro país”.

Los pocos meses transcurridos desde que escribimos estas líneas han puesto de manifiesto que esta predicción, que podía imaginarse referida a un probablemente lejano futuro, está muy próxima a convertirse en hechos concretos.

En efecto, la Directiva sobre la “Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo”, familiarmente lla-

mada Directiva “Marco” porque de ella derivarán otras directivas particulares, se encuentra ya en la recta final de su aprobación transcurrido apenas un año desde que la propuesta inicial de la Comisión fue publicada. Aunque por razones de espacio no nos es posible entrar en un análisis detallado del articulado, destacaremos, por su importancia, algunos de sus aspectos fundamentales.

En primer lugar, se establece el principio de la responsabilidad del empresario, sin que las obligaciones específicas de los trabajadores o de posibles consultores extremos puedan afectarla, planteándose como única excepción posible la de acontecimientos imprevisibles o excepcionales.

En segundo lugar, se fija como ámbito de aplicación todos los sectores de actividad, tanto públicos como privados, lo que representará en nuestro país una importante novedad.

En tercer lugar, se definen las obligaciones del empresario, entre las que destacaremos las de prevenir, evaluar y corregir los riesgos, adaptar el trabajo a la persona desde el mismo instante de la concepción del puesto de trabajo, la planificación de la prevención integrando en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo, y obligatoriedad de designar a uno o más trabajadores para ocuparse específicamente de actividades de protección o, alternativamente, recurrir a la contratación de servicios externos. Se recoge también la obligatoriedad de informar y formar a los trabajadores, así como el derecho de estos últimos a ser consultados y participar en las cuestiones que afecten a la salud y seguridad en el trabajo.

Recíprocamente, los trabajadores tienen la obligación de velar por la salud y seguridad y las demás personas afectadas, utilizar correctamente máquinas, aparatos y vehículos, así como las protecciones individuales puestas a su disposición, no alterar en forma alguna los dispositivos de seguridad e indicar al empresario cualquier situación de peligro grave inminente.

Por otra parte, el Consejo de Ministros de Asuntos Sociales celebrado, bajo la presidencia del Ministro de Trabajo y Seguridad Social español, el pasado día 5 de abril, aprobó por unanimidad tres de las directivas particulares a las que nos hemos referido más arriba: La Directiva “Lugares de Trabajo”, la Directiva “Equipos de Trabajo” y la Directiva “Utilización de Equipos de Protección Individual”.

La Directiva “Lugares de trabajo” fija las disposiciones mínimas a cumplir en cuestiones tales como: instalación eléctrica, salidas de emergencia, detección y lucha contra incendios, ventilación, temperatura, iluminación, superficies de tránsito, y un largo etcétera en el que se incluyen, entre otros, vestuarios y locales para primeros auxilios.

La Directiva “Equipos de trabajo” establece la obligatoriedad de que cualquier máquina, equipo, aparato o instalación cumpla, en el caso de que no exista una



directiva específica que le sea de aplicación, unas condiciones mínimas de seguridad.

Finalmente, la Directiva "Utilización de Equipos de Protección Individual" no introduce novedades destacables en relación con la normativa española al respecto, que es, en comparación con la de otros países, muy avanzada.

## **Más allá de la Seguridad e Higiene: las condiciones de trabajo**

Número 12 (1989)

En el marco de la Comunidad Europea, la aprobación del Acta Única ha dado un renovado impulso a la elaboración de normativa de Seguridad e Higiene en el Trabajo gracias a su artículo 118 A, cuyo primer párrafo dice textualmente: "Los Estados miembros procurarán promover la mejora del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito".

Para ello, dispone el propio artículo, el Consejo aprobará mediante directivas las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Habida cuenta de la redacción relativamente poco clara de este artículo, cabe preguntarse cuáles son los límites de ese "medio ambiente de trabajo" cuya mejora se debe promover. ¿Se trata de un ambiente puramente físico, material, constituido por el conjunto de objetos, sustancias y energías que nos rodean en el trabajo? ¿O bien se incluyen también en dicho concepto los aspectos relativos a la organización del trabajo: ritmos, turnos, monotonía, carga de trabajo, exigencias mentales, etc.?

Desde hace años, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha sostenido y difundido su firme convicción de que la protección de los trabajadores no debe limitarse a los aspectos materiales del medio ambiente de trabajo, sino que debe considerar con igual atención las variables de tipo organizativo (tiempo de trabajo, monotonía, interés de la tarea, etc.), que pueden ser también factores causales de la pérdida de salud.

Afortunadamente, no estamos solos en esta opinión. El Parlamento Europeo, en una Resolución aprobada el 15/12/88 (DOCE n° C 12/181 de 16/1/89) sobre "la noción de medio ambiente de trabajo y el ámbito de aplicación del artículo 118 A" dice textualmente: "no puede limitarse exclusivamente a la higiene y seguridad laborales en sentido estricto sino que también debe abarcar las disposiciones sobre ergonomía y el medio de trabajo, así como todos los intereses directos e indirectos, materiales o psíquicos de los trabajadores", e insiste a continuación

precisando que “la noción de ambiente de trabajo también incluye la duración, organización y contenido de la actividad, ya que estos factores repercuten en la seguridad e higiene del trabajo, por ejemplo, el trabajo nocturno o determinadas formas de actividad que constituyen un riesgo o una sobrecarga especial para los trabajadores (trabajo por turnos)”.

El Parlamento termina su Resolución instando a la Comisión para que elabore una directiva marco sobre la organización del trabajo utilizando como base el artículo 118 A.

Parece pues que los límites de la seguridad e higiene tienden a ensancharse notablemente hasta abarcar el conjunto de las condiciones de trabajo.

## **Futuro de los reconocimientos médicos**

Número 14 (1990)

La publicación el pasado día 29 de junio de la Directiva relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo ha puesto de nuevo sobre el tapete un tema conflictivo: el de los reconocimientos médicos.

En nuestro país sólo dos tipos de trabajadores tienen legalmente derecho a ser reconocidos periódicamente. Por un lado, se encuentran quienes están ocupando “puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional” (artículo 191 de la Ley General de Seguridad Social). Por otro, los que prestan sus servicios en empresas que, por tener más de 100 trabajadores, tienen la obligación de organizar un Servicio Médico entre cuyos deberes figura el de reconocer a “todo obrero de la Empresa cuando menos una vez al año”, (art. 44 de la O.M. de 21-12-59). Es obvio que este marco normativo posee, al menos, dos efectos importantes. En primer lugar, discrimina a los trabajadores de las pequeñas empresas, que no poseen Servicio Médico, con respecto a los de las grandes. En segundo, para aquellos a quienes se les debe efectuar el reconocimiento, la Orden citada no prescribe que éste deba ser adaptado a los posibles riesgos a los que el trabajador esté expuesto, sino que, muy al contrario, especifica únicamente como obligatorias ciertas pruebas de carácter preventivo general.

Nos encontramos, pues, con un sistema que prescribe la realización de reconocimientos mayoritariamente inespecíficos a un colectivo muy parcial del conjunto de trabajadores.

Frente a esta situación, la Directiva prescribe criterios radicalmente distintos. “Deberá garantizarse la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos relativos a su seguridad y salud en el trabajo” (artículo 14, punto 1). En otras palabras, se impone la obligatoriedad de efectuar reconoci-

mientos específicos, en forma y manera tal que “cada trabajador, si así lo deseara, pueda someterse a una vigilancia de salud a intervalos regulares” (artículo 14, punto 2).

El *derecho* al reconocimiento se hace pues *universal* incluyendo a los trabajadores de todos los sectores de actividades, públicas o privadas, dependiendo exclusivamente del posible riesgo al que se encuentren expuestos.

Otra cuestión tanto más importante cuanto que en el futuro los trabajadores tendrán derecho a reconocimientos específicos, es quién debe asumir su coste. Hasta ahora y en España era la empresa quien venía obligada a hacerlo, si bien es cierto que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha venido realizando miles de reconocimientos gratuitos, preferentemente a trabajadores de empresas pequeñas y medianas, carentes de Servicio Médico.

Acerca de esta cuestión, la Directiva, que en los demás aspectos preventivos afirma rotundamente la responsabilidad directa y total del empresario, deja abierta una posibilidad distinta: la de que la vigilancia de la salud pueda ser parte de un sistema nacional de sanidad.

Cualquiera que sea la opción que, en el tema del coste, adopten en su día nuestros legisladores, es indudable que la obligatoriedad de universalizar los reconocimientos específicos a los trabajadores expuestos a riesgos para su salud en el lugar de trabajo, representa un avance sustancial con respecto a la situación actual en nuestro país.

Por otra parte, y necesario es no olvidarlo, el objetivo esencial de la Directiva es promover la disminución de los riesgos o su eliminación, porque sólo así se evitarán desde antes de su inicio los daños para la salud de los trabajadores.

## **La información sobre salud y seguridad en la Europa de los doce**

Número 15 (1990)

Sin duda uno de los aspectos más necesarios, y a su vez más interesantes, para incidir en la mejora de las condiciones de trabajo es el establecimiento de un canal informativo que permita, tanto a los expertos como a cualquier interesado, conocer las realizaciones ajenas para confrontarlas con las propias.

La vertiginosa sociedad que estamos elaborando potencia los sistemas informativos hasta convertirlos en absolutamente necesarios; ya no puede entenderse un grupo social o un determinado colectivo que ignore las respuestas dadas a un mismo problema, los diversos enfoques de una cuestión común o, incluso, que

ignore las lógicas discrepancias que se producen frente a la obligatoriedad de adoptar una decisión.

En nuestro campo, el campo de la seguridad, higiene y condiciones de trabajo, la comunicación entre individuos o colectivos afectados ha sufrido tradicionalmente ciertas deficiencias producto de dos razones previas: por una parte, la obligada improvisación de decisiones (causada frecuentemente por la inexistencia de planes seriamente estudiados) y, por otra, un cariz de timidez científica del experto a quien no se reconoce (tanto desde la visión académica como desde la social) su saber y su experiencia.

No son buenas estas premisas para un “oficio” que supone de entrada una enorme capacidad integradora de datos teóricos y empíricos y que obliga al dominio de un gran conjunto de saberes (a menudo muy dispares).

Parece ser que en la actualidad el mundo del trabajo está abriéndose hacia una mejor interpretación y valoración del problema (tanto valorando en su compleja dimensión al experto como aumentando el nivel de conocimientos de la población afectada), y ello promueve, lógicamente, la ya citada necesidad de comunicación, de intercambio de experiencias. El paulatino aumento de valoración social del estudio de las condiciones de trabajo abre el tema a la estructura general de la sociedad, a su dinámica “normal” y, en consecuencia, descubre las necesidades de comunicación y de información.

La Comunidad Económica Europea ha iniciado en este campo los primeros pasos con la edición de una revista (JANUS), que pretende ser el germen de un verdadero sistema de información comunitaria para la salud y seguridad en el puesto de trabajo. JANUS se presenta como un material eminentemente destinado al intercambio de experiencias y de conocimientos; intercambio que no debe darse únicamente en el marco de quienes profesionalmente se dedican a la seguridad sino que, a su vez, debe potenciar una labor informativa y formativa al mayor número posible de trabajadores.

La investigación en materia de seguridad y condiciones de trabajo se abre así a la propuesta pública, se “airean” los trabajos realizados en cada uno de los países comunitarios, así como sus avances legislativos y sociales, las acciones formativas y las pertinentes estadísticas.

Cabe decir, finalmente, que España, a través de los órganos de la Administración, ha sido encargada por la Comisión de la CEE para la realización de la revista. Podemos, en consecuencia, congratularnos no únicamente de la necesaria aparición del sistema informativo sino además del papel decisivo que en estos momentos España juega en este tema.

## **La Carta Social de la CEE y la salud y seguridad de los trabajadores**

Número 17 (1990)

La adopción de la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores por el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989, constituye un hito fundamental en la edificación del espacio social europeo, no sólo porque –como dice la comisaria de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales– “representa el lugar geométrico en el cual todos los hombres y mujeres de buena voluntad pueden unir sus esfuerzos con vistas a la construcción de una Europa con la que los ciudadanos y los trabajadores puedan identificarse y contribuir a su desarrollo”, sino porque para su aplicación la Comisión ha elaborado un amplio programa de acción que incluye 47 actuaciones concretas, algunas de las cuales ya se han llevado a la práctica apenas nueve meses después.

En el campo de la salud y la seguridad en el trabajo, la Carta, en su punto 19, establece que todo trabajador debe gozar de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad, debiendo adoptarse las medidas oportunas para proseguir la armonización, en el progreso, de las condiciones existentes en este campo. La Carta indica también que estas medidas deberán tener en cuenta la necesidad de información, formación, consulta y participación equilibrada de los trabajadores acerca de los riesgos y las medidas adoptadas para controlarlos, y que las disposiciones relativas al establecimiento del mercado interior deben contribuir a dicha protección.

El programa de acción de la Comisión incluye, en el campo de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, diez actuaciones que, en su mayor parte, se concretarán en forma de directivas.

La mayor parte de ellas se encaminan a mejorar las condiciones de salud y seguridad en sectores de riesgo especialmente alto o que por sus particularidades no están específicamente contemplados en las directivas generales: barcos de pesca, canteras y minas a cielo abierto, obras temporales y móviles, transporte y explotación y explotación por perforación (recuérdese el accidente de una plataforma petrolífera en el mar del Norte, donde el 6 de julio de 1988 perdieron la vida 167 personas) son los sectores que verán publicadas directivas específicas, una de las cuales tratará sobre la asistencia médica en los buques.

Un segundo grupo de directivas pretende ampliar y profundizar en temas ya tratados en otras direcciones: así, la definición de un sistema de información específico que implicará la preparación de fichas informativas sobre agentes peligrosos, y la exposición a los agentes físicos (ya tratada genéricamente en la directiva 80/1107 y modificaciones) serán objeto de sendas directivas.

Un tercer grupo, finalmente, pretende actualizar directivas ya algo obsoletas, como la de señalización de 1977 y la de amianto (de 1983).

Señalemos también que la Comisión se propuso elaborar una recomendación sobre la adopción de una lista europea de enfermedades profesionales (ya publicada el 26 de junio), y redactar un proyecto de Agencia Europea en materia de Seguridad, Higiene y Salud que aporte a empresarios y trabajadores su apoyo para la puesta en práctica de los programas relativos a la mejora del medio ambiente de trabajo, incluidas la asistencia y coordinación técnica y científica, así como en el campo de la formación.

## **El poder de la información**

Número 21 (1991)

Conocer la existencia de un riesgo es, obviamente, la primera condición necesaria para prevenirlo; por eso los expertos coinciden en que informar debidamente a los trabajadores acerca de los riesgos presentes en sus puestos de trabajo es no sólo un derecho de aquéllos, sino también una herramienta preventiva de primera magnitud. En efecto, el trabajador informado se comportará en general con mayor prudencia pero, además, y sobre todo, exigirá del empresario unas medidas preventivas eficaces.

La importancia preventiva de la información es tanto mayor cuanto más ocultos y sutiles son los riesgos, como es el caso de los derivados de la fabricación y uso de sustancias químicas. Por esa razón, la Comunidad Europea ha dedicado un esfuerzo normativo especial a este tema; buena prueba de ello lo constituye la publicación de diversas directivas sobre el envasado y etiquetado de sustancias químicas puras y de ciertos preparados de uso corriente (disolventes, tintas, adhesivos, plaguicidas, pinturas, etc.), la mayoría de las cuales ya han sido incorporadas a la normativa española.

La más importante de todas ellas, la Directiva 88/379/CEE, de 7 de junio de 1988 sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, es de ámbito general, pero ya prevé la implantación de un sistema específico de información sobre preparados peligrosos, mediante fichas de datos de seguridad que permitan a los usuarios profesionales la adopción de las medidas necesarias para la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Las características de dicho sistema acaban de ser fijadas por una Directiva de la Comisión de 5 de marzo de 1991, que el Diario Oficial publicó el 22 del mismo mes. La principal peculiaridad de dicha disposición estriba, a nuestro juicio, en la celeridad que se impone para su aplicación efectiva: los Estados miembros deben adoptar y publicar, a más tardar el 30 de mayo de 1991, las disposiciones necesarias para cumplir la presente Directiva, y deben aplicar dichas disposiciones antes del 8 de junio del presente año. La imposición de una entrada en vigor en menos de tres meses, cuando lo habitual en este tipo de disposiciones es que

se den plazos de varios años, pone claramente de manifiesto hasta qué punto la Comisión Europea considera importante la capacidad preventiva de la información en este campo.

La Directiva define las características de la exhaustiva información que deberá incluirse en las fichas de seguridad: datos toxicológicos, ecotoxicológicos, primeros auxilios, estabilidad y reactividad, no son más que unos ejemplos tomados de la lista de dieciséis apartados que deben incluir obligatoriamente las fichas.

Señalemos finalmente que en algunos países la aplicación efectiva de las fichas que define la Directiva podrá retrasarse hasta el 30 de junio de 1993: este es el caso de los Estados miembros en los que ya existía un sistema de fichas de seguridad en el momento de publicarse la Directiva. Dichos sistemas podrán seguir utilizándose hasta la citada fecha, en la cual deberán sustituirse por el establecido en la Directiva.

A partir del próximo 8 de junio, pues, los Estados miembros podrán impedir la comercialización en su territorio de los preparados químicos que no vayan acompañados de una ficha de seguridad admitida por la Directiva. La información o, mejor dicho la falta de información, se revela una vez más como una fuerza poderosa.

## **1992: Año Europeo de la Seguridad, la Higiene y la Salud en el lugar de trabajo**

Número 24 (1992)

En la Comunidad europea cada año mueren cerca de 8.000 personas como consecuencia de lesiones laborales, y alrededor de diez millones se ven afectadas cada año por incidentes, accidentes o enfermedades en el lugar de trabajo. Sólo en indemnizaciones concedidas por accidentes y enfermedades profesionales, el nivel de gastos de la CE alcanza 2,6 billones de pesetas.

Ante estas cifras, el Consejo de la Comunidad Europea sugirió a la Comisión, para 1992, la organización de un Año Europeo sobre el tema. La propuesta, presentada por la Comisión, fue aprobada por el Consejo en la reunión de 25 de julio de 1991.

Durante el año Europeo, cuya inauguración oficial se efectuará en Lisboa el 12 de marzo de 1992, la Comunidad desarrollará una extensa campaña de acciones y de información destinada a promover la legislación comunitaria en materia de seguridad, higiene y salud en el lugar de trabajo con el objetivo de unificar a todos los responsables en este ámbito.

En España, donde 1992 se enmarca en un contexto de grandes acontecimientos,

empresarios, trabajadores y Administración se han propuesto que este año sea, además, un año histórico para la seguridad y salud de los trabajadores.

Como se recoge en otro lugar de este número, la cantidad y calidad de los actos previstos garantiza que las actividades del año Europeo tendrán una audiencia masiva y culminarán, esperemos, en el más importante de todos ellos: la aprobación, por el Parlamento, de la Ley de prevención de riesgos laborales.

## **Condiciones de trabajo en Europa**

Número 27 (1992)

La Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, un organismo comunitario con sede en Dublín, acaba de publicar los primeros resultados de una encuesta sobre condiciones de trabajo realizada a 12.500 trabajadores de todos los países de la Comunidad Europea, con una población ocupada total de 137 millones de trabajadores, de los cuales el 81% son asalariados y el 19%, autónomos. Estos son algunos de los resultados más relevantes.

Casi 23 millones de personas trabajan de noche al menos el 25% de su tiempo de trabajo; de ellos, seis millones trabajan permanentemente de noche, principalmente en los sectores químico, de la energía, el transporte y las comunicaciones.

El tiempo de trabajo promedio es de 40,8 horas por semana, si bien los trabajadores autónomos realizan jornadas mucho más largas; el 54% de los autónomos declara trabajar más de 45 horas a la semana, y el 18,2%, más de 60. Esto sólo afecta, respectivamente, al 15% y al 2% de los asalariados.

Los hombres trabajan, en promedio, ocho horas semanales más que las mujeres, debido a que éstas ocupan en mayor proporción puestos de trabajo a tiempo parcial. Gran Bretaña es el país donde más mujeres ocupan este tipo de puestos: el 57% de las trabajadoras británicas trabajan menos de 30 horas a la semana, frente al 30% en el conjunto de la Comunidad.

Uno de cada cuatro trabajadores europeos tiene unos ingresos que dependen de su rendimiento; ello se da más en los hombres que en las mujeres, y en los trabajadores de edad madura más que en los jóvenes. Normalmente son los agricultores, los comerciantes y los profesionales quienes más a menudo están sometidos a este tipo de remuneración. Alemania es el país donde esta remuneración es más frecuente (52%), y es en Holanda donde menos se da (13%).

Uno de cada diez trabajadores manifiesta trabajar en un ambiente donde el ruido es tan intenso durante la mayor parte del tiempo que, para comunicarse, es preciso levantar la voz. Dinamarca es el país más silencioso y España el más ruidoso, aunque las diferencias en este campo no son muy grandes. Casi el dieciséis por ciento de los trabajadores dice estar expuesto durante su trabajo a vapores,



humos o sustancias peligrosas al menos el 50% del tiempo, principalmente en la industria de la construcción y en la metalúrgica. En el conjunto de la comunidad, ello representa 21 millones de trabajadores, de los que unos siete millones manejan permanentemente sustancias peligrosas como parte de su trabajo cotidiano.

En conjunto, el 53% de los trabajadores manifiestan no estar expuestos a malas condiciones de trabajo, ni en el aspecto físico ni en el organizativo.

En contrapartida, un grupo del 8,5 % de los trabajadores manifiesta encontrarse expuesto a fuertes tensiones, tanto físicas como organizativas. Se encuentran principalmente en la agricultura, en la construcción y en la industria no metalúrgica. De ellos, el 14% trabaja permanentemente de noche.

Un tercer grupo significativo lo constituye el 11% que expone encontrarse sometido a fuertes tensiones de carácter organizativo, ya sea por trabajar constantemente a ritmos muy elevados, ya por carecer de autonomía, ya por realizar tareas breves y repetitivas. Esto sucede, sobre todo, en las grandes empresas industriales.

En conjunto, unos resultados que coinciden con los que obtuvo el INSHT en la encuesta de condiciones de trabajo que realizó en 1987, que se repetirá este año, y que indican que aún existen en Europa amplios grupos de trabajadores cuyas condiciones de trabajo están lejos de ser óptimas. En el INSHT trabajamos para mejorarlas.

## **La Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo**

Número 35 (1994)

Transcurridos casi diez meses desde que los representantes de los Estados miembros de la Unión Europea adoptaron la inesperada decisión de crear la Agencia europea para la seguridad y la salud en el trabajo -un proyecto prácticamente abandonado tras largas discusiones-, el pasado veinte de agosto se publicó el reglamento que establece los objetivos, la organización básica y las líneas generales de funcionamiento de la Agencia cuya sede, como es sabido, será Bilbao.

La Agencia tiene como único objetivo “proporcionar a los organismos comunitarios, a los Estados miembros y a los medios interesados toda la información técnica, científica y económica útil en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo”. No se trata, pues, de un organismo encargado de reglamentar ni de fiscalizar sino, como se especifica en la primera de las misiones que se le asignan, de recoger y difundir información que sea útil para la fijación de las “prioridades y programas de la Comunidad”. Esta información deberá recogerse tanto entre las “prioridades y programas nacionales existentes” como entre las actividades de investigación, cuyos resultados la Agencia habrá también de difundir.

La Agencia -bajo el control de un Consejo de Administración en el que estarán representados los Gobiernos de los Estados miembros, las organizaciones empresariales y sindicales y la Comisión- deberá propiciar “la cooperación y el intercambio en materia de información y experiencias entre los Estados miembros... incluida la información sobre los programas de formación” y “organizar conferencias y seminarios, así como intercambio de expertos”.

El elemento clave de la actuación de la Agencia será el establecimiento de una red que comprenda los principales elementos que componen las redes nacionales de información, los centros de referencia nacionales y los eventuales centros temáticos, para lo cual los Estados miembros “comunicarán a la Agencia los principales elementos que componen sus redes nacionales de información” y “garantizarán la coordinación o la transmisión de la información que deberá facilitarse a la Agencia a escala nacional”.

Aunque la creación de la Agencia ha estado acompañada por una cierta polémica acerca de la necesidad de la misma, habida cuenta de las actividades ya realizadas por otras instituciones, especialmente la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, parece difícil de discutir que un centro que recoja y difunda sistemática y eficazmente la información generada en los distintos países comunitarios puede contribuir no sólo a evitar la estéril y frecuente duplicación de actividades, sino a mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo atacando en su raíz la que sin duda es la principal dificultad para lograr dicha mejora: el desconocimiento de empresarios y trabajadores acerca de los riesgos para la salud que el trabajo puede comportar.

Por eso, desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo damos la bienvenida a esta nueva institución comunitaria y nos aprestamos a colaborar con ella para mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

## **El tiempo de trabajo, una cuestión de seguridad**

Número 47 (1997)

El pasado 12 de noviembre, el Tribunal Europeo de Justicia dictaminó que es legal, según las disposiciones vigentes en la Unión Europea, considerar que la ordenación del tiempo de trabajo es una cuestión de seguridad e higiene en el trabajo. ¿Cabían dudas al respecto?

Sí cabían para el Reino Unido, que había impugnado la directiva 93/104/CEE sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, publicada como una norma de “seguridad y salud en el trabajo”, alegando que dicha norma era en realidad de “política social”, campo en el cual el Reino Unido está exento de cumplir las disposiciones comunitarias al no haber ratificado la “Carta Social Europea”.

Las resistencias inglesas a aceptar la directiva eran explicables; según datos aún no publicados obtenidos en la Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo que realizó en 1996 la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, en el Reino Unido se da un conjunto de prácticas relativas al tiempo de trabajo que, en conjunto, son probablemente las más duras de la Unión Europea: los trabajadores y las trabajadoras británicos se encuentran en condiciones peores que el promedio en trabajo nocturno, en trabajo en sábado y, especialmente, en domingo, y prácticamente en la media en trabajo a turnos o en horarios irregulares y en duración de la jornada de trabajo. Por otra parte, las vacaciones de seis millones de trabajadores británicos no alcanzan las tres semanas que, como mínimo, impone la directiva a partir de 1999.

Aunque en ninguno de estos aspectos el Reino Unido es el líder de lo negativo, el conjunto de los datos anteriores pone de manifiesto que, en lo tocante al tiempo de trabajo, las condiciones de trabajo británicas no son precisamente ideales.

La sentencia que comentamos se opone claramente a la idea ampliamente extendida de que la seguridad y salud de los trabajadores es un problema fundamentalmente asociado a las condiciones materiales de trabajo (las máquinas, las sustancias, el entorno físico...). Tan importantes como los aspectos materiales del trabajo son los relacionados con la organización del trabajo y, muy particularmente, el tiempo de trabajo. Porque aunque la organización en sí misma no provoque daño visible, sí que potencia su aparición a través de los agentes materiales existentes; como es bien sabido, por ejemplo, una persona fatigada por una jornada de trabajo excesivamente larga se accidenta con mayor facilidad que otra que no lo está.

De ahí que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales incluya dentro de las “condiciones de trabajo” no sólo los aspectos materiales del mismo, sino “todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”. Tras la sentencia del Tribunal Europeo caben pocas dudas acerca de que el tiempo de trabajo forma parte de dichas condiciones.

## **Europa, contra el ruido en el trabajo**

Número 71 (2001)

En su reunión del pasado 11 de junio, el Consejo de la Unión Europea, dedicado a cuestiones de Empleo y Política Social, alcanzó un acuerdo político unánime sobre una posición común con vistas a un proyecto de Directiva que establece las disposiciones mínimas en materia de protección de los trabajadores contra los riesgos para su seguridad y salud originados por la exposición al ruido, en particular, los riesgos para la audición. La Directiva podría ser aprobada de forma

definitiva en el primer semestre de 2002, durante la Presidencia española de la Unión Europea.

El proyecto de directiva disminuye sensiblemente el nivel máximo tolerado para la exposición al ruido, que pasa de 90 decibelios A, a 87. Aunque la rebaja pueda parecer pequeña, ello es sólo una apariencia; en realidad equivale a reducir a la mitad la energía sonora máxima que se considera admisible que reciban los trabajadores, lo que reduce apreciablemente el riesgo de sufrir, a largo plazo, pérdidas de la capacidad auditiva imputables al trabajo.

El proyecto aproxima la legislación europea a la normativa española actual, más exigente que la europea, al hacer obligatorio que los empresarios deban suministrar a los trabajadores equipos de protección individual en cuanto el ruido supere 80 decibelios A; el uso de los mismos será obligatorio por encima de los 85 decibelios A.

Asimismo, se imponen a los empresarios ciertas obligaciones, concretamente en lo referente a la determinación y evaluación de riesgos, la evitación o reducción de la exposición, la protección individual, la limitación de la exposición para el oído y la información y formación de los trabajadores, en línea con lo que, con carácter general, disponen la Directiva Marco de 1989 y, en España, la Ley de Prevención. Algunos de estos aspectos no estaban explícitamente recogidos en la Directiva de 1986 que se pretende sustituir ya que, como es evidente, se trataba de una disposición anterior a la Directiva Marco.

Finalmente, el proyecto amplía el ámbito de aplicación, al incluir a los trabajadores del transporte marítimo y aéreo, que estaban excluidos de la Directiva de 1986. Se prevé, no obstante, un período de incorporación de cinco años, además de los tres años aplicados de forma general, para el personal a bordo de buques.

Como en tantas otras ocasiones se trata de un avance, quizá lento, pero en cualquier caso decidido, hacia una mejor protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

## **Como decíamos ayer...**

Número 74 (2002)

La Comisión de las Comunidades Europeas ha presentado un documento que supone la "política" que se ha de seguir por los países miembros en los próximos cuatro años. Dicho documento lleva por nombre: Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002 – 2006).

El documento es, ciertamente, interesante, si bien desde el Instituto Nacional

de Seguridad e Higiene en el Trabajo (y sin que ello conlleve ningún deseo de alabanza), venimos propugnando las ideas fundamentales desde hace tiempo. Es interesante ver como en ocasiones se confirma aquello de que los españoles nos consideramos peor de lo que realmente somos. Las ideas que se presentan en el documento demuestran que “en todas partes cuecen habas” y que nosotros veníamos “diciendo” cosas muy acertadas desde hacía mucho tiempo.

Si tomamos los denominados (por el propio documento) rasgos novedosos, podemos citar los tres que figuran en el inicial resumen del documento. En primer lugar (...) un enfoque global de cara al bienestar en el trabajo, teniendo en cuenta los cambios registrados en el mundo del trabajo y la emergencia de nuevos riesgos –especialmente de carácter psicosocial– (...). En segundo lugar, (...) la consolidación de una cultura de prevención del riesgo, en la combinación de una variedad de instrumentos políticos (...) y en la constitución de asociaciones de cooperación entre todos los agentes pertinentes en el ámbito de la salud y la seguridad. Y en tercer y último lugar (...) los costes que genera la falta de intervención política suponen una pesada carga para las economías y las sociedades.

Resumiendo aún más, estamos hablando de riesgos psicosociales, cultura de prevención y costes de los accidentes y enfermedades profesionales. Cabe decir que, al margen de que la operatividad haya sido una u otra, las referencias que el INSHT ha hecho permanentemente (muchas de ellas desde estas mismas páginas) a estos tres temas han sido constantes.

Es de esperar que, en esta ocasión, la voz mayoritaria de la UE se traduzca en acciones contundentes y no demos la razón a la Oficina Técnica Sindical de la Confederación Europea de Sindicatos cuando responde al documento con otro titulado: Una evaluación lúcida, medios insuficientes.

## **REACH: nuevos principios para el control del riesgo químico en la Unión Europea**

Número 98 (2007)

Tras largos años de negociaciones cuyo pistoletazo de salida fue la publicación, en febrero de 2001, del Libro Blanco de la Comisión Europea sobre las directrices que debían orientar la nueva normativa sobre el riesgo químico, el pasado 18 de diciembre de 2006 el Consejo de Ministros de la Unión Europea aprobó el reglamento 1907/2006, oficialmente subtítulo “relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos” (cuyo acrónimo inglés es *REACH*). El reglamento crea una Agencia Europea de Sustancias y Preparados Químicos, que entrará en funcionamiento en junio de 2008 y tendrá

su sede en Helsinki. La Agencia será la encargada de gestionar las autorizaciones derivadas de la aplicación de REACH.

El nuevo reglamento, que entrará en vigor en junio de 2007, exigirá a los fabricantes e importadores de productos químicos que aporten información de seguridad para las personas y el medio ambiente sobre unas 30.000 sustancias de uso habitual, incluyendo aquellas que se hallan en productos de uso cotidiano tales como plásticos usados en ordenadores, coches y teléfonos móviles y aditivos habitualmente empleados en tejidos, juguetes, pinturas y productos de limpieza. Todos ellos deberán ser registrados a lo largo de un período transitorio de once años en la Agencia Europea, aunque es necesario llevar a cabo un pre-registro entre el 1 de junio y el 30 de noviembre de 2008.

Uno de los escollos centrales en la negociación de REACH ha sido la obligación de sustitución de las sustancias más tóxicas por otras menos peligrosas. El acuerdo final establece que si existe un sustituto menos tóxico a un coste razonable, deberá efectuarse la sustitución. Si no, las empresas deberán presentar o bien un plan de sustitución o bien un plan de investigación y desarrollo para efectuar posteriormente la sustitución.

En conjunto, se trata de un cambio importante en una de las políticas europeas más antiguas (las primeras disposiciones al respecto datan de 1967); un cambio que, probablemente, a largo plazo será beneficioso para la salud de los ciudadanos y la protección del medio ambiente.

## **Hacia estadísticas europeas de siniestralidad *totalmente comparables***

Número 107 (2009)

El proyecto de armonización de las Estadísticas europeas de accidentes de trabajo (EEAT) comenzó en 1990 y se aplica desde 1993; sin embargo, los resultados no han sido todo lo satisfactorios que sería de desear. A pesar del esfuerzo de los Estados miembros en proporcionar a Eurostat sus datos nacionales armonizados de acuerdo con la metodología común definida en el proyecto, y del empeño de Eurostat en homogeneizar al máximo la información recibida, la experiencia ha puesto de manifiesto la existencia de barreras insalvables para la consecución de resultados homogéneos.

En primer lugar, se encuentra el hecho de que en bastantes Estados miembros la tasa de declaración no alcanza apenas la mitad de los casos; según datos de Eurostat, el porcentaje *estimado* de accidentes declarados es del 51% en Suecia, del 48% en Irlanda, del 46 % en Dinamarca, y del 41% en el Reino Unido.

Otro obstáculo grave es el hecho de que en algunos Estados miembros los accidentes de tráfico no son considerados de trabajo ni siquiera si suceden durante la jornada laboral; si se tiene en cuenta que los accidentes de tráfico son en la mayoría de los países de la Unión Europea casi la mitad de los accidentes de trabajo mortales, es obvio que eliminarlos de la estadística conduce a distorsiones importantes en las cifras finales.

Por estas y otras razones, un informe realizado en el año 2004 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a petición de Eurostat, consideró que, para mejorar la comparabilidad de los resultados, debían modificarse algunos de los sistemas nacionales de recogida de datos. La conclusión era obvia pero parecía políticamente inalcanzable: debía promulgarse un reglamento comunitario que obligara a todos los Estados miembros a registrar los accidentes de trabajo de igual manera.

Pero lo imposible a veces ocurre y, además, aprisa: la Comisión efectuó su primera propuesta al Consejo en febrero de 2007 y el Diario Oficial publicó el nuevo Reglamento 1338/2008 el 31 de diciembre de 2008. Pronto tendremos, por fin, estadísticas europeas de siniestralidad *verdaderamente* comparables. Cuando se publiquen, quizá haya sorpresas.

## Accidentes no traumáticos y estadísticas europeas

Número 108 (2009)

España es uno de los escasos países de la Unión Europea que incluye *sistemáticamente* los llamados *accidentes no traumáticos* en la estadística de accidentes de trabajo; en la mayoría de los otros países sólo se consideran accidentes de trabajo cuando se demuestra una *relación causal* con el trabajo. De hecho, ese tipo de accidentes son excluidos de los datos nacionales cuando Eurostat elabora las estadísticas europeas de accidentes de trabajo que, por tanto, no incluyen aquéllos.

Los accidentes de trabajo no traumáticos están representados por enfermedades que aparecen o se recrudecen de forma súbita en el lugar de trabajo, siendo en su mayoría de origen cardio o cerebrovascular. Aunque su número es pequeño (representan apenas el 1,5 por mil de los accidentes con baja), su gravedad es grande, pues representan el 30% de los accidentes mortales en jornada de trabajo (2007). Este porcentaje tiende a aumentar con el tiempo, como consecuencia de las mejoras preventivas que reducen el número de accidentes “ordinarios”, de carácter traumático: en 1992, primer año en el que las estadísticas recogieron *separadamente* este tipo de accidentes, representaron sólo el 24,8% de los accidentes mortales en jornada de trabajo.

En lo referente a la distribución de estos accidentes según edad y sexo, más del 50% de los mismos se producen en los hombres de 45 o más años de edad, representando en el año 2006 el 62,5% de todos los casos.

Las dificultades de la Unión Europea para conseguir estadísticas de accidentes de trabajo en las que la comparabilidad entre países alcance niveles satisfactorios condujo a la aprobación del Reglamento 1338/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre estadísticas comunitarias de salud pública y de salud y seguridad en el trabajo, publicado en el Diario Oficial el 31 de diciembre de 2008. La aplicación de este reglamento, una vez terminados los trabajos preparatorios para su implantación, obligará a todos los Estados miembros a aportar a Eurostat datos equivalentes, lo que debería hacer posible, por fin, disponer de estadísticas realmente comparables. Esperemos que sea pronto.

## **Es preciso un nuevo impulso para la prevención**

Número 113 (2010)

Los días 22 y 23 de abril tendrá lugar en Barcelona una Conferencia Europea para la evaluación de la aplicación de la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007- 2012, que se encuentra ya a la mitad de su período de vigencia. En el acto participarán representantes de los agentes sociales, del Parlamento Europeo y de otras instituciones comunitarias relacionadas con el tema, así como de la Comisión Europea, responsable del diseño y de la aplicación de la Estrategia, cuyo objetivo más concreto era *una reducción del 25% en el índice de incidencia de accidentes de trabajo en el conjunto de los 27 Estados miembros de la Unión*; para conseguir este objetivo, la Estrategia planteaba el empleo de diferentes instrumentos, tales como la adecuada aplicación de la legislación, la adaptación de ésta a las particulares circunstancias de las pequeñas y medianas empresas y el apoyo a estas últimas para facilitarles la aplicación de la normativa.

También a la mitad de su vigencia temporal se encuentra la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, que se expresaba en parecidos términos al marcarse como objetivos *“conseguir una reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral”* y *“la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo”*.

En el caso español, los objetivos se van cumpliendo, pues el índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja ha pasado de 5.760 en el año 2007 a un valor que será próximo a 4.000 en 2009, lo que representa un descenso superior al 30% en sólo dos años. Algo parecido ocurre con las enfermedades profesionales con baja, que han pasado de 11.579 en 2007 a 9.803 en 2009, lo que representa un descenso del 15%.



Estos datos, y los que sin duda se presentarán en la Conferencia Europea a la que hemos aludido más arriba, apuntan al optimismo, pero no deben hacernos olvidar los retos para la prevención que la propia Estrategia Europea señalaba: el cambio demográfico y el envejecimiento de la población trabajadora y las nuevas tendencias del empleo, incluyendo el aumento del autoempleo, la subcontratación, el aumento del empleo en las pequeñas y medianas empresas y los importantes flujos de inmigración. Se trata de cambios sustanciales que en algunos casos ya se han producido en buena medida y en otros son solamente incipientes, pero que en conjunto van a cambiar radicalmente aspectos sustanciales de las personas que trabajan y de la forma en que trabajan y, por tanto, de la posible influencia negativa de las condiciones de trabajo en la salud de aquéllas. De ahí que sea necesario un nuevo impulso para la prevención, un impulso que podría nacer de la conferencia de Barcelona. Esperemos que sea así.

# LOS RIESGOS Y SU EVOLUCIÓN

*Si alguno de los tratadistas históricos sobre salud laboral levantara la cabeza, no daría crédito a sus ojos. Los accidentes mortales (salvo los relacionados con el tráfico) descienden de forma importante y desde hace años en casi todos los países desarrollados, en la mayoría de los cuales, además, los índices de siniestralidad general presentan una tendencia claramente descendente; las enfermedades profesionales “tradicionales” (silicosis, saturnismo, hidrargirismo...) pertenecen casi a la historia.*

*En cambio, tenemos una epidemia de enfermedades musculoesqueléticas, otra de estrés y, en algunos países, otra de accidentes de tráfico relacionados con el trabajo. Por otra parte hay publicaciones serias que aseguran que una proporción importante (más de un 15%) de las enfermedades que los servicios públicos de salud tratan como “comunes” son compatibles con una etiología profesional.*

*Ante la imposibilidad práctica de separar con eficacia el grano de la paja, en Francia optaron en 1997 por la compensación a tanto alzado: por imperativo legal (artículos 176-1 y 176-2 del Código de la Seguridad Social) el régimen de accidentes de trabajo debe compensar anualmente al régimen general de la Seguridad Social con una cantidad que se fija en los presupuestos de la Seguridad Social y que para el año 2005 se ha establecido en 330 millones de euros. Una cantidad que obviamente pagan los empresarios dentro de la cotización específica de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.*

*En general la patología del trabajo actual (lesiones aparte) se caracteriza por su carácter multicausal, con posibles causas de origen laboral y otras de carácter no laboral. En muchos casos, ¿quién puede asegurar que el problema de estrés o musculoesquelético que afecta a una persona concreta es de origen únicamente laboral?*

*Lo cual no impide, obviamente, que las evaluaciones de riesgos nos permitan detectar situaciones objetivamente agresivas y por tanto candidatas a ser corregidas; pero esta certeza no puede ser aplicada a muchos de los casos individuales, en los que la multicausalidad es o puede ser dominante.*

*De ahí que sea pertinente preguntarse si continúa teniendo sentido el propio concepto de enfermedad profesional, que se basaba en la relación unívoca entre ciertas exposiciones (a ruido, polvo de plomo o sílice, por ejemplo) y determinadas patologías, que caracterizaba muchos trabajos en el siglo XIX y la primera mitad del XX, porque hoy en día el trabajo ha cambiado y por tanto sus consecuencias, también: y no sólo porque las agresiones son menos intensas y ello hace que sus consecuencias*

*sean escasamente distinguibles de las que generan otros factores de riesgo extralaborales, sino también porque el “trabajo para toda la vida” está en vías de extinción si no definitivamente extinguido, con lo que la asociación entre una exposición y la patología producida por la misma puede ser virtualmente imposible de establecer.*

*¿Para qué pues seguir organizando nuestro sistema preventivo-asistencial alrededor de un concepto obsoleto? ¿No sería mejor que fuera el sistema sanitario general quien se ocupara de tratar toda la patología con la sola excepción de las lesiones por accidente de trabajo? Así se evitaría el penoso espectáculo de los trabajadores cuya patología es rechazada por la mutua alegando que no es laboral y por los servicios públicos de salud defendiendo su origen profesional.*

*Para cerrar el círculo de la intervención sólo haría falta que los servicios públicos de salud dispusieran de un mecanismo eficaz de comunicación a las autoridades laborales cuando sus facultativos detectaran una patología sospechosa de tener un origen total o parcialmente laboral. Sin duda las autoridades laborales actuarían rápidamente para atajar el problema y evitar que el número de afectados aumentara, pues los riesgos laborales no son un problema individual, sino colectivo. En otras palabras, un problema de salud pública.*

## El Mapa de Riesgos de La Rioja

Número 3 (1987)

En los últimos meses resulta frecuente hablar y oír hablar de “Mapas de Riesgos”, y así dicha expresión la encontramos en los “Criterios de Actuación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo” y en la “Ley General de Sanidad”, como una actividad preventiva que es necesario llevar a cabo con urgencia. Este hecho lo refuerza igualmente el Excmo. Sr. Ministro de Trabajo y Seguridad Social al informar al Congreso de los Diputados sobre la política general de su Departamento, y desde diversas fuerzas sociales se reitera el antedicho interés.

Fruto de lo anterior fue la decisión del INSHT de realizar, durante 1986, el primer Mapa de Riesgos Laborales y Condiciones de Trabajo en nuestro país, que se elaboró en la Comunidad Autónoma de La Rioja y cuyos resultados fueron presentados el día 2 del pasado mes de junio.

Este primer Mapa de Riesgos pretendía lograr un doble objetivo: analizar los riesgos existentes para la salud de los trabajadores por un lado, y por otro, permitir la aplicación de una metodología experimental que sirviera de referencia para la realización de otros Mapas de Riesgos.

Durante el año 1986, se ha elaborado una metodología para la “localización” y “valoración” de los riesgos existentes en las áreas de Seguridad, Higiene, Medicina y Psicosociología, que ha sido puesta en práctica a través de 722 visitas a empresas, de modo que han sido detectados por Técnicos del Gabinete Técnico Provincial de la Rioja, 32.647 riesgos que afectaban a 25.426 trabajadores, que representan el 52'28% del total.

Se ha procurado aprovechar al máximo la información existente en los archivos, y para ello se han estudiado, con una metodología coherente con la del resto de líneas de investigación, 8.700 partes de accidentes de trabajo y 39 de enfermedad profesional, así como una muestra de 3.325 historias clínicas fruto de los reconocimientos efectuados con anterioridad en dicho G.T.P. y las 3.881 correspondientes a las del año 1986. También se analizó el parque de maquinaria agrícola, con una muestra de datos técnicos de 1.095 vehículos agrícolas.

Por último, se han realizado 632 encuestas a empresas, 1.000 a trabajadores de la Industria, Construcción y Servicios y 400 a trabajadores autónomos agrarios.

Toda la información anterior fue convenientemente codificada y tratada informáticamente, haciendo posible su análisis para permitir la finalidad última de todo Mapa de Riesgos, como es el establecimiento de prioridades y el diseño de estrategias preventivas.

El Mapa de Riesgos de La Rioja es el primero de una serie de estudios encaminados a analizar, con una perspectiva global, las condiciones de trabajo que pue-

den repercutir en la salud de los trabajadores. Sus objetivos son la localización y valoración de unos factores de riesgo, y para lograrlas, cualquier metodología alternativa ha de ser bien recibida.

Sería de desear que la inquietud ahora existente, tanto en empresas como en ámbitos institucionales, dieran como fruto la proliferación de estudios similares, como ya está sucediendo en la actualidad, de modo que dispongamos lo antes posible de metodologías fácilmente adaptables, y lo que es más importante, de información válida sobre los riesgos laborales en la que apoyar el diseño de estrategias preventivas eficaces.

## **Jornadas en Barcelona sobre “Las Condiciones de Trabajo en una Sociedad en Cambio”**

Número 6 (1988)

Los grandes avances tecnológicos, a los que día a día está sometida nuestra economía de mercado, están modificando de forma considerable los esquemas tradicionales de producción de nuestro país.

La incorporación de estos medios técnicos (informáticos, robóticas, etc.) en las empresas, obliga a establecer nuevos métodos de trabajo y paralelamente producir variaciones, tanto técnicas como humanas, en las condiciones de trabajo.

Estos planteamientos impulsaron al Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo y a la Organización Internacional de Trabajo, como instituciones comprometidas en la mejora de las condiciones de trabajo, a organizar durante los días 28 y 29 de mayo, y bajo el nombre genérico de “Las condiciones de trabajo en una sociedad en cambio”, unas Jornadas de análisis sobre las circunstancias actuales que rodean nuestro mundo del trabajo. Como objetivo: valorar la significación de estos cambios en relación con la salud de los trabajadores y plantear a su vez nuevos métodos y mejoras a través de las experiencias realizadas en empresas de nuestro país.

Así, colaborando en su realización, se dieron cita en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo representantes de los distintos sectores del ámbito laboral: centrales sindicales, CEOE, Organismos de la Administración y técnicos expertos de empresas innovadoras en este campo.

Dos líneas maestras estructuraron el desarrollo de las Jornadas, cuya inauguración fue realizada por Dña. Concepción Serrano Herrera, Directora del INSHT, el Sr. Claude Dumont, Jefe del Servicio de Condiciones de Trabajo y Actividades de Bienestar de la OIT y el Sr. Javier Iborra Pastor, Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Barcelona.

La primera de ellas fue la exposición y debate de cómo plantear las condiciones de trabajo ante la evolución tecnológica y social, introduciendo temas como los posibles límites de la reglamentación en este terreno; experiencias europeas; las condiciones de trabajo de la mujer; nuevas formas de organización del tiempo de trabajo y el importante papel de la pequeña y mediana empresa.

Por otro lado, en la segunda, se abordaron las experiencias españolas más relevantes en el análisis y mejora de las condiciones de trabajo, en las que la participación de los trabajadores juega un papel fundamental. Fasa-Renault, Iberia y Fagor dieron a conocer sus experiencias en este sentido. La clausura de las Jornadas contó con la participación del Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales, D. Álvaro Espina, que ofreció para esta ocasión una rueda de prensa.

De su contenido debemos destacar la gran noticia que representa para todas las personas que trabajamos para la prevención y la defensa de la salud, y naturalmente para todos los trabajadores, el anuncio de que, de manera inmediata, el Ministerio de Trabajo hará público el contenido del anteproyecto de Ley de “Salud y Condiciones de Trabajo” para su discusión con los sindicatos y patronal, esperando que el próximo otoño esté lista su aprobación definitiva.

El Secretario General comentó que, en concordancia con las disposiciones existentes al respecto en los países de la Comunidad Europea, esta ley ofrecerá un nuevo marco legal donde se clasifiquen los derechos, obligaciones y responsabilidades de todos los sectores sociales implicados en las condiciones de trabajo.

Álvaro Espina adelantó igualmente que, con la nueva Ley, el INSHT puede cambiar de nombre y ampliar sus competencias.

En definitiva, unas importantes Jornadas de intercambio y presentación de experiencias en cuya conclusión quedó reflejado el compromiso de una nueva Ley de “Salud y Condiciones de Trabajo”, paso fundamental para una más efectiva protección de la salud de los trabajadores.

## **La eficacia de la enseñanza**

Número 9 (1989)

Dice Jaky Beillerot en su libro: “La société pédagogique”, que en el año 1981, en Francia, se dedicó más tiempo a enseñar y a ser enseñado que a producir directamente bienes y servicios. Ello le permite afirmar que “después del dormir, la pedagogía es la primera actividad de nuestra sociedad”, así como calificar a nuestra sociedad de “pedagógica” de la misma manera que se habla de “sociedad industrial” o de “sociedad capitalista”.

Todo ello, en el supuesto de que fuese cierto, no sería en sí mismo malo, al contrario: supondría que el interés del hombre moderno por aprender y las posibilidades reales de hacerlo han convertido a nuestra sociedad en un colectivo deseoso de descubrir nuevas posibilidades, en un grupo abierto y capaz de evolucionar constantemente hacia posiciones más realizadoras.

El problema surge cuando empezamos a dudar de si realmente los conocimientos transmitidos se plasman en alguna realidad concreta, es decir, si esa enseñanza es “eficaz”, en el sentido de contribuir a través de su aplicación práctica a la transformación de la realidad. De ser esa duda cierta, la enseñanza quedaría reducida a un mero trasvase de información, de datos, que irían cambiando de mano sin que ello contribuyera en medida alguna al progreso.

Cuando trasladamos este análisis a nuestro país y al campo de la seguridad e higiene en el trabajo nos encontramos frente a una tarea docente llevada a cabo por múltiples instituciones públicas y privadas que, sin duda, nos lleva a plantearnos el interrogante de si esta voluminosa acción formativa posee un nivel de eficacia aceptable o se limita, simplemente, a introducirnos como miembros de esa sociedad sólo nominalmente pedagógica.

Creemos sinceramente que ha llegado el momento de atender más a la eficacia de los conocimientos que a su simple transmisión, y eso supone un esfuerzo pedagógico notable y, sin duda, una reflexión muy seria y competente del papel que juega la enseñanza en el campo de la mejora de las condiciones de trabajo.

## **Siniestralidad laboral 1987**

Número 10 (1989)

La Dirección General de Informática y Estadística acaba de publicar la “Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales 1987”, un interesante estudio de más de ochenta páginas, algunos de cuyos datos merecen, a nuestro juicio, una reflexión que hoy centraremos en los aspectos descriptivos de la siniestralidad.

Sorprende el hecho de que por cada accidente sin baja se declaren casi cuatro con baja, cuando la proporción debería ser justamente la inversa; ello evidencia la práctica habitual de no declarar los accidentes sin baja, hábito que cabe esperar se modifique con la aplicación de la Orden de 16 de diciembre de 1987 por la que se establecieron nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo; en dicha Orden se imponía al empresario la obligación de remitir mensualmente a la autoridad laboral una relación de los accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica. No estará de más recordar aquí que dicha orden incluía un precepto que, aunque ya estaba recogido en la normativa anterior (Orden 13 de octubre de

1967), era poco conocido y, en consecuencia, poco aplicado: la obligatoriedad de entregar una de las copias del parte de accidente al propio accidentado o a sus beneficiarios en caso de muerte o incapacidad.

En el extremo opuesto se encuentran algunas causas que inciden muy poco en el total de accidentes, pero tienen un peso importante en su gravedad; así, la exposición a contactos eléctricos es causa de sólo el 0,4% de accidentes, pero origina el 6,2% de los mortales. Lo mismo puede decirse de la exposición a sustancias nocivas (intoxicaciones, envenenamientos, etc.), que producen sólo el 0,2% de los accidentes, pero da lugar al 3,5% de los mortales. En este grupo destacan sobre todo los atropellos o golpes con vehículos que, englobando sólo el 1,4% del total de accidentes origina el 34,5% de los mortales; muchos de estos accidentes son de circulación (desplazamiento en la jornada de trabajo) y acerca de ellos cabría preguntarse qué acciones podrían emprenderse desde la empresa para prevenirlos.

Contrariamente a lo que suele creerse, el sector con mayor índice de incidencia de accidentes graves y mortales no es la construcción, sino la agricultura. A este respecto, "Coyuntura laboral", n° 26, de mayo de 1988, un avance de la publicación citada más arriba, nos indica que por cada millón de asalariados ocupados se producen anualmente en nuestro país 0,37 accidentes mortales en la agricultura, 0,313 en la construcción, 0,155 en la industria y 0,088 en los servicios.

Este panorama no se modifica apreciablemente si se consideran conjuntamente los accidentes graves y mortales, pues en los cuatro sectores económicos la relación graves/mortales es prácticamente de 10 a 1.

El último aspecto, que consideramos imprescindible comentar, es el de las jornadas no trabajadas por accidente o enfermedad profesional, que totalizaron en 1987 la cifra de 18.472.956, de las cuales aproximadamente, el 40% corresponden a los baremos administrativos que se aplican a las situaciones permanentes (a un accidente mortal se le imputan, por baremo, 6.000 días de baja).

Pues bien, si se considera que la jornada de trabajo diaria es un promedio de 8 horas y que la jornada anual en convenio se encuentra alrededor de 1.825 horas, se deduce fácilmente que las jornadas no trabajadas en 1987 por accidente o enfermedad profesional equivalen a tener improductivos durante todo un año a 80.977 trabajadores, lo que representa alrededor del 1% de la población asalariada ocupada.

A título de comparación, queremos recordar que, según la recién publicada estadística de huelgas y cierres patronales 1986-87, durante el año 1986 se perdieron por huelgas 2.279.390 jornadas y, en 1987, 5.025.018.



## ¿Cambiar el trabajo?

Número 25 (1992)

Si definimos el término “condiciones de trabajo” como el conjunto de factores laborales susceptibles de afectar a la salud de los hombres y mujeres que trabajan, parece obvio que mejorar las condiciones de trabajo es un objetivo deseable en sí mismo. No parece ya tan evidente que tal mejora incida favorable y decisivamente en la competitividad de las empresas.

Hay, sin embargo, opiniones autorizadas que sostienen tal tesis. Entre ellas destaca el documento que, con el título “Cambiar el trabajo”, presentó el pasado mes de noviembre al Consejo de Ministros la ministra francesa de Trabajo, Empleo y Formación Profesional, Martine Aubry. La señora Aubry, que a su cargo actual de ministro une un brillante curriculum profesional, en el que destaca su experiencia como responsable de asuntos sociales de uno de los principales grupos industriales franceses, apoya su razonamiento en dos grandes ejes.

El primero de ellos es la observación de que los actuales modelos de organización del trabajo están todavía mayoritariamente basados en formulaciones “post-taylorianas”, caracterizadas por la separación entre las tareas de concepción y de ejecución, por una fuerte jerarquización, por una carencia de autonomía de los trabajadores, por una centralización de los procesos de toma de decisiones...que estaban pensadas para producir el Ford modelo T, pero que ya no se adaptan a los requerimientos de flexibilidad y de calidad que requiere la empresa moderna. En otras palabras, no permiten ser competitivos porque no son capaces de obtener de los trabajadores la iniciativa, la imaginación y la motivación necesarias para ser competitivo hoy. El segundo eje pasa por un análisis de las aspiraciones de los trabajadores. Según la ministra francesa, el primer deseo de los trabajadores es, actualmente, que el trabajo no presente riesgos para su salud. Tras él se encuentran la reivindicación de una remuneración “justa y adaptada a su cualificación”, el temor a ser “excluido” de la empresa por no haber podido o sabido adaptarse a las nuevas tecnologías y, especialmente para las nuevas generaciones con mayor nivel de formación, el disponer de mayores niveles de autonomía y responsabilidad.

Para lograr simultáneamente la competitividad necesaria para la supervivencia empresarial y la satisfacción de las aspiraciones de los trabajadores, la señora Aubry propone la adopción de nuevos esquemas organizativos basados en la reestructuración de las tareas, la reducción de los niveles jerárquicos, la formación de los trabajadores, el establecimiento de auténticas carreras profesionales para todos los trabajadores y no, como sucede ahora, solamente para los mandos...Se trata, en suma, de introducir unos nuevos principios de organización del trabajo en el que éste sea un agente de cualificación de los trabajadores; es decir, de cambiar el trabajo.

## **Accidentes de trabajo y trabajadores autónomos**

Número 32 (1994)

Quizás alguno de nuestros lectores, al leer el título de este comentario, exclamará: ¡Pero si los trabajadores autónomos no pueden tener accidentes de trabajo! Y tendrá razón, porque en España, como en muchos otros países, sólo se consideran legalmente accidentes de trabajo (salvo algunas excepciones), los sufridos por trabajadores asalariados. Pero, ¿quién puede poner en duda que los trabajadores autónomos también se accidentan en el trabajo?

En nuestro país, la proporción de trabajadores autónomos dentro de la población ocupada es una de las más altas de Europa, superando el 25% del total, cuando en el conjunto de la Comunidad dicha proporción es sólo del 15%. Aunque buena parte de la diferencia es debida a que en España existe un gran número de trabajadores autónomos en el sector agrario, debe destacarse que en el conjunto de los sectores de la construcción, la industria y los servicios, los autónomos ya son más del 21% de la población ocupada, totalizando casi 2,4 millones de trabajadores (cifra que se incrementa hasta 3,1 millones si se incluyen los autónomos del sector agrario).

Si los trabajadores autónomos españoles se accidentaran con la misma frecuencia con la que lo hicieron sus colegas asalariados en 1993, tendrían entre todos unos 190.000 accidentes al año, de los cuales alrededor de 375 serían mortales y unos 3.600, graves. ¿Qué sabemos de ellos? Rigurosamente nada.

No sabemos si realmente se producen, no sabemos qué consecuencias tienen, no tenemos la certeza de quién los atiende (presumiblemente la Seguridad Social), no sabemos cuál es su trascendencia económica...

Quizá ya empieza, pues, a ser hora de que nos preocupemos por esta cuestión, aunque sólo sea porque en España -excluido el sector agrario, cuyos efectivos se reducen constantemente por razones bien conocidas-, el número de trabajadores autónomos se ha incrementado en más de medio millón en los últimos diez años.

## **Seguridad y competitividad**

Número 33 (1994)

La seguridad en el trabajo es un valor raramente puesto en cuestión. Todo el mundo suele estar de acuerdo en que la prevención de los accidentes de trabajo es una actividad importante, incluso prioritaria; pero, a la hora de la verdad, este acuerdo acostumbra a concretarse en actividades efectivamente encaminadas a reducir la incidencia de los accidentes de trabajo.

La seguridad, o, mejor dicho, las medidas de seguridad, cuestan dinero y este dinero se ha de invertir inmediatamente, en el mismo momento en que se ponen en marcha las medidas. Y argumentar que este dinero no se tiene o que hace falta para inversiones «productivas» es una cosa muy corriente. Y las medidas de seguridad, a menudo, se dejan para más adelante.

Los que así actúan están pensando que los accidentes no pasan muy a menudo y que, por lo tanto, la rentabilidad de las medidas de seguridad es muy dudosa y, en cualquier caso, difícil de probar. En cambio, es tan fácil demostrar la rentabilidad de una máquina nueva...

El hecho de que las grandes empresas dediquen esfuerzos importantes a la seguridad es algo que debería hacernos pensar un poco. ¿Por qué lo hacen?

Hay dos razones fundamentales. La primera es que las grandes empresas saben que los accidentes, aunque no sucedan muy frecuentemente, cuestan mucho más dinero de lo que puede parecer a primera vista, porque los seguros cubren una parte muy pequeña de los costes reales de los accidentes. ¿Quién paga el tiempo perdido por los compañeros del accidentado? ¿Y el de los encargados y directivos? ¿Y la producción perdida? ¿Y las reparaciones y materiales estropeados que casi invariablemente se producen como consecuencia de todos los accidentes? ¿Y la desmoralización de los compañeros?

La segunda razón es mucho más importante. Un detenido análisis de cualquier accidente, incluso de los más leves, pone de manifiesto que en la organización de la empresa había muchas cosas que no funcionaban correctamente. Normalmente, estas disfunciones ya existentes -que sólo de vez en cuando se «ponen de acuerdo» para dar lugar a un accidente- producen problemas menores, averías, defectos de calidad, malas condiciones de trabajo que dan lugar a rendimientos menores a los previstos, etc. Una organización que tenga la seguridad como uno de sus objetivos importantes se dota de elementos organizativos que le permiten detectar y corregir estas disfunciones y evitar no tan sólo los accidentes, sino, al mismo tiempo, todas las demás pérdidas que, de manera constante, las disfunciones van produciendo.

Por eso la seguridad es un elemento necesario en todo programa de mejora de la competitividad.

## **Seguridad en las Universidades**

Número 37 (1995)

Los días 30 de noviembre y 1 y 2 de diciembre de 1994 tuvo lugar en Barcelona el II Foro Europeo sobre Ciencia y Seguridad, al que asistieron más de doscientos participantes procedentes de España, Francia, Alemania, Reino Unido, Italia y

Rumanía. El Foro, cuya primera edición se celebró en Estrasburgo en 1992, se planteó dar respuestas al problema de los riesgos asociados al trabajo de investigación, donde el hecho de que sea realizado por personas “expertas” hace que los errores sean menos excusables.

Aunque las aportaciones fueron de interés y la organización de la Universidad de Barcelona resultó impecable, lo más trascendente de este encuentro ocurrió, a nuestro juicio, fuera de las propias sesiones de trabajo: nos referimos a la constitución de la Comisión Gestora de la Comisión de Seguridad y Salud de las Universidades españolas.

Bajo tan largo nombre se oculta la primera acción colegiada de más de veinticinco universidades españolas para aprobar una de sus asignaturas pendientes: la seguridad de profesores y alumnos. La importancia del evento se basa principalmente en el hecho de su carácter de actuación conjunta. De hecho, diversas universidades españolas habían realizado aproximaciones particulares al problema, bien constituyendo Servicios Médicos, bien asignando funciones de coordinación de las acciones de carácter preventivo a algún cargo académico, bien al menos suscribiendo un seguro de responsabilidad civil... La constitución de la Comisión de Seguridad y Salud de las Universidades españolas representa una inflexión en este enfoque individual y abre una nueva perspectiva colegiada que, sin duda, permitirá no sólo la adopción de políticas coordinadas, sino también una considerable mejora de la eficacia, al favorecer el intercambio de modelos y experiencias.

El momento elegido para el inicio de esta nueva andadura no podía ser más oportuno, ya que la futura ley de Prevención de Riesgos Laborales que, en materia de seguridad y salud en el trabajo, equipara los derechos de los trabajadores del sector público a los del sector privado, incrementará las responsabilidades de las instituciones universitarias y de sus dirigentes en relación con sus trabajadores.

Pero este no es el aspecto más relevante del tema que nos ocupa; en la universidad se forman quienes en el futuro serán la clase dirigente del país y, sin duda, su actitud frente a la seguridad dependerá en una medida importante de lo que la universidad les haya inculcado como modelos de comportamiento. Actualmente no puede decirse que en la universidad (ni en el resto del sistema educativo) los comportamientos seguros sean, con carácter general, estimulados; por ello no tiene nada de extraño que los dirigentes de las empresas españolas suelen ser notablemente refractarios a conceder importancia a la seguridad dentro de las organizaciones que dirigen.

Esperemos que la creación de la Comisión de Seguridad y Salud de las Universidades españolas constituya un fructífero primer paso hacia la mejora de la seguridad en las universidades españolas. Desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo les prestaremos todo el apoyo que esté en nuestras manos.

## Condiciones de trabajo y opinión pública

Número 39 (1995)

En las recién publicadas actas del Forum Internacional "Trabajo y salud", que tuvo lugar en París en octubre de 1994, se recogen los resultados de una encuesta realizada por el Instituto Francés de Opinión Pública y Estudios de Mercado entre ciudadanos franceses. Los resultados son ilustrativos de un problema que, en buena medida, también se da en España.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales no son percibidos por los franceses más que como el quinto riesgo significativo, muy por detrás de otros riesgos de accidente o enfermedad como los accidentes de tráfico, el alcoholismo, el tabaquismo y la contaminación atmosférica, y al mismo nivel que los accidentes domésticos, si bien los franceses laboralmente activos muestran una preocupación por el tema ligeramente superior al de la población en su conjunto.

Además, casi el 80% de los encuestados (más de 2.000) consideran que se trata de un problema en regresión (50%) o estabilizado (30%), cifras que además van en aumento en relación con encuestas similares efectuadas en 1990 y 1992.

Estas cifras contrastan fuertemente con el incremento de la percepción pública de la gravedad de los problemas de la contaminación ambiental y el tabaquismo, aumento que sin duda es fruto de las intensas campañas de comunicación al respecto.

Por otra parte, más de un 40% de los trabajadores desconoce la existencia de las actividades legislativas de la Unión Europea en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo y más de un 20% opina que dichas actividades no existen.

Por si muchas dudas quedaban acerca de la percepción que la opinión pública tiene de los problemas de salud cuyo origen se encuentra en el trabajo, los resultados de esta encuesta, que no serían probablemente muy distintos en España, vienen a despejarlas: los ciudadanos no valoran como importante un problema cuyo coste absoluto es elevado tanto en términos humanos como económicos.

Lo anterior queda reflejado con claridad en un estudio que realiza el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de forma continua desde 1991, consistente en el seguimiento de las noticias sobre seguridad y salud en el trabajo aparecidas en la prensa diaria. En él encontramos que en 1994 se dedicó a estos problemas poco más del 0'01 % de su superficie total observándose, además, una tendencia a la baja en los últimos años.

No obstante, no podemos olvidar que los medios de comunicación no sólo reflejan la preocupación social sino que también ayudan a configurarla.

Quizás valga la pena que los prevencionistas españoles empecemos a reflexionar sobre este tema y nos preguntemos qué podríamos hacer para cambiar las cosas,

por ejemplo, trabajar para crear una línea de comunicación fluida y profesionalizada sobre estos temas con los medios de comunicación social.

## La enfermedad de la oficina

Número 40 (1995)

Si en el siglo XIX el lugar de trabajo por antonomasia era la fábrica, pocas dudas caben de que en la actualidad ese lugar es la oficina. A primera vista, las modernas oficinas, luminosas, enmoquetadas, dotadas de aire acondicionado y repletas de ordenadores parece que deberían constituir un lugar casi paradisíaco, en el que el trabajo no fuera castigo bíblico, sino poco menos que placer de dioses. La realidad es, sin embargo, muy distinta. En la oficina, como antes en la fábrica, los trabajadores también tienen problemas de salud, algunos de los cuales ni siquiera se conocen todavía bien, como el llamado “síndrome del edificio enfermo”.

El síndrome del edificio enfermo se caracteriza, entre otros síntomas, por dolores de cabeza, sequedad de garganta, ronquera, lagrimeo y escozor de ojos que, aunque a primera vista parecen problemas menores, pueden tener costes nada despreciables por la vía del descenso de productividad y las ausencias por enfermedad.

El síndrome del edificio enfermo parece asociado al trabajo en oficinas, particularmente en los grandes edificios de oficinas, y estar relacionado con multitud de variables tales como el diseño de los locales, el mobiliario, el aire acondicionado, la iluminación, la limpieza, la presencia de contaminantes químicos, el propio diseño del trabajo y el empleo de pantallas de ordenador.

Pero parece que hay más. Un reciente estudio publicado en Gran Bretaña por el *Building Research Establishment* sugiere que el síndrome del edificio enfermo es tanto más común cuanto menores son las posibilidades de control sobre el medio ambiente que tienen los ocupantes del mismo, y acusa a ingenieros y diseñadores de considerar demasiado a menudo a los ocupantes de los edificios como “interferencias no deseadas”.

En la raíz del síndrome del edificio enfermo podrían, pues, encontrarse no sólo aspectos materiales del ambiente de trabajo (ventilación, contaminación, iluminación, etc.) sino también aspectos de carácter psicosocial. Esta posibilidad, que ya había sido detectada en estudios de campo realizados en el INSHT, abre nuevas perspectivas al estudio del síndrome del edificio enfermo, pues es bien sabido que los problemas laborales de carácter psicosocial tienen sus raíces en el complejo ámbito de la organización del trabajo entendida en sentido amplio. En ella se incluyen aspectos como la consideración del puesto de trabajo, la ambigüedad de roles, demandas conflictivas, trabajo repetitivo y escasa posibilidad de promoción, entre otros. Quizá el edificio no sea, pues, más que un cooperador necesario...

## El año europeo de la educación

Número 42 (1996)

El año 1996 ha sido declarado *año de la Educación* en la Unión Europea. Es muy importante esta declaración, especialmente en unos momentos en los que el mundo está entendiendo (y esta comprensión ha sido fluctuante a lo largo de la historia) que no existe sociedad “adulta” consciente y civilizada si no se han proporcionado las bases “actitudinales”, capaces de crear una cultura (o unas “culturas” específicas) del entendimiento, la colaboración, la igualdad, la democracia y... la prevención.

Una “cultura”, entendida ésta como una forma de “ser y estar”, se adquiere inconscientemente a través de la vivencia cotidiana. Esto es fundamental en la infancia, dado que ése es el momento crucial en el que se forma el complejo mundo de actitudes y de valores que el adulto “utilizará” en su vida social, individual, profesional, etc. Y actualizará esta cultura en virtud de unos parámetros “enseñados”, a través de lo que hoy denominamos “enseñanza transversal”, es decir: conocimientos y comportamientos que han impregnado la raíz de la conducta.

En el caso que nos atañe –la creación de una “cultura de la prevención”– el esquema didáctico debe ser muy claro: incorporar a las materias propias de la edad escolar (enseñadas tanto en la escuela como en la familia y en los medios sociales de comunicación), la esencia del cuidado de la salud, potenciando la prevención que en el mundo adulto laboral debe vivir quien hoy es un niño o una niña.

En el Dictamen del Comité Económico y Social sobre la salud y la seguridad en el lugar de trabajo-Formación, de septiembre de 1993, se decía, muy acertadamente, que era necesario introducir la protección sanitaria y la seguridad en los programas escolares de toda la Comunidad Europea; que era preciso, para ello, preparar adecuadamente a los enseñantes para dicha labor y que debía generarse un vínculo entre los programas de educación general y los programas de experiencias laborales. Este deseo es incorporado en el desarrollo de la Resolución de 7 de septiembre de 1994, cuando se dan orientaciones para el desarrollo de la educación en los valores dentro de las actividades educativas de los centros docentes.

En la Resolución citada se hace mención de la educación para la paz, para la igualdad de oportunidades entre los sexos, la educación ambiental, la educación sexual, la educación del consumidor, la vial y la educación para la salud. Esta ambiciosa y progresista reglamentación determina propiamente lo que hemos llamado “enseñanzas transversales” y que son las creadoras de “culturas específicas”; todas ellas integradas en la conducta que debe regir la sociedad futura. También hallamos el mismo deseo en el Real Decreto de 5 de mayo de 1995, en el que se establecen los derechos y deberes de los alumnos y la normas de convivencia en los centros y en el que se dice, entre otras cosas, que el alumno y la alumna tienen derecho a que su actividad académica se desarrolle en las debidas condiciones

de seguridad e higiene, lo cual tiene el doble objetivo de asegurar la seguridad y la salud “laboral” en la escuela y además propiciar la formación de un esquema mental que se prolongue hacia la edad adulta.

Este deseo social, reglamentado tanto en la Unión Europea como en España, viene a definirse claramente en la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En el artículo 5.2 se dice que “A los fines previstos en el apartado anterior, las Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza, y de manera especial en la oferta formativa correspondiente (...), así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales”. Sigue diciendo la Ley que “En el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular, los de Educación y Ciencia, y Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y de especialización idóneos, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento”.

Este es el camino, el único que nos permitirá integrar la mejora de las condiciones de trabajo en lo que denominamos “cultura preventiva”. Y ello con el esfuerzo de todos los que tenemos por misión potenciar un futuro con mayor calidad de vida laboral.

## **Trabajar a gusto**

Número 57 (1999)

Caben pocas dudas de que, para la mayoría de las personas, el trabajo no es una fuente habitual de satisfacción; más bien al contrario. Las causas son diversas y varían ampliamente entre unas situaciones y otras e, incluso, de unas personas a otras dentro de una misma situación; pero la tónica general corresponde a la maldición bíblica de “ganarás el pan con el sudor de tu frente”.

Ante tal realidad, la mayoría de las empresas no se muestran particularmente interesadas, aceptando por omisión la sentencia bíblica; sin embargo, algunas adoptan una postura claramente activa al respecto, intentando conseguir que las condiciones de trabajo de sus empleados sean tan satisfactorias como sea posible: en otras palabras, se esfuerzan para que trabajen a gusto. Y la pregunta surge por sí sola: ¿será económicamente rentable o se tratará más bien de un derroche sin sentido, una especie de filantropía empresarial más bien trasnochada?

Dos “rankings” publicados en 1998 por la conocida revista americana *Fortune* arrojan algo de luz sobre la cuestión. El primero clasificaba las empresas (noramericanas) en función del grado de admiración que el conjunto de los altos



directivos sentía por ellas; se trata de un ranking clásico en el que alcanzan los primeros lugares las empresas mejor dirigidas, las más eficientes, las más innovadoras, las que mayor rentabilidad obtienen de los recursos a su disposición.

El segundo ranking, publicado por primera vez, incluía las cien empresas (por supuesto norteamericanas) cuyos empleados manifiestan trabajar más a gusto según una encuesta realizada entre 20.000 empleados de 161 empresas de más de 500 trabajadores. Las empresas (que participaron voluntariamente) fueron seleccionadas de una base de datos creada a partir de estudios previos que habían mostrado que eran las mejores en este sentido.

La comparación de ambas clasificaciones es ciertamente ilustrativa: De las diez empresas más admiradas, cuatro se encuentran también entre las diez donde se trabaja más a gusto, un nivel de coincidencia que parece muy alto para ser casual y que se refuerza si se tiene en cuenta, además, que un tercio de las empresas donde más a gusto se trabaja se encuentra también entre las quinientas más admiradas.

Si, como sugieren estos datos, trabajar para que los empleados trabajen más a gusto es un buen negocio, ¿puede haber alguna duda acerca de que la prevención de riesgos laborales –la primera e inexcusable condición para trabajar a gusto– ha de ser una inversión altamente rentable?

## **El poder de la imaginación**

Número 59 (1999)

Próximos a cumplirse treinta años de la creación del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo (Orden de 7 de abril de 1970), las estadísticas siguen tozudamente recordándonos que la accidentalidad crece a ritmos tan sostenidamente crecientes que empiezan a parecer imparables. En el primer trimestre de 1999 este aumento ha sido, para el conjunto de los accidentes con baja en jornada de trabajo, del 15,7 % respecto al mismo periodo del año anterior, en el que, a su vez, se produjo un aumento del 11,1 % respecto a 1997. En valores absolutos ello significa 200.115 accidentes con baja, de los cuales 288 han sido mortales, en el primer trimestre.

Tras estas cifras se oculta no sólo un enorme sufrimiento humano, sino también ingentes cantidades de dinero: el presente año las empresas españolas pagarán a la Seguridad Social, en concepto de cotizaciones por la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la más que considerable cifra de 551.199 millones de pesetas, cantidad que, en una buena parte, podría ser ahorrada si consiguiéramos efectuar una prevención eficaz.

Sin embargo, aunque las medidas contenidas en el Plan de Acción presentado

en noviembre pasado tienen la presunción de efectividad a medio y largo plazo, nadie parece tener soluciones inmediatas a este problema, cuyo crecimiento es obviamente superior a lo que el incremento de la actividad podría por sí solo justificar. Quizá sea un problema de utilización imaginativa de los recursos disponibles, abandonando la rutina en la que tan fácil es instalarse.

Eso es lo que han hecho en la Comunidad Autónoma de Aragón, como podrán Uds. leer con detalle en la sección "Opinión" de este periódico. Con el respaldo político de la Dirección General de Trabajo, el apoyo de la Inspección de Trabajo y el renovado empuje que se ha dado al Servicio de Seguridad e Higiene y Condiciones de Trabajo y a los Gabinetes que de él dependen, se diseñó una estrategia innovadora que el Consejo Aragonés de Salud Laboral refrendó, lo cual hizo posible fijar compromisos de actuación para todas las instituciones citadas y, además, para las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Lo imaginativo de la estrategia diseñada estriba en su simplicidad: localizar dónde están los problemas – es decir, se producen más accidentes – y actuar justamente allí. Algo tan obvio que parecía difícil que a nadie se le hubiera ocurrido y, al mismo tiempo tan efectivo que ha permitido lograr, en las empresas "objetivo", un descenso de la accidentalidad cifrado en el 11 %.

La imaginación parece dar sus frutos. Quizá no estaban desencaminados quienes, hace más de treinta años, reclamaban para ella el poder.

## **La enseñanza de la prevención de riesgos laborales**

Número 60 (1999)

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su exposición de motivos, manifiesta como uno de sus objetivos básicos el de "fomentar una auténtica cultura preventiva por medio de la promoción de la mejora de la educación en esta materia en todos los niveles educativos". Más adelante, el artículo 5.2 establece la obligación de las administraciones públicas de "promover la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales".

Si bien estas disposiciones abren la vía hacia una mejora del nivel general de concienciación preventiva en España, existe sin embargo el peligro de que la prevención de riesgos laborales se convierta en "asignatura" y no pase de la categoría de "maría" caprichosa e inútil. Que ello no ocurra depende en gran medida de los profesores.

Porque enseñar seguridad y salud laboral es enseñar un valor, el valor vida. Es

impregnar la vida de vida. Para conseguirlo, los profesores de seguridad y salud laboral deben tener clara que su misión es doble. Por una parte, son transmisores de las técnicas, métodos, procedimientos, actitudes, etc. que evitarán perder la salud al trabajar; por otra, son los encargados de decir que esto sólo se consigue trabajando “bien”.

Y aquí está la contradicción. Si yo, como profesor de seguridad y salud laboral, debo intentar que la gente trabaje bien, con “profesionalidad”, ¿qué dirán los otros profesores? ¿Qué dirán los que enseñan electricidad, administración de empresas, etc.? ¿Acaso dirán que se trabaje “mal”? ¿Acaso no dirán ni que se trabaje bien ni mal? ¿Acaso sólo enseñan “técnicas” y no cómo aplicarlas a la vida? Es evidente que el primer profesor que debe enseñar a trabajar bien, con seguridad, es el profesor de la “profesión” (valga el juego de palabras) y, si eso es así (que debe serlo), ¿qué cuenta el profesor de seguridad y salud laboral?

El profesor de tal “materia” debe, en pro de la eficacia, “destruir” de alguna manera su propia asignatura; dejar de considerarla como una materia y convertirla en “control de calidad” de los otros conocimientos. Destruir una disciplina para integrar sus conocimientos en la esencia del trabajo de cada alumno. Y establecer los mecanismos de control (que son los propios alumnos conscientes del problema), capaces de verificar que para trabajar con seguridad es condición necesaria trabajar “bien”.

Todo esto no debe hacernos olvidar, sin embargo, que una buena cultura preventiva sólo podrá rendir los frutos que de ella pueden esperarse si en la empresa existen la organización y los medios necesarios que, por otra parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece con toda claridad.

## **La prevención de riesgos laborales llega a la Universidad**

Número 61 (1999)

Aunque la prevención de riesgos laborales había entrado en la universidad hace años (la Universidad Politécnica de Catalunya y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ya impartían en Barcelona un curso de postgrado sobre el tema ¡en 1985!), siempre se había mantenido en el ámbito del tercer ciclo, es decir, en la formación de postgraduados, donde desde la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales han proliferado decenas de cursos encaminados a formar al enorme número de técnicos que requiere la aplicación de la nueva normativa.

Lo que pensamos justifica este comentario es el cambio cualitativo que acaba de producirse. En efecto, el pasado día cuatro de octubre dieron comienzo en Barcelona las clases en la Escuela Superior de Prevención de Riesgos Laborales, un

centro universitario creado conjuntamente por la Universidad de Barcelona, la Universidad Politécnica de Catalunya, la Universidad Pompeu Fabra, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Fundación Mutua Universal. El objetivo inmediato de la Escuela es la impartición de los estudios de Graduado Superior en Prevención de Riesgos Laborales, un título propio de segundo ciclo creado conjuntamente por las tres universidades citadas.

Se trata de los primeros estudios de pregrado, es decir, “genuinamente universitarios” creados en España sobre prevención de riesgos laborales y, por ello, representan un paso decisivo para que la prevención adquiera el rango de disciplina universitaria. En efecto, las instituciones promotoras del proyecto tienen la firme voluntad de conseguir, en el plazo más breve posible, la homologación de estos estudios mediante su aprobación por el Consejo de Universidades, tras lo cual quedaría creada la licenciatura en Prevención de Riesgos Laborales y se daría cumplimiento a lo previsto en la disposición transitoria tercera del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las ambiciones de la nueva Escuela van, sin embargo, bastante más lejos: lo que se pretende es “crear escuela” y, para ello, sus promotores pretenden poner en marcha en el plazo más breve posible estudios de doctorado y enseñanzas de postgrado altamente especializadas que hagan posible no sólo la formación permanente de los profesionales del sector, sino la consolidación de la prevención de riesgos laborales como una disciplina científica.

Ojalá cunda el ejemplo, porque a medio plazo proyectos como este tendrán sin duda un efecto importante en la mejora de las condiciones de trabajo en España. Desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo les brindaremos cuanto apoyo nos sea posible, tal como estamos haciendo y hemos hecho con los estudios de postgrado.

## ¿Revolución cultural?

Número 64 (2000)

Desde que la Ley de Prevención acuñó la hábil expresión de “cultura preventiva”, la frase en cuestión ha sido más que ampliamente utilizada como chivo expiatorio de muchos de nuestros males preventivos.

Como recurso dialéctico, la cultura preventiva da ciertamente para mucho. Y, sobre todo, contribuye poderosamente a la tranquilidad de quienes recurren a ella para encontrar cómodas explicaciones cuya principal virtud es evitar la búsqueda de responsabilidades mucho más individualizadas. Porque la cultura, ya se sabe, es cosa de todos...

No cabe duda, sin embargo, de que el país no brilla por su cultura preventiva; bas-

te como muestra un botón: ¿han observado ustedes la diferencia que suele existir entre el nivel de señalización de las obras realizadas en la vía pública en nuestro país y en la mayoría de nuestros países vecinos?

Esta primavera, sin embargo, algo parece haber empezado a cambiar. En los medios de comunicación la siniestralidad laboral comienza a dejar de ser simplemente “noticia”, es decir, a recoger más o menos mecánicamente los sucesos más espectaculares para incorporarse al apartado de “temas”.

Se han publicado reportajes sobre actuaciones institucionales imaginativas, los editorialistas y los comentaristas han comenzado a escribir sobre la cuestión, se ha dedicado abundante espacio a las enérgicas iniciativas sindicales sobre el asunto (amenaza de huelga general incluida...). Incluso, se informó oficialmente, el tema fue discutido por el Presidente del Gobierno en la primera reunión que mantuvo con el nuevo Secretario General de Comisiones Obreras.

Y, sobre todo, se empiezan a tener noticias de iniciativas ciertamente novedosas: el llamado “Plan Aragón”, de eficacia probada, es exportado, bajo el patrocinio del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, al resto de las comunidades autónomas; el Defensor del Pueblo abre una investigación sobre accidentes laborales; diversas fiscalías anuncian medidas especiales sobre el tema...

¿Habrà empezado la revolución cultural en lo preventivo? Ojalá.

## **...¡ pocas nueces**

Número 65 (2000)

En un estudio realizado por el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Murcia en 109 empresas de esa Comunidad Autónoma sobre el cumplimiento del Real Decreto sobre la exposición laboral al ruido (Real Decreto 1316/89), no se ha encontrado ninguna empresa que cumpliera con la totalidad de sus obligaciones sobre el tema; sólo el 6,42% decían haber realizado la evaluación inicial (debería ser el 100%), y de ellas menos de un tercio pudo aportar documentación al respecto. Ninguna empresa disponía de documento alguno sobre el control inicial de la audición. Más de la mitad de los empresarios entrevistados afirmaron desconocer el contenido del Real Decreto y las obligaciones que de él se derivan.

Aunque estos datos se refieran a una sola Comunidad Autónoma, recuerdan sospechosamente lo que es ya un lugar común: el importante nivel de incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Las explicaciones abundan: unos opinan que es demasiado innovadora lo que, unido a los nuevos recursos -especialmente humanos- que requiere, la hacen difícil de aplicar en el tiempo transcurrido. Otros consideran que, en parte por esa dificultad, ha habido hasta el momento una insuficiente presión por parte de las autoridades laborales.

Finalmente, no son pocos los que siguen defendiendo que aún no se ha configurado adecuadamente la necesaria actitud positiva hacia la prevención, ni por parte de los empresarios, ni de los trabajadores.

A nuestro juicio, los cambios que el cumplimiento de la LPRL implica son, en efecto, de tal magnitud, que nos parecía perfectamente explicable que adaptarse a los mismos requiera un largo período, aun contando con la mejor de las voluntades; pero los datos del estudio murciano han hecho tambalear nuestras convicciones.

Porque si los resultados que citamos resultaran representativos de lo que ocurre en el conjunto del país y una disposición relativamente simple y muy específica como el Real Decreto 1316/89 fuese mayoritariamente incumplida, quizá el problema del incumplimiento de la LPRL no radicaría en su complejidad, sino en un hábito generalizado de incumplimiento de las disposiciones laborales relacionadas con la prevención. Que nuevamente requeriría una actuación equilibrada y continuada de vigilancia, por un lado, y de motivación y concienciación por otro.

## **Riesgos de moda**

Número 73 (2002)

No cabe duda de que el mundo del trabajo está en un cambio acelerado: cambian las situaciones y por tanto los riesgos que conllevan, y cambia también la población trabajadora sometida a dichos riesgos.

En los países más adelantados, la agricultura ya no ocupa más que a una mínima proporción de trabajadores y la industria está, en cuanto a ocupación, siguiendo paulatinamente los mismos pasos; la ocupación se concentra, pues, en los servicios. Y a distintos trabajos, distintos riesgos.

Por otra parte, el estereotipo del trabajador como el de un hombre joven o de mediana edad está siendo sustituido rápidamente por la incorporación de la mujer al trabajo y por el acelerado envejecimiento de la población, que fuerza a los gobiernos a habilitar programas especiales de empleo para los mayores de 50 años, a fin de preservar el equilibrio financiero de los sistemas de protección social.

En ese contexto no tiene nada de extraño que los nuevos riesgos, especialmente los que más afectan a los nuevos colectivos de población trabajadora, susciten un gran interés; nos referimos a los llamados riesgos sociales, es decir, los que derivan de los componentes organizativos del trabajo: el estrés, el acoso en sus distintas variantes, el síndrome del “quemado”... han merecido y continúan mereciendo, y es lógico, la atención de los trabajadores y de los medios de comunicación.

Pero, no lo olvidemos, junto a esos problemas de efectos mal conocidos y de

causas a menudo difíciles de aclarar, siguen existiendo otros de efectos graves y perfectamente conocidos cuyas causas no se ocultan, a estas alturas, a casi nadie. Especialmente, después de haber leído el informe Durán.

En el año 2001, en España, murieron más de mil trabajadores en accidentes ocurridos en jornada de trabajo. La mejoría relativa es evidente, pues la siniestralidad mortal medida en accidentes por cada mil trabajadores ha disminuido un 30% en los últimos diez años; pero sólo en 1996 los fallecimientos no llegaron al millar. Sin embargo, casi nadie habla de ellos.

Bien está, pues, que dediquemos atención a los nuevos riesgos. Ellos serán, probablemente, el futuro. Pero no por ello olvidemos el presente, que sigue estando ahí, con una certeza acerca de la cual no hay probabilidad en la que escudarse.

## **Envejecimiento y prevención**

Número 75 (2002)

En los medios de comunicación se habla a menudo del envejecimiento de la población, es decir, del aumento de la proporción de ancianos en las sociedades de los países más desarrollados. Se habla mucho menos, en cambio, de otro fenómeno no menos importante y relacionado, además, con el anterior: la población trabajadora también va a envejecer rápidamente; y ello tiene implicaciones importantes para la prevención de riesgos laborales. Pero vayamos por partes.

El hecho de que aumente el número de personas ancianas desequilibra financieramente los sistemas públicos de pensiones, lo que está forzando no sólo a dificultar las jubilaciones anticipadas sino a buscar mecanismos de incentivar el retraso generalizado de la edad de jubilación. En la Unión Europea sólo uno de cada tres ciudadanos de entre 55 y 64 años tiene un empleo remunerado; en el caso de las mujeres, una de cada dos. Para modificar esta situación, los Quince se han comprometido a crear, hasta 2010, cinco millones de empleos para mayores de 55 años. Si ello se cumple, aumentará sensiblemente el número de personas «mayores» en activo.

Por otra parte, la directiva del Consejo 2000/78, de 27 de noviembre, prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación, por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual. Esta prohibición entrará en vigor en diciembre de 2003, si bien se podrá solicitar una prórroga de tres años.

En relación con la edad de la población trabajadora, las consecuencias que tendrá la aplicación de la directiva son claras: tenderá a aumentar el empleo de aquellas personas «mayores» que hoy son automáticamente excluidas de los procesos de selección porque su edad rebasa un cierto límite.

Si, como parece, la población trabajadora va a envejecer, los diseñadores y los prevencionistas deberán tenerlo en cuenta y aplicar el a veces olvidado principio de prevención que establecía la directiva marco en su artículo 6.2.d: «adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción».

## **Medidas para invertir el cambio de tendencia de la siniestralidad**

Número 92 (2006)

Después de cuatro años consecutivos de reducción de la siniestralidad, los datos estadísticos, aún provisionales, indican que en el año 2005 se ha experimentado un estancamiento del índice de incidencia (accidentes con baja por cada mil trabajadores). El fenómeno no es nuevo; algo parecido ocurrió en 1984 y en 1994: después de un período de descenso, el índice de incidencia se estancó y empezó a subir hasta que, al cabo de algunos años, comenzó a descender de nuevo. Esta evolución en forma de “montaña rusa” es típica de España, y nos diferencia de la mayoría de nuestros vecinos europeos, que suelen tener una evolución lenta, pero permanente, a la baja.

El fenómeno es particularmente preocupante porque desde la promulgación de la Ley de Prevención, la sociedad española ha dedicado a la prevención una cantidad importante de recursos: se han formado miles de técnicos, las empresas gastan en servicios de prevención (mayoritariamente ajenos, no lo olvidemos) centenares de millones de euros al año, se han formado millones de trabajadores,...

Desde que en 1970 se creó el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo no se había visto nada ni remotamente parecido. La diferencia es que mientras en la década siguiente a la creación del Plan, la siniestralidad se redujo *a la mitad*, en el decenio transcurrido desde la promulgación de la Ley de Prevención no se ha registrado ninguna mejora estadísticamente sensible. Aunque la siniestralidad es un fenómeno claramente multicausal cuyas variaciones no pueden imputarse a una sola causa concreta, lo cierto es que la diferencia aludida debería hacernos reflexionar acerca de si las estructuras que soporta el *sistema preventivo* español están debidamente adaptadas a las realidades económicas y laborales del siglo XXI.

Un buen síntoma es la celeridad con la que las autoridades laborales y los agentes sociales, en la reunión que la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo mantuvo el pasado día 29 de noviembre, han acordado un nuevo plan de acción. Esperemos que las medidas que se adopten, junto con el refuerzo de la



Inspección de Trabajo y el INSHT, permitan recuperar la tendencia descendente de la siniestralidad. La salud de los trabajadores lo exige.

## Jóvenes europeos: tasas de siniestralidad preocupantes

Número 95 (2006)

El presente año, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha decidido dedicar la Semana Europea para la Seguridad y la Salud, a la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes, con el lema *Crecer con seguridad*. Los datos avalan lo acertado de esta elección, pues en el conjunto de Europa los trabajadores menores de 24 años se accidentan alrededor de una vez y media más que sus colegas de mayor edad.

En este caso, España no es una excepción, pues nuestras cifras son similares a las proporcionadas por Eurostat, pero gracias a una recogida de datos más detallada sabemos que esta siniestralidad incrementada de los jóvenes se concentra sobre todo en los más jóvenes (16 a 19 años) cuyo índice de incidencia en 2004 fue de 14.000, y algo menos en los menos jóvenes (20 a 24 años), con un índice de incidencia de 9.000, frente a un índice de incidencia que, para los mayores de 24 años, se sitúa aproximadamente en 6.000. Detrás de las cifras se oculta una realidad compleja sobre la cual pretende actuar la Semana Europea.

En primer lugar, una formación quizá no demasiado adecuada que, cuando incluye los riesgos laborales no suele hacerlo de manera transversal, sino como un aditamento complementario que, automáticamente, adquiere la categoría de "maría". La prevención no debería enseñarse como un añadido más o menos importante al resto de materias, sino como un ingrediente esencial del trabajo bien hecho. Desgraciadamente, no siempre es así.

En segundo lugar se encuentra la inexperiencia de los más jóvenes, que debería ser compensada, o al menos tenida en cuenta, por los empresarios, en aplicación de lo que dispone el artículo 27 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre la protección de los menores.

Tampoco hay que olvidar que en la franja de edad de 16 a 19 años la tasa de paro española es del 29%, y en la de 20 a 24 años, del 17%. El afán por conservar el puesto puede llevar a actuaciones poco prudentes o a la aceptación de condiciones de trabajo escasamente seguras.

Se trata, pues, de un problema complicado cuya resolución exige trabajo e imaginación. Esperemos que no falten.

## **Siniestralidad en la agricultura: problemas de información**

Número 96 (2006)

En general se admite que la agricultura es una de las actividades que genera mayores riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, pues las cifras oficiales al respecto son de una contundencia difícilmente rebatible. Así, por ejemplo, los datos de EUROSTAT referidos al conjunto de la Unión Europea indican que la agricultura, la caza y la silvicultura presentaron en el año 2001 un índice de incidencia (accidentes con baja al año por cada cien mil trabajadores) ligeramente superior a 6.000, muy por delante del promedio (3.900) y sólo superado por la construcción (7.100).

España es, a este respecto, una curiosa excepción pues habitualmente la agricultura es el sector de actividad con *menor* índice de siniestralidad; los datos de siniestralidad de 2004 dan para la agricultura un índice de incidencia de accidentes con baja en jornada de trabajo de 2.694, muy inferior al promedio (6.136) y más bajo incluso que el de los servicios (4.086). Respecto a los accidentes mortales la situación es parecida. Mientras en la Unión Europea, en la agricultura se registra el máximo índice de incidencia de accidentes mortales (11,8 accidentes al año por cada cien mil trabajadores), por delante incluso de la construcción (10,3) y casi tres veces superior a la media (4,1), en España la agricultura registra un índice de 3,8 frente a un promedio de 6,8.

Por si lo anterior fuera poco, los trabajadores agrarios tienen riesgos elevados de sufrir una amplia variedad de enfermedades derivadas de su actividad laboral, enfermedades que si en algunos casos no son específicas del sector (problemas musculoesqueléticos, sordera profesional o asma y alergias a sustancias químicas), en el caso de los pesticidas los convierte en los principales afectados por sustancias acerca de cuya peligrosidad existen muy pocas dudas. Los registros oficiales de enfermedades profesionales, sin embargo, apenas registran casos.

Sería pues preciso efectuar un esfuerzo para mejorar la calidad de la información disponible sobre siniestralidad laboral en el medio agrario; la salud de los agricultores españoles lo exige.

## **Aligera la carga**

Número 100 (2007)

La información disponible demuestra que los trastornos musculoesqueléticos son un problema serio, y a ellos dedicamos precisamente la edición centenaria de nuestro periódico. Según los datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa

de 1999, el 5,3% de los trabajadores europeos había sufrido durante el año anterior un problema de salud relacionado con el trabajo *distinto* de un accidente de trabajo; el 53% de esos problemas fueron musculoesqueléticos, seguidos a gran distancia (18%) por el estrés, la depresión y la ansiedad. En España, los problemas musculoesqueléticos representan alrededor del 80% de las enfermedades profesionales con baja *reconocidas*, habiendo superado en 2005 las 21.000, si bien en 2006 esa cifra se redujo hasta 15.000 aproximadamente. A todo ello debe sumarse el ingente número de accidentes de trabajo que tienen como consecuencia problemas musculoesqueléticos. En el año 2006, en España, 302.834 accidentes se produjeron por *sobreesfuerzo físico sobre el sistema musculoesquelético*, de un total de 911.561 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo.

Si Europa quiere conseguir mayor competitividad mediante la creación de puestos de trabajo de *calidad*, las acciones para reducir esas cifras deben ser prioritarias. De ahí que la Agencia Europea dedique este año su Semana Europea a este problema cuya solución, por otra parte, no resulta fácil.

Las dificultades empiezan en la propia evaluación del riesgo; la multiplicidad de los métodos disponibles exige por parte del técnico una elección juiciosa del más adecuado a cada situación. Por otra parte, cada vez está más claro que no se trata de problemas estrictamente físicos; los factores psicosociales parecen tener una influencia importante en la aparición de muchos problemas musculoesqueléticos, lo que relaciona éstos de forma directa no sólo con la organización del trabajo.

La complejidad de la evaluación no debe ser excusa para no aplicar medidas preventivas manifiestamente necesarias: no es inusual la manipulación manual de cargas de peso obviamente excesivo, como tampoco lo son trabajos en posturas o con movimientos repetitivos que, sin duda alguna, conducirán a problemas musculoesqueléticos a largo plazo. En esos casos no hay mucho que evaluar: deben aplicarse directamente medidas correctoras.

## **Mejoras sensibles en la siniestralidad mortal**

Número 102 (2008)

El cierre (provisional) de las estadísticas de siniestralidad del año 2007 arroja un balance marcadamente positivo en lo que a siniestralidad mortal se refiere: durante la jornada de trabajo fallecieron 841 trabajadores, un 11,2% menos que el año anterior.

Este descenso nos aleja de forma clara, y esperemos que definitiva, de la fatídica barrera de los 1.000 muertos al año por encima de la cual estuvimos de forma casi permanente entre 1966 y 2003. Fue precisamente la reiterada superación de esa cifra (en 1973 se alcanzaron 2.680 fallecimientos, el máximo desde que en 1904

se empezaron a publicar estadísticas de siniestralidad) la que propició la promulgación en 1971 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la puesta en marcha, en la misma época, del Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que dio lugar al Servicio Social del mismo nombre que, en virtud de los Pactos de la Moncloa, se convirtió (1978) en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Desde entonces la siniestralidad mortal ha bajado en valor absoluto un 68%, a un ritmo anual acumulativo de casi el 5%; sólo en once de esos cuarenta y cuatro años aumentó respecto al año anterior. El descenso del año 2007 dobla el promedio histórico, poniendo de manifiesto una tendencia de mejora importante.

Debe destacarse que en los últimos diez años el sector que más ha reducido su índice de incidencia de accidentes mortales (accidentes al año por cada cien mil trabajadores) ha sido la construcción, con un descenso del 48%, seguido de cerca por los servicios (44%); mejoras claramente inferiores, pero no pequeñas, han logrado la industria (32%) y la agricultura (30%).

En el panorama preventivo, sin embargo, hay todavía sombras importantes: el conjunto de los accidentes desciende muy moderadamente y el índice de incidencia se encuentra aún a niveles superiores a los de 1983 (que ostenta el mínimo desde 1939); desde 2006, la declaración de enfermedades profesionales ha sufrido un brusco descenso de difícil explicación...; las ambiciosas medidas previstas en la Estrategia Española aún no han visto apenas la luz...

Habrà que prestar especial atención a los programas electorales.

## **Absentismo y prevención**

Número 104 (2008)

En épocas en las que la economía no va muy boyante, el absentismo suele ser motivo de discusión pues su coste, irrelevante cuando las cosas van bien, se vuelve importante cuando no lo van tanto. El primer problema del absentismo, sin embargo, es su definición; los empresarios suelen incluir en él *todas* las ausencias no programadas, incluyendo, por tanto, cuestiones que constituyen *derechos* de los trabajadores, como las ausencias por maternidad, o las que derivan de derechos sindicales. Ello se mezcla además con un tono más o menos veladamente acusatorio al referirse a enfermedades imaginarias alegadas por trabajadores poco escrupulosos y reconocidas por médicos complacientes. Lógicamente, los sindicatos suelen replicar exigiendo que del absentismo se excluyan los derechos y se limite a las ausencias por incapacidad temporal y las injustificadas.

Hay un aspecto, sin embargo, que no aparece nunca en el debate; en ausencia de

registros accesibles, las cifras de absentismo que suelen manejarse son las que se obtienen bien de la Encuesta de Coyuntura Laboral que elabora el Ministerio de Trabajo, bien de la encuesta de Costes Salariales que elabora el INE. En uno y otro caso, en los datos de ausencia se incluye tanto la incapacidad temporal de origen común como la de causa profesional. Siendo de todo punto desorbitado incluir en el concepto de absentismo las ausencias que tengan como origen un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el descontarlas da lugar a sorprendentes resultados que fueron presentados recientemente en el congreso ORP 2008 celebrado en A Coruña el pasado mes de mayo.

Según estos datos, que sin duda deberán ser objeto de cuidadosa revisión, en el sector de la construcción casi el 80% de la incapacidad temporal es de origen profesional; en la industria, ese porcentaje es del 36%, siendo sospechoso de serlo un 10% adicional; en los servicios, los porcentajes respectivos son el 16 y el 13%.

Si ello es así, cabría concluir que una eficaz prevención de riesgos laborales podría contribuir en buena medida a reducir el absentismo. ¿Por qué no intentarlo?

## **Tiempo de trabajo: un tema siempre conflictivo**

Número 109 (2009)

La reivindicación de un tiempo de trabajo “justo” ha sido siempre central para los trabajadores. Basta recordar que la fiesta del Primero de Mayo se estableció en recuerdo de los sindicalistas ejecutados en Estados Unidos por su participación en las jornadas de lucha por la consecución de la jornada laboral de ocho horas, que tuvieron su origen en la huelga iniciada el 1 de mayo de 1886.

Hace pocas semanas se ha vivido un hecho excepcional relacionado con el tiempo de trabajo: por primera vez, el procedimiento de *codecisión* introducido en 1997 para resolver las discrepancias que pudieran surgir entre el Parlamento Europeo y el Consejo ha sido incapaz de resolver las diferencias entre ambas instituciones; las discrepancias se produjeron acerca de la propuesta de directiva sobre tiempo de trabajo efectuada por la Comisión en setiembre del año 2004 que, tras casi cinco años de negociaciones, acabó en el cesto de los papeles el pasado 29 de abril.

Tres han sido los aspectos en los que el Consejo y el Parlamento no han podido lograr un acuerdo: el más importante es la denominada “cláusula opt-out”, por la cual, en los Estados miembros que la apliquen (y con carácter general sólo lo hace el Reino Unido), los trabajadores pueden aceptar individual y voluntariamente jornadas de trabajo superiores al máximo legal general. El Parlamento pretendía que se tratase de una opción excepcional y temporal, mientras el Consejo se ha opuesto a cualquier intento de limitar la situación actual.

La segunda discrepancia fue acerca de la consideración del tiempo de guardia de

los médicos como tiempo de trabajo. Este es un principio fundamental para el Parlamento que ha sido reconocido por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, mientras tanto, el Consejo de Ministros, como la Comisión, querían dar marcha atrás a lo ya reconocido por el Tribunal. El tercer punto de desacuerdo fue si el cómputo del tiempo de trabajo en los trabajadores en situación de pluriempleo debía efectuarse por trabajador (Parlamento) o por contrato (Consejo).

Una situación excepcional sobre un problema eterno, porque el tiempo de trabajo condiciona en gran medida la vida de las personas.

## Suicidio y trabajo

Número 111 (2009)

De vez en cuando, la noticia salta a los medios de comunicación: en una gran empresa se está produciendo una “epidemia” de suicidios. Las investigaciones suelen mostrar que en las organizaciones en las que se detecta el fenómeno están teniendo lugar, bien procesos de reestructuración traumática, bien presiones laborales importantes en forma de exigencias extremadamente altas. En definitiva, los trabajadores están sometidos a niveles de estrés extraordinariamente elevados.

Como ocurre cada día más con una proporción creciente de la patología laboral, la relación causa-efecto entre el suicidio y el trabajo es difícilmente demostrable en el plano individual, pero una evaluación adecuada de los riesgos psicosociales permite poner de manifiesto la existencia de situaciones *objetivamente estresantes* que pueden ser capaces de arrastrar al suicidio a algunas personas.

Según algunos expertos, para llegar a tal extremo es condición necesaria la existencia de un desorden mental previo; pero ello no debe hacernos olvidar que también lo es la existencia de un estrés laboral elevado que, aunque puede contribuir a que algunos empleados decidan quitarse la vida, es seguro que generará daños importantes a la salud de muchos otros. Unos daños que, según la Ley, pueden y deben ser prevenidos como cualquier otro riesgo laboral.

Un segundo aspecto interesante es la consideración legal del suicidio como accidente de trabajo, acerca de lo cual los tribunales españoles suelen considerar que el suicidio ocurrido en el lugar de trabajo *no es* accidente de trabajo, salvo que se pruebe que existe una relación de causa-efecto entre el trabajo y la decisión de quitarse la vida. Ello no impide que en algunos casos se haya llegado a reconocer el carácter de accidente de trabajo de suicidios ocurridos fuera del lugar y el tiempo de trabajo cuando se ha probado que su inductor principal fue el conjunto de las condiciones de trabajo.

En todo caso, en la práctica, esa es una cuestión relevante sólo en términos económicos, pues como es bien sabido las prestaciones del sistema de Seguridad

Social son más elevadas para las contingencias profesionales que para las comunes. Esa diferencia, cuyos orígenes son puramente históricos, sería lógico que fuera revisada, pues parece evidente que lo que debería determinar la cuantía de las prestaciones públicas es el *estado de necesidad* y no el origen de la misma. Sin perjuicio, naturalmente, de que los daños sufridos por el trabajador sean objeto de un *resarcimiento total* por parte de quien los causó.

## **Siniestralidad laboral: buenas noticias**

Número 112 (2010)

El pasado día 11 de diciembre el Ministro de Trabajo e Inmigración presentó al Consejo de Ministros un informe sobre los daños a la salud originados por el trabajo en el año 2008. En cifras absolutas el descenso en el número de accidentes de trabajo en jornada de trabajo ha sido considerable, pues han pasado de 924.981 en el año 2007 a 804.959, una reducción del 13% que ha sido aún más importante en términos de jornadas perdidas, que han bajado de 21,5 a 17,5 millones, un descenso del 19%. No tan favorable fue la disminución de los accidentes in itinere que, sin embargo, se redujeron en un 6,5%.

Los accidentes mortales en jornada de trabajo apenas variaron, pasando de 826 en 2007 a 810 en 2008, un estancamiento sorprendente después de muchos años de descenso continuado que hizo posible una reducción del índice de incidencia de los accidentes mortales del 69% en los veinte años transcurridos entre 1999 y 2008. Habrá que verificar si se trata de un “espejismo estadístico”, pues lo mismo ocurrió en los años 1997 y 2002 y luego se recuperó la tendencia descendente, o bien el parón observado es un síntoma de un cambio más profundo.

Las enfermedades profesionales declaradas, en cambio, aumentaron en 1.690 (un 10%), poniendo de manifiesto la mejora de la capacidad de detección de este tipo de patologías que han aportado conjuntamente la nueva lista de enfermedades profesionales aprobada en diciembre de 2006 y el nuevo sistema de registro CE-PROSS, puesto en marcha por la Seguridad Social en el año 2007.

Aunque la mejora general de la siniestralidad debe alegrarnos por lo que representa de disminución de daños a la salud, no debemos olvidar que se ha producido en el marco de una ralentización importante de la actividad económica y, por ello, cuando se supere la crisis y vuelva el crecimiento económico podríamos enfrentarnos a importantes aumentos de la siniestralidad.

No deberíamos, pues, dormirnos en los laureles de la aparentemente favorable situación actual sino, muy al contrario, aprovecharla para sentar las bases para que la recuperación no tenga asociado un importante coste en términos de siniestralidad. Ello significa, en el ámbito colectivo, seguir avanzando decidi-

damente en la implementación de la Estrategia Española y, en el seno de cada empresa, no descuidar la actividad preventiva, aunque ahora no parezca tan necesaria.

## **Amianto: las exposiciones antiguas siguen pasando factura**

Número 115 (2010)

Una sentencia dictada el pasado mes de julio por un juez de primera instancia de Madrid, en la que se condena a una empresa a indemnizar a quienes fueron vecinos de su antigua fábrica por los daños a la salud sufridos al inhalar las fibras de amianto que la fábrica emitía al medio ambiente hace más de veinte años, ha puesto de nuevo sobre la mesa la problemática sanitaria y social asociada al empleo de amianto. Lo novedoso de la sentencia (que es recurrible) es que reconoce derechos a los *vecinos* a pesar de no tener ninguna vinculación laboral con la fábrica que, simplemente, se encontraba en la cercanía de sus domicilios.

A pesar de la virtual desaparición del empleo de amianto en Europa y los Estados Unidos a causa de su prohibición, el amianto sigue utilizándose ampliamente en algunos países, particularmente en China, Rusia e India. Buena prueba de ello la constituyen las estadísticas de producción, que muestran que la producción mundial de amianto está estabilizada alrededor de los dos millones de toneladas al año (el pico fue de unos cinco millones de toneladas y se alcanzó a principios de los años ochenta del siglo pasado), de las que alrededor del cincuenta por ciento es consumido por los tres países citados más arriba. A esta situación contribuye notablemente la actitud de los países que son grandes productores de amianto, que se oponen sistemáticamente a cualquier intento de limitación en el comercio internacional de amianto pero, en algunos casos, prohíben su empleo en su propio territorio.

En España la utilización del amianto, que alcanzó su máximo a mediados de los años setenta, se puede considerar virtualmente desaparecida: según la Base de Datos de Comercio Exterior de las Cámaras de Comercio, en el año 2008 se importaron 21 tm de amianto, frente a las más de 20.000 importadas en el año 2000. Pero, desgraciadamente, los efectos de las exposiciones pasadas seguirán manifestándose durante años en forma de enfermedades de aparición muy tardía respecto a la época de la exposición. De ahí que pudiera ser apropiado, como ya han hecho Francia y Bélgica, plantearse la creación de una vía especial de indemnización que no añada al sufrimiento de las graves enfermedades producidas por el amianto, las angustias e incertidumbres que siempre acompañan a un proceso judicial.



## Demasiadas máquinas peligrosas

Número 116 (2010)

El pasado mes de setiembre, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo hizo público en su página web el primer avance de resultados del estudio sobre “Caracterización del parque de maquinaria español”, una investigación que se ha llevado a cabo con financiación procedente de la Encomienda de Gestión de la Seguridad Social al Instituto, con el objetivo de conocer las condiciones de seguridad del parque de maquinaria existente en España.

Estos primeros resultados, limitados a las máquinas de los sectores del metal y de la madera y a las carretillas elevadoras empleadas en ambos sectores, corresponden a las observaciones efectuadas en 2.784 empresas de menos de cien trabajadores distribuidas por todo el territorio nacional.

En conjunto la entrada en vigor el 1.1.1995 de la normativa referente a las obligaciones de los fabricantes en relación con la seguridad de las máquinas *nuevas* comercializadas (Real Decreto 1435/1992 y sus modificaciones posteriores), parece haber reducido considerablemente la adquisición de máquinas de segunda mano, lo que señala una tendencia positiva para la seguridad, pues las máquinas nuevas tienen unas garantías de seguridad difíciles de conseguir en las antiguas. Así, en el sector del metal, eran de segunda mano el 33,1% de las máquinas existentes que fueron adquiridas antes de la entrada en vigor de la mencionada normativa; en cambio, sólo lo eran el 13,9% de las adquiridas con posterioridad. Las cifras son parecidas en el sector de la madera (26,1% y 11,4%, respectivamente), pero en lo referente a carretillas elevadoras la disminución es menos apreciable (33,3% y 26,3%).

En cambio, se aprecia una proporción importante de incumplimiento de la obligación de adecuar las máquinas “antiguas” (adquiridas nuevas o de segunda mano antes del 1.1.1995) a lo prescrito por el Real Decreto 1215/1997 sobre utilización de equipos de trabajo. En el sector metal han sido adecuadas menos del 70% de las máquinas, una cifra que se eleva hasta el 77% en el sector de la madera, pero apenas alcanza el 60% en el caso de las carretillas elevadoras. La adecuación de las máquinas de segunda mano adquiridas después del 1.1.1995 arroja porcentajes similares.

Aunque estos resultados sean preliminares, ponen de manifiesto la existencia de un parque numeroso de máquinas antiguas que no cumplen la normativa de seguridad que les es aplicable, una situación que debería ser objeto de atención urgente, pues las máquinas están frecuentemente asociadas a accidentes graves y, en algunos casos, mortales.

## Internet y la información sobre PRL: un arma de doble filo

Número 120 (2011)

Caben pocas dudas de que internet es uno de los cambios tecnológicos con mayor capacidad de transformación de la sociedad que se han producido en la historia de la humanidad. Las redes sociales (Facebook, Twitter...) son uno de los ejemplos más populares, pero en relación con el mundo del trabajo hay otros mucho más importantes.

Por ejemplo, páginas web como O-desk están permitiendo que la subcontratación de actividades se realice a nivel individual y a escala mundial, con lo que el plano que antes dibujaba un delineante de plantilla, o la búsqueda bibliográfica que antes se encargaba al documentalista habitual, ahora lo realiza otro que está en las antípodas... y que cobra la décima parte, con la consiguiente presión sobre el empleo y la baja en los salarios de los países desarrollados. El fenómeno sólo está empezando, pero su impulso es tremendo, y podría llevar a un “mercado único laboral mundial” en ocupaciones hasta hace bien poco impensables.

Otro aspecto en el que internet ha revolucionado la sociedad es el de la búsqueda de información. Prácticamente *toda* la información sobre *todo* está en internet, lo que ha llevado a la ruina, entre otros, a los editores de enciclopedias, incapaces de competir con experiencias como Wikipedia, que no sólo son gratuitas, sino que son, además, de fiabilidad comparable a las más acreditadas enciclopedias del mundo.

Sin embargo, hay un problema. Y el problema reside, precisamente, en la fiabilidad de mucha de la información disponible en internet: el hecho de que *colgar* cualquier información esté prácticamente al alcance de cualquiera sin apenas coste alguno, lleva inevitablemente a que en la red aparezcan múltiples datos de dudosa fiabilidad (incluso a veces voluntariamente sesgadas para defender intereses poco confesables). Y al realizar búsquedas, la información *fiable* aparece mezclada con la que lo es menos, lo que pueden llevar a personas con una formación insuficiente a adoptar decisiones erróneas. Internet es una magnífica fuente de información; pero al utilizarla es preciso asegurarse de que las fuentes son fiables.

En el campo de la prevención de riesgos laborales esa fiabilidad se encuentra, sobre todo, en los organismos públicos que realizan tareas divulgativas, como son, en España, el INSHT y los servicios correspondientes de las Comunidades Autónomas. A ellos habría que añadir los servicios de información de los agentes sociales, que realizan en este ámbito una importante labor.

## PANOTRATSS: más transparencia en salud laboral

Número 121 (2011)

En los últimos años la Seguridad Social ha mejorado notablemente la calidad y la cantidad de la información disponible sobre las enfermedades profesionales declaradas, gracias a la implantación del sistema CEPROSS, consultable en su página web; pero en el ámbito de las enfermedades producidas por el trabajo quedaba un aspecto importante del que no se disponía de información: las enfermedades no incluidas en el cuadro de enfermedades profesionales pero que son debidas al trabajo o que, siendo preexistentes, son agravadas por aquél.

Dichas enfermedades, según lo dispuesto en el artículo 115.2 de la Ley General de Seguridad Social, en sus apartados e) y f), se indemnizan como accidentes de trabajo, aunque obviamente *no son* accidentes de trabajo en sentido estricto. Debido a ello, estas enfermedades se registraban como accidentes de trabajo, por lo que no era posible desglosar sus datos y analizarlos por separado.

Para corregir esta limitación, la Seguridad Social creó en el año 2010 el registro PANOTRATSS (Patologías No Traumáticas de la Seguridad Social) y, a partir de ese momento, las mutuas declararon ese tipo de enfermedades en ese fichero y no en el de accidentes. En abril de este año se han publicado por primera vez los datos de explotación de los partes del año 2010, cuyos resultados resultan en buena medida sorprendentes.

En dicho año se recogieron en el fichero PANOTRATSS 10.434 enfermedades debidas *exclusivamente* al trabajo y 635 casos de enfermedades agravadas por el trabajo. Si se tiene en cuenta que en ese mismo año se declararon 8.765 enfermedades profesionales con baja (y 8.077 sin baja), es obvio que las enfermedades originadas por el trabajo son muchas más de las que se podía imaginar considerando sólo los datos de enfermedades profesionales, lo que pone de manifiesto que el problema es bastante más grave de lo que podía parecer antes de conocer los datos PANOTRATSS.

Por otra parte, las patologías declaradas en PANOTRATSS son en parte similares a las reconocidas como enfermedad profesional (un 60% son problemas musculoesqueléticos) pero en parte distintas (un 20% son enfermedades de los órganos de los sentidos, básicamente enfermedades de la conjuntiva). Tanto lo uno como lo otro sugieren que, si se trata de enfermedades causadas *exclusivamente* por el trabajo, condición indispensable para figurar en el fichero PANOTRATSS, quizá habría que pensar en dar acomodo a un buen número de ellas en el cuadro de enfermedades profesionales pues, en el fondo, eso es lo que son.

# EVOLUCIÓN DEL INSHT

*Los Planes de Desarrollo puestos en marcha en los años sesenta del siglo pasado tuvieron efectos positivos, pero contribuyeron a que la siniestralidad laboral alcanzara cotas insostenibles. Debido a ello los gobiernos de la época emprendieron una serie de medidas para atajar el problema.*

*Una de ellas fue la Orden del 7.4.1970 (BOE del 16) que encomendaba a la Dirección General de la Seguridad Social “la formulación y realización del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo para la mejor ejecución del Servicio Social previsto en el apartado a) del art. 25 y sus concordantes de la Ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966”.*

*El Plan debía comprender, entre otras, “las medidas a que deba extenderse la acción protectora del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo...” y “los recursos financieros que deban asignarse para cubrir las atenciones del Servicio Social...”.*

*Al año siguiente, la Orden de 9 de marzo de 1971 (BOE del 11) “aprueba el Plan Nacional... que comprenderá las... acciones... formativa,... de asesoramiento,... en las empresas,... de colaboración,... y acciones generales”. La orden definía como órganos del Plan los Institutos Territoriales de Higiene y Seguridad del Trabajo, los consejos Provinciales, los Gabinetes Técnicos Provinciales y los Centros de Higiene y Seguridad del Trabajo.*

*Finalmente, el artículo 10 establecía que “las atenciones del Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo, que se llevarán a cabo mediante la acción de este Plan, se financiarán... con los fondos a que se refiere el segundo inciso del art. 207 de la Ley de Seguridad Social y el número 3 del art 7º del Decreto 3159/1966 de 23 de diciembre.” Las disponibilidades financieras del Plan fueron tan considerables que en apenas cinco años se construyeron la mayor parte de los cincuenta Gabinetes Técnicos (uno por provincia) y tres Institutos Territoriales (el de Vizcaya fue construido posteriormente) y se contrataron centenares de profesionales que prácticamente en su totalidad reunían dos características comunes tenían una formación técnico-científica (médicos, ingenieros, químicos, arquitectos, aparejadores, psicólogos, pedagogos...) y estaban recién graduados.*

*Posteriormente, el Decreto 2133/76, en aplicación de lo dispuesto en la recién publicada Ley de Seguridad Social de 1974, reguló Servicios y Organismos de Seguridad e Higiene, estableciendo que el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo fuera “el organismo técnico de estudio, investigación, formación (y) asesoramiento*

to"... "en conexión de asistencia y dependencia con el Servicio General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Inspección de Trabajo" y dependencia "de la Dirección General de Trabajo... en coordinación con la Subsecretaría de Seguridad Social".

Al Servicio Social se le asignaba también la función de "inspección y vigilancia" de los Servicios Médicos de Empresa. El Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo y la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo pasaban a integrarse, aunque sin perder su personalidad específica, en el Servicio Social.

Dos años después, mediante el Real Decreto 1099/1978 de 12 de mayo, el Servicio Social se adscribió al Ministerio de Sanidad y Seguridad Social<sup>1</sup>, sin perjuicio de que debía facilitar el asesoramiento que se le solicitase por el Ministerio de Trabajo y colaborar con la Inspección de Trabajo asistiéndola en materia de seguridad e higiene.

Pocos meses después, sin embargo, los pactos de la Moncloa dieron un vuelco a la situación: el Real Decreto-Ley 36/78 de 16 de noviembre extinguió el Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo (junto a otros dos servicios sociales, el de Empleo y Acción Formativa y el de Universidades Laborales) y creó en su lugar el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (obsérvese el orden, primero la Higiene y luego la Seguridad), que asumía "las funciones y competencias del actual Servicio del mismo nombre y queda adscrito al Ministerio de Trabajo como organismo autónomo de carácter administrativo". Las aguas empezaban a volver a su cauce.

Sin embargo, "el Instituto Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo, la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo, la Clínica de Enfermedades Profesionales y la Organización de los Servicios Médicos de Empresa, así como los Institutos Territoriales de Higiene y Seguridad en el Trabajo" debían incorporarse al "Servicio Social de Medicina Preventiva", creado por el Real Decreto 1621/78 (BOE del 8 de julio).

Finalmente, el Real Decreto 577/82 definió la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (obsérvese la inversión del orden de los términos Seguridad e Higiene con respecto al Real Decreto-Ley 36/78, error que nunca fue corregido), cuyos órganos eran los Centros Nacionales, los Gabinetes Técnicos Provinciales y los Centros de Investigación y Asistencia Técnica. Desde entonces el Instituto, a quien la Ley de Prevención de Riesgos Laborales asignó nuevas funciones, no ha sido objeto de una nueva regulación, si bien la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo incluía en su apartado 7.1. el siguiente objetivo: Se reformará y reforzará, con carácter urgente y de forma profunda, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

---

1. El efímero Ministerio de Sanidad y Seguridad Social fue creado en 1977 y extinguido en marzo de 1981, para fundirse con Trabajo y convertirse en el aún más efímero Ministerio de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social, que en noviembre de 1981 fue escindido en Trabajo y Seguridad Social por un lado, y Sanidad y Consumo, por otro.

## Presentación

Número 1 (1987)

La voluntad del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de orientar su política de divulgación sobre riesgos profesionales y condiciones de trabajo en el sentido de “adelantar” la información al usuario (Proyecto de Actividades 1987, pág. 13) haciéndola llegar cada vez con mayor eficacia a todos los sectores interesados, se plasma en esta nueva publicación que, aún con carácter experimental, ve hoy la luz por primera vez.

Erga significa, en griego, “trabajos” y en latín “frente a”; de ahí que *ERGA-Noticias* nazca con la voluntad de difundir, de una forma rápida y asequible a todos los niveles de posibles lectores, las novedades de mayor interés que se produzcan en todo el mundo en el ámbito de las condiciones de trabajo y los riesgos profesionales, incluyendo también, cuando sean de suficiente entidad, referencias a temas estrechamente relacionados con aquéllos como son la protección del medio ambiente y las condiciones de vida en general, siguiendo el ejemplo marcado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.

*ERGA-Noticias* se nutrirá fundamentalmente de la información que, contenida en el fondo documental del Instituto Nacional, no posea las características de extensión o nivel científico que justifique su inclusión en el Boletín Bibliográfico que, a su vez y en un próximo futuro, nos proponemos someter a una remodelación sustancial.

Quienes con ilusión y esfuerzo hemos alumbrado este primer número confiamos en que el resultado merezca la aprobación de la Dirección del Instituto Nacional y, así, *ERGA-Noticias* pueda llegar muy pronto con regularidad a todos quienes como trabajadores, empresarios o técnicos son los auténticos protagonistas y sujetos activos de la mejora de las condiciones de trabajo.

## XI Congreso Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo (Madrid, 1-4/12/1987)

Número 2 (1987)

En cumplimiento del mandato legal de divulgar y propagar los conocimientos y prácticas de prevención de riesgos profesionales, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se dispone a organizar el XI Congreso Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo, que se celebrará en el Palacio de Congresos de Madrid los próximos días 1 al 4 de diciembre.

La elección del tema general de un congreso es siempre una tarea difícil ya que, por un lado, condiciona en buena medida las aportaciones y, por otro, represen-



ta una opción acerca de cuáles son los problemas más importantes que se han de tratar.

En esta ocasión se ha considerado que la coyuntura actual de nuestro país, recién incorporado a la Comunidad Europea, y en un momento de reactivación económica, hace oportuno acometer un análisis en profundidad de las perspectivas futuras de las condiciones de trabajo en España. Por ello, el tema elegido es: "Salud y trabajo en la sociedad post-industrial: Repercusiones en España del ingreso en la CEE".

Con esta elección se pretende explicitar la visión del Instituto Nacional en el sentido de que la sociedad española se está viendo sometida a dos procesos simultáneos que incidirán sin duda en las condiciones de trabajo y en sus repercusiones en la salud: de un lado, su propia dinámica interna de transformación de la sociedad industrial de los años sesenta y setenta en otra en la que el sector servicios será, ya es probablemente, el que proporcione mayor ocupación. De otro, la incorporación a la Comunidad Europea, con lo que ello implica de adaptación a unas normativas que, en muchos casos, se promulgaron teniendo en cuenta la realidad social de los Estados que eran miembros en el momento de su elaboración, pero no la de nuestro país.

Un tercer factor de cambio que, sin duda, atraerá el interés de los asistentes, es la voluntad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, manifestada por su titular ante la Comisión de Política Social y Empleo del Congreso de los Diputados el pasado día 2 de diciembre, de definir "un nuevo marco jurídico en lo relativo a la organización de la prevención en la empresa y en las obligaciones y responsabilidades de cada parte", elaborando una nueva normativa que sea "cauce adecuado para el desarrollo de una política activa de mejora de las condiciones de trabajo".

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo confía en que la temática del congreso, en el que se tratará también el conjunto de problemas de los servicios de salud en el trabajo y se abordarán, en forma de mesas redondas, diversos temas puntuales, atraiga al mayor número posible de prevenционistas españoles a fin de que, del debate entre las distintas opiniones, nazcan aportaciones positivas para la mejora de la salud de los trabajadores.

## **Orientaciones para una nueva normativa española sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo**

Número 4 (1988)

La vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971, fue, en su momento, un instrumento, si no perfecto, por lo menos estimulante para un cierto avance en los niveles de seguridad del mundo laboral en nuestro país. Hoy urge su sustitución puesto que existe una falta de efi-



cacia en la cobertura de la protección de la salud del trabajador debido a regulaciones desfasadas y vacíos u omisiones importantes que las empresas demandan por las constantes modificaciones en las condiciones de trabajo, como son las nuevas fórmulas de contratación, la aparición de nuevas tecnologías, ordenación del tiempo de trabajo, etc.

La restante normativa española en materia de protección de la salud de los trabajadores merece un juicio negativo por falta de dirección unitaria y por excesiva acumulación de normas, Estatuto de los Trabajadores (1980), Ley General de Seguridad Social (1974), Ordenanzas o reglamentaciones laborales, normas técnicas específicas, etc.

Como consecuencia del art. 40.2 de la Constitución Española que encomienda a los Poderes Públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo; por el ingreso de España en la CEE; por las numerosas Directivas que se ocupan de la salud de los trabajadores y con la ratificación por España del Convenio 155 de la OIT en 1985, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, se hace necesaria la colaboración de una norma que abra la posibilidad de orientar las acciones relativas a la protección de la salud de los trabajadores a partir de un marco jurídico preciso y ordenado.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está elaborando en la actualidad los posibles objetivos de una futura ley cuyos ejes de acción serían, de un lado, la actuación de la Administración en el terreno de la prevención de riesgos laborales y, de otro, el tratamiento de estas cuestiones en el ámbito de las relaciones laborales.

Las cuestiones que se han de contemplar por la futura ley serían las relativas a las actuaciones administrativas en la prevención de riesgos; los derechos y deberes en el ámbito de la relación laboral; los criterios para la definición de la acción preventiva en la empresa; las garantías para que desde ámbitos extralaborales se creen las condiciones que permitan la más eficaz puesta en práctica de la prevención en el ámbito empresarial; los mecanismos de participación de los trabajadores en estas cuestiones y los mecanismos de garantía del cumplimiento de las obligaciones impuestas en esta nueva norma.

Muy esquemáticamente la futura ley podrá estar constituida por seis bloques principales.

Un primer bloque de materias que se deberían tratar en la futura normativa estaría constituido por la ordenación de las acciones de la Administración para la prevención de riesgos laborales, que contaría con la asistencia y apoyo técnico, la investigación, la formación en materia preventiva, la información y la divulgación, etc.

Un segundo bloque estaría constituido por las reglas relativas a los derechos y deberes que en el ámbito de la relación laboral hacen posible el cumplimiento de los objetivos de protección de la salud de los trabajadores. Es decir, el deber empresarial básico de protección siendo el responsable de la organización del trabajo, respecto de la salud e integridad de sus trabajadores.

Por parte del trabajador, el deber básico establecido para ser ejecutado en el ámbito laboral será el de cooperar con el empresario en la aplicación de las medidas que se adopten para la prevención de riesgos, de forma que el empresario vea facilitada mediante la actuación del trabajador la ejecución de sus obligaciones.

Un tercer bloque de materias que se han de contemplar en la norma serían las relativas a la fijación de criterios sobre la organización de la acción preventiva en la empresa cuyo responsable sería el propio empresario.

Los criterios para seleccionar las actividades preventivas deben partir de la eliminación del riesgo en origen y de la prioridad de las protecciones colectivas frente a las individuales.

Un instrumento básico para la efectividad de la acción preventiva en la empresa será el que cada empresa cuente con la asistencia de un Servicio de Salud Laboral. La configuración de dichos Servicios se hará de conformidad con los criterios del Convenio 161 de la OIT y, de esta forma, tales Servicios deben tener un carácter multidisciplinario, de forma que puedan desarrollar las funciones que se correspondan con los tipos de riesgo que se presenten en la empresa.

La regulación de los mecanismos de representación colectiva, mediante los cuales los representantes de los trabajadores participasen en la actuación empresarial en materia de Seguridad e Higiene será el cuarto bloque de materias que se deben contemplar en la norma.

Los actualmente denominados Comités de Seguridad e Higiene pasarían a tener una composición paritaria entre los representantes del personal y de la empresa.

Estos órganos podrán desempeñar funciones ejecutivas en casos extremos como la paralización de trabajos en los supuestos de riesgo grave e inminente.

En un quinto bloque se tratará de las obligaciones que en cuanto a las condiciones de seguridad de las maquinarias, equipos, productos y útiles de trabajo corresponden a los fabricantes, importadores o suministradores de los mismos.

Por último, el sexto bloque estará constituido por la regulación del sistema de responsabilidades de diversa índole que servirá como elemento de garantía de la eficacia del cumplimiento de esta norma.

## **El problema de los equipos de protección personal**

Número 23 (1991)

Los días 22 al 24 de octubre de 1991, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo organizó en Palma de Mallorca, con el patrocinio de la Comisión de la Comunidad Europea, un coloquio sobre "Criterios para la elección y utilización

de los equipos de protección individual”, al que asistieron unos setenta representantes de las principales organizaciones sindicales y patronales, así como de las instituciones europeas.

La calidad y condiciones de utilización de los equipos de protección individual (EPI) es un problema que viene de antiguo, y para cuya solución diversos países organizaron en su día sistemas oficiales de control que garantizaran la idoneidad de las protecciones empleadas. España fue uno de los adelantados en esta materia, pues ya a principios de la década de los setenta se estableció la obligatoriedad de la homologación oficial de los EPI, a cuyo fin el Instituto estableció en Sevilla el hoy denominado Centro Nacional de Medios de Protección.

En la actualidad, y a nivel europeo, fabricantes y usuarios de EPI se enfrentan a varios problemas importantes, consecuencia de la próxima entrada en vigor de las directivas que, publicadas en 1989, tratan respectivamente sobre las garantías de calidad en la fabricación de EPI y sobre las condiciones de utilización de los mismos.

El problema es, pues, complicado, ya que, como ocurre con tantos otros temas, tras el contenido indudablemente “social” de estas medidas, hay también importantes intereses económicos que es necesario contemplar.

## **XIV Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo**

Número 43 (1996)

Del 22 al 26 de abril tuvo lugar en Madrid el XIV Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que, promovido cada tres años por la Organización Internacional del Trabajo y la Asociación Internacional de la Seguridad Social, organizó en esta ocasión el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social español, a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. El elevado número de asistentes, casi 2.500 procedentes de 110 países, puso de manifiesto que la Seguridad y Salud en el Trabajo es un tema que sigue despertando un considerable interés en todo el mundo.

Como es lógico, el Congreso dedicó una considerable atención a los temas tradicionales en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, sobre los cuales se efectuaron interesantes aportaciones, en particular sobre la educación y la formación en la seguridad a lo largo de toda la vida, el riesgo químico, la mejora de la seguridad y la salud a través de la cooperación y, especialmente, las condiciones de seguridad y salud en las pequeñas y medianas empresas, a las que se dedicó una sesión específica.

El Congreso, sin embargo, no se limitó a debatir este tipo de cuestiones. De hecho,

los organizadores, mostrando una sensibilidad poco común, dieron una prioridad particular a un tema cuyo enunciado no es el habitual en este tipo de eventos: la globalización de las relaciones económicas y sus implicaciones para la seguridad y la salud en el trabajo.

Aunque ésta pudiera parecer a primera vista una cuestión más teórica que práctica, no cabe duda de que su influencia está ya haciéndose sentir en nuestras cotidianas condiciones de vida y trabajo. En efecto, la revolución de la información (informática y telecomunicaciones), la revolución del transporte y el abandono de la jerarquía piramidal "tayloriana" como modelo casi exclusivo de funcionamiento de las organizaciones, están dando lugar a modificaciones sustanciales no sólo de las condiciones de trabajo, sino también del propio concepto de trabajo y del lugar que el mismo ocupa en la vida de las personas.

La seguridad y la salud en el trabajo en los procesos de integración internacional y regional, la seguridad de los productos como condición para su libre circulación y las repercusiones económicas de la disparidad de las legislaciones nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo fueron objeto de interesantes debates de los que se pudo concluir que los problemas de salud laboral tienen a menudo sus raíces en aspectos económicos, sociales, políticos e incluso culturales y cuya solución, por tanto, no puede lograrse exclusivamente mediante medidas "técnicas". Una conclusión que algunos quizá calificarán de obvia, pero que la experiencia demuestra que, a menudo, es ignorada en la práctica.

## **XII Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Número 68 (2001)

Superada ya la fase de puesta en marcha de la nueva filosofía preventiva cuyo máximo exponente es la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha decidido reiniciar los Congresos Nacionales que con tanto éxito organizó durante los años setenta y ochenta.

El XII Congreso, que se celebrará en Valencia del 20 al 23 de noviembre de este año, contará en su organización con la colaboración de la Generalitat Valenciana y ofrecerá un atractivo adicional: el certamen ferial LABORALIA, que organiza Feria Valencia, de manera coordinada con el Congreso, del 21 al 24 de noviembre.

El XII Congreso se plantea básicamente como una reflexión en profundidad sobre el papel y la actuación de los nuevos agentes preventivos y las nuevas formas de hacer prevención que la Ley y sus disposiciones de desarrollo han alumbrado. Esta reflexión se estructurará en torno a tres ejes temáticos que darán origen a sendas ponencias, con la intención de llegar a conclusiones y propuestas concre-

tas sobre cada uno de aquellos. El primero de estos temas será el de los “nuevos agentes”: los servicios de prevención propios y ajenos, las entidades auditoras, los centros de formación. ¿Cuál está siendo su actuación? ¿Cuál su eficacia? ¿Qué alternativas de mejora se presentan?

El segundo eje será el de las “actividades preventivas”: desde la evaluación de riesgos a la formación, pasando por la vigilancia de la salud; se pretende revisar la situación actual para, a partir de ella, señalar las orientaciones, correcciones y prioridades que el debate plantee.

Finalmente, el tercer eje será el del futuro de la prevención a la luz de la evolución del propio concepto de trabajo y del papel del mismo en la sociedad, actualmente sujeto a profundos cambios.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo desea que este XII Congreso constituya un foro donde trabajadores, empresarios y profesionales de la prevención, especialmente los más recientemente llegados al oficio, puedan realizar sus aportaciones al objetivo común: la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores españoles.

## **Nuevo director y nuevas perspectivas para el INSHT**

Número 84 (2004)

El pasado 15 de mayo fue nombrado nuevo Director del INSHT, el Ilmo. Sr. D. Ángel Rubio Ruiz.

Ángel Rubio es licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid e Inspector de Trabajo y Seguridad Social desde 1975.

Ha desempeñado distintos puestos en el Sistema de la Inspección de Trabajo de España y en la Administración Laboral del Estado, habiendo sido Delegado de Emigración en Irún; Director Provincial del Ministerio de Trabajo en Madrid; Consejero Laboral de las Embajadas de España en Argentina, Paraguay y Uruguay; y Subdirector General de Coordinación y Planificación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ha intervenido, por otra parte, en diversos programas de Cooperación Internacional en el ámbito sociolaboral en los países del MERCOSUR, como experto del Ministerio de Trabajo español y también como consultor externo de la OIT.

Sus contactos con la Prevención de Riesgos Laborales son ya antiguos, pero baste como indicador más reciente que es autor de un completo “Manual de Derechos, Obligaciones y Responsabilidades en la Prevención de Riesgos Laborales”, editado en 2002 por F.C. Editorial.

La llegada de un nuevo Director significa, siempre, el inicio de una nueva etapa en la aún corta historia del Instituto. Y más en los casos en que, como ahora, se produce como consecuencia de un cambio de Gobierno. Porque si bien los objetivos y funciones del INSHT están claramente establecidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no es menos cierto que las sensibilidades cambian y que ello debe traducirse en el establecimiento de nuevos objetivos y prioridades.

A este respecto, interesa señalar que se ha producido ya un importante anuncio, formulado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en su comparecencia ante el Congreso de los Diputados el pasado 18 de mayo. En esta comparecencia, el Ministro avanzó algunas de las principales líneas de actuación del Departamento y, entre ellas, algunas de especial interés para el INSHT, y estimamos que también para el conjunto de la prevención, entre las que queremos destacar el compromiso de potenciar este organismo, así como los mecanismos de coordinación entre las Administraciones Públicas y la promoción de la I+D+I en este campo.

Todo ello supone un nuevo aliciente, sin duda, y viene a constituir una nueva motivación para todos los que dedicamos nuestra actividad profesional a la mejora de las condiciones de seguridad y de salud de los trabajadores españoles.

## **ERGA Noticias llega a “centenaria”**

Número 101 (2007)

Aunque el número cien de una publicación no sea propiamente un “centenario”, sí que es una conmemoración significativa. *ERGA Noticias* nació en julio de 1987 y, desde entonces, se ha dirigido bimestralmente a sus lectores con el objetivo de mantenerles informados de cuanto de noticiable ocurría en todo el mundo en “*el ámbito de las condiciones de trabajo y los riesgos profesionales*”, como decía nuestro primer editorial. Desde entonces, el espíritu de *ERGA Noticias* se ha mantenido intacto, si bien su punto de mira ha tendido a enfocarse más en las noticias de ámbito nacional en detrimento de las de carácter internacional, ya ampliamente recogidas por nuestra hermana virtual *ERG@nline*.

Muchas cosas han cambiado en estos veinte años en la prevención de riesgos laborales en España; tenemos un cuerpo normativo que en 1987 se limitaba a poco más de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971, una norma que ya había cumplido ampliamente sus objetivos, pues entre 1973 y 1983 el índice de incidencia de accidentes con baja se redujo en un 50%. Tenemos una amplia concienciación pública sobre el problema de la siniestralidad laboral, como pone de manifiesto una simple ojeada a los medios de comunicación, que dan un tratamiento relevante a las noticias relacionadas con la salud laboral. Tenemos también una clara voluntad política de seguir mejorando, como lo demuestra la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo recientemente

aprobada, que representa el mayor consenso nunca alcanzado entre un gobierno español y los agentes sociales para reformar en profundidad lo que debe ser reformado para conseguir que la siniestralidad española deje de ser uno de los puntos negativos que más nos diferencian de nuestros vecinos del norte. Y tenemos, finalmente, unos datos de accidentes de trabajo que muestran una tendencia de mejora sostenida durante seis años.

En ese contexto francamente esperanzador por primera vez en bastantes años, deseamos manifestar nuestra voluntad y nuestro compromiso de continuar aportando el grano de arena de la información a cuantos puedan y quieran contribuir a mejorar la salud laboral de los trabajadores españoles; esa es nuestra vocación, pero también la obligación que la Ley nos impone.

## **1971-2011: Del Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**

Número 118 (2011)

En los años sesenta del siglo pasado la siniestralidad laboral alcanzó en España cotas insoportables: desde mediados de dicha década, la cifra de accidentes mortales superaba mil al año, y llegó a alcanzar 2.680 en el año 1973. Los gobiernos de la época no fueron insensibles al problema y adoptaron una serie de medidas para paliarlo: unas medidas que redujeron la siniestralidad en un 50% en apenas una década.

Una de dichas medidas (aunque no la única) fue la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se *“aprueba el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo... que comprenderá las... acciones... formativa,... de asesoramiento,... en las empresas,... de colaboración,... y acciones generales”*. La acción en las empresas incluía la *“creación de servicios técnicos de seguridad en las empresas que cuentan con servicios médicos autónomos”*. Para asegurar la adecuada coordinación, el artículo 9 prescribía que *“se adscribirán funcionarios del Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo a los citados Gabinetes”*.

Posteriormente, el Decreto 2133/76 reguló Servicios y Organismos de Seguridad e Higiene, estableciendo que el Servicio Social de Higiene y Seguridad del Trabajo fuera *“el organismo técnico de estudio, investigación, formación (y) asesoramiento”... “en conexión de asistencia y dependencia con el Servicio General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Inspección de Trabajo”* y dependencia *“de la Dirección General de Trabajo... en coordinación con la Subsecretaría de Seguridad Social”*.

Al poco tiempo, sin embargo, los pactos de la Moncloa dieron un vuelco a la situación: el Real Decreto-Ley 36/78, de 16 de noviembre extinguió el Servicio Social

de Higiene y Seguridad en el Trabajo, creó en su lugar el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (obsérvese el orden, primero la Higiene y luego la Seguridad), que asumía *“las funciones y competencias del actual Servicio del mismo nombre y queda adscrito al Ministerio de Trabajo como organismo autónomo de carácter administrativo”*.

Finalmente, el Real Decreto 577/82 definió la estructura y competencias del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (obsérvese la inversión del orden de los términos Seguridad e Higiene con respecto al Real Decreto-Ley 36/78, error que nunca fue corregido). Desde entonces el Instituto, a quien la Ley de Prevención de Riesgos Laborales asignó nuevas funciones, no ha sido objeto de una nueva regulación.

No debe olvidarse, sin embargo, que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (junio de 2007), en su apartado 7.1 establecía que: *“Se reformará y reforzará, con carácter urgente y de forma profunda, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo”*, ya que *“es necesario e inaplazable redefinir el papel de esta institución y adaptar su estructura orgánica y funcional a la misión y funciones que se le encomiendan en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales”*. Cabe suponer que la reforma está próxima.





**ERGAFP**  
*Formación Profesional*



# FORMACIÓN PROFESIONAL E INSHT

*En este apartado incluimos ocho editoriales que hacen referencia a las relaciones que el INSHT ha establecido con la Formación Profesional, no únicamente haciendo referencia al título de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales sino también tratando la relación de la seguridad y salud laboral en todas las familias de la FP.*

*Lógicamente, estamos convencidos que en la preparación directa del trabajador (y la FP es un camino claro), debe integrarse la materia a la que nos referimos. No es el caso de la “transversalidad”, que ha sido tratada permanentemente por el Erga FP (y que forma parte de otro apartado de esta recopilación), sino de la integración curricular de la seguridad y salud laboral en las diversas titulaciones de la FP.*

*En este sentido, el INSHT creó en 1996 (primer número del Erga FP) una publicación periódica destinada, fundamentalmente, a estos profesores (a todos absolutamente, sean de la “familia” profesional que sean), de manera que se les proporcionara ideas de actuación docente, noticias, opiniones, ejercicios prácticos, etc. La acogida de esta publicación ha sido importante desde el año citado hasta la actualidad. En los Ergas FP el profesor halla las herramientas básicas para su trabajo docente en materia de prevención de riesgos laborales, tanto si se trata de enseñanza programada como transversal.*

*El INSHT ha colaborado ampliamente con el profesorado de FP, tanto en la publicación que señalamos como en investigaciones que se realizan (y a las que hacemos alusión en estos editoriales), averiguando cual es la conexión semántica del profesorado y de los técnicos de prevención en la emisión de mensajes preventivos.*

*Esta línea de investigación debe ser útil al profesorado para la “selección” y utilización de palabras que, manejadas oportunamente, aumenten la eficacia del mensaje y, en consecuencia, la repercusión del mismo en el receptor (el alumno), determinado todo este proceso la modificación de la conducta hacia la seguridad y salud laboral.*

*Las conclusiones de estas investigaciones, que se presentan en alguno de los editoriales de este grupo, son utilizadas (enseñadas) en los cursos de comunicación y en los foros abiertos de enseñanza que el propio INSHT promueve a lo largo del año en su oferta formativa.*



## **Erga-FP: una herramienta pedagógica para el profesorado**

Número 1 (1996)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, al que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre) asigna, entre otras, la función de promoción y, en su caso, realización de actividades de divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, ha venido desarrollando este tipo de tareas desde hace muchos años, si bien la mayoría de nuestros productos divulgativos han tenido como destinatarios directos a los protagonistas inmediatos de los riesgos laborales: trabajadores, empresarios, sindicalistas y técnicos.

Las razones para que ahora dediquemos un producto divulgativo específico a los profesores de Formación Profesional deben buscarse en la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 5.2 establece que las “Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales”.

De ahí que el Instituto haya decidido ampliar la “familia ERGA”, hasta ahora compuesta por una revista bibliográfica (ERGA- Revista bibliográfica sobre condiciones de trabajo), un periódico divulgativo (ERGA-Noticias) y un tebeo (ERGA-Tebeo), con un nuevo miembro, ERGA-FP, dirigido a los profesores que en el ámbito educativo de la Formación Profesional son responsables de la enseñanza de estas materias.

El objetivo de ERGA-FP no es sólo proporcionar a los profesores la información necesaria para estar permanentemente al día en este campo, sino darles también herramientas pedagógicas, “trucos” que les ayuden a que su labor no se limite a transmitir conocimientos sino, lo que en este campo es mucho más importante, a desarrollar en los alumnos actitudes positivas frente a la prevención de los riesgos laborales.

## **Bienvenido el uso y disfrute de la información pública**

Número 4 (1996)

Que los temas de Seguridad y Salud Laboral están de moda no es ninguna novedad (y nos alegramos mucho de ello). Una de las circunstancias que se dan para determinar esta nueva situación es la aparición de la Ley de Prevención de Ries-

gos Laborales. Pero también debemos pensar en la paulatina concienciación de los trabajadores y, especialmente, de los futuros trabajadores. Los estudiantes, los estudiantes de Formación Profesional en primer lugar (y sus profesores), son un buen índice de repercusión social.

Hacemos esta reflexión ante los datos de usuarios de la biblioteca del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (Barcelona). Hasta el presente mes han pasado por nuestras dependencias más de 3.000 lectores y lo más significativo de ello es que 1.000 son alumnos de Formación Profesional.

Sin duda es un hecho novedoso en una biblioteca usada tradicionalmente por expertos. Debemos empezar a entender que experto en Salud Laboral es todo trabajador preocupado por el tema. Y todo trabajador debe estar preocupado por este tema. Todos somos expertos en nuestra propia salud, desde la escuela, desde los centros de formación media y profesional, desde la Universidad.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se congratula de la toma de la información por parte de los estudiantes e incita a quienes aún no lo han hecho a usar y a disponer de dicha información.

Las bibliotecas del INSHT, en todos sus Centros Nacionales, están a la disposición de todos los estudiantes y profesores. Concretamente, la biblioteca del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo ofrece en la actualidad 15.000 libros y 75.000 documentos referentes a los temas de los que hablamos. Los suficientes para que los estudiantes de Formación Profesional puedan pasar algunas horas con nosotros.

## **El currículo oculto**

Número 6 (1997)

Recientemente, hemos celebrado en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Centro Nacional de Condiciones de Trabajo), Barcelona, la tercera edición del seminario: La enseñanza de la seguridad y salud laboral como materia transversal en la Formación Profesional, y desearíamos reseñar, simplemente, el aumento de enseñantes de la Formación Profesional preocupados por el tema.

Esta demostración de interés, en un campo tradicionalmente olvidado, no deja de alegrarnos. Parece ser que, lenta pero continuamente, los temas de seguridad y salud laboral van penetrando en el mundo de la enseñanza, no como una materia más (que también de esa manera debe incluirse en los diferentes currículos), sino como un valor que se debe impregnar paulatinamente en el ser y el hacer de los trabajadores y trabajadoras.

La enseñanza transversal forma parte de lo que denominamos currículo oculto, el que debe ser transmitido enseñando más de lo que aparentemente se enseña y abordando el dominio conductual de quienes aprenden.

Se entiende que desde la escuela se debe contribuir a la creación de la famosa cultura de prevención, que ésta es un bien común y social que debe traducirse en una forma de interpretar la realidad y en una determinada actuación frente a ella: la conducta segura.

El personal que, desde este Instituto y desde otras organizaciones, dedicamos nuestro esfuerzo a la modificación de actitudes negativas frente a la seguridad y la salud laboral, seguiremos trabajando para hallar prácticas aplicables en la escuela que faciliten el objetivo propuesto, concedores como somos de que, tal vez, uno de los importantes problemas del momento es la falta de técnicas, métodos y prácticas capaces de abordar la transversalidad de forma operativa.

## Un rinconcito en el escaparate del mundo

Número 31 (2002)

Frecuentemente, utilizamos este espacio editorial para transmitir ideas que, desde la óptica de la “institucionalidad” (qué palabra más rara, probablemente ni existe en el diccionario), aporta a los lectores la idea que el INSHT tiene del “bien y el mal”, en materia de prevención, que nos rodea. Tal vez el papel de los “editoriales” (éste y todos) supone, por sí mismo, este pequeño ataque de autosuficiencia y pedantería que las publicaciones sufren como muestra de la entrega, la dedicación y el pensamiento de sus autores. Autores que, por una vez, se difuminan (dejan de ser propiamente “autores”), en aras de un bien más elevado (y, por lo tanto, menos discutible), fuera de críticas y observaciones.

Desde esta “altura” anónima pero “institucional” que nos aporta el “poder” del editorial, nos permitimos muchas licencias; la más importante, tal vez, la capacidad de emitir críticas sesudas e indiscutibles. Pues bien, únicamente desde esta óptica nos permitimos criticar abiertamente nada menos que a todo “internet”. Faltaría más. Y la crítica está motivada por un rastreo, relativamente profundo, con el intento de hacer una lista de “productos” referidos a la seguridad y la salud laboral en la escuela (la famosa transversalidad de la que hablamos tantas veces en este apartado o, llamándola de otra manera: la cultura de prevención transmitida, por mecanismos pedagógicos, en la escuela). La crítica viene cuando percibimos que existen muy pocos, poquísimos, productos que traten el tema. En el mundo de internet no se sabe nada de formación en materia de prevención de riesgos laborales en la escuela.

Y esta investigación es más importante de lo que creemos, dado que “internet” es el mundo, es el “todo”, es la información mundial. Cuando los lingüistas decimos que *de lo que no se habla no existe*, podríamos hacerlo extensivo a internet: lo que no aparece en ese mundial foro de las informaciones no existe. Lógicamente, lamentamos tal inexistencia y lamentamos que sea un reflejo de lo que nos



temíamos. Tenemos que hacer mucha formación, transversal o no, para que el escaparate más amplio del mundo tenga a bien dejarnos un pequeño rinconcito. (O... ¿tal vez internet tiene rinconcitos para todos, pero deben ser llenados por alguien?).

## Indagando en la semántica prevencionista

Número 32 (2002)

El INSHT (Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Área de Información y Documentación Técnica) está realizando una investigación relativa a la identificación de determinados términos usados frecuentemente en nuestra materia de prevención de riesgos laborales y la correspondiente carga semántica de los mismos. Dicha investigación se ha propuesto bajo la denominación de “ejercicio de inducción semántica”. La inducción semántica es, como el propio nombre indica, la capacidad de nuestro cerebro para “asociar” determinado contenido (la realidad) a una palabra concreta. Hablando en términos de divulgación casi humorística, se trata de usar la técnica de algunos profesionales del psicoanálisis que, antes de tumbar al paciente en un diván, lanzan palabras aparentemente aleatorias para correlacionarlas con las palabras que el paciente responde. Unas, las primeras palabras, lanzadas por el terapeuta, suponen el “estímulo” que genera una nueva palabra por parte del receptor y a modo de respuesta.

Sin realizar esta operación, propia de otros profesionales, y generando un proceso simplemente de relación lingüística cognitiva, podemos ser capaces de averiguar si nuestra mente asocia los términos más frecuentes de nuestro trabajo de prevencionistas con los contenidos que realmente consideramos eficaces (entendemos por eficaces aquellos que repercuten positivamente sobre nuestros receptores-alumnos). No disponemos por el momento del número suficiente de “ejercicios” para extraer resultados significativos, pero sí podemos apuntar un par de ideas que surgen constantemente y que no dejan de ser curiosas. Por ejemplo: la mayoría de los “ejercicios” (es decir, la mayoría de las personas que los han realizado), asocian el término *accidente* con el de *carretera*, pero prácticamente nunca con el término *trabajo*, a pesar de que muchos de los que han realizado el ejercicio son personas directamente relacionadas con la prevención de riesgos laborales, el mismo término es asociado también a *error* o *fallo*. Otra curiosidad es que se relaciona el término *correctamente* con los términos *leyes* y *normas*, nunca con *vida* o con *trabajo*, por ejemplo.

No podemos, por el momento, sacar conclusiones pero intuimos una interesante investigación. ¿Y si estamos “hablando-enseñando” en términos poco comprensibles o que culturalmente se asimilan a otras realidades de la vida? ¿Y si resulta al final que no nos estamos expresando correctamente y por ello “no nos entien-

den”? ¿Y si la famosa “cultura de prevención” está formulada en nuestras mentes a partir de otros conceptos, de otra realidad?

## Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2007-2012)

Número 54 (2007)

Una vez refrendada por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo el 28 de junio de 2007, ha sido publicada la “Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo”.

Nos interesa aquí señalar los aspectos formativos de los que trata, especialmente los que hacen referencia a la Formación Profesional. Aparecen dichos aspectos en el Objetivo 6 *Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales*. Debemos indicar que la Estrategia hace un verdadero “recorrido” por todas las posibilidades formativas que, directa o indirectamente, alcanzan el tema de la formación. Nos alegramos, en este sentido, de la claridad con la que aborda el panorama formativo español. La **formación profesional reglada** es contemplada en el apartado 6.2 y en él se dice: *Se profundizará en la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en la totalidad de los títulos de Formación Profesional reglada, modernizando el tratamiento de los contenidos preventivos y dedicando una atención reforzada a aquellos que no son de rama industrial (administrativos, sanitarios, agroalimentarios...) Se mejorará la capacitación del profesorado para impartir los contenidos preventivos de las diferentes titulaciones.*

Debemos insistir en que mayor concisión y claridad es imposible. Detallemos tres aspectos a resaltar (y digamos, por otra parte, que tales temas han sido casi tema obsesivo del INSHT y de esta publicación).

Transversalidad. No tenemos nada más que decir de un tema que ha sido constante en este Erga. Apuntaríamos que, ahora que parece decidida su implantación en la FP, entenderíamos claramente qué quiere decir transversalidad, que no es añadir una nueva asignatura a todas las titulaciones, sino integrar (impregnar) de contenido preventivo la “vida escolar” en su totalidad, tanto en sus aspectos curriculares como en los de cotidianidad más general.

Incorporar el tema de PRL en las “familias” formativas más tradicionalmente olvidadas en este aspecto. Estas titulaciones han sido, como muy bien especifica la Estrategia, carreras en las que “parecía” que no existía problema de siniestralidad. Esta es una concepción obsoleta de la prevención. Es evidente que dichas profesiones cargan, desgraciadamente, con una problemática compleja: estrés, sensación de “estar quemado”, acosos, etc. Una patología de origen psicosocial que, pudiéndose dar en todos los trabajos, parece que se ceba en las dedicaciones

al sector servicios. Sería interesante, por lo tanto, definir correctamente los objetivos docentes que tan formación debe tener para estas titulaciones y no caer en “estándares” más o menos tradicionales.

Mejorar la capacidad de los profesores. Aspecto este trascendental. Los profesores deben poder integrar activamente los contenidos preventivos en sus respectivas materias y para ello es necesario no únicamente incrementar el grado de conocimientos, que también por supuesto, sino los mecanismos metodológicos de acercamiento a una materia que implica siempre un cambio de conducta.

Bienvenida sea, por lo tanto, la Estrategia y recordemos que “estrategia” quiere decir *habilidad para dirigir un asunto*.

## La “Estrategia” apuesta por la formación

Número 55 (2007)

En el anterior número del Erga FP hablábamos de la recién aparecida “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012)”.

Cuando hacemos una lectura de la misma “focalizando” los temas del objetivo 6 que se nos presentan, nos damos cuenta de lo mucho que en dicho documento se habla de la formación en la escuela.

Notemos que, en esencia y como ya habíamos señalado, la Estrategia presenta siete puntos:

- Sensibilización en el ámbito de la enseñanza obligatoria.
- Contenidos preventivos (enseñanza curricular y enseñanza transversal) en la formación profesional reglada.
- Mejora de la capacitación del profesorado
- Contenidos preventivos en la enseñanza universitaria (tanto en los “currícula” de las diversas carreras como en la nueva titulación universitaria de master oficial en PRL).
- Desarrollo del nuevo concepto de formación para el empleo (unión de la antigua Formación Ocupacional y Formación Continua).
- Soluciones formativas para antevertir el déficit de profesionales de nivel intermedio (actual Formación Profesional. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales).
- Elaboración de un Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales (formación de trabajadores, delegados de prevención, empresarios, etc.).

Lo interesante, siguiendo en la “investigación” que estamos haciendo del documento, lo muy interesante es que de las siete propuestas, cuatro hagan referencia

directa a la formación primaria o secundaria (sin citarlo directamente pero dejándolo muy claro en el contexto).

En primer lugar se refiere a la sensibilización (palabra clave y que debe ir acompañada, suponemos que así será, de aspectos metodológicos para su implementación) en el ámbito de la enseñanza obligatoria, esto es, la enseñanza primaria y parte de la secundaria. Todos sabemos, especialmente los lectores de esta publicación, que en la formación de niños y adolescentes está la clave de los verdaderos cambios actitudinales.

Se habla en segundo lugar, esto es todo un lujo, de la enseñanza curricular y la transversal. Se especifican estas enseñanzas para la formación profesional reglada. Ciertamente la FP reglada debe ser (implicando dicha formación en todas las titulaciones), como así lo consideramos siempre, pieza clave en la formación en PRL.

En tercer lugar habla de mejorar la capacitación del profesorado. Por supuesto no se transmite/comunica lo que se desconoce y no se hace correctamente si los emisores/profesores no han “entrado” cognitivamente y emocionalmente en el tema.

Finalmente se habla de la “formación para el empleo”, nuevo concepto que engloba las dos anteriores FP (ocupacional y continua). Ciertamente, la FP más directamente relacionada con la experiencia cotidiana debe ser punto de mira contundente en la formación en PRL.

Por todo ello seguimos alegrándonos mucho de la aparición de la Estrategia y esperamos que no sea una mera elucubración teórica. Y estamos seguros de que ante una nueva lectura hallaremos (en un espacio tan breve de escrito) nuevos motivos para seguir hablando de ella y para seguir descubriendo la importancia que se le concede a la formación en la escuela. Estamos a la espera de ver cómo la aplicación práctica de todo ello llega a las escuelas y centros de enseñanza y cómo da los frutos observables que todos deseamos.

## **Impulso a la prevención en el nuevo currículo de FOL**

Número 56 (2007)

Es evidente, y lo hemos manifestado en muchas ocasiones, que la Formación Profesional supone un tipo de enseñanza clave en el desarrollo laboral de una sociedad. Lo supone en tanto de ahí deben salir los profesionales que cubren los aspectos más “cotidianos” (por llamarlo así y por enaltecer dichas labores) del trabajo en una sociedad moderna. Antaño, dichas profesiones u oficios se nutrían de personas cuyo único mundo docente era la práctica (debemos decir que de la práctica han salido grandes profesionales y que, precisamente, si algo hallamos deficitario en el actual sistema de enseñanza profesional es dicho contacto con la realidad). En la actualidad, y salvando el probable déficit (“nadie es perfecto”) de

la relativa práctica (precisamente lo contrario de antes), la Formación Profesional ocupa un aspecto muy importante en la formación de una sociedad a partir de esquemas científicos, técnicos y humanos.

Pero, tal vez, y eso era preocupante, la seguridad y salud laboral no seguían el paralelismo docente de la FP. Quiere decir que, mientras dicha formación adquiría unas competencias claras, la prevención de riesgos laborales quedaba encasillada en la eterna condición de “maría” sin la evolución y la dedicación que hubiéramos deseado. Existía, pues, una diferencia entre la constante evolución de la FP y el “anclaje” de la prevención en una materia denominada Formación y Orientación Laboral (la popular “FOL”).

Parece ser, y de ello nos felicitamos, que la FOL actual ha dado un paso importante en la modificación profunda de su currículo. Recordemos que la antigua asignatura tocaba casi marginalmente la prevención para ocuparse de otros temas, por supuesto tan importantes como el nuestro, relativos al derecho laboral y a la orientación profesional de los alumnos. A partir de ahora, la prevención va a ocupar en la FP, dentro de dicha materia principalmente, los aspectos generales de la seguridad y salud laboral con una amplitud y profundidad mucho más considerable. Ciertamente es que, como todos sabemos, una materia docente no es un currículo, un texto o unos apuntes; es un profesor, una dedicación, unos objetivos claros, una metodología competente, etc. Con ello aseguramos que la materia puede modificarse sin que la apreciación eficaz de sus resultados se constate. Para que se dé una modificación profunda es necesario que se dé en todos los factores que intervienen en la enseñanza, no únicamente en el currículo.

Disponer de profesores mejor cualificados en la materia, posibilitar el trabajo en laboratorio, conectar a los alumnos con la realidad laboral, permitir abiertamente la participación de los organismos competentes en la materia y deseosos de colaborar en la práctica docente, etc. son consideraciones que debe plantearse seriamente la nueva política educativa en el tema que abordamos.

La prevención de riesgos laborales no va a “mejorar” porque se modifique únicamente un programa (si bien esto es ya muy importante y por algún lugar debemos empezar). La prevención mejorará en la escuela cuando todos los que participan en ella tengan claros los objetivos a conseguir y, especialmente, cuando la “valoración” (y esto es una actitud positiva) hacia la materia la convierta en algo “importante”.

## **No perder los buenos propósitos**

Número 76 (2011)

La enseñanza de la PRL (Prevención de Riesgos Laborales) en la Formación Profesional sufre, desde siempre, de innumerables situaciones conflictivas. Desde siempre también, hemos manifestado que dicha enseñanza se incluía, desgraciada-

mente, en la lista de “marías” de las que las diversas formaciones suelen disponer. Verdaderamente es una lástima y más cuando el análisis, control y adecuación de la salud laboral al desarrollo cotidiano de la vida vendría a representar un valor importante, incuestionable del avance cultural de nuestras sociedades. Tal vez no se crea que sea este el momento idóneo para reivindicar de nuevo el peso de la enseñanza de la PRL, en unos momentos en los que el trabajo, se realice como se realice, parece que puede primar sobre su calidad. Suele ser frecuente, como hemos denunciado en otras ocasiones, que los trabajadores aceptemos, actualmente, situaciones, en todo el mundo, que hacía unos años parecía que no podrían producirse; como si la historia del desarrollo social hubiera dado un paso atrás, como si la salud pudiera “alquilarse” de nuevo, como en los tristes años de la ignorancia y el desprecio por la vida humana y por el derecho a vivirla plena y gozosamente.

De ahí que nos parezca importante el texto del Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales. Propuestas para el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 en materia de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

En lo que hace referencia a la Formación Profesional, la EESSL dice en la línea de actuación 6.2: *“Se profundizará en la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en la totalidad de los títulos de Formación Profesional reglada, modernizando el tratamiento de los contenidos preventivos y dedicando una atención reforzada a aquellos que no son de rama industrial (administrativos, sanitarios, agroalimentarios...)”; “Se mejorará la capacitación del profesorado para impartir los contenidos preventivos de las diferentes titulaciones”.*

Notemos como el Plan hace referencia a dos puntos fundamentales que han sido tratados permanentemente en esta publicación: la “transversalidad” de la PRL y la formación del profesorado. Siguen siendo en la actualidad las dos piezas fundamentales de la Formación en PRL en la FP, si bien el concepto de transversalidad está siendo matizado ante la dificultad extrema de aplicarse como una metodología propiamente dicha en la escuela, sin que se incida en todos los ámbitos de vivencia del alumno. No hay transversalidad sin el hogar, sin la calle, los deportes, los medios audiovisuales y sin una fuerte consideración positiva del trabajo y la vida. Tal vez la transversalidad deberá ser contemplada, en el futuro, desde otras coordenadas más amplias.

En un momento como el actual, al margen de la añorada transversalidad, no está de más recordar las propuestas del Plan Nacional, intentando que no queden en meras palabras y que la Enseñanza (en mayúscula) no pierda los buenos propósitos que ha tenido hasta el momento presente y siga desarrollándose hacia el objetivo que todos deseamos:

- a. Incluir en los nuevos títulos de formación profesional los contenidos mínimos que habiliten para el desempeño de funciones preventivas de Nivel Básico, teniendo en cuenta el contexto profesional correspondiente.

- b. Incluir en los Módulos Profesionales donde se desarrollen técnicas operativas algún “Resultado de Aprendizaje” o “Criterio de evaluación” específico de prevención, relacionados con la identificación, la evaluación de los riesgos más habituales en el contexto profesional de referencia del módulo y medidas preventivas a adoptar frente a los mismos.
- c. Desarrollar actividades para la formación e información del profesorado en materia de prevención y elaborar recursos didácticos.
- d. Revisar los temarios de oposición de acceso a las diferentes especialidades de Formación Profesional y prestar atención en incluir, donde proceda, aspectos de prevención de riesgos laborales.
- e. Establecer las relaciones necesarias, con el fin de incorporar, en los títulos de formación profesional, y, en su caso, programas de cualificación profesional en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, la formación establecida en los posibles carnés, tarjetas y acreditaciones que se puedan exigir para la incorporación laboral.

# LA ENSEÑANZA TRANSVERSAL DE LA PREVENCIÓN

*Tal vez en este bloque que ahora presentamos se encuentra el nudo de la “filosofía” que pretendemos transmitir desde esta publicación.*

*En los editoriales que siguen, que representan el bloque tal vez más significativo de los publicados, se pretende tanto definir el concepto de transversalidad como animar a los profesores a que la introduzcan como método pedagógico en sus materias y potenciar aquellos centros o experiencias que se realizan en nuestro país.*

*Por transversalidad, propiamente hablando, entendemos la impregnación constante de todo tipo de vivencia docente en la materia que tratamos. Es decir: pretendemos que el profesor de matemáticas, de ciencias sociales o de educación física “hablen” (el concepto hablar es muy importante) de prevención implicando la misma en la materia que están desarrollando, no haciendo un paréntesis en su discurso sino integrando los temas y las ideas propios de la prevención de riesgos laborales en los temas desarrollados en cada “asignatura”. Se trata de implicar al alumno en la “vivencia” de la seguridad en cada momento de su estancia escolar.*

*Lógicamente, esta vivencia de la que hablamos, trasciende el puro campo de la “asignatura”. Se convierte en la totalidad de la percepción del alumno en el interior del recinto docente (y si habláramos de cultura de prevención, deberíamos hablar incluso de la percepción recibida por el niño dentro y fuera de la escuela). La transversalidad es una forma de interpretar la vida o, mejor dicho: es el método del que dispone la sociedad (en este caso los maestros y profesores), para que una idea, una forma de interpretar la vida sea asumida desde muy temprana edad. Es evidente que esta implicación de la escuela en forma trasversal, aplicando los contenidos de la seguridad y salud laboral, debe posibilitar el cambio de conducta. No se trata de informar de los riesgos a los alumnos, cosa que ya hemos hecho en la formación específica, se trata de incorporar actitudes que le muevan hacia una conducta segura (dentro y fuera de la escuela). Sería pues la herramienta más contundente en la determinación de la cultura de prevención, tanto por la metodología utilizada (llegar a la actuación inconsciente del receptor), como por la edad de dichos receptores, edad privilegiada para adoptar formas de vida y de conducta que serán duraderas a lo largo de toda la vida.*

*Se trata de la enseñanza de los “valores”, como repetimos constantemente, de los ejes transversales que deberían determinar la conducta de los elementos de una sociedad. Por ello hallamos, entre otros, los ejes transversales de la paz, la igualdad, el*



*consumo inteligente, etc. La salud (y especialmente la salud en el mundo del trabajo) es un valor que se incorpora a nuestras actuaciones y que pretendemos que se haga desde que las personas son muy jóvenes para que, precisamente, la eficacia formativa sea mayor y más duradera.*

*En estos editoriales hablamos de transversalidad y mostramos claramente su dificultad. Se trata de una “metodología” docente difícil de planificar en el conjunto de la acción escolar. Se trata de que todos los profesores participen en la decisión y ésta esté muy bien elaborada y se dé de forma permanente. De ahí que animemos constantemente a maestros y profesores a “salir” de su estricto campo temático para colaborar en la educación (aquí sí que hablamos propiamente de educación).*

## Ayudar al profesorado en la enseñanza de valores

Número 8 (1997)

A raíz del recién celebrado Curso de “Seguridad y Salud Laboral como materia transversal en la escuela” (Universidad Internacional de Andalucía, sede Antonio Machado, Baeza) tuvimos la oportunidad de percibir la “queja” (en el sentido positivo de la palabra) de los y las profesionales de la enseñanza, referente a la responsabilidad que se atribuye a la escuela como “formadora de valores”.

Por poner un ejemplo: determinado colectivo (los “ex-alcohólicos”, en este caso, dado que de este colectivo se habló) considera (y tienen razón) que el tema del alcohol es fundamental en la sociedad y decide “enseñar” a los niños y las niñas los graves problemas que conlleva. Bien, absolutamente correcto. Pero la manera que tienen de hacerlo es “personarse” en la escuela y solicitar “tiempo” (eso tan difícil de hallar) para explicar su experiencia y evitar que ésta se reproduzca en un futuro. Cuando los profesores y profesoras dicen que no pueden conceder más tiempo a actividades de este tipo, el colectivo aludido se siente agraviado, menospreciado y, lo que es peor, considera que la escuela no está haciendo el “trabajo” que realmente debería. Esto ocurre con los “ex-alcohólicos”, los ecologistas, los “gays”, los encargados de “lavarse bien los dientes”, las asociaciones de consumidores, etc. Y, por supuesto, con los técnicos de Seguridad y Salud Laboral, que consideramos que es al niño a quien debe concienciarse del grave problema de la siniestralidad.

Es evidente que todos tienen razón, es en la edad infantil en la que las actitudes deben formarse: el respeto a los otros (sean como sean y piensen), la solidaridad, la conservación del ecosistema y de la salud, etc. Pero (y aquí está el “pero”) lo que es evidente también es que no sólo se forma en la escuela.

De una forma u otra, consideramos que “si la escuela ya lo enseña”, tenemos el problema resuelto (o la conciencia tranquila, que no es lo mismo).

Las actitudes y comportamientos se enseñan en la “vida” (entre cuyas manifestaciones se halla, en lugar muy destacado por supuesto, la escuela). La “vida” es la familia, los amigos, los anuncios de la TV, la política, las modas, los dibujos animados, etc. Los maestros y maestras deben incorporar la denominada “enseñanza de los valores” en la escuela, y de forma transversal por supuesto, y debemos ser los organismos públicos y privados competentes en los diversos temas quienes ayudemos al profesor o profesora, proporcionándole herramientas pedagógicas, informándole y, sobre todo, teniendo un elevado concepto de la profesionalidad y responsabilidad de estos trabajadores/as de la enseñanza. Y sobre todo, dejándoles en libertad para que ejerzan correctamente su profesión, sin atosigarles, sin responsabilizarles de lo que, probablemente, no hemos sabido “enseñar” nosotros en la “vida”.

## Métodos para enseñar el valor salud en las aulas

Número 11 (1998)

En esta publicación hablamos muchas veces de “enseñanza de valores”, de “transversalidad”, de “enseñanza transversal de la salud” (salud laboral) y de una gran cantidad de términos más o menos pedagógicos que tienen por objetivo la incorporación de dicha salud laboral a los currículos de la FP.

Pocas veces podemos hablar, no obstante, de métodos concretos que sean capaces de llevar con eficacia dicha enseñanza a las aulas y puedan representar una manera concreta de “enseñar”. Durante el mes de abril (días 24 y 25), se han celebrado en Jaén unas jornadas que pretendían llevar a los y las enseñantes, entre otras ideas, la manifestación de una metodología concreta de “impregnar” (transversalidad) las enseñanzas curriculares con los “valores” de la salud laboral. Las aportaciones giraban en torno a la creación de un ambiente comunicativo en el aula capaz de transmitir continuamente y desde la normalidad los objetivos transversales que nos proponíamos.

Este ambiente comunicativo es lo que se ha dado en llamar “nube comunicativa” o “mosaico de mensajes”, que no es más que un cúmulo de mensajes capaces de transmitir una idea concreta con el objetivo de que ésta se integre en la “cultura” propia del grupo. Se trata de elaborar, cuidadosamente y a partir de la reflexión del profesorado, un ambiente en el que se traduzcan en comportamientos seguros las actuaciones cotidianas de los alumnos y las alumnas, a través de la existencia de un valor que “impregna” la totalidad de la vida escolar.

Una crítica que se hace a este procedimiento es la aparente “subliminalidad” (si así podemos llamarlo), del aporte de datos (o de la creación de una actitud). Algo así como si estuviéramos trasladando las técnicas publicitarias al aula, para conseguir que los alumnos vigilaran su salud o bebieran gaseosa. Puede que, realmente, no estemos tan lejos de esta realidad metodológica. Los valores culturales de una sociedad se adquieren por procedimientos (se “absorben”) generalmente inconscientes. Es la sociedad la que define los valores que desea trasladar y son los niños y las niñas que se incorporan al grupo quienes adquieren, sin darse cuenta, los valores aceptados colectivamente. Ello determina, lógicamente, la responsabilidad de la sociedad y de los profesionales de la enseñanza, de los padres, de los amigos, de la televisión y del comportamiento de los ciudadanos. Todos somos “autores” de la nube o del mosaico.

Tal vez la aportación metodológica concreta sea la exigencia de responsabilidad en quienes definen la nube y la elaboración consciente y adecuada de sus mensajes. El método que sugerimos es la reflexión, la reflexión de todos para saber exactamente lo que debemos transmitir, cuándo debemos hacerlo y de qué forma.

## **Los valores nos hacen colectivamente más felices y mas justos**

Número 13 (1998)

En esta publicación hablamos frecuentemente de los valores, de la denominada enseñanza de los valores; hoy debemos insistir en ellos, especialmente en ese valor tan citado y tan poco activo que es la salud, la salud en su totalidad (sin adjetivaciones específicas) o, lo que es lo mismo, el valor vida. Debemos recordar que un valor, salvo definiciones de mayor trascendentalidad, no deja de ser algo (este algo debería ir entre unas comillas muy especiales) que los humanos pertenecientes a un determinado grupo “nos damos” en el deseo, incluso utópico (que también forma parte de la realidad), de conseguir una conducta concreta, conducta que debe impregnar materialmente y de forma automática el ser y el estar de cada uno de nosotros en el grupo.

Esto quiere decir que los valores se hacen, se trabajan, se elaboran, se enseñan hasta que forman parte de la cultura grupal porque así lo hemos decidido, y actuar a través y a partir de ellos nos hace colectivamente más felices y justos.

Cuando hablamos de cultura de prevención estamos hablando de una parte (si es que los valores tienen “partes”) del valor vida. No tiene sentido que enseñemos “seguridad y salud laboral” si no vivimos, si no ejemplificamos con nuestra conducta cotidiana y en cualquier lugar las conductas que manifiestan “estar en posesión” del valor. No tiene sentido la “teoría” si los mensajes que transmitimos, incluso inconscientemente (que son los que más evidencian el sentido cultural del valor), contradicen lo explicado. Con esa contradicción, lo que estamos generando es una tensión que, a la larga, neutraliza los logros de la enseñanza.

## **Transversalidad y educación en valores**

Número 16 (1999)

Puede que convirtamos estas cuatro líneas del editorial en una permanente reflexión sobre “enseñanza y prevención de riesgos” (cosa que, por otra parte, no me parecería mal, dado que los dos términos requieren de una constante reflexión). Y si esto es así, permitidme que insista en el tema de los valores.

Los valores (denominados también principios), son la base de la actuación individual y social. Nuestra conducta particular y la que nos relaciona con los demás está condicionada por lo que “pensamos y sentimos” de nosotros mismos y del papel que jugamos en la realidad que nos envuelve. La cultura de prevención no es más que el cúmulo de valores (que impregna la realidad social) capaces de con-

ducir nuestra conducta hacia determinado objeto externo: la vida, la protección y el cuidado de la misma tanto individual como colectivamente.

Esta cultura, entendida como cúmulo coherente de formas de actuar a partir de unos valores, no necesita “reglas”.

Las reglas son necesarias cuando no ha surgido aún la necesidad intrínseca de actuación a partir de valores o cuando se está en formación para adquirirla.

Stephen Covey dice que el mayor logro de un colectivo consiste en la formación de una serie de valores o principios en el mismo centro de la organización que guían todo lo que ésta hace. Y lo dice hablando de su “Cultura de Alta Confianza”, es decir: suponer que todos los elementos del grupo actúan según unos principios y, en consecuencia, no es necesario establecer sistemas de control o reglas concretas (especialmente, reglas que limiten la capacidad creativa de los elementos o limiten, precisamente, la aplicación de los valores). Dice Covey que las sociedades no deben estar infestadas de reglamentaciones y totalmente burocratizadas, pero que ello no será posible hasta que la cultura de los “principios” se implante plenamente y con ella la confianza de la organización hacia sus organizados. Liderazgo centrado en los principios, sigue diciendo Covey, para obtener organizaciones que actúen según dichos valores.

Mucho tiene que ver lo dicho con la “transversalidad” de las enseñanzas, con la educación en valores y con la generación de culturas de prevención.

Lamentablemente, nuestras sociedades requieren una reglamentación precisa (y del mecanismo de control de cumplimiento), pero no olvidemos que las “culturas” se convierten en tales cuando la actuación de las gentes no está “motivada” por una regla, sino que está “vivida” por una creencia.

La ley no existe cuando cada uno de nosotros actuamos a partir de una coherente y razonada red de valores. Queda dicho en la obra de San Juan de la Cruz: “Ya por aquí no hay camino, porque para el justo no hay ley, él para sí se es ley”.

En todo caso siempre es interesante constatar que desde San Juan a Stephen Covey han pasado cuatrocientos años y seguimos hablando de lo mismo. Más que interesante puede resultar lamentable, bueno sería reflexionar más a menudo.

## **Pecados capitales**

Número 22 (2000)

Este es un editorial (por lo menos para el editorialista) escrito en período de “pre-vacaciones” y, siguiendo la costumbre del mundo de la enseñanza, el período tradicional de la reflexión. Reflexión sobre la eficacia de la enseñanza en materia de seguridad y salud laboral. Coincide el arduo esfuerzo de reflexionar con la

publicación del libro *“El espíritu de Sancho Panza”* de Amando de Miguel y me ha parecido interesante extraer los “siete pecados capitales laicos del español” por si pueden sernos útiles (que lo son profundamente) en nuestro deseo de mejorar la enseñanza (en general toda y específicamente la que nos afecta): **pesimismo**, este es el primer pecado ¿cuánto pesimismo hay en la enseñanza?, ¿cuánta falta de ilusión?; **fatalismo** ¿cuánto fatalismo hay, por desgracia, en nuestra concepción del accidente?; **individualismo** ¿por qué no podremos unir nuestros esfuerzos docentes?; **resentimiento**, una versión de la envidia y uno de los pecados mortales; **simulación**, engaño, no creernos lo que contamos, hablar por hablar (Umberto Eco asegura que el lenguaje es la única estructura semiótica capaz de transmitir mentiras) y... enseñar es, básicamente, hablar; **conformismo**, palabra clave, ¿cuánto vamos a aguantar sin plantearnos las cosas desde la raíz?

Esperemos que el “largo y cálido verano” nos permita reflexionar y sacar conclusiones prácticas.

## Estar en todas partes

Número 23 (2000)

Nos sentimos obligados (nos sentimos así permanentemente) a seguir hablando de la “transversalidad”. Esto es así porque, al margen de que la enseñanza de los valores a través de dicho “método” es, en España, una obligación legislada, sigue siendo la manera más operativa de abordar la creación de una cultura preventcionista. Ello queda reflejado en el “saber” pedagógico de todos los tiempos (en determinadas ocasiones la “metodología” ha sido utilizada para fines socialmente correctos y en otras para obtener beneficios personales, pero esto, por supuesto, no es “culpa” de la metodología).

Luis Enrique de la Villa, catedrático de Derecho del Trabajo, expone, en un sabio artículo publicado en *El País*, 9/VII/2000, una serie de razones según las cuales la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no ha tenido, por el momento, la operatividad deseada. Cuando el citado profesor se plantea la solución a la elevada siniestralidad aporta ideas muy interesantes, entre las cuales está la citada “transversalidad”: *cuando los poderes públicos empapan a la ciudadanía de información diaria, exacta y crítica*. Empapar, impregnar, son los verbos que identifican el concepto fundamental de la transversalidad. Estar “en todas partes”, mezclando los mensajes sobre “seguridad y salud laboral” con el conjunto de mensajes que el ciudadano y la ciudadana corriente reciben a lo largo del complejo mundo comunicativo-informativo que representa la cotidianidad actual. Cabe decir, como siempre, que el mundo de la escuela es un lugar idóneo para transmitir estos “empapadores” mensajes.

La transversalidad (a la que adjetivamos de “método” pero, probablemente, por

ausencia de un término mejor), ha sido una fórmula constante en la historia de la humanidad. Me complace mucho poder exponer una de sus actuaciones concretas (y, curiosamente, en el campo de la “seguridad”), halladas en un texto (una “instrucción”) del s. XVI. La citada *Istruzioni* fue redactada para la compañía florentina (religiosos) de *Santa María della Croce al Tempio*. Dicha cofradía estaba encargada de acompañar a los *afflittos* que habían sido condenados a muerte. La instrucción decía que los religiosos mostrarían un pequeño cuadro de la Pasión de Cristo ante los ojos de los condenados, en su último momento, y lo decía de la siguiente manera (subiéndose el religioso a una escalera apoyada al patíbulo): “*Y mientras por seguridad se sujeta siempre a la escalera con una mano, con la otra sostendrá la “taboletta” ante el rostro del “afflitto” mientras crea que éste no ha soltado su último aliento*”. ¿Quién puede dudar de proporcionar instrucciones seguras a los trabajadores en el siglo XVI y de “empapar” la vida cotidiana de seguridad?

## La fuerza del “meme”

Número 26 (2001)

En ocasiones hemos enunciado una frase que, desde el punto de vista lingüístico, nos parece interesante: *de aquello que no se habla, no existe*. No existe por lo menos “e ello deja de ser el motivo principal del “habla” del grupo cuando se halla reunido por una u otra razón?”. Podría ser que, cuando decimos que el juego de los amigos no es permanente motivo de comentario, nos refiriéramos simplemente a la “propagación” del comentario y al número de comentaristas, pero que en realidad el minúsculo grupo también hablara del juego como uno de los motivos de unión y que los comentarios ejercieran sobre la propia realidad el efecto de potenciarla y de reafirmarla e, incluso, de crearla. Y, en ese momento, nos hallaríamos ante la eterna discusión de si el habla crea o no la realidad y hasta qué punto puede ser cierta la expresión con la que iniciábamos el comentario.

Lo dicho hace referencia a un mecanismo transversal de transmisión de conocimientos pero, fundamentalmente, de actitudes basado en los mensajes lingüísticos que constantemente nos transmitimos los unos a los otros. Cuando Susan Blackmore se plantea *¿por qué hablamos tanto?* Halla la respuesta en la necesaria transmisión de los “memes” que conforman una sociedad. El “meme”, vocablo utilizado por primera vez en 1976 por Richard Dawkins, es la idea, el orden, la conducta, la información, etc. transmitida de “boca en boca” a través de gentes, espacios y tiempos hasta que llega a tomar vida propia y se incluye (algo así como un gen) en la estructura hereditaria de la cultura de un grupo o sociedad. Algo así como la tradición, la costumbre, o cualquier otro tipo de comportamiento que pertenece intrínsecamente al grupo. Lo interesante es que la transmisión de los “memes” es oral, a través del habla cotidiana y que la mayoría de las veces

repercute de manera inconsciente en nuestra forma habitual de interpretar el mundo. Algo así como si estuviéramos *creando una realidad* profundamente atada a nuestro grupo y reproducible continuamente. En la fidelidad inconsciente de transmisión y en la “potencia” y eficacia de dicha transmisión se halla el secreto de la perdurabilidad cultural.

Se trata pues de hablar, de hablar continuamente, porque el lenguaje (o mejor el “habla”) es el canal por el que se transmiten de forma natural los “memes”. Los mensajes son la materia a través de la cual se transmiten los virus-memes. Solo que los virus pueden ser abiertamente positivos, si la transmisión incorpora datos positivos, por ejemplo relacionados con a la seguridad y la salud laboral, por ejemplo referentes a la actitud positiva ante el valor vida. Al hablar creamos y transmitimos la realidad. Al hablar de seguridad y salud laboral creamos la realidad deseada e incorporamos a nuestra cultura las actitudes que se traducen en comportamientos seguros.

## **El “síndrome” de la vuelta al colegio**

Número 40 (2004)

Es necesario, de todas todas, quitar tensión (“presión”) a la vuelta al colegio post vacacional de alumnos, maestros, profesores, padres, administradores y todo el conjunto socio-profesional implicado, directa o indirectamente, en la enseñanza.

Cada vez más podemos hablar de un “síndrome” (claramente negativo) de la vuelta al colegio. Nerviosismos, depresiones, agresividad, etc. Son problemas “del mundo moderno” pero no podemos dejarnos llevar por ellos de la manera tan descolocada que lo estamos haciendo, aunque sólo sea en aras a la salud “general” (del hogar, del trabajo, del ocio, etc. si es que podemos calificar unas hipotéticas “saludes”).

Si hablamos frecuentemente de “transversalidad” en la enseñanza de la prevención, deberemos recordar que dicha transversalidad no es otra cosa que los “inputs”, normalmente inconscientes, que todos recibimos (y de una manera más grave los niños y adolescentes), desde la aparente normalidad cotidiana. La cotidianidad que impregna profundamente nuestra forma de entender la vida y que determinará, en los menores, una forma concreta de actuación posterior.

Cargar de problemas, en lugar de positivos proyectos, la vuelta al colegio es hacer todo lo contrario de hacer “prevención” Ciertamente que no podemos caer en la utopía de pensar que todo en esta vida es bueno y positivo pero, por lo menos, intentemos destraumatizar lo más posible una situación que debería ser agradable y fructífera.



## ¿Carga genética o contexto social?

Número 42 (2004)

La ciencia, desde hace mucho tiempo, ha venido debatiéndose entre si la conducta humana venía determinada por la carga genética o por el contexto social. A lo largo de los años se ha podido apreciar (no sólo actualmente sino también desde una óptica histórica), que esta discusión seguía, como casi todo, los vaivenes de la “moda” o, en este caso, de los nuevos descubrimientos. Ciertamente es que las neurociencias han avanzado “que es una barbaridad” en los últimos años y que las nuevas técnicas de “visionar” el cerebro en vivo permiten identificar localizaciones y funciones que parece, sólo parece, van a proporcionarnos nuevas interpretaciones de la vida y, en consecuencia, de las emociones y sensaciones conscientes e inconscientes que rigen nuestros destinos terrenales. Esto es correcto y, esperemos que los pasos de gigante que se están realizando en el conocimiento del sistema nervioso puedan llevarnos a “solucionar” algún problema (especialmente, de prevención), si conocemos detalladamente los mecanismos que nos rigen.

Pero, a pesar de que dichos avances científicos (somos únicamente un *montón de neuronas dirigidas por impulsos químico/eléctricos*, como suele decirse en la actualidad) pueden realmente llevarnos a entender el miedo que nos provoca una situación peligrosa o la precaución consciente o inconsciente hacia la utilización de un aparato o herramienta; a pesar de que puedan hacernos “ver” los mecanismos que nos acercan a un accidente o que nos impiden protegernos adecuadamente y, aunque “conozcamos” el riesgo de manera clara, puede que... sigamos desconociendo qué parte de esta conducta es propia de la evolución filogenética del ser humano y qué parte es propia del “ambiente” contextual en el que vivimos, aunque conozcamos muy bien aquello que nos acerca o aleja de la realidad y cómo nos enfrentamos a ella.

De momento, parece que los científicos (llevados por el vaivén de las dos concepciones), se dividen en aquellos que piensan que todo o casi todo está escrito en nuestros genes y aquellos que consideran que el entorno es el determinante esencial de la manera de comportarnos. Ciertamente es, y con ellos estamos (supongo que de una manera intuitiva), que algunos están matizando claramente la conjunción de ambas posibilidades. Algo así como el mecanismo de adquisición del lenguaje (Chomsky): nacemos con la “capacidad”, pero necesitamos el entorno para materializarla.

Y aquí, como tantas veces, volvemos a hallar la famosa “trasversalidad”. Todos nacemos con unas capacidades, pero es necesario que el entorno, de manera “natural”, genere las concreciones que hacen hacernos como somos. No olvidemos esto. Este aspecto es el que seguimos reivindicando (y seguiremos), hasta el logro de una conducta segura (para siempre, en todo lugar y, propiamente, producto de la “cultura” en la que nos hallamos).

## ¡Que nos motiven ellos!

Número 57 (2007)

No suele ser frecuente, ni “normal”, que un editorialista haga referencia a su persona. Lo dicho en un editorial es la voz “oficial” de la publicación y se supone que está escrita por el “más allá” filosófico (generalmente, la voz de la “dirección”), capaz de aportar la esencia que determina el contenido de la misma. Pues bien, por una vez este editorialista (que no es ninguna voz especialmente significativa) desearía contar una experiencia, relacionada con la formación, por supuesto, que considero interesante para extraer alguna humilde idea relativa a la formación de la Prevención.

Habiendo solicitado de mis alumnos de Ciencias del Trabajo (CT), Comunicación Interna, de la Universidad de Barcelona un pequeño trabajo que mostrara un mensaje “motivador” que incidiera sobre el deseo de participación activa en la empresa, los alumnos (mayoritariamente) elaboraron un “cartel” (un *póster*) en el que figuraba un billete de 500 euros acompañado de un escueto mensaje que decía: *“Lamentablemente, no podemos comprar la motivación”*... y aquí viene el detalle curioso de lo que quiero decir, el mensaje seguía diciendo: *“Motívanos tú a nosotros... Mañana a las nueve podrás ser jefe por un día”*.

Cabe decir que el mensaje es interesante. La dirección de la empresa, los encargados de definir tradicionalmente los objetivos del grupo de trabajo, quienes se supone que marcan la pauta del comportamiento colectivo, están “desmotivados”. Dicha motivación debe surgir del grupo y ese grupo, en lo posible, debe tomar las riendas de su propia activación (en términos de la famosa “inteligencia emocional”), debe modificar la “valencia” emocional que establece su relación con la realidad para involucrarse en ella positivamente.

Siguiendo con lo mismo, este editorialista estuvo dando una charlita el día de la Seguridad en un IES. Charlita preparada para alumnos de diversas familias profesionales y con el objetivo de que se implicaran un “pelín” en los temas preventivos, temas que, por otra parte, quedan desarrollados en la asignatura de FOL, como todos sabemos. La asistencia fue masiva (lógicamente), la atención, admirable y la comprensión del discurso, nivel de repercusión del mensaje, probablemente floja (o casi nula). ¿Por qué? Falta de “motivación” por parte del alumnado (según los profesores) y falta de “motivación” por parte de los profesores (según algunos alumnos que manifestaron su particular sensación del acto al “charlista” una vez finalizado el evento). Los alumnos están cansados de que les cuenten lo mismo siempre, están hartos de ideas fantasmagóricas que tienen poca traducción en su mundo real, les cansa la escuela, el profesorado y la vida. Los profesores están cansados (niveles elevadísimos de patología de origen psicosocial). La consecuencia lamentable es la falta de motivación permanente.

Pues bien... el “eslogan” de mis alumnos de CT no es malo... que nos motiven ellos a nosotros, que “manden ellos” (adaptación de la famosa expresión de Unamuno).

Cabe recordar, a los amantes de la teoría de la enseñanza, el exitazo pedagógico de la escuela de Paulo de Freire “dejada” absolutamente a la libertad de los alumnos (Experiencia de Josefina Luenga en Fregenal de la Sierra). Montad vosotros la enseñanza, haremos lo que nos pidáis (idea libertaria, por otra parte, en el mundo de la docencia, que tuvo momentos geniales en la España, por ejemplo, de la II República). “Que nos motiven ellos”, que es lo mismo que decir: que definan ellos los parámetros exactos de la enseñanza que desean. Cierto que, probablemente, seguimos con un miedo atroz (tal vez, por supuesto, basado en alguna realidad) a la libertad de enseñanza “desde dentro”, con una participación real, no teórica, por parte de los interesados (especialmente si los alumnos son ya lo suficientemente adultos como para haber realizado un análisis, consciente o inconsciente, de su realidad).

Puede que resulte útil desenterrar una idea que hacía tiempo que no exponíamos: requerimos escuelas activas, con niveles de participación altos, con deseos “libertarios” de entrar en el cambio destacado (y “descarado”) de las conductas sociales, hacia la “cultura de prevención” a través de la vida, de la realidad, del optimismo, del estudio (cada vez descende más el número de alumnos matriculados en la enseñanza superior), necesitamos prevencionistas “enrollados”, sugerentes, atrevidos (cada vez descende más el número de alumnos inscritos en la FP en la carrera de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales, a pesar del *boom* inicial hace muy poco tiempo y a pesar de que la “Estrategia española” dedique el Objetivo 6.5 a la necesidad imperiosa de aumentar el número de profesionales prevencionistas de nivel intermedio).

Requerimos la revolución participativa y creativa de nuevo, como cuando empezábamos en esto de la formación de la prevención, requerimos nuevas ilusiones y nuevos retos. De lo contrario, seguirán mandando los desmotivados de siempre.

## **Siempre nos quedará la transversalidad y París**

Número 64 (2009)

El Boletín Oficial del Estado de 21 de diciembre de 2007 publicó una Resolución de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación por la que se publicaba el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007, por el que *se establecen las condiciones a las que deberán adecuarse los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos que habiliten para el ejercicio de las profesiones reguladas de Profesor de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas*. En dicha Resolución quedaba patente que la profesión docente en las Enseñanzas Secundarias era una profesión “regulada” (tal como queda reflejado en el capítulo II del Título III de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación relativo al profesorado que (...) conforma tales pro-

fesiones docentes como reguladas). Atendiendo a tal denominación, el Estado puede actuar sobre las *condiciones que serán de aplicación a todos los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos universitarios oficiales* que hacen referencia a la titulación citada.

El BOE de 30 de octubre de 2007 había publicado en este sentido un Real Decreto del Ministerio de Educación y Ciencia *por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales* y en el que se mantiene que *Cuando se trate de títulos que habiliten para el ejercicio de actividades profesionales reguladas en España, el Gobierno establecerá las condiciones a las que deberán ajustarse los correspondientes planes de estudio (...)*.

Regresando al título de capacitación para el ejercicio de las funciones reguladas de Profesor de Secundaria, y teniendo clara la adscripción de la misma a las profesiones “reguladas”, el 29 de diciembre de 2007 publica el BOE una Orden (ECI 3858/2007) *por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos oficiales que habiliten para el ejercicio de las profesiones de Profesor de Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de Idiomas*. Valga el comentario de que dicha titulación (en forma de “máster oficial” proceso de Bolonia) sustituye al famoso CAP (Curso de Adaptación Pedagógica) que habíamos sufrido, cada vez menos a medida que el Curso se iba deteriorando con el paso de los días y las horas, los enseñantes de antaño (los no oficiales, dado que, por lo menos en mi época, los que iban a oposiciones no se les exigía... que no está mal tampoco para definir la importancia del curso). Pues bien, parece ser que en esta nueva titulación (definida troncalmente a través del Ministerio) no parece especialmente oportuno definir la materia de Seguridad y Salud Laboral como un tema importante a conocer por parte de los profesores. El máster oficial queda establecido en tres grandes módulos: 1) Genérico, que contempla: Aprendizaje y desarrollo de la personalidad, Procesos y contextos educativos, Sociedad, familia y educación. 2) Específico, en el que se halla: Complementos para la formación disciplinar, Aprendizaje y enseñanza de las materias correspondientes, Innovación docente e iniciación a la investigación educativa. 3) Practicum: Practicum en la especialización, incluyendo el Trabajo fin de Máster.

Está claro que de manera significativa no se halla demasiado espacio para el tema que nos ocupa, cierto que, dadas las características tan genéricas de los módulos definidos puede ponerse dentro lo que te venga en gana. Una innovación docente puede ser la seguridad, un complemento para la formación disciplinar puede ser la higiene industrial, las carreras de caballos o la práctica neurocientífica de la pedagogía activa. Esto parece claro y, en consecuencia, los pobres “planificadores” de cada Universidad a la hora de meter los contenidos específicos de cada módulo pueden divertirse un montón. Además... siempre nos quedará la transversalidad y París como una forma de cubrir todas las expectativas vitales. Ni en la “Relación de la educación con el medio” (módulo 1) se hace mención a la seguridad e higiene, teniendo en cuenta que aparecen aquellos ejes transversales tan bonitos

de “toda la educación no universitaria” que nos hacían creer hace unos años (familia y comunidad, derechos y libertades, igualdad entre hombres y mujeres, no discriminación de la discapacidad, etc.).

Total que... Va a ser difícil encajar el tema y va a depender, otra vez, de la buena voluntad de las Universidades, del conocimiento del tema o de la valoración del mismo.

Pero el tema es más bonito cuando leemos la “Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007-2012” la cual se define como *el instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, a medio y largo plazo*, cuando en el Objetivo 6: “potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales”, podemos leer: *Se mejorará la capacitación del profesorado para impartir los contenidos preventivos de las diferentes titulaciones* (6.2. Formación Profesional Reglada). ¡Qué sitio más oportuno para dicha capacitación que la formación obligatoria para ejercer competentemente la enseñanza! Pues no. Dicha capacitación deberá: relegarse a otro “sitio”, a otra institución, a los deseos voluntaristas de los profesionales o de las Universidades que incorporen el tema a sus currículos. Se cita así mismo en la estrategia (6.6) la elaboración de un *Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales que, sigue diciendo, ordenará de manera “racional” las acciones indicadas en los apartados anteriores* ( el subrayado es nuestro).

Todo ello se solucionará, seamos optimistas, con la buena voluntad de todos, especialmente de los profesores implicados. No falta más que éstos, por activa o por pasiva o por simple intuición, caigan en la realidad de la importancia del tema en el desarrollo educativo de los alumnos de Enseñanza Secundaria. En sus manos encomendamos nuestros deseos.

# MANIFESTACIONES FORMATIVAS

*Durante el año 1996 se celebró el “Año europeo de la educación y formación permanentes”. Ello permitió una serie de eventos y reflexiones relativas a la formación en materia de seguridad y salud laboral.*

*La “semana europea de la salud, higiene y seguridad” dedicó parte de su contenido a esta temática, así como los actos de octubre en Zaragoza.*

*El año 2000 fue declarado por Naciones Unidas como “Año Internacional de la Cultura y la Paz”, lo cual permitió de nuevo que se hablara de prevención en el marco de la cultura y de la formación. Una Jornada interesante, y que destacamos en un editorial, fue la Jornada sobre aspectos “prácticos” en la Formación Profesional celebrada bajo los auspicios de la Fundació Bosch i Gimpera (Barcelona). En esta Jornada se trató un tema verdaderamente importante y que con el paso del tiempo aún mantiene, absolutamente, su vigencia. Se trata de la materia de Seguridad y Salud Laboral en la Formación Profesional Específica. Esto es hablar de la “asignatura” de prevención, no de la enseñanza transversal, la asignatura que se supone debe impartirse en todas las enseñanzas de FP sean de la familia profesional que sean.*

*Esta formación “específica” contribuye de manera trascendental en la modificación de las actitudes de los alumnos ante la prevención pero, fundamentalmente, es una enseñanza “informativa”. Esto la matizaría enfrente de la tantas veces citada enseñanza transversal que tiene por objetivo “impregnar” la vida, escolar y no escolar, de “vivencias” y conductas seguras. En las manifestaciones culturales que reseñamos en este apartado, siendo ellas un mínimo ejemplo, nos referimos a la información concreta y práctica que la formación, especialmente la FP, debe proporcionar a unos alumnos que desarrollarán un trabajo en el que probablemente hallen riesgos de toda índole.*

*En el año 2001 se llegó a la manifestación más trascendente de las que presentamos (por su ubicación y formalismo). Se trató del “Primer seminario internacional sobre salud y seguridad en el trabajo en la enseñanza técnica y profesional”. Dicho seminario se celebró en Estrasburgo (con la participación española por parte de este Instituto y el Ministerio de Educación), y en él hallamos, como palabra clave, “integración” de las materias de salud y seguridad laboral en el marco de la FP. Ello implicó, por las presentaciones que se hicieron, el conocimiento de que lo dicho representa una dificultad en muchos países de la Unión Europea. La seguridad y salud laboral sigue siendo una “maría” en numerosas enseñanzas de FP. Se trata de ir incorporando,*

*paulatinamente, en la profesionalidad de los profesores y de los legisladores en esta materia, la necesidad de que la materia adquiriera un valor que, desgraciadamente, no está teniendo. Por supuesto que se evidenció las diferencias entre países con mayor tradición formativa pero, la realidad sigue estando muy lejos de los deseos que todos los países presentaron.*

*Un tema importante, en este apartado, es la puesta en marcha del proyecto Pabellón “Cultura y Tecnología de la Prevención”, como una de las partes integrantes del Parque de las Ciencias de Granada. El proyecto parece que en la actualidad empieza a caminar y será, sin duda, una experiencia importante para la formación escolar.*

*En este apartado se recogen también las manifestaciones de la Junta de Andalucía y las jornadas “Didáctico-Técnicas” que vienen desarrollándose cada año.*

*En fin, podemos asegurar que Erga FP se ha hecho eco de innumerables manifestaciones que a lo largo de los últimos años se han dedicado a la enseñanza de la prevención. No obstante, estamos lejos de haber logrado nuestros objetivos y seguiremos impulsando cualquier manifestación que trate de implicar a la escuela en la conducta segura de lo que denominamos “cultura de prevención”.*

## **Año europeo de la educación y la formación permanentes**

Número 2 (1996)

Paulatinamente, el mundo de la enseñanza y el del trabajo van acercándose, y no sólo en lo que el segundo representa de materialización del primero (formación profesional en todos sus aspectos), sino incluso, en la aceptación de que un buen “uso y disfrute” del mundo laboral pasa por un correcto aprendizaje desde la escuela y el mundo de la primera formación.

Como venimos diciendo desde hace tiempo, la mejora de las condiciones de trabajo se potencia desde el mundo de la infancia y la adolescencia, cuando el futuro trabajador adquiere las pautas conductuales (seguras) en forma de hábitos que desarrollará “a lo largo de toda la vida” (adjetivación que recibe el presente año dedicado, en Europa, a la educación).

A esto, se le puede denominar “incorporación de los temas transversales” a la primera formación (temas transversales como el control del consumo, la igualdad de oportunidades, la educación para la salud, etc.), o puede denominarse “enseñanza de los valores”, lo cierto es que la etapa de la primera enseñanza debe “impregnarse” de aquellos datos y de aquellos hábitos que garanticen una mejor adaptación del hombre y la mujer a la sociedad, presente y futura, capacitándoles para desenvolverse en ella sin agresiones, participativamente y de la forma más sana y plena posible.

De ahí que consideremos muy oportuno el “año” de la educación y que hallemos igualmente interesante la “Semana europea de la salud, higiene y seguridad en el trabajo” (7 al 13 de octubre 1996), que estará dedicada, en su mayor parte, a las experiencias formativas en el área que nos atañe.

Desde aquí felicitamos la iniciativa y nos comprometemos a informar de los detalles en el momento en que los conozcamos, de manera que los profesores de formación profesional puedan intervenir en ella plenamente.

## **Encuentro entre enseñanza y trabajo**

Número 3 (1996)

Paulatinamente, la enseñanza “reglada” incorpora cada vez más temas de seguridad y salud laboral en sus currículos. Ello es absolutamente lógico a partir de la comprensión “laboral” de las diversas carreras y estudios.

Hasta no hace mucho, existía un notable divorcio entre enseñanza y trabajo, sin que los responsables de la preparación de los planes de enseñanza hubieran caído en la cuenta de que “se estudia para trabajar”. Si esto es así, que lo es evidente-



mente, toda enseñanza debe implicar los aspectos prácticos, no pertenecientes a la especialidad, que el futuro trabajador hallará en el desarrollo de su labor; sea del tipo que sea.

Una de esas “realidades prácticas” es que la persona que trabaja debe atender a su salud, denominada “laboral”, tanto protegiéndose, como conociendo la legislación que la ampara, como, básicamente, tomando conciencia de los riesgos que el trabajo conlleva.

Actualmente parece que la situación está cambiando y que, tanto el mundo de la enseñanza como el de la seguridad en el trabajo, tienden a un necesario encuentro.

Una muestra de lo dicho la hallamos en la incorporación de la Formación Profesional en el marco de trabajos de la “Semana Europea de la Salud y Seguridad en el Trabajo”, que se celebró en Zaragoza los días 8, 9 y 10 de octubre. Dicha Semana se realizó como una actividad del “Año europeo de la educación y formación permanentes” que, como es sabido, se celebra en el actual año.

A modo de “taller” se debatió, en la segunda jornada, el papel que la seguridad ocupa en la Formación Profesional, la Formación Continua y la Ocupacional. Esperemos que las conclusiones repercutan en los interesados y ayuden al acercamiento que citábamos en el convencimiento de que no llegaremos a la ansiada “cultura de la prevención” si ésta no entra de lleno en el mundo de los hábitos y las actitudes, que se determinan en edad escolar.

## **Modélica definición de paz**

Número 18 (1999)

En la constante y necesaria acción de reflexionar sobre la “cultura de prevención”, sobre todo cuando los logros de dicha inmersión cultural son muy lentos, caben destacar acciones o propuestas que, de no quedarse en las meras palabras vacías (que como tal serían “anti-palabras”), aportan esperanzas interesantes. Las Naciones Unidas ha declarado el año 2000 *Año Internacional de la Cultura y de la Paz*. Lo curioso del tema es cuando los organizadores definen el concepto “paz” y dicen que se trata de alcanzar un conjunto de valores, actitudes y comportamientos basados en el respeto a la vida. Tal definición, a nuestro modo de ver, resulta módelica. Paz es, ante todo, incorporar el valor vida a la Cultura (con mayúscula) de una comunidad. Todo aquello que atenta contra la vida (contra la salud) atenta contra la paz. Atentan contra la paz los accidentes, las agresiones, las injusticias, las depresiones y los once millones de cajas de ansiolíticos vendidos en España durante 1998 (no los fármacos en sí, sino el indicador que ello representa). Identificar paz con vida me parece un acierto importante, tanta

violencia muestra una sociedad con accidentes como una sociedad agresiva e injusta.

No es un mal camino para llegar a esa Cultura que deseamos y en la que el valor vida se inserta en la realidad profunda de un grupo.

## **Jornada sobre los aspectos prácticos de la Formación Profesional**

Número 20 (2000)

Recientemente se ha celebrado en Barcelona (Les Heures. Universitat de Barcelona. Fundació Bosch i Gimpera), una Jornada sobre los aspectos “prácticos” de la Formación Profesional. Especialmente, se ha hecho incidencia en el “módulo de formación en centros de trabajo (FCT)” en la “formación profesional específica”.

El tema, la “preocupación”, nos parece sumamente interesante. Es una realidad que las “prácticas” en la empresa (en el lugar de trabajo), suelen no cumplir los objetivos que se definieron para ellas. Esto ocurre no únicamente en la formación profesional “reglada”, sino en todo tipo de FP (formación ocupacional, certificados de profesionalidad, formación continua y, por supuesto, en los “prácticums” de la enseñanza universitaria, considerada ésta también como una “enseñanza profesional”). La necesidad de replantearnos la enseñanza en la empresa es absoluta, tanto por lo que hace referencia a los objetivos de la misma como a la metodología utilizada y a su evaluación.

Y ello no únicamente para establecer los oportunos canales de conexión enseñanza-trabajo, que también, sino para proporcionar a los alumnos y alumnas la obtención de lo que hemos denominado “objetivos actitudinales”. Es evidente que los conocimientos y parte de los procedimientos requeridos para el desempeño de una profesión, pueden “enseñarse” en el aula, pero resultaría incongruente, sobre todo desde el punto de vista metodológico, olvidar la realidad inmediata del puesto de trabajo (la “acción” concreta, la relación con el grupo, la necesidad de solucionar problemas, la adaptación personal a la tarea, etc.), en la obtención de las “predisposiciones”, de las formas de interpretar y vivir la situación laboral.

Cuando hablamos de “seguridad y salud laboral”, la “formación de las actitudes” se nos presenta importante y vinculada a la realidad laboral. Por ello, sería interesante profundizar más en los métodos docentes que se utilizan en las empresas, en los objetivos concretos que se persiguen, en la formación de los propios “profesores tutores”, en la determinación de los indicadores conductuales que deben lograrse y en la evaluación objetiva de los resultados.

## Una noticia espeluznante

Número 24 (2000)

Es innegable que el mundo del trabajo en la actualidad requiere aún notables mejoras. Mejoras que deben realizarse en todos los aspectos pero, especialmente y éste es nuestro tema, en “condiciones de trabajo”. Estamos hallando una sociedad (una sociedad “laboral”) que requiere intervenciones “culturales” profundas, renovaciones fundamentales en el pensar y en el hacer cotidiano. Renovaciones esenciales que deben partir de la formación, de la enseñanza entendida como mejora de la dignidad humana. Viene esto a cuento ante la lectura de una noticia espeluznante: la empresa Tullett & Tokyo Liberty, empresa líder en el sector de inversiones de la City de Londres, “castiga” a los empleados que llegan tarde a “disfrazarse” con ropas degradantes ante sus compañeros. Concretamente, la noticia (*El Periódico*, 31 de enero de 2001) hacía referencia a un trabajador judío obligado a disfrazarse de oficial nazi. Parece ser, según la propia noticia, que tal proceder suele ser habitual en otras empresas. Es imposible comprender cómo puede llegarse a tal extremo de alteración de las condiciones de trabajo en el siglo XXI; es imposible comprender cómo tales actos se producen en una sociedad que analiza los factores psicosociales capaces de alterar la salud de los trabajadores y trabajadoras y se lamenta de que tales factores aumenten; parece imposible entender que el ser humano haya evolucionado tan poco desde la Inquisición (que ya usaba estos métodos) hasta hoy. Lamentablemente, puede que esta noticia no sea más que la materialización de una forma de “despreciar” el trabajo y a quienes lo ejecutan. Lamentablemente, puede que existan formas no tan visibles pero sí tan dramáticas de atentar contra la salud de los trabajadores y trabajadoras. Atentar contra la dignidad de estas personas es mantener unas condiciones de trabajo medievales. No podemos intervenir de manera más eficaz que acercando la formación a la realidad social, haciendo que la enseñanza sea el motor de una sociedad más sana.

## 1er Seminario Internacional sobre Salud y Seguridad en el Trabajo en la Enseñanza Técnica y Profesional

Número 27 (2001)

Durante los días 26 y 27 de noviembre de 2001, se celebrará en Estrasburgo (Francia) el **1er Seminario Internacional sobre Salud y Seguridad en el Trabajo en la Enseñanza Técnica y Profesional**. Dicho seminario se presenta como la primera manifestación internacional que asocia los dos temas: la prevención de riesgos profesionales y la Formación Profesional. El seminario, organizado por la AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social), propone a ocho países (Alemania, España, EEUU, Suiza, Reino Unido, Canadá, Francia y Portugal), la

presentación en este foro de las realidades, problemas y desafíos de futuro que tiene el conjunto “Prevención - Formación Profesional”.

Desde esta publicación, hemos hablado en muchas ocasiones de dicha necesaria integración. No tiene el más mínimo sentido que la prevención no forme parte, de una manera operativa, de las competencias profesionales de los trabajadores y trabajadoras. Somos conscientes de que en los diversos ciclos formativos existen tanto asignaturas como, a modo transversal, acciones encaminadas a este objetivo. Pero, lamentablemente, somos conscientes también de la poca operatividad de dichas actuaciones. La Seguridad y la Salud en el Trabajo no puede ser una materia marginal y no puede serlo porque estamos hablando de lo más importante del ser vivo, precisamente su naturaleza de “vivo”. Pero la “vida”, por lo que abogamos desde aquí, supone una plenitud, una realización y una forma de “estar” que sobrepasa la inicial biología. Por ello, es necesario hallar fórmulas docentes capaces de transmitir el valor vida, en toda su amplitud, desde los centros de enseñanza, integrando plenamente estos deseos y necesidades en la base de la sociedad. De ahí la importancia de la Prevención, no como simple defensa de una vida, sino como mantenimiento y potenciación de la misma en todos los sentidos.

El INSHT, participe en el Seminario, anima a todos los profesionales de la FP a intervenir en dicho encuentro.

## **Pabellón sobre cultura y tecnología de la prevención**

Número 38 (2004)

Como todos sabemos, la experiencia es uno de los factores más importantes que determinan una conducta, una manera de hacer, incluso que determinan la aparición de un hábito. De ahí que continuamente estemos hablando en esta publicación de la formación de “adolescentes” (la Formación Profesional, que por supuesto puede darse *a lo largo de toda la vida*, dispone, normalmente, de una edad ideal que corresponde a los primeros pasos “de trabajo”), adolescentes que, como decíamos, están en la edad de adquirir con mayor celeridad y mayor eficacia la conducta derivada de la “experiencia”. Pero, ¿qué experiencia puede tener un adolescente? Buscar los mecanismos para que estos alumnos y alumnas adquieran el *contacto* con la realidad, entendiendo (y esto es muy importante) que la “realidad” debe ser ofrecida pedagógicamente, suele ser difícil.

En algunos países han solucionado la “experiencia” que conlleva la formación profesional estableciendo programas que comparten la *teoría* y la *práctica* (tal es el caso de la “formación dual” alemana), o tal es también el caso español en el que se incluye una materia de larga duración que hace referencia a la práctica laboral y que suele realizarse en alguna empresa del “ramo” al que se dedica el estudiante.

Lo curioso es que, al tratar de temas de seguridad y salud laboral, la experiencia que ofrece la práctica de trabajo suele estar poco evidenciada. Ya hemos tratado varias veces el tema de la necesaria formación de los *monitores* en la empresa para que impregnen (integren) la prevención en el trabajo y de las dificultades que esto suele comportar.

Por ello, alabamos la decisión de la Junta de Andalucía, que ha propuesto la dedicación de una parte importante del *Parque de las Ciencias* de Granada a *Pabellón "Cultura y Tecnología de la Prevención"*. En dicho parque temático se ofrecerá un contacto, una experiencia pedagógica directa, con la realidad laboral que puede conllevar riesgos para la salud. Se integrará el aspecto directamente presencial con la adquisición de los conocimientos que pueden determinar la prevención concreta de los riesgos. Esto supone, tanto para alumnos de FP como para otros niveles de enseñanza, una verdadera novedad educativa. Novedad por lo que supone de "contacto" directo, pero también por lo que supone de posibilidad de *ajustar* la realidad al aprendizaje de los estudiantes. Una idea importante en el proceso de creación de la ya famosa *cultura de prevención*.

## **1er Congreso Mundial contra el Trabajo Infantil**

Número 39 (2004)

*Uno de cada seis menores en el mundo trabaja y, de ellos, tres de cada cuatro lo hacen en actividades con riesgo para su salud física o psíquica* (El País. Domingo 9 de mayo de 2004, p.34).

Lo citado no requiere el más mínimo comentario. Cada letra que agreguemos a este editorial será "decorar" el texto transcrito.

Dado lo cual, esta vez tendremos poco problema de espacio. Lo recordamos para que los "Foros culturales" guarden también algo de espacio para tratar estos temas.

Por cierto, parece que este tema sí será tratado en Florencia durante el I Congreso Mundial contra el Trabajo Infantil (del 10 al 13 de mayo).

Deseémonos suerte a todos y que el Congreso sirva para algo.

## **Jornadas Didáctico-Prácticas sobre prevención**

Número 41 (2004)

Durante el mes de noviembre de 2004 se han celebrado en Segura de la Sierra (Jaén) las "IV Jornadas Didáctico-Técnicas de Valoración, Prevención y Salud Laboral". Dichas jornadas, realizadas en colaboración entre las Consejerías de Educación

y Empleo de la Junta de Andalucía, el INSHT, la Mutual Cyclops y la Universidad de Jaén, suponen un contacto directo entre el mundo de la prevención y el mundo de la enseñanza primaria y secundaria. Dicho contacto no es el primero, tanto por lo que hace referencia a estas jornadas como por lo que supone la actividad de la Junta de Andalucía (específicamente el Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Jaén), y del INSHT en materia de enseñanza no universitaria.

La relación a la que nos referimos aumenta con el tiempo, este es un aspecto a destacar y propone nuevas facetas de contacto entre los dos “mundos”. La realidad es que el contacto se establece a dos niveles: uno primero en lo que hace referencia a los riesgos propios de los y las profesionales de la enseñanza en tanto “trabajadores y trabajadoras” y, en segundo lugar, como transmisores de la “cultura de prevención” a los alumnos/as de los centros de enseñanza. Esta doble posibilidad es, a nuestro entender, lo que convierte a estos encuentros en algo específicamente diferente de otras situaciones. En este caso el profesional, el “trabajador/a” es a su vez el actor de transmisión y el principal agente de un cambio de conducta social.

Si hacemos referencia a la primera posibilidad, la del “trabajador/a”, cabe destacar que en estos encuentros ha sido un verdadero éxito (lo que quiere decir que ha sido una verdadera “preocupación”), el tema de los trastornos de la voz (magníficamente tratado en un taller por Ana Parra Zubirrain). Si atendemos a la segunda posibilidad, la adquisición de una verdadera cultura de prevención por parte de los alumnos/as, el tema estrella (como suele ocurrir siempre y aún no tenemos del todo controlado), es la metodología de la transversalidad. ¿Cómo impregnan nuestros profesionales sus acciones docentes de la materia “prevención” sin que ello sea un serio inconveniente para el desarrollo de las materias que imparten? ¿Dónde estaría la metodología específica que posibilitaría el cambio conductual a partir de una transversalidad factible y operativa?

Estos, entre otros, suponen los retos de estos encuentros que vienen desarrollándose desde hace cuatro años. Estos son los retos que deben impulsar una investigación seria, por una parte, de nuevas metodologías de enseñanza y por otra, de nuevas formas de enfrentarse a unos riesgos que fácilmente olvidamos: los riesgos de la población docente, desgraciadamente tan olvidada.

## **Círculo integral de la cultura de la prevención**

Número 43 (2005)

Nuestros compañeros y colaboradores de la Junta de Andalucía (especialmente los del Centro de Prevención de Riesgos Laborales de Jaén) siguen con sus ya tradicionales e históricas campañas escolares. Hemos hablado en muchas ocasiones de ellas, dado también la colaboración, como decíamos, que este Instituto mantiene con ellas.

En la actualidad las campañas de la Junta de Andalucía ya no son únicas en el territorio español. Parece ser que, lenta pero de forma segura, Cataluña, Comunidad Valenciana, el País Vasco y otras Comunidades Autónomas, van interesándose por la difusión de la actividad preventiva en el mundo escolar (Enseñanza Primaria, Formación Profesional y Bachillerato), tanto impartiendo o colaborando en la impartición de módulos específicos de prevención como en la denominada “enseñanza transversal”. Y no sólo son las autoridades administrativas las que deciden intervenir, también los sindicatos y las organizaciones empresariales están “entrando al trapo”. (Hace muy poco un sindicato publicaba un libro de apoyo para los profesores de FP dedicados al recién creado título de “Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales”).

Todas estas actividades muestran que “algo se mueve” y que se mueve hacia esa cultura de prevención tan citada y que debe integrar el mundo de la enseñanza desde la raíz.

En esta línea (y volvemos a remitirnos a Andalucía como pionera en la tarea), los compañeros de Jaén han conseguido (en parte pero... “están en ello”), la integración de Padres, Profesores, Alumnos y Administración en un sistema de promoción denominado **“Círculo integral de la cultura de la prevención”**. Pues bien: a esto nos referíamos y seguiremos refiriéndonos durante mucho tiempo. No podemos hablar de cultura de prevención sin esa suma. La prevención, desde la escuela, se realiza a través de la integración coherente de los componentes que la forman.

Es por lo tanto deseable que el “espíritu” de la cultura de prevención salte definitivamente los “textos” (que, por otra parte son esenciales en todo momento) para actuar sobre la vida real, sobre la escuela como organismo vivo que crece constantemente y que es el germen de un trabajo seguro y bien hecho.

## **Material educativo sobre seguridad y salud laboral**

Número 49 (2006)

No sabemos si es bueno, malo o regular. No sabemos nada. A estas alturas de la teoría pedagógica no sabemos si es bueno o malo tanta frase, tanto texto, tanta imagen. No sabemos si la violencia en los juegos, en la televisión o en los medios de comunicación en general supone algún tipo de “catarsis” para los niños y adolescentes. Tampoco sabemos si reprimir estas manifestaciones de agresividad da buenos resultados a la larga. ¿Puede ser que negar al niño una escopeta de juguete sea la mejor manera de desear más adelante una de verdad? La realidad es que dudamos de todo. Y dudar es bueno, especialmente en lo que hace referencia a la educación de nuestros hijos, de nuestros herederos... lo que ocurre es que tanta duda ha de llevarnos a no saber nada de nada y a no saber actuar de ninguna manera.

Por supuesto que reprimir (aquello que denominábamos “refuerzo extrínseco negativo”) es malo. Por supuesto que la letra no entra con ninguna sangre. Esto queda claro y más que claro. Pero, ¿no son sangre los gritos radiofónicos, los insultos a instituciones y particulares, las peleas televisivas entre personajes de “ficción” (creados para la pelea, el morbo y la economía). ¿No son sangre la indiferencia aburrida, el sopor inconsciente con el que gran parte de nuestros niños y adolescentes miran la realidad que les rodea o los tratos, cada vez más frecuentes, entre ellos mismos para obtener algo que nos es desconocido, salvo que sea para la supervivencia egoísta de una falta terrible de valores?

Las instituciones y los particulares están lanzándose generosamente (¡por fin!) a la elaboración de material educativo en materia de seguridad y salud laboral. Libros, folletos, juegos, vídeos, e incluso, pabellones enteros donde los niños y adolescentes pueden “ver y tocar” la realidad inmediata y constatar sus peligros de la mano de expertos tutores. Estamos entrando en la era de la educación infantil en sana competencia con la elaboración de materiales diversos y en la exposición de los mismos. Nos queda (lejano sabor agrídulce) la eterna duda del peso que estas manifestaciones pueden tener operativamente frente a la explosión “palabreril” de los medios y las personas. Nos quedan las eternas dudas de si sólo seremos un pequeño granito de arena en el descalabro formativo de nuestros hijos. Más vale esto que nada, nos decimos orgullosos. Ciertamente, es evidente, pero..., ¿no podríamos incidir también un poco (cada institución desde sus posibilidades) en el descenso de una tensión comunicativa que poco puede favorecer nuestros objetivos? No sabemos qué ocurre en la mente del niño cuando pasa por la excelente exposición que muestra los males del ruido y se halla inmerso permanentemente en una sociedad ruidosa, chabacana, cargada de agresivos gritos que le machacan desde una televisión o desde un anuncio pedante.

No quisiéramos, por supuesto, ser negativos ante la explosión de material educativo en seguridad y salud laboral. Ya hemos dicho que “ya era hora”. Pero que no nos quede este material en la absurda competencia del “¡mecachis, qué guapo soy!” institucional. A veces, experiencias menos ambiciosas y más elementales cumplen con propósitos más contundentes. El ejemplo, el trato coherente, la disminución de las tensiones laborales, domésticas y lúdicas, el reconocimiento, incluso la tranquilidad, pueden ser motivos de “exposición” permanente mucho más efectivos.

## **El “máster oficial” de Prevención de Riesgos Laborales**

Número 53 (2007)

Últimamente estamos hallando numerosos artículos, trabajos, anuncios, etc. que manifiestan el deseado aumento de la “profesionalidad” del prevencionista a par-



tir de la existencia de la “carrera” de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando hablamos de carrera de prevencionista nos referimos, actualmente, al recién “máster oficial” de Prevención de Riesgos Laborales que, a partir del célebre “proceso de Bolonia” unifica las enseñanzas europeas en currículos y titulaciones paralelas para todos los países de la UE para facilitar la movilidad profesional. Esta uniformidad de competencias deriva del denominado Espacio Europeo de Enseñanza Universitaria y supone el intento, como decimos, de disponer en el mercado profesional de titulados formados en similares competencias en países diversos.

En este momento, la “vorágine universitaria” ha creado un número ya considerable de másteres oficiales (cursos de post-grado, antiguos segundos ciclos o “licenciaturas”) en PRL más pensados, lamentablemente, para llenar aulas que para aumentar la profesionalidad de los alumnos. Desgraciadamente, la universidad requiere “clientes” que llenen las aulas para seguir argumentando que suponen los espacios mejor cualificados de impartición del conocimiento. Probablemente sea cierto, pero... la realidad nos dice que la formación universitaria atraviesa un mal momento, que los alumnos no se sienten especialmente motivados por una enseñanza poco práctica, excesivamente (aún) memorística, con una incierta implantación en el mundo laboral y carente de materias demandadas por la realidad empresarial para los futuros mandos (habilidades directivas, de comunicación, de dinámica de grupos, de capacidad motivadora, de gestión y organización, etc.).

La vorágine universitaria es capaz de llenar el mercado de títulos de post-grado sin haber constatado de una manera racional y competente las exigencias de la sociedad (y eso teniendo en cuenta que en la nueva definición de las nuevas carreras es determinante el informe de las Comunidades Autónomas, lo cual supondría una aproximación mucho más clara a las necesidades particulares de cada geografía). Las nuevas carreras se establecen, como siempre en nuestra cultura, de manera individualista y precipitada. Las universidades se han lanzado a la competición de crear la misma carrera sin detenerse en intentar unificar ningún tipo de criterio. Es curioso que un “proceso” (Bolonia), creado para unificar competencias haya podido generar un mecanismo individualista en el cual veinte universidades promuevan la misma carrera sin disponer de unas bases comunes (especialmente en el caso del máster en PRL que no dispone de una troncalidad fija determinada por el Ministerio de Educación y Ciencia). Que nosotros sepamos, no ha existido ningún encuentro que nos permita garantizar que lo que se cuenta en un sitio, por hablar en “román paladino”, sea similar a lo que se cuenta en otro o que las exigencias de evaluación sean semejantes o que el nivel de experiencia exigido a lo largo de los estudios sea el mismo o, incluso, que los “grados” de base sobre los que se sustenta la nueva carrera sean comunes.

Cierto es que, más o menos (no hay mal que por bien no venga y no deja de ser

curiosa la utilidad de algo que ha sido tan criticado), las universidades han desempolvado el Anexo VI que habían dejado de impartir por falta de alumnos para remitirse a él en el diseño curricular de la nueva carrera. Más vale así. Por lo menos el famoso (y triste) Anexo VI habrá servido para uniformar en lo que cabe (después de haber hecho los destrozos cognitivos que ha hecho en muchos casos) los currículos de las universidades implicadas en la nueva carrera.

¿Mejorará la nueva situación universitaria la profesionalidad del prevencionista? La misma pregunta nos hicimos cuando el Anexo V fue sustituido por la carrera de Formación Profesional Específica de grado superior (Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales). Probablemente... la pregunta nos la seguimos haciendo, si bien en el caso de la FP la modificación fue más contundente (se pasó de un “cursito” de una pobreza exagerada y de una demanda de conocimientos previos inexistente a un amplio currículo con un aumento muy notable de horas lectivas y exigencias de prácticas, así como la necesidad de provenir de la formación del bachillerato). De una manera u otra, el paso del provisional Anexo V a la FP reglada fue mucho más claro (atendiendo, además, que en este caso sí existió una norma clara por parte del MEC y, después, de las CCAA estableciendo un currículo unificado para todos los IES que impartieran la carrera). ¿Responde esto la pregunta? No, por supuesto. La profesionalidad nace de la adecuación de los conocimientos y las prácticas a la realidad y de la motivación de los estudiantes y profesores hacia los estudios. Nace también de un mercado exigente con los profesionales, adecuadamente retributivo, enmarcado dentro de unos parámetros de necesidad social reconocidos y en permanente innovación y estudio.

¿La universidad proporcionará esto a los futuros másteres oficiales? Esperemos que sí, a pesar de lo dicho. En todo caso, es bueno que “subamos” el nivel académico de los prevencionistas, siempre que ello no quiera decir que subimos sólo en nivel de “titulitos”.

De todas maneras, y desde la óptica del INSHT, seguimos considerando que una buena “puesta en común” antes de iniciar la andadura hubiera estado muy bien. Pero ya se sabe...en este país se sigue pensando que cada mochuelo debe quedarse en su olivo, que inventen ellos y que peor para el último.

## **Desenterrar el hacha de la practicidad**

Número 63 (2009)

Últimamente los centros de enseñanza (especialmente Universidades y Centros de Formación Profesional) han vuelto a desenterrar el hacha de la “practicidad” de sus enseñanzas. Lo que proporcionan estos centros ¿es verdaderamente práctico para desempeñar un puesto de trabajo “competente” en la actual sociedad?

Recordemos eso tan interesante de las competencias, que sustituye a los herrumbrosos objetivos operativos de enseñanza de hace unos años. Las competencias se supone que son aquellas “cosas” que los alumnos deben realizar en el desarrollo de la profesión para la que se han preparado. La duda no es nueva. En unas recientes reuniones de trabajo universitarias en las que participamos volvió a aparecer el fantasma de la teoría versus la práctica y de cuales serían los esquemas pedagógicos más operativos para enseñar a “hacer”, sin olvidar, por supuesto, que el hacer forma parte de una conducta que implica más conceptos que los de la propia actuación: actitudes, habilidades complementarias, responsabilidad laboral, etc. El debate se ha mantenido abierto desde siempre. No obstante, en la actualidad se recrudece amparado en la crisis que estamos viviendo. Crisis que, como todos sabemos, no es únicamente financiera y que parece ser tocará (así lo deseamos) los más profundos cimientos de nuestra civilización a la búsqueda de mecanismos más interesantes, igualitarios y sostenibles para el planeta y la raza humana. En este contexto revulsivo, la escuela se plantea de nuevo si lo que está y ha estado enseñando contribuye eficazmente al cambio, a la reflexión, a la capacidad para abordar los nuevos tiempos. Esto se traduce en hallar las fórmulas magistrales capaces de proporcionar una enseñanza que cubra una verdadera necesidad y que, a su vez, suponga un avance para el colectivo social. La guerra surge cuando la escuela parece ponerse al exclusivo servicio del mercado, preparando los profesionales que requiere el mecanismo actual y general del mercado social, frente a quienes defienden una escuela más libre capaz de preparar hombres y mujeres que se planteen el hecho de vivir desde una óptica creativa, reflexiva y colaboradora. De ahí que la escuela se plantee la “practicidad” de una carrera específica (carreras normalmente técnicas que tienen un desarrollo inmediato en la cotidianidad) frente a las enseñanzas, tipo filosofía, literatura, historia, etc. que no parece, en principio, que aporten conductas prácticas para el desarrollo inmediato de una profesión.

Por otra parte, estas matizaciones se imbuyen de problemas metodológicos: ¿cómo debemos enseñar a nuestros alumnos? Una carrera eminentemente práctica supone una metodología didáctica concreta que proporcione maneras de actuar frente a metodologías más participativas y reflexivas que supondrían la capacidad de plantearse problemas no contemplados en la realización concreta de un trabajo. La discusión se endurece cuando, precisamente a raíz de la crisis se plantean dificultades que limitan la actuación de algunos métodos. Estamos viendo como metodologías muy frecuentes en algunos países de la UE (Alemania, Francia) generaron, desde hace mucho tiempo, una envidiable metodología didáctica basada en lo que ellos denominaron “enseñanza dual” o “enseñanza en alternancia”. Ello supone que el alumno realiza la mitad de su enseñanza en el aula y la otra mitad en la empresa para la que se prepara. Este esquema fue envidiado por muchos países, entre ellos España, que adaptaron tímidamente aquello que se denomina el “practicum” como período de tiempo que los alumnos están realizando prácticas en una empresa (además de llevar el café a los je-

fes), empresa que, se supone, desarrolla las competencias para las que se forma al ciudadano. Pero, desgraciadamente como siempre, dicha metodología está siendo puesta en observación por los mismos países que la han estado utilizando siempre. Los institutos universitarios de formación de maestros en Francia (IUFM) pretenden suprimir inmediatamente la formación en alternancia de sus alumnos. Esto supone que los maestros no trabajan como enseñantes mientras estudian, posibilitando así la puesta en práctica de los aprendizajes teóricos que se reciben. Si esto es así ¿cómo podrán determinar una formación práctica para sus alumnos cuando ejerzan una profesión que no les ha proporcionado dicha competencia? ¿Supone ello que el tiempo dedicado a la alternancia se utilizará para profundizar en los aspectos más “humanistas” de la profesión? Pues parece que no. La alternancia desaparece porque ciertos mecanismos económicos lo determinan. La carrera se convierte (anunciado en el mes de mayo de 2008) en lo que los gállicos han denominado, con su cartesianismo habitual, “masterización” de la enseñanza; los enseñantes dispondrán de un máster de cinco años pero desaparecerá la formación en alternancia de dicha carrera. Teoría sobre teoría. Lo que es más complejo es que en estas carreras que suponen la relación directa con niños y adolescentes, los profesionales no puedan conjugar las dos posibilidades didácticas y que, incluso, el aumento teórico de las enseñanzas no suponga un aumento de la reflexión y el análisis de la misma. Simplemente el apañío está hecho por problemas económicos.

Alemania, paradigma de la formación dual en la FP, asegura que dicho sistema formativo constituyen el primer paso hacia el empleo y un mecanismo óptimo contra el paro de los jóvenes, pero... en la actualidad se plantea que dicho procedimiento tiene unos costes muy elevados y, en general dicen las empresas les llegan alumnos muy poco preparados poco útiles para el trabajo real. La falta de preparación previa y el alto costo de la formación obligan a las empresas a restringir la oferta porque, además, no pueden garantizar el puesto de trabajo una vez finalizada la etapa de aprendizaje. Países como Holanda se han planteado esquemas de trabajo para jóvenes a partir de lo que denominan “*travaillez d'abord*”, es decir: trabajar en lo que se les proporciona sin que el alumno pueda decir no a cualquier tipo de oferta. Esto determina la capacidad de práctica de la enseñanza y, a su vez, cubre necesidades específicas en la población laboral.

Sea como sea, la realidad es que el problema sigue abierto: ¿qué tenemos que enseñarles? ¿cómo se les enseña? La formación ¿es una demanda del mecanismo empresarial? ¿es una necesidad humana para su propio desarrollo? ¿cómo se conjuga todo ello en esta sociedad en crisis que estamos viviendo? Bueno sería que nuestra escuela se planteara también estos temas y, si hablamos de nuestro campo del conocimiento, bueno sería que intentáramos hallar métodos de integración de la teoría preventiva con su práctica laboral y, probablemente con las bases esenciales de la famosa “cultura de prevención” entendida, por supuesto, como integración social de teoría y práctica.

## **Lo que *natura non da*, Salamanca *non presta***

Número 65 (2009)

En el año 1986 dos autores norteamericanos, Norman y Shallice, elaboraron, estudiaron y popularizaron (dentro de lo que cabe) un tema que resulta hoy clave en el mundo de las neurociencias: se trata del Sistema Atencional Supervisor (SAS). Cuando nos planteamos las funciones y, más propiamente, las competencias (que ahora están tan de moda en la descripción de las profesiones), de los prevenciónistas y cuando repasamos los currículos de la formación de los mismos (tanto en la Formación Profesional como en la Universitaria) hallamos a faltar una enseñanza clara y operativa sobre este tema.

El SAS supone el conjunto de mecanismos encargados de responder ante situaciones nuevas, aquellas que resultan tan complejas que requieren de una reflexión previa y la puesta en marcha de todos los elementos cognitivos, motores y emocionales capaces de establecer una conducta verdaderamente operativa ante la nueva situación planteada.

Tradicionalmente, y en la actualidad concretándose a través de técnicas de neuroimagen, el SAS se atribuye a la corteza frontal de nuestro cerebro, a esa parte del encéfalo que algún estudioso ha denominado el “cerebro ejecutivo”. El córtex prefrontal es la región del cerebro con un desarrollo filogenético y ontogenético más reciente; ello nos diferencia de nuestros compañeros de viaje (otros mamíferos) y nos determina como seres humanos con capacidad cognitiva para resolver problemas, para realizar actividades complejas, tomar decisiones, realizar juicios éticos o morales, etc. Es decir, la corteza prefrontal posibilita las funciones ejecutivas orientadas a la solución de problemas complejos.

Ahora bien... Está claro que, aunque la madre naturaleza nos haya dotado de esta parte del cerebro tan competente, es necesario potenciar sus cualidades y posibilidades. Para ello disponemos de la capacidad de aprendizaje, de la voluntad y del “trabajo”. Es interesante destacar que la estructuración del SAS implica, según algún autor (Fuster) la materialización de alguna de las funciones típicamente esperadas de un prevenciónista: función retrospectiva de memoria, prospectiva de planificación de la conducta y control y supresión de las influencias externa e internas capaces de interferir en el patrón de conducta. Dicho en román paladino, la capacidad para solucionar problemas de manera operativa es directamente proporcional a la habilidad de recuerdo (enseñanza de los “conocimientos”, recordados y entendidos), a la capacidad de planificación (orden, razón) y al olvido de aquellos prejuicios (propios o sociales) que desvirtúan la realidad. Nada más y nada menos.

Nos preguntamos hasta qué punto nuestros esquemas docentes, la planificación (si la hay) de nuestra enseñanza incide en estos mecanismos. ¿No seguiremos basando nuestra conducta, en conductas repetitivas que no se relacionan directa-

mente con la realidad inmediata? ¿No seguiremos actuando a través de modelos más o menos universales de aplicación automática al margen de la realidad concreta? ¿Será capaz nuestra enseñanza de potenciar la flexibilidad necesaria para enfrentarnos a problemas nuevos y solucionarlos de forma capaz? Estas son las grandes preguntas.

Cuando nos abocamos, por suerte, a un nuevo planteamiento de la formación (llámese Bolonia o llámese simplemente “razón” pedagógica), debemos entender que nuestro cerebro viene dotado de posibilidades pero que es necesario educarlas convenientemente. Ciertamente que es necesaria una base llamémosla “biológica” (ya se sabe que lo que *natura non da, Salamanca non presta*), pero si Salamanca sabe lo que se lleva entre manos, la posibilidad de potenciar el “sistema ejecutivo central” aumenta. Recordemos, para finalizar, que una patología más corriente de lo creído es el denominado “síndrome disejecutivo”, siendo ello la dificultad para centrarnos en una tarea, finalizarla sin control externo, de manera creativa, razonada, flexible y eficaz. Esperemos que nuestros Profesionales de la Prevención no sean “disejecutivos” y que los encargados de formales ejecuten bien.

## La batalla activa de la prevención

Número 66 (2009)

Richard Dawkins es un etólogo, de profundas raíces darwinianas, nacido en 1941 y conocido mundialmente por ser el autor de una obra que divulgó el interés genético por la supervivencia del ser vivo, nos referimos al *Gen egoísta*. Dawkins es un científico/filósofo que ocupa un puesto de trabajo interesante y difícil de comprender en nuestro país: la «cátedra Charles Simonyi de Difusión de la Ciencia» en la Universidad de Oxford. Es interesante convertir la “difusión de la ciencia” en una materia científica, como si fuera una rama más de la ciencia, una realidad social necesaria y una forma de entender e interpretar el mundo. Pero no es por este “detalle” por el que traemos al personaje a este comentario. Lo traemos por ser el autor de otro libro, ya otro clásico, que aborda la ciencia como una capacidad de asombro, de investigación “poética” sobre nuestra realidad, de respuesta artística a nuestra ignorancia, de investigación ilusionada sobre los mecanismos de nuestra realidad “animal”. El libro en cuestión es *Destejiendo el Arco Iris*, un texto científico/poético que pretende desmitificar positivamente el cúmulo de trampas, mentiras, obsesiones, etc. que la sociedad tiene y ha tenido históricamente relacionadas con la realidad del hombre, con sus orígenes y finales, con la vida y la muerte, el conocimiento, la evolución, la sociedad, la psicología, la salud y la enseñanza.

Cuando leemos el “Destejiendo” no podemos dejar de pensar constantemente en la trasposición que sus comentarios y apreciaciones tienen sobre el mundo de la

Prevención de Riesgos Laborales (PRL), especialmente aquellos que hacen referencia a la formación, a la enseñanza de los niños, al desarrollo ontogenético del individuo. Percibimos constantemente como lo sucedido al desarrollo humano interviene en la concepción del peligro, en la valoración de cada uno de nosotros como persona y en la capacidad para protegernos y evolucionar. Percibimos también los miedos hacia la oscuridad social que pueden llevarnos a creencias absurdas, a respuestas incongruentes o contradictorias. Notamos como se nos habla de las capacidades infantiles y como ellas nos explican un sinfín de realidades que en la edad adulta nos niegan la realización lógica de una conducta segura. Descubrimos como algo que en nuestra infancia persigue la supervivencia, en la edad adulta nos lleva al error. Y descubrimos que hubiéramos tenido que sustituir unas ideas por otras, unas que fueron útiles en su momento por otras que son útiles ahora. Pero ello implica una alta capacidad de análisis, de razonamiento, de estudio, de consejo y de hábil dirección por parte de quienes nos enseñan y nos capacitan para vivir libre y responsablemente.

Es interesante destacar, en este sentido, un párrafo del “Destejiendo”:

*“La predisposición a dejarse engañar puede calificarse de infantil, porque es común (y defendible) en los niños. Sospecho que su persistencia en los adultos surge del deseo de las seguridades y comodidades perdidas de la niñez. (...) Crecer y convertirse en adulto, debería incluir el cultivo de un saludable escepticismo. No crecer como es debido significa retener la calidad de [credulidad] de la infancia (donde es una virtud) en la edad adulta (donde se convierte en un vicio). En la infancia nuestra credulidad nos es muy útil. Pero [en el adulto] nos convierte en un blanco fácil para astrólogos, médiums, gurús, evangelistas y charlatanes”.* Es importante ver como lo que fue una virtud puede transformarse en un vicio si la evolución de una edad a otra no ha sido guiada convenientemente, si no se ha proporcionado al niño la capacidad crítica y analítica necesaria para que evolucione adecuándose a la realidad en cada momento y siendo capaz de sacar las propias consecuencias a partir de una visión amplia, real y generosa. Esos miedos infantiles a los que podemos llevar fácilmente a los niños en algunos de los materiales formativos que distribuimos en escuelas, hogares y espacios de ocio, pueden fijarse en la edad adulta convirtiéndose en monolitos contra los que no puede lucharse, contra los que el mejor camino es huir sin presentar batalla, la batalla activa de la prevención, de la capacidad humana para modificar las condiciones materiales y psicosociales del trabajo y de la vida en general. Por ello puede darnos cierto miedo cuando, como decimos, contemplamos determinados materiales de formación para niños y adolescentes... Alguno de ellos, ¿no creará en la mente de los receptores fantasmas, miedos, temores incapaces de ser removidos con nuestra intervención? ¿No estarán determinando en ocasiones temores que se fijarán en nuestro desarrollo impidiendo la acción preventiva? ¿No nos despojarán de la capacidad de intervención asumiendo que la situación es inamovible o que no depende de nosotros su modificación? En ocasiones, consideramos que “asustar” a los jóvenes es el mecanismo más contundente para que adquieran ciertos hábitos. Correcto. No

obstante, insistimos en lo dicho por Dawkins: lo bueno hoy puede ser malo mañana, sobre todo si no damos a los jóvenes la capacidad para modificar racionalmente sus propias versiones del mundo a partir del análisis de la realidad. Esto representa una formación crítica y flexible, analista y a su vez capaz de imbricarse en la totalidad de la existencia, en la universalidad de nuestras conductas. En fin: formar no es determinar conductas, es precisamente lo contrario: favorecer adaptaciones permanentes a toda nueva situación es lo que en otros campos se denomina la “plasticidad”.

## La enseñanza informal

Número 67 (2010)

El Real Decreto 1224/2009 del Ministerio de la Presidencia hace referencia al “reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral”. No hemos reflexionado nunca sobre ello en el marco de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y sería bueno que lo hiciéramos en tanto la PRL ocupa una formación importante en la FP (Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales).

Como muy bien indica el Real Decreto en el artículo 4, aparecen en este tema algunas palabras claves que deberíamos definir:

- a) Competencia Profesional: el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.
- b) Las competencias profesionales se incluyen en las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales.
- c) Cualificación Profesional: el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral.
- d) Las cualificaciones profesionales se recogen en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se acreditan en títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad.
- e) Vías formales de formación: Procesos formativos cuyo contenido está explícitamente diseñado en un programa que conduce a una acreditación oficial.
- f) Vías no formales de formación: Procesos formativos no conducentes a acreditaciones oficiales.

Tal vez lo que más puede interesarnos son dos apartados: la cualificación profesional y las vías no formales de formación. Cabe decir que, ciertamente, el conjunto de competencias puede ser adquirido tanto por la vía formal como “informal” de la enseñanza o, que es lo mejor, modulando hábilmente las dos posibilidades



hacia un objetivo muy concreto y bien definido que sería la realización práctica y eficaz del trabajo que cualifica. Estamos convencidos de que la realidad laboral debe ser uno de los caminos absolutamente necesarios para el logro de la cualificación; en todas las profesiones, no únicamente en las que hemos denominado (no sabemos muy bien la razón) las del ámbito de “Formación Profesional”. Las formaciones universitarias son tan profesionales como las otras, ni mejores ni peores aunque difieran, precisamente, en las competencias exigidas.

Haciendo referencia a las cualificaciones profesionales, nos parece interesante el documento de la CEDEFOP de febrero de 2010. Según la nota informativa, las “futuras oportunidades laborales” en Europa aumentan en las profesiones no manuales de alta cualificación en los próximos inmediatos años (unos 10 millones de empleos), se mantienen como en la actualidad, más o menos, las profesiones cualificadas no manuales y descienden en unos 5 millones de empleos las profesiones manuales cualificadas (trabajadores agrícolas, artesanos, operarios de maquinaria, etc.). En este sentido, la nota indica que la demanda perderá algo así como un millón de empleos de administrativo y crecerá de manera muy importante en los campos de ventas, de seguridad, servicios asistenciales y restauración, empleos inmersos dentro de lo que hemos denominado “profesiones no manuales de alta cualificación”. Reconociendo que la denominación de “seguridad” no hace referencia únicamente al campo de la PRL, es de suponer que también la integre y, en consecuencia, sea entendida esta cualificación como importante en el futuro profesional europeo, en expansión y adquiriendo una categoría profesional sensiblemente superior a la actual. La “alta cualificación” se espera que ascienda en unos 15 millones de empleos en la década 2010-20. Se trata, de todas todas, de que la PRL y los Técnicos superiores se integren plenamente en esta demanda. Para ello, lógicamente, es necesario que la formación del prevencionista (y aquí hablamos del que proviene de la FP pero también es extensible a los profesionales universitarios), sea lo más operativa posible, lo más ambiciosa profesionalmente que podamos demandar.

En este punto aparece el segundo tema de reflexión que nos planteábamos: la enseñanza informal. El documento al que venimos haciendo referencia acaba con estas palabras: *también hace falta más información sobre los conocimientos que realmente tienen los trabajadores y lo que son capaces de hacer en determinados empleos. Para favorecer una mayor adaptación de las competencias a los puestos de trabajo, sería conveniente recurrir en mayor medida a la validación del aprendizaje informal y no formal.*

Estamos absolutamente convencidos de ello. La práctica es un mecanismo formador de primer orden. A pesar de ello, y dadas las pequeñas experiencias que se conocen, será necesario que el aprendizaje informal pase por unos mecanismos de evaluación (previstos en el Real Decreto) realmente exigentes, unos mecanismos que nos garanticen que las competencias adquiridas en la experiencia son “correctas” y ello entendiendo que, especialmente en el campo de la PRL, la correc-

ción no ha sido hasta hace poco una práctica muy habitual. Suponer que “toda” experiencia es buena sería un error. Las experiencias que pueden constatarse como formativas y que, como tal, pueden incorporarse a una profesión regulada deben haber estado previstas y diseñadas dentro de una estructura pedagógica o, por lo menos, que puedan equipararse a ella. Sería grave que ahora que reglamentamos la formación por la experiencia y que ésta es considerada fundamental para la adquisición de la cualificación profesional, admitiéramos gratuitamente cualquier tipo de situación pretendidamente formativa. Que no exista ninguna precipitación en la aplicación del Real Decreto, que se establezcan canales evaluadores correctos, que la evaluación de la experiencia adquirida parta de una realidad bien definida y se engrane dentro de una cualificación integrada en las necesidades laborales, son condiciones exigibles para que la enseñanza no formal y el logro de altas cualificaciones sea una realidad.

## **¿Sería este el momento para reflexionar sobre la calidad de la enseñanza?**

Número 70 (2010)

Este año se celebra el centenario de la Residencia de Estudiantes (Madrid, 1 de octubre 1910). Es interesante la celebración de dicho centenario porque puede sernos útil “pedagógicamente” para descubrir una manera de entender la vida que, probablemente, incidiera mucho en la salud (por lo menos “mental” u hoy llamada “psicosocial”) de las personas, empezando por los estudiantes y acabando por todo tipo de trabajador. Debemos recordar que la Residencia de Estudiantes fue creada por la Junta para la Ampliación de Estudios e Investigaciones Científicas, organismo público presidido por Santiago Ramón y Cajal y que fue inspirada por Francisco Giner de los Ríos (Institución Libre de Enseñanza). La Residencia fue dirigida por otro sabio pedagogo: Alberto Jiménez Fraud. Toda esta corriente pedagógica tenía por objetivo la modernización de la sociedad española a través de la educación.

Recordemos también la creación de los Institutos Escuela en los que se formaron los adolescentes que pasarían más tarde a las instituciones universitarias. La esencia de la Institución Libre de Enseñanza fue proporcionar al país una base intelectual que actuara de motor para una nueva vida, para una nueva concepción de la vida, la sociedad, la investigación, el progreso, el trabajo... aspectos estos que se encuadraban plenamente en una idea de “calidad de vida” tanto individual como social que, desde la más pura democracia, posibilitaba la valoración del ser humano como un ente libre y feliz.

Desearíamos citar un párrafo definitorio de Giner de los Ríos en el que hallamos los aspectos que hoy podrían enmarcarse en la más estricta “psicosociología”

del trabajo y de la vida (por utilizar un término muy querido hoy por los preventivistas).

*Lo que más necesitan, aun los mejores de nuestros buenos estudiantes, es mayor intensidad de vida, mayor actividad para todo, en espíritu y cuerpo: trabajar más, sentir más, pensar más, querer más, jugar más, dormir más, comer más, lavarse más, divertirse más.*

Cada una de estas expresiones supone el núcleo de una concepción progresista y vital de nuestro paso por el mundo y por una sociedad. Notemos que “no falta nada”: el trabajo, la salud, el ocio, la reflexión. La suma supone un cierto “hombre nuevo” que erradica la persona conformista, “quemada” (otra palabra clave en la actualidad), pasiva, aburrida y triste. Resultó interesante ver como la idea se extendía a todo nivel formativo y como, en las situaciones históricas que todos conocemos, fue arrasada en aras de un gregarismo que, en parte y por nuevas razones socioeconómicas, sobrevive en algunos aspectos de la docencia.

Falta algo más de un año para que se celebre el tercer centenario del nacimiento de Rousseau, pero las publicaciones empiezan a preparar los motores (monográfico del *Nouvel Observateur* de septiembre 2010) para tal evento. Las coincidencias de los dos pensamientos (la realidad es que Rousseau y Giner de los Ríos suponen los mascarones de proa de un pensamiento mucho más amplio en la sociedad) coinciden a pesar de los tres siglos de separación. Y coinciden porque el ser humano ha creído en sus palabras desde siempre. Bien es cierto que el vaivén histórico hace que las ideas se repitan, para bien o para mal, a lo largo de los tiempos. La constante liberal en el campo de la formación es una idea recurrente de los momentos más brillantes de nuestras historias. ¿Es hoy uno de estos momentos? ¿Puede ser hoy, frente a la crisis, la falta de trabajo, el adocenamiento intelectual, etc. el momento de volver a plantearse otro tipo de enseñanza? ¿Podemos plantearnos un nuevo estudiante, un nuevo profesor y una nueva metodología? ¿Podemos plantearnos una enseñanza práctica, crítica, progresista, desacomplejada, libre, abierta...?

Simplemente queríamos remarcar el hecho de un centenario y, aprovechando la circunstancia, posibilitar la reflexión sobre si lo “hacemos bien o hacemos mal” eso de enseñar.

## **La resignación, una opción equivocada en prevención**

Número 71 (2010)

De vez en cuando es necesario detenerse a pensar sobre sí mismo y sobre el mundo. Es necesario hacer una pequeña reflexión filosófica (sin el menor ánimo de pedantería) para ver dónde estamos y cómo nos estamos “montando” la vida. Esta

introducción hace referencia (por lo menos por mi parte) a una cierta percepción de resignación frente a los sucesos, los que nos atañen (la prevención de riesgos laborales). Resignación que llevo apreciando en la asignatura de “Formación y comunicación” del master oficial en PRL. Los alumnos desconfían del papel de la formación, los alumnos suponen que “eso sirve para poco”, que estamos acostumbrados a un tipo de formación memorística y que de nada sirve intentar motivar a los trabajadores (entiéndase aquí a toda persona que trabaja, ocupe el escalón que ocupe), de nada intentar modificar sus actitudes o conseguir, paulatinamente, eso que hemos dado en llamar “cultura de prevención” y que ya no sabemos muy bien a qué se refiere. Cuando se propone a los futuros técnicos de prevención una formación atrevida, libre, participativa... incluso transgresora si por ello entendemos el deseo de romper con la monotonía, lo insulso, lo repetitivo, las técnicas y métodos pasados de moda, etc., los alumnos nos miran desconfiados, como si les estuviéramos hablando de algo de otro mundo, algo raro y que nada tiene que ver con formar.

Hace unos días estábamos contando, como ejemplo, el caso de un filósofo/político francés del siglo XVI, Étienne de La Boétie. Este personaje escribió, ¡a sus 18 años! un texto denominado *Discurso de la servidumbre voluntaria*. Este texto tuvo una gran repercusión en la Francia renacentista y explicaba, en esencia, que el ser humano tiende a la comodidad de la servidumbre, de hacer lo que le mandan, sin pensar demasiado, sin reflexionar. Es mucho más fácil obedecer que generar unas ideas propias capaces de modificar el entorno. La Boétie hablaba de no someterse jamás a un solo señor, a un solo pensamiento. Lo aplicaba a la política hablando de los gobernantes tiranos y de la incapacidad del pueblo para romper las ataduras de la comodidad. Rebatía enérgicamente el texto de Homero (el Ulises) cuando éste manifestaba que era mejor para vivir “tener un solo maestro”, una sola idea, un solo punto de mira. Por supuesto que esto es mucho más cómodo que inclinarse por aceptar los mecanismos tradicionales, en este caso la formación tradicional es mucho más fácil e, incluso, alguno podrá pensar que más operativo. La aventura es siempre peligrosa, si bien de ella aparecen las grandes ideas o, por lo menos, las que pueden hacernos algo más responsables.

Pienso que modificar conductas, llegar a las conductas seguras que todos perseguimos es un camino difícil y que requiere una buena dosis de libertad y atrevimiento, con la posibilidad, por supuesto, del error, pero con la responsabilidad de no tener un solo maestro, de indagar, investigar, buscar las más atrevidas acciones (no las irresponsables) que puedan sacarnos de esa cierta sensación, como decíamos, de resignación.



# LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS IMPLICADAS EN LA FORMACIÓN

*En este apartado recogemos nueve editoriales que hemos asociado al tema de la “participación” de todas aquellas personas implicadas en el proceso de enseñanza.*

*La seguridad y salud laboral no es únicamente labor de los profesionales de la enseñanza, debe implicarse la sociedad al completo. De ahí la importancia que damos al Modelo Europeo de Gestión de Calidad en los centros docentes, por ejemplo, dado que ello implica no únicamente una manifestación puntual del profesorado sino la actuación de todo un centro escolar. La calidad debe abordar todos los campos de actuación en el mundo docente y es evidente que ellos deben implicar la mejora de las condiciones de trabajo (tanto condiciones de trabajo para los profesionales de la enseñanza como condiciones de “estudio” para los alumnos).*

*Esta “materia” debe ser, por lo tanto, impartida en toda su plenitud y en todas sus posibilidades formativas. No puede tratarse de una “maría” (denominación burlesca de las materias impartidas en los centros escolares pero sin la suficiente importancia como para ser “tomadas en serio”). Nada ha hecho más daño a la seguridad y salud laboral que ser “enseñada” y ser “vivida” en las escuelas como algo intrascendente y sin importancia. Pero la citada “importancia” es obra de todos y, especialmente, debe ser capaz de ser percibida por los alumnos.*

*Cuando nos dirigimos a la totalidad de las personas que intervienen en el proceso de enseñanza en un centro docente, estamos hablando de facilitar una enseñanza participativa, activa, grupal, no deseamos una enseñanza “calienta sillas” donde los estudiantes aprenden memorísticamente “lecciones” tipo cursillo de profesor que habla y alumno que escucha intentando recordar la mayoría de datos posibles para un futuro examen. Estamos hablando de la integración total del proceso educativo en todo el centro docente y manifestado por todas las personas que intervienen. Para ello es importante que todos tengamos conciencia clara de que nuestras manifestaciones, provengan del estamento que provengan, llegarán a los receptores en un momento clave de su desarrollo personal y, además, a través de mecanismos cognitivos más o menos conscientes ligados a la percepción cotidiana de la actuación de las personas que conforman el centro.*

*El INSHT promueve desde hace diez años (en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Barcelona), un Foro de Innovaciones Pedagógicas en el que se pretende*

*que “todos” los implicados en el proceso formativo en materia de seguridad y salud laboral aporten sus experiencias concretas. Cabe decir, como así indicamos en el editorial pertinente, que ha sido siempre muy bien acogido y que es un espacio interesante para constatar la capacidad creativa, que es mucha, de nuestros profesores.*

## **Dificultades expresivas**

Número 5 (1997)

Comentaba hace poco un profesor de formación Profesional, las dificultades expresivas del colectivo de alumnos. Aparentemente, esto tiene poco que ver con la mejora de las condiciones de trabajo, pero no es así.

Las dificultades de expresión suelen estar relacionadas con la existencia de un esquema intelectual lógico (al margen de circunstancias personales tales como las timideces o inseguridades). El esquema lógico es el que rige tanto la percepción organizada de la realidad como la transmisión de la misma a través de signos. Va a ser difícil que consigamos de un alumno la famosa participación, por citar algo tan transcendental en la mejora de las condiciones de trabajo (y tan enfatizado por la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales), si tal alumno no puede estructurar un mensaje coherente que transmita la valoración que hace de la realidad.

Las deficiencias expresivas, que nada tienen que ver con el hablar mucho o poco, hacen imposible participar en un grupo de trabajo al que, cada día más, se le está demandando creatividad, soluciones personales y visiones que conecten con la realidad del interesado. Visiones que abarcan el conjunto de manifestaciones humanas y que, lógicamente, incluyen también la obligada participación del trabajador en la mejora de su propio ambiente de trabajo.

Suponemos que la enseñanza debe potenciar la ordenada percepción del entorno y de la propia persona y debe ser capaz de ayudar a determinar los cauces significativos (con sentido) que el habla tiene para colaborar, en el conjunto de la sociedad, a la solución de los problemas. Si estos problemas no son bien transmitidos, poco podremos discutirlos y solucionarlos. Los ejercicios de expresión deben dar al alumno las técnicas necesarias para intervenir coherentemente en el mundo que le ha tocado vivir.

## **Modelo Europeo de calidad en los centros docentes**

Número 12 (1998)

En el BOE de 2 de junio de 1998, aparece publicada la Resolución de 27 de mayo de 1998, de la Dirección General de Centros Educativos, por la que se dictan instrucciones para la implantación, con carácter experimental, del Modelo Europeo de Gestión de Calidad en los centros docentes. Esta Resolución aporta un nuevo aliciente al carácter integrador de las diversas actividades docentes y del personal dedicado a la enseñanza no universitaria. Integración que es absolutamente necesaria en el mundo escolar para combatir el fracaso escolar que ronda peligrosamente nuestras aulas.



En los centros de enseñanza no hay profesores y profesoras por un lado y administración por otro; en el mundo escolar, tal como apunta la Resolución: “Los procesos de enseñanza y de aprendizaje, que son específicos de las instituciones educativas, no se dan de forma aislada sino que tienen lugar en un contexto organizacional; de ahí la necesidad de integrarlos dentro de una visión global de la gestión que incluye las personas, los recursos, los procesos en general, los resultados y sus relaciones mutuas”.

Parece claro que la integración de personas, recursos y objetivos es el único camino hacia una enseñanza “real” inmersa plenamente en el contexto social.

Por ello, es natural que también las condiciones de trabajo del profesorado, de los alumnos y alumnas y de todo el personal que interviene en el mundo educativo quede integrado en el todo organizado que supone un centro escolar. Esto supondría la inmersión de la que tanto hablamos, de forma natural y no vista desde un plano teórico e irreal. La salud, en general, no es una asignatura (puede serlo, por supuesto, en casos específicos), es una manifestación cultural de los grupos, en este caso: es una manifestación natural integrada en lo que llamamos centro docente.

## **Enseñar el valor de la vida**

Número 17 (1999)

La seguridad y la salud laboral no es la “Formación del Espíritu Nacional” (alias ex FEN), ni los profesores y las profesoras de Formación y Orientación Laboral son enseñantes de “marías” caprichosas e inútiles. Enseñar seguridad y salud laboral es, como venimos diciendo hace años, enseñar un valor, el valor vida. Es impregnar la vida de vida. Pero los profesores de seguridad y salud laboral deben tener claro que su misión es doble. (Sin ánimo de “cargarles” la asignatura). Por una parte, son transmisores de las técnicas, métodos, procedimientos, actitudes, etc. que evitarán perder la salud al trabajar; por otra, son los encargados de decir que esto sólo se consigue trabajando “bien”.

Y aquí está la contradicción. Si yo, como profesor de seguridad y salud laboral, debo intentar que la gente trabaje bien, con “profesionalidad”, ¿qué dirán los otros profesores? ¿Qué dirán los que enseñan electricidad, automoción, administración de empresas, etc.? ¿Acaso dirán que se trabaje “mal”? ¿Acaso no dirán nada? ¿Acaso sólo enseñan “técnicas” y no cómo aplicarlas a la vida? Es evidente que el primer profesor que debe enseñar a trabajar bien, con seguridad, es el profesor de la “profesión” (valga el juego de palabras), y si eso es así (que debe serlo) ¿qué cuenta el profesor de seguridad y salud laboral? Pues el profesor de tal “materia” debe ser el motor de dicha transformación. Es casi como pedirles que, en pro de la eficacia, “destruyan” su propia asignatura, por lo menos la destruyan

como materia ex FEN (como “disciplina”, en la concepción más monástica de la palabra disciplina, es decir: como castigo), y la conviertan en “control de calidad” de los otros conocimientos. Destruir una disciplina para integrar unos conocimientos en la esencia del trabajo de cada alumno. Y establecer los mecanismos de control (que son los propios alumnos conscientes del problema), capaces de verificar que, para trabajar con seguridad, es necesario trabajar “bien”.

## La parte buena de la sociedad

Número 19 (1999)

La hija, de nueve años, de este humilde editorialista escucha con fervor una cancioncilla en la que se dice: *No, no, no me enseñe la lección, que no quiero aprenderlo todo*. Por alguna remota casualidad, los autores de dicha canción infantil están sumándose a una de las tradicionales corrientes pedagógicas negadoras de la escuela (se supone que las “lecciones” se imparten en las escuelas), que han sido frecuentes a lo largo de la historia. Recordemos, contemporáneamente la expresión de Bourdieu y Passeron que asegura que *Toda acción pedagógica es objetivamente una violencia simbólica en tanto que imposición, por parte de un poder arbitrario, de una arbitraria cultura*. El tema sería largo y complejo de tratar dado que, ciertamente, la “escuela” ha sido en muchas ocasiones el espacio organizado en el que las ideas más opuestas a los valores del ser humano han tenido cuna y reproducción; no obstante, considero que la actualidad pasa por una notable identificación de escuela y enseñanza de los conocimientos, procedimientos y actitudes capaces de llevar al ser humano a la libertad, la solidaridad, la paz y la salud individual y colectiva.

Tiene, no obstante, razón la citada frase infantil (puesta en boca de un coro de niños y niñas que, de manera furibunda, ejecuta la pieza), en el sentido de no querer ser enseñados *de todo*. Sólo desean ser enseñados de la parte positiva del arte de vivir. Esto está muy bien y esto es, precisamente, la escuela (la “lección”). La escuela no es un reflejo de la sociedad, es un reflejo de la parte *buena* de la sociedad. En la calle se roba y se mata (desgraciadamente) y no por ello la escuela enseña las mejores técnicas para ello, sino todo lo contrario (precisamente para que no se den los actos *malos* fuera del espacio pedagógico organizado).

Rousseau matizaba entre la bondad natural del *alma* y la posible maldad de la voluntad personal (lo material) inclinada ésta a contradecir, motivada por intereses particulares, los valores positivos. La escuela es la impulsora, la animadora y la garante de lo *bueno* y, como tal, el lugar en el que los valores (el valor *salud* entre ellos) deben desarrollarse. La escuela debe impedir que lo *malo* de la sociedad (los accidentes, las enfermedades profesionales y cualquier atentado contra la salud) se reproduzca, tanto en su propio entorno material como en el futuro de la nueva

sociedad que en sus aulas se *educa*. De ahí la importancia de todos los que, de una manera u otra, intervienen para que la “lección” se dé en su totalidad, para que a los niños y niñas se les enseñe “todo”, aceptando, por supuesto, que este todo es la libertad, la solidaridad, la paz y la salud.

## Verbo saleroso

Número 33 (2002)

Lamentamos constatar, en foros, cursos, encuentros, etc. que siguen existiendo muchos profesionales “anclados” en el cursillo tradicional (profesor/a “habla” y un conjunto de alumnos/as “escuchan”), como única técnica docente de transmitir conocimientos y, lo que es peor, convencidos de que su “verbo saleroso” modificará las actitudes de los receptores.

Estos profesionales de la prevención, alejados del deseo innovador de buscar técnicas y métodos didácticos verdaderamente operativos, se han quedado en la creencia de que lo que ellos “saben” debe ser motivo de creencia universal y debe generar conductas seguras, debe determinar la famosa “cultura de prevención” o debe ser la voz del “más allá” preventivo.

Estos profesionales pueden hallar innovaciones en otros campos, pero están condenados (condenados) a la más pura inoperancia formativa si no incorporan a sus competencias el estudio, análisis y realización de una pedagogía más activa, dinámica y eficaz.

De todos es sabido que los tradicionales “cursillos” (cursillos “calienta sillas”) son claramente ineficaces, que ninguna conducta permanente se modifica a partir de ellos y que suelen ser, única y desgraciadamente, formas más o menos claras de cubrir el expediente legal. No decimos que sea innecesario aportar “conocimientos” (eso sería una verdadera locura), estamos diciendo que es una locura aportar “únicamente” conocimientos, conocimientos repetitivos, cansinos, inactivos. Estos conocimientos deben ir “pegados” con formas de hacer, con cambios actitudinales, con verdaderas motivaciones intrínsecas de los receptores del mensaje.

Y estos “pegamentos” son técnicas nuevas (nuevas o tan viejas como los métodos socráticos), nuevas por lo que suponen de investigación, de reto, de apuesta (que puede ser fallida pero que, en todo caso, demuestra un claro deseo de avanzar). Estas técnicas suponen tanto la investigación como la creatividad (la que demostraron los ponentes del “foro de las innovaciones pedagógicas” del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de octubre pasado). Suponen adentrarse en la innovación con el deseo limpio de ser eficaz y con el riesgo noble de equivocarse.

Pero, lamentablemente (como decíamos antes), hay todavía mucho profesional de la prevención anclado en la facilidad del “cursillo” unidireccional, del cursillo

ramplón del que, en caso de no conseguir nada, siempre puede decirse que ha sido culpa de los alumnos/as que, pobrecitos, no han sido capaces de entendernos.

## ***Mobbing*: una verdadera repetición patológica del acoso social**

Número 44 (2005)

Naturalmente, y como todos sabemos, las interacciones entre escuela y “sociedad” son absolutas, en principio porque la escuela no es más que una parte de la sociedad, una de las más importantes por cierto.

Tradicionalmente, decimos que la escuela “forma” a los futuros ciudadanos y que, a partir de dicha formación, la sociedad evoluciona (se supone que positivamente). La escuela ha sido desde siempre el argumento más traído y llevado para manifestar los deseos de prosperidad, libertad, democracia, respeto, igualdad, etc. Todos los movimientos más o menos “sociales” se han apoyado en la escuela como formadora de una sociedad más justa, culta y equilibrada.

Pero... no nos estamos dando cuenta que la integración sustancial de la que estamos hablando tiene los dos sentidos a los que hacíamos referencia y que empieza a ser una ingenuidad suponer que la escuela “generará” una sociedad nueva, especialmente si no se le da la más mínima oportunidad.

La escuela, lo estamos viendo (desgraciadamente) en los últimos días (prensa, radio, televisión, comentarios personales, etc.), está sufriendo una de las lacras más importantes “importadas” de la sociedad: el *mobbing*; el acoso de unos estudiantes a otros (de unos niños o niñas a sus compañeros y compañeras o unos adolescentes “contra” otros, que cuando es entre iguales lo denominan *bullying*). No se trata ya del típico juego “entre niños” molestándose más o menos a partir de las características físicas, intelectuales, caracterológicas, etc. Se trata, en algunas ocasiones, de una verdadera repetición patológica del acoso “social”, del acoso laboral, de la materialización física y psicológica de unas formas de anondar al compañero, de dominarlo, de influir en sus decisiones y anular sus libres comportamientos.

Esto es una “importación”, terrible, de las malas prácticas “sociales” a la escuela. Y la escuela no debería sentirse impotente ante ellas (aunque tampoco debería caer en la ingenuidad de sentirse portadora de influencias modificadoras). La escuela es *el primer puesto de trabajo* de todos los hombres y mujeres que componemos una sociedad. Debe actuarse contundentemente. No podemos aceptar que los patológicos modelos sociales se introduzcan, precisamente, en la institución que debe anular dichos modelos. Debemos reconvertirlos sin ingenuidades pero con una clara decisión innovadora y atrevida.

## Nada que nos sea ajeno será aprendido

Número 51 (2006)

El nuevo año se nos avecina, por lo menos, curioso. Todo lo nuevo tiene siempre su ingrediente de curiosidad aunque, desgraciadamente, va perdiéndose con el paso de los días y la constatación de que poco cambian las cosas o de que “no hay nada nuevo bajo la capa del sol”. Desgraciadamente suele ocurrir también en formación. Las generaciones, la historia, se han devanado los sesos desde siempre en definir qué entendían por “enseñanza”, cuáles serían los mejores métodos para transmitir el saber, cómo debería impregnarse de contenidos morales el conocimiento. Hemos creado planes de enseñanza (que hemos modificado casi inmediatamente a su puesta en marcha), hemos creado y suprimido asignaturas, temas, contenidos, objetivos, etc. en busca de la formación de una “persona” capaz de responder adecuadamente a las diversas situaciones de la vida, capaz de protegerse y proteger a los demás (como establece la madre naturaleza), capaz de vivir armoniosamente con el entorno y generar una cultura democrática, solidaria, abierta y tolerante. Normalmente así ha sido, si bien las manifestaciones discrepantes hayan tenido a veces y a lo largo de la historia más peso de lo que cabría suponer. Esto nos ha llevado a cierto pesimismo “formativo”, a suponer que nada o poco podemos hacer para lograr nuestros objetivos.

Pero el nuevo año nos aporta alguna “ráfaga” de optimismo. Uno de los famosos “blogs” existentes en el ya numeroso mercado ha permitido a John Brockman solicitar de 160 intelectuales de toda rama del saber la respuesta a la pregunta ¿En qué eres optimista y por qué? Las respuestas (las que conocemos) nos parecen significativas y van desde las humorísticas hasta una constante digna de mención. La constante gira alrededor de la “comunicación”. Se es optimista en que los nuevos modelos y técnicas de comunicación contribuirán a crear un mundo más democrático y participativo. Por ejemplo, Brian Eno asegura que la transferencia de información a lo largo y ancho del mundo permitirá a las personas disponer de mayor poder en detrimento de poderes prisioneros de sus limitados horizontes políticos. Esto es muy curioso y muy interesante. ¿Serán los procesos de comunicación “directos” entre las personas los que sustituirán las tradicionales y dirigidas informaciones del tradicional y directivo poder? ¿Sería factible la utopía libertaria de los pueblos rigiéndose verdaderamente a través de sí mismos y sin intermediarios manipuladores? Tal vez la enseñanza ha perseguido toda la vida esta situación. Tal vez esta utopía grupal es casi la última posibilidad del humano de regirse por sí mismo y de “enseñarse” en grupo (valga la expresión) como verdaderos adultos. Nadie tiene que “ordenarme” lo que debo hacer, sólo mi grupo puede comunicarse conmigo para llegar a una determinada forma de actuar, sólo el grupo posee la verdad. Es lo mismo que decir que las enseñanzas reales (las que se memorizan a largo plazo a través del refuerzo de las sinapsis cerebrales, como hoy estamos sabiendo) se elaboran en grupo, a partir de los intereses y necesidades de los que realmente soy consciente.

La comunicación democratiza la enseñanza, convierte el saber en dominio público. ¿Será capaz la humanidad de entender hasta que punto debemos protegernos? ¿Seremos capaces de explicarnos lo que significa vivir y no arriesgarse en vano a perder la salud? ¿Serán nuestros representantes capaces de “organizar” la operatividad de estas cuestiones y de favorecer la participación de todos? Hoy podemos asegurar (como lo éramos ayer también pero con más datos) que nada que nos sea ajeno será aprendido. Nada que no nos incumba permanecerá en nuestro recuerdo y en nuestra posibilidad de cambio conductual. Si no nos interesan las cosas no van a formar parte de nosotros. Esto es la motivación, la capacidad de interesarnos (los unos a los otros) por los problemas que nos pertenecen y nos incumben a todos. Si las nuevas técnicas de la comunicación favorecen este encuentro, bienvenidos sean los nuevos años y las nuevas y optimistas esperanzas.

## **La satisfacción laboral va relacionada con la capacidad de innovación**

Número 52 (2006)

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.*

## **El empresario y el trabajador no perciben la incertidumbre del accidente**

Número 58 (2008)

En 1991, el psicólogo holandés Geert Hofstede realizó un estudio para IBM que se convirtió rápidamente en modelo de referencia de parámetros culturales. La psicología social debe mucho a este autor como investigador capaz de resumir en cuatro parámetros la esencia de un grupo social. Hofstede lo aplicó a los agrupaciones de manera que pudieran compararse, a través de diversas apreciaciones antropológicas, las similitudes y diferencias fundamentales entre dichos grupos. Analizó 50 países y 3 áreas culturales (países árabes, África Oriental y Occidental). Fueron entrevistadas 117.000 personas. A raíz de ello se confeccionó una “escala de valores” (escala de actitudes tipo Likert) atendiendo a aspectos culturales de los grupos (escala multicultural de Hofstede). La versión abreviada contempla una serie de parámetros de investigación social entre los que nos interesa destacar el primer bloque. En él se contemplan (y estamos hablando de una investigación a nivel mundial) aspectos como *Tener buenas condiciones físicas en el trabajo, tener buena relación con el superior directo, tener estabilidad laboral o trabajar con personas con espíritu de equipo.* Esto por lo que hace referencia al bloque que se introduce diciendo: *Piense, por favor, en un trabajo ideal – sin tener en cuenta su trabajo actual, si lo tiene. Al escoger un trabajo ideal, qué grado de importancia tendría para usted...*

A Hofstede le interesaba poder organizar las naciones y los grupos culturales en un “ranking” que evaluara cuatro parámetros clasificadores de las diversas culturas. Los cuatro parámetros de Hofstede han pasado a la historia de la investigación social tanto por su absoluta validez científica como por su creatividad y por ser capaces de analizar los grupos desde una óptica propiamente “histórico/evolucionista”, lo que da el carácter más potente y elegante a la definición cultural de las naciones y áreas estudiadas. Dichos parámetros son: “Distancia de poder o jerárquica” que evalúa las desigualdades que se establecen en las co-



munidades entre el ciudadano y el poder; “Individualismo frente a colectivismo” que determina los niveles de unidad de supervivencia (individuo *versus* grupo); “Masculinidad frente a feminidad” que mide las sociedades que tienen muy claras las competencias sexuales de sus elementos y, finalmente, la “Evaluación de la incertidumbre” que vendría a ser el estudio del nivel de ansiedad presente en una cultura a partir de los mecanismos que cada una de ellas tiene para controlar la incertidumbre de la cotidianidad.

Estos cuatro parámetros definirían los aspectos básicos de la cultura de una “nación” o área geográfica. Hofstede, como ya hemos indicado, parte de una realidad social de carácter histórico que permite identificar, globalmente, grandes áreas geográficas a través de signos de identificación propios, a partir de la evolución histórica (generadora de los usos, ritos y costumbres que confieren la base de una “cultura”). A partir de estos estudios, el autor pudo organizar las culturas estudiadas en un *ránking* de 53 posibles posiciones.

Como curiosidad diremos que España ocupó el puesto 31 en “distancia de poder” (esto es una posición medio/moderada, lo que supone una posición media en la percepción de las desigualdades sociales); obtuvo la posición en “individualismo frente a colectivismo” (lo que le da un carácter de ligeramente individualista); figuró en el puesto 37 en “masculinidad/feminidad” (esto supone una posición moderadamente femenina, esto es: valoración de la calidad de vida, lugar de trabajo agradable, relaciones armoniosas, ocio, consenso y negociación, etc.). Recordemos, para los más críticos y para los que pueden crearse demasiadas esperanzas, que la posición española es sólo *moderadamente femenina* (pero más vale eso que nada). Finalmente, y aquí entramos en un problema de apreciación y contradicción que desearíamos comentar, en “evitación de la incertidumbre” ocupamos la plaza 10, lo que nos otorga el título de grupo con una fuerte evitación de la incertidumbre.

Esta plaza nos define como una sociedad ansiosa, con un gran miedo hacia lo desconocido (la incertidumbre), capaz de generar mecanismos que eviten cualquier tipo de inseguridad (estabilidad laboral, familiar, financiera, etc.) Es una sociedad cargada de normas, leyes, rituales, etc. que, consciente o inconscientemente, deben protegernos de la posible “movilidad” a la que la vida moderna puede someternos. Es una sociedad con miedo a la novedad, que no asume riesgos, cuyos directivos dejan poca intervención al personal a sus órdenes, en la que se desconfía de novedades e inquietudes y donde las discrepancias suelen verse como una amenaza.

Y en un tipo de sociedad tan “protegida” ante las amenazas “de la vida”... ¿por qué no se da una extrema protección frente al riesgo de perder la salud? Parece que existe una notable contradicción. Parece que es precisamente en la percepción del riesgo laboral en lo que los españoles somos menos “incierto”. Nada malo va a ocurrirnos, todo lo tenemos controlado, no es necesario estar permanentemente alerta porque nuestra experiencia nos impide cualquier

riesgo, no es necesario trabajar día a día en prevención porque nuestras leyes (nuestra burocracia) ya trabaja por nosotros, no es necesario implicar a todos en la prevención porque nada puede ocurrir, porque no hay accidentes en nuestras pequeñas y medianas empresas (que son casi todas), porque no se perciben individualmente en las mismas, porque los empresarios y los trabajadores no perciben la materialización cercana del riesgo (desconociendo la elevada siniestralidad global). El empresario y el trabajador no perciben la incertidumbre del accidente. En un juego de palabras podríamos decir que somos “inseguros sociales y seguros en la seguridad”.

De alguna manera debemos finalizar el comentario: podría ser constatando la contradicción (a Hofstede tal vez le ha faltado estudiar el parámetro “contradicciones internas en las culturas”) y constatando también que una sociedad moderna y progresista debería, a nuestro entender, invertir los términos de la incertidumbre. Más apertura a lo novedoso, a la aventura, a la responsabilidad personal, a la creatividad y más control, por parte de todos, de aquello que puede sernos dañino y puede impedirnos, desgraciadamente, la realización competente de nuestra vida, tanto en grupo como individualmente.

## **IV Encuentros Nacionales de Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales: un foro abierto a la participación**

Número 74 (2011)

Durante los días 16 y 17 de junio de 2011, se celebraron en Baeza (Jaén) en la Sede Antonio Machado de la Universidad Internacional de Andalucía los *IV Encuentros Nacionales de Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales*. Dichos Encuentros fueron organizados por la Junta de Andalucía (específicamente el Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Jaén) y el INSHT.

Nos interesa tratar estos encuentros porque, al margen de la importancia que pueda tener toda reunión de expertos en Prevención de Riesgos Laborales (PRL), nos hallamos ante la cuarta edición de los mismos, lo que supone ocho años de interés en el tema. Nos interesa destacar que los Encuentros posibilitan la relación entre los formadores, especialmente formadores de Formación Profesional (FP), con los técnicos prevencionistas, evaluando tanto la formación de los alumnos de FP como la propia formación y perfeccionamiento del profesorado, a partir de las necesidades detectadas en el mundo del trabajo.

De todos es conocido que el famoso “nivel intermedio” en la profesión de prevencionista se realiza, en la actualidad, en los Centros de Enseñanza Secundaria en una compleja formación (2000 horas) que capacita para el desarrollo de las

funciones intermedias de prevención. Profesión que lleva por título: Técnico Superior de Prevención en Riesgos Profesionales.

De la misma manera, y desde hace un cierto tiempo, la formación de nivel superior (Técnico de nivel superior) se realiza en las Universidades, normalmente a través de un máster (curso de postgrado), a partir de un grado oficial previo.

Esto es bien sabido y supone la situación actual de la formación de los profesionales de la prevención en nuestro país.

Lo interesante de los Encuentros es que se plantean las dificultades de dicha formación y, especialmente, se plantea la formación de los propios enseñantes. Este fue el objetivo concretamente de la mesa 3, coordinada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). La mesa trataba el tema de la "Formación del formador" en el deseo de estudiar las competencias que el mundo laboral exigía de quienes iban a ser los formadores de trabajadores, empresarios, técnicos, sindicalistas, etc. de todo aquel personal del mundo laboral que tuviera, por norma, cualquier tipo de relación con la PRL que, por supuesto y en su nivel más general, es todo trabajador.

Tres fueron los temas que aparecieron (tanto en los ponentes de la mesa como entre el auditorio, dado que, anteriormente, se había abierto un foro a través de la Universidad de Málaga):

1. La formación en "valores" de los nuevos profesionales y, en consecuencia, la dedicación a las mismas competencias por parte de los enseñantes. Se trata de entender que una de las funciones básicas del prevencionista es comunicar, negociar, formar, entender, orientar, detectar situaciones peligrosas, etc. todo lo que supone un nuevo concepto, de base "humanista", para el técnico. Nosotros recordamos, con cierta añoranza, las famosas denominaciones de "factor técnico" y "factor humano" que, hace ya cuarenta años, veníamos estudiando y cómo creíamos que sólo un buen entendimiento entre las partes podría lograr el objetivo de la prevención integral. Lo cierto es que el denominado factor técnico prevaleció en la idea de la prevención de manera determinante en la consideración puramente mecanicista de la función. Ciertamente nadie dudó nunca del papel de la formación, pero la realidad es que jugó un papel muy anecdótico en el desenvolvimiento de la profesión. La nueva situación social y laboral posibilita un técnico generalista con competencias "humanistas" complementándose con los oportunos especialistas según las distintas necesidades.
2. ¿Quién forma al formador? El segundo gran tema fue, lógicamente, el que, habiendo aceptado la primera idea, quién impartía una formación, tanto en FP como en la Universidad, capaz de aportar dichas competencias a los futuros técnicos/formadores. Por ventura los profesores, ¿debían disponer ellos de las competencias propias exigidas a los alumnos? Pero... los profesores ni siquiera estaban obligados a disponer de la titulación de prevencionista, ni a veces la evaluación de unos mínimos conocimientos sobre el tema que impartían. Las

materias enseñadas, por muy bien elaboradas que estuvieran, carecían de la óptica prevencionista necesaria para el discurso que se había elaborado anteriormente. Faltaban los conocimientos y la “vocación” (término que apareció y que parecía ya arrumbado a la pura historia laboral). Faltaban los objetivos de “procedimiento” (la práctica en la empresa) y los “actitudinales” (el deseo de hacer esa tarea y la dedicación vocacional a ella). Hubo participantes que demandaba un “MIR” para los enseñantes antes de iniciar su labor docente. Y, por otra parte, da de sí un máster (uno o dos años) para capacitar en las competencias deseadas cuando, por una razón u otra, el cuerpo fundamental del currículo sigue estando orientado a la más pura “técnica”.

3. El tercer gran tema era: si logramos las competencias deseadas (técnicas y “humanas”, por diferenciarlas en estos términos tan desagradables) y disponemos de técnicos de PRL que provienen de derecho, filosofía, relaciones laborales, derecho, psicología, etc., ¿encontrarán trabajo en el ya limitado campo profesional en el que nos movemos? ¿No será más fácil para una empresa contratar a un Técnico Superior que provenga de una ingeniería que a uno de periodismo? (surgió concretamente esta cuestión). ¿No existen titulados con un amplio espectro “humanístico” en sus carreras que poco tienen que hacer en este mundo de la PRL? (aunque sigan llenando los másteres oficiales de las Universidades españolas en busca de un trabajo).

El tema es complejo y es muy bueno, a nuestro entender, que se discuta públicamente y que se convierta en un punto de encuentro de un foro abierto a la participación de todos. Estamos muy acostumbrados a participar en congresos, ponencias y encuentros absolutamente teóricos que nada aportan. Por lo menos el IV Encuentro de Baeza fue (y es) un punto de análisis vivo de la realidad formativa en PRL.



# CERTIFICADOS Y TÍTULOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSITARIA

*En los cinco editoriales que integramos en este apartado se manifiesta uno de los problemas formativos importantes de nuestro país. Problemas formativos que, en este caso, hacen referencia a los profesionales prevencionistas.*

*Tal como quedaba señalado en el anexo V del Real Decreto de Servicios de Prevención, la formación del profesional de nivel “intermedio” venía determinado por un currículo y una duración que, si bien fueron aceptados en un primer momento, era de esperar que se consideraran insuficientes a la larga. La formación del profesional intermedio a partir del citado anexo, que cuantificaba en 300 horas su formación, no exigía una preparación académica de base y exponía un currículo muy elemental, no podía dejar satisfecho a nadie que, sinceramente, pretendiera disponer de manera efectiva de dichos profesionales. Cierto es que la experiencia, que ha sido durante mucho tiempo en nuestro país la única escuela de prevención, hacía que dichos profesionales se impregnaran rápidamente del saber prevencionista, especialmente en este nivel que exige, lo cual no es poco, una “vivencia” activa entre los trabajadores y una gran capacidad de promoción interna de los temas relacionados con la salud laboral.*

*A pesar de ello, la carga académica era muy elemental. En el marco de la potenciación profesional de los prevencionistas, faltaba convertir dicha formación en un grado académico. Ello fue logrado cuando apareció el Decreto que creaba la titulación del Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales, estudios que pertenecen a los módulos superiores de Formación Profesional. Ello implicaba un aumento notable de las horas lectivas (de 300 a 2000), la modificación fundamental del currículo formativo ampliando sus contenidos y exigía la formación académica de bachillerato como exigible para el inicio de los estudios.*

*Ello fue un paso importante para la profesión de prevencionista. Además se empezó a hablar de las “competencias” de los mismos a través de las definiciones que de su profesión se daban en el la “ocupación de prevencionista” de los Certificados de Profesionalidad.*

*Es evidente que ante la aparición del Técnico Superior por la vía de la FP desapareció la formación del anexo V, pero tal vez sería necesaria alguna adaptación posterior al currículo y, tal vez, sería interesante centrarlo mucho más en la realidad concreta de*

*las empresas (tal vez siguiendo el modelo alemán de la “formación dual” que da la misma importancia a los aspectos teóricos que a los prácticos).*

*En todo caso los certificados y títulos de prevencionista a partir de la FP fueron un gran paso hacia la normalización de nuestros profesionales respecto a otros países de la Unión Europea con mayor tradición en la materia.*

## **Certificado de profesionalidad de prevencionista**

Número 7 (1997)

El día 11 de julio fue publicado (BOE nº 165) el Real Decreto 949/1997, de 20 de junio, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de prevencionista de riesgos laborales; dicho certificado se incluye en la familia profesional de Servicios a las Empresas.

Desde aquí, desde una publicación destinada a los enseñantes de seguridad y salud laboral, desearíamos felicitar (y felicitarnos) a los gestores de tan buena nueva. Nos hallamos ante el primer “título” que capacita a los nuevos profesionales para realizar una tarea prevencionista. Estamos a la espera, naturalmente, de los correspondientes ciclos de formación profesional y de la carrera universitaria que darán, finalmente, el carácter de verdadero profesional a la persona que desempeña en el mundo del trabajo tan difícil y necesaria misión.

La aparición de “títulos”, que garantizan la actuación responsable de los profesionales, nada tiene que ver con el afán de titulitos que, en ocasiones, un grupo social convierte en enfermedad. Se trata de reconocer públicamente que una profesión tiene entidad en ella misma y que es necesaria a la sociedad. Los prevencionistas han estado durante muchos años nutriéndose de enseñanzas desorganizadas (que no malas, por supuesto) y basadas en el buen hacer del autodidactismo. Pero la sociedad reconoce las necesidades estableciendo las “carreras” oportunas, así como la respuesta a una necesidad de actuación concreta. Por ello debemos felicitarnos, porque el logro es casi una declaración de principios.

Cabe decir, finalmente, que el círculo empieza a cerrarse. La obtención de este certificado capacita, según la Orden de 27 de junio de 1997 (BOE de 4 de julio, nº 159), para el desarrollo de las funciones de nivel intermedio prevista en el artículo 36 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Empezamos a poder hablar de una verdadera capacitación profesional planificada y con unos objetivos concretos.

## **Saber, saber hacer y saber estar**

Número 9 (1997)

El tema de las competencias profesionales parece ser que está siendo, en la actualidad, la “estrella” de los intereses pedagógicos de la Formación Profesional. Nos parece muy correcto, especialmente atendiendo a que el mundo laboral (y no laboral) ha variado considerablemente, impulsando unas nuevas necesidades de los profesionales mucho más realistas.



En el campo de la seguridad y salud laboral, el tema de las competencias profesionales representa la integración plena de una forma de trabajar (la que evita cualquier agresión a la salud) a la misma raíz conceptual de trabajo y profesión.

Nos dicen los expertos que “para ser un profesional, no sólo se necesita saber-competencia técnica- y saber hacer –competencia metodológica-. Además, se ha de saber estar –competencia participativa- y saber ser –competencia de personalidad-.” Y cuando nos definen las competencias participativa y personal, nos hablan de la predisposición al entendimiento personal, a la comunicación y cooperación con los demás, a asumir responsabilidades y a tomar decisiones.

Estos aspectos, unidos por supuesto a la competencia técnica y a la metodológica, suponen precisamente las bases de lo que, continuamente, denominados “cultura de prevención, que va mucho más lejos que manejar sin accidentarse una sierra circular y que implica el concepto de grupo (de “cultura” propiamente dicha), la capacidad de identificarse como trabajador o trabajadora responsable del trabajo realizado y de todo lo que él conlleva.

Es de esperar que este dinámica concepto de competencia profesional se traduzca en una nueva forma de vivir y trabajar y no quede, lamentablemente, en elucubraciones más o menos teóricas.

## **Primera promoción de Técnico Superior de Riesgos Profesionales en Cataluña**

Número 45 (2005)

Hemos sido invitados a la entrega de Certificados de la primera promoción del Ciclo Superior de Formación Profesional de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales de la Generalitat de Catalunya. Para el INSHT esto representa un verdadero acontecimiento. Supone la “normalización docente” de los profesionales de la prevención. El INSHT realizó la tarea de definir los objetivos, competencias y temario para el MEC en la elaboración del citado Ciclo Superior y, en Catalunya, intervino en la comisión que adecuaba estos contenidos a las especificidades geográficas, tal como contempla la colaboración entre el Ministerio y las diferentes Comunidades Autónomas en materia educativa.

Esta “normalización” supone que las titulaciones de Técnico de Prevención son emitidas por los Departamentos de Educación. Eso debe ser lo correcto. La enseñanza debe ser impartida y controlada por los órganos específicos dedicados a ella. La situación “provisional” que autorizaba a la Autoridad Laboral a acreditar los niveles intermedios de seguridad y salud laboral debía finalizar, tal como preveía la normativa que había legislado la situación. Cuando la Autoridad pro-

piamente académica ha tomado la responsabilidad formativa (Formación Profesional Específica en este caso), el control sobre dicha formación por parte de la Autoridad Laboral ha finalizado (el nivel intermedio sustituido era el Anexo V del Real Decreto de Servicios de Prevención).

Quiere decir que, lentamente (este paso se ha producido, lógicamente, en todo el territorio estatal y las diversas CCAA han tomado la oportuna responsabilidad formativa), la vía profesional/académica va acercándose a la realidad y a la necesidad de disponer de profesionales debidamente formados. No es que la situación anterior no lo hiciera (de todo ha habido en la viña del Señor), pero es lógico que la formación esté en manos de la administración educativa y que los programas se atengan, en objetivos, competencias, duración y temario a una mayor dedicación de los futuros profesionales.

Esto mismo esperamos del “nivel superior” (actualmente sigue en vigor el Anexo VI del citado Real Decreto). También existe en esta certificación la misma “viña” formativa que existía anteriormente en el Anexo V (esto es: cursos buenos y cursos que no lo son tanto). En todo caso, y para que la prevención vaya tomando paulatinamente la seriedad que merece en sus aspectos formativos, sería interesante replantearse el método de evaluación.

Teniendo todo esto en cuenta, no nos queda más que felicitar a esta primera promoción catalana y hacerlo extensivo a las restantes Comunidades Autónomas y felicitarnos a nosotros mismos por la colaboración activa que desde este INSHT hemos realizado para llegar a tan buen fin.

## **Contradicción social**

Número 46 (2005)

Cuando ya en la casi totalidad de comunidades autónomas se imparte (y ha finalizado, por lo menos, la primera edición) el Título de Formación Profesional Específica (Ciclo Formativo de Grado Superior), denominado *Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales*, seguimos hallando numerosísimos problemas en la aplicación laboral de los alumnos afectados.

Por una parte, es evidente que dicha titulación sustituye al Anexo V del Real Decreto de Servicios de Prevención, que establecía el currículo y las exigencias de quienes estaban capacitados para realizar las funciones de nivel intermedio (lo que erróneamente se ha denominado “técnico medio”), aunque sea cierto que no existe norma que identifique una formación con la otra. La realidad es que el Anexo está en desuso porque la autoridad laboral ha dejado, lógicamente, de conceder autorización a los centros que lo impartían. Esta realidad implica actualmente que los deberes y derechos laborales de los dos tipos de enseñanza (de

los alumnos que los han realizado satisfactoriamente) son los mismos, a pesar de la evidente diferencia entre las cargas lectivas y las exigencias académicas previas de las dos enseñanzas.

Pero, por otra parte, la realidad laboral de los alumnos del Ciclo Formativo de Grado Superior se halla en la contradicción social (los empresarios no saben a qué atenerse) de disponer de un título de Técnico Superior cuando ejercen de “intermedios” y cuando, por definición de la propia carrera, las competencias están extremadamente limitadas.

Suele ser frecuente la demanda de consejo por parte de los contratistas a este Instituto para que les “orientemos” sobre la mejor competencia profesional de unos u otros. Es evidente que no podemos ponernos “de un lado o de otro” dada la legalidad de ambas “titulaciones”, sólo podemos matizar la mayor exigencia académica de los alumnos de FP.

Durante mucho tiempo, demasiado, ha existido únicamente el famoso Anexo V como enseñanza capacitadora del nivel intermedio. Todos éramos conscientes de la provisionalidad de estos estudios y de la precariedad de los mismos.

El problema está dado. Va a ser difícil solucionarlo. Va a ser difícil ilusionar a unos jóvenes que desean trabajar en prevención pero se ven compitiendo con otro tipo de profesionales (muchos) que parten de situaciones académicas muy diferentes. Va a ser difícil, incluso, ilusionar a las administraciones educativas de las comunidades autónomas para que aumenten el número de institutos de educación secundaria que dispongan de una titulación que nace sin muchas posibilidades de “colocar” adecuadamente a los alumnos. Van a ser difíciles muchas cosas si, decididamente, no nos proponemos redefinir las formaciones existentes en España, las competencias profesionales de cada una de ellas, las exigencias docentes y laborales y, si no ampliamos sustancialmente el techo profesional de una carrera de FP que merece un tratamiento mucho más serio.

El INSHT se halla ante un problema importante y que ocupa a unos Departamentos (Enseñanza) a los que no pertenece. No por ello es ajeno a la situación, ni mucho menos, porque estamos seguros de que el problema puede solucionarse con voluntad y dedicación. Desde aquí, el INSHT, como ha hecho siempre, ofrece su colaboración para que la FP específica de “Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales” pueda ser una carrera de prestigio y de elevada cualificación. Oferta que va desde la formación complementaria del profesorado hasta el diseño de currículos específicos, pasando por la necesaria elaboración de material docente adecuado a las nuevas necesidades.

## La formación en Prevención de Riesgos Laborales: el patio está revuelto

Número 59 (2008)

A raíz de los numerosos Congresos, Jornadas Técnicas, Encuentros, etc. que se están realizando en nuestro campo del conocimiento, percibimos un interés renovado por el tema de la “formación” en Prevención de Riesgos Laborales (PRL). No obstante, dicha preocupación se limita, generalmente, a las enseñanzas necesarias para desempeñar las funciones de nivel superior y de nivel intermedio como “prevencionista”. Por supuesto que tal interés es más que correcto pero... puede llevarnos a la típica “titulitis” como único objetivo de nuestras preocupaciones. Ciertamente es que el patio está revuelto, que jugamos con carreras universitarias “oficiales” (masteres), con Formación Profesional de Ciclo Superior y con la llegada de un posible nuevo Certificado de Profesionalidad (CP) que hará la situación un poco más conflictiva. Todos deseamos lo mejor para la formación de los futuros prevencionistas pero todos quedamos un poco indecisos ante las opciones que se nos dan.

Por una parte, los masteres *made in* Bolonia (cursos de postgrado de 60 créditos ECTS generalmente para todas las Universidades que lo imparten. Equivalente a un curso académico). Este curso de postgrado queda al libre albedrío docente de cada Universidad, de manera que cada una de ellas puede hacer de su capa académica un sayo que le vaya bien a su medida particular. ¿Todos estos masteres darán lugar de la misma manera a la “profesión regulada” de prevencionista? (Recordemos que, además, no existe, por el momento, documento que acredite que los alumnos que salen de dicha formación sean a los que hace referencia el Real Decreto de los Servicios de Prevención, en principio única legislación al respecto). Estos cursos de postgrado no disponen de “truncalidad” común obligatoria ni se ha considerado tener en cuenta los “grados” universitarios de procedencia de los alumnos. Todo ello quedaría relativamente resuelto si pudieran oficializarse los estudios universitarios a partir de unos parámetros universales (como parece que posibilita el RD de 2007 referente a los grados y postgrados universitarios).

En lo que hace referencia a la formación intermedia hallamos el ciclo superior de Formación Profesional. Esta formación específica nos parece muy correcta y “eleva” de manera significativa la formación de dicho nivel desde el famoso Anexo V (300 horas) a la categoría de una importante FP (2.000 horas). Pero... se avecina (no sabemos cuando) una posible remodelación del Certificado de Profesionalidad (hasta ahora inexistente aplicación de un CP del año 97). El nuevo Certificado propone 900 horas totales de formación para posibilitar el ejercicio de las funciones de nivel intermedio. Es interesante que las profesiones dispongan de diversos caminos que cumplan las competencias que se les determinan. Esperemos que las dos formaciones, que llegan al mismo objetivo laboral, sean lo suficientemente claras como para entender que deben ser caminos diversos.

Bien, para qué entrar en más detalles. Es normal que los profesionales de la PRL estén preocupados, tanto los que ya ejercen la profesión como los futuros. El panorama puede aclararse pero el camino no parece, por ahora, especialmente, claro.

Esto dicho, seguimos considerando que, pese a su importancia, no hacemos más que hablar de “acreditaciones administrativas” y seguimos sin pensar decididamente en las verdaderas necesidades formativas de los profesionales. Estamos olvidando las buenas maneras pedagógicas de plantearnos de qué hablamos cuando hablamos de enseñanza/aprendizaje, de qué hablamos cuando nos referimos a los objetivos operativos de los alumnos, de las competencias, de los métodos didácticos, de la memoria, de la aplicación práctica, etc.

Deberíamos recordar que aprender es, fundamentalmente, adquirir unas competencias de permanente aplicación. Deberíamos saber que es la memoria (ver Kandel) la protagonista primera de un proceso de enseñanza, en tanto la memoria (poco separable del aprendizaje) posibilita el avance cognitivo y está formada por el refuerzo de nuestras conexiones neuronales a partir de una cosa tan olvidada como es el “esfuerzo” por entender el mundo, interpretarlo y responder operativamente a sus propuestas. Deberíamos recordar también que los procesos formativos son complejos, a veces difíciles, comprometidos y que exigen una gran dedicación. A veces nos quedamos en las formalidades del “papel” olvidando el verdadero papel del conocimiento para el ejercicio de una profesión.

Reclamaríamos de nuestros profesores y de nuestros alumnos que no interpretáramos los procesos formativos únicamente como el cúmulo de horas que dedicamos a la formación (cada vez menos, lamentablemente) sino como el camino responsable para una dedicación útil a nosotros y a la sociedad. No nos queda más remedio, en los dichos Congresos, Jornadas Técnicas y Encuentros, que recordarnos que la profesión de prevencionista es una profesión comprometida socialmente y que quienes la ejercen deben partir de un plan docente de elevada cualificación (aunque nos cueste más tiempo, dinero, esfuerzo y dedicación).

# FORMACIÓN, CAMBIO DE CONDUCTA Y CULTURA DE PREVENCIÓN

*Llegamos en este apartado final a lo que podríamos considerar verdadero “eje” de nuestros objetivos: la cultura de prevención. Entendemos por cultura de prevención el cambio de conducta, en este caso generado a través de la enseñanza, que posibilita una vida “sana” (definición de equilibrio físico, psíquico y social que promueve la Organización Mundial de la Salud). Este equilibrio es permanente e impregna la totalidad de la conducta de los grupos. En los editoriales que fueron publicados, se manifestó que la cultura de prevención era una actuación “concreto-personal”, es decir: una manera concreta de manifestarse en el mundo, no una teoría sino una acción, una manera de vivir.*

*La cultura de prevención es un valor, el valor vida, que debe llegar a todos los puntos de la sociedad y debe determinar la actuación de todos en todo tipo de situación. No se trata de una acción puntual, se trata de una actitud profunda que condiciona la actuación permanente de la persona.*

*En el mundo de la enseñanza caemos muy fácilmente en la teoría. Nuestros mensajes tienen poca aplicación práctica y esto es especialmente negativo en un tema como la salud (laboral), que implica permanentemente una respuesta. De ahí que habremos tantas veces en la profesión de enseñante de lograr un elevado nivel de repercusión de nuestros mensajes. Lo que decimos, lo que contamos en las clases no puede quedarse en pura teoría, tiene que integrarse en el desarrollo de nuestros alumnos y determinar, finalmente, una respuesta al estímulo “riesgo”.*

*Proponemos a los enseñantes una metodología de transmisión (comunicación) que potencie los aspectos positivos de la conducta, lo que puede darse si los profesionales de la transmisión utilizan mecanismos que implican una respuesta evaluable. No se trata de “hablar por hablar”, se trata de planificar muy detenidamente tanto los aspectos curriculares de la enseñanza como la “forma” concreta de transmitir los conocimientos, los procedimientos y las actitudes. Sólo de esta manera podremos garantizar, hasta cierto punto, que los mensajes emitidos se conviertan en manifestaciones conductuales y que estas manifestaciones supongan el ejercicio de la “cultura de prevención”.*

*Por lo tanto, en esta colección de editoriales hablamos constantemente de la necesidad de hallar técnicas y métodos “comunicativos” que modifiquen realmente*

*las conductas de los receptores, especialmente si éstos son alumnos de Formación Profesional (véase el editorial dedicado a la muerte de Ettore Gelpi), y de ellos va a depender fundamentalmente el mundo laboral. Un mundo laboral que deseamos inmerso en la cultura de prevención.*

## **Dar trigo**

Número 10 (1998)

Asumir una cultura de prevención, estar inmerso en ella, supone una serie de conductas de las que denominamos concretas/personales. ¿Qué quiere decir esto? Quiere decir que no esperamos una interpretación general, esperamos un conjunto de actos concretos. La prevención no puede convertirse en una actitud “abstracta” (teórica), debe materializarse en acciones concretas.

La sociedad (el grupo) asume con cierta facilidad una actitud positiva de tipo general frente a un objeto externo (la ecología, la igualdad de razas y sexos, la paz, la salud, etc.: los conocidos ejes transversales); pero suele actuar de manera diferente cuando se trata de actuaciones concretas, que cada persona realiza cuando se halla frente a la necesidad de actuación. Por decirlo en otros términos: todos podemos “creer” que la salud es importante (en general, de forma abstracta), pero pocos de nosotros actuamos consecuentemente cuando las circunstancias lo requieren.

En el campo de la enseñanza, la modificación de las actitudes debe generar la consecuente modificación de las conductas personales. Debemos ser capaces de transmitir al alumnado que una actitud se evidencia día a día, manifestación concreta tras manifestación concreta, en el marco de la más cotidiana normalidad.

Ello no es fácil cuando esta cotidianidad nos demuestra que los modelos no actúan como esperábamos, o como era de esperar. Una cosa es asumir teóricamente (“predicar”) y otra, asumir personal y directamente (“dar trigo”).

La cultura de prevención en el centro docente se consigue, a partir del día a día, de la actuación del profesorado y de alumnos y alumnas, todos inmersos en la normalidad de la mejora de las condiciones de trabajo.

## **Hemos nacido para pensar**

Número 14 (1998)

Hemos hablado en muchas ocasiones (y lo seguiremos haciendo), de la relación intrínseca que existe entre cultura de prevención y la existencia en la sociedad de lo que denominamos el valor vida. Esto es: la necesidad de que en lo íntimo del grupo social se acepte la vida como algo precioso que resulta necesario preservar desde todos los ángulos posibles. Esta cultura-valor vida debe nacer de la reflexión, del análisis de aquellas razones (o sinrazones) que posibilitan su deterioro, su pérdida. Las razones económicas, sociales, las contradicciones del grupo, las actitudes negativas, etc. que manipuladas, consciente o inconscientemente por todos nosotros, derivan en conductas agresivas hacia los mismos que las



producen. Para llegar a esa famosa cultura de prevención es necesario reflexionar seriamente sobre el comportamiento social que la niega o dificulta. Es necesario razonar. Debemos iniciar la cultura de la razón.

Leía en una muy reciente entrevista las certeras palabras del actualmente popular José Saramago. “Yo creo que nosotros estamos aquí para pensar, hemos nacido para pensar. Tenemos un cerebro que llevó millones de años hacerse. Renunciar a la luz del cerebro, en el sentido de la razón justa, de la razón que defiende la vida, de la razón que respeta a nuestros sentimientos, de la razón que lleva a la solidaridad...”. Si no reflexionamos sobre “lo que ocurre y por qué ocurre”, si no ponemos en marcha nuestra razón para “pensar” las sinrazones de los accidentes (valga el juego de palabras), poco podremos hablar de culturas. Y la escuela es el espacio ideal para empezar a hacerlo.

## **La esencia universal de la razón**

Número 15 (1999)

Constantemente estamos apuntando en esta página que la famosa cultura de la prevención está relacionada (o tiene su origen, si así lo deseamos expresar) con la razón, con la “facultad capaz -al menos en parte- de establecer o captar las relaciones que hacen que las cosas dependan unas de otras, y estén constituidas de una determinada forma y no de otra”, según dice Fernando Savater (plagiando, como él mismo dice, a Leibniz), en su nuevo e interesante libro “Las preguntas de la vida”.

La cultura de la prevención no es más que la observación permanente de la realidad, la revisión de ella a partir de la razón, la modificación de las causas (“irracionales”) que tienden a alterar la salud de los trabajadores y trabajadoras y la incorporación de la nueva forma de actuar a los valores de la sociedad (el valor vida), según hemos comentado ampliamente en otras ocasiones. Se trata casi de una metodología de actuación, especialmente para la escuela y, por supuesto, para la sociedad en general, que se debe aplicar (y enseñar) durante los momentos clave de la existencia de quienes formamos parte de esa sociedad.

Pero si seguimos con el libro de Savater, hallaremos un nuevo motivo para detenernos a estudiar cuidadosamente los efectos de la razón. “Lo característico de la razón, dice el autor, es que no es nunca exclusivamente mi razón. De aquí proviene la esencial universalidad de la razón (...), de modo que con atención y paciencia todos podríamos convenir en los mismos argumentos sobre algunas cuestiones”.

En el campo que nos ocupa, sería interesante plantearnos la propuesta de Savater, especialmente si nuestros jóvenes están capacitados para llegar, razonadamente,

al estudio y a la modificación de las variables que deterioran la salud en el mundo del trabajo; lo que parece posible, si nuestra escuela y nuestra sociedad (¿no serán términos sinónimos?) promueven una activa enseñanza sobre las ventajas de la razón.

## **El “tiempo” en la enseñanza**

Número 21 (2000)

Sin ánimo de trascendentalizar y sin ser demasiado “filosófico”, desearía abordar el tema del “tempo” en la enseñanza, tema éste que ya hemos tocado en alguna otra ocasión haciendo referencia al ritmo de aprendizaje de niños y adolescentes (los “no adultos”). Tal vez, uno de los errores fundamentales de la baja eficacia de nuestras enseñanzas, por lo menos en lo que hace referencia a las modificaciones actitudinales en el campo de la prevención, se deba a la diferencia de “concepción temporal” entre enseñantes y enseñados. No quiere decir que unos aprendan más lentamente que otros, o que unos enseñen más rápidamente de lo que los otros pueden asimilar: no se trata de eso. Se trata de un concepto mucho más profundo y relacionado con la “percepción” del mundo que nos rodea. Susan Crawley y Linda Pring, del Goldsmith’s College de Londres presentaron en la conferencia de la British Psychological Society pruebas contundentes de que el “tiempo” pasa más rápido a medida que nos hacemos mayores. Esta conclusión (que a modo de sensación tenemos todos y que aporta un dato más a la interpretación del drama humano), parece que tiene raíces científicas como un auténtico fenómeno psicológico. Ello comportaría diferencias notables en el mundo de la percepción de la realidad y, con ella, del ritmo de aprendizaje. Si este aprendizaje se basa en la observación de lo que nos rodea, sería normal que la capacidad deductiva de un “no adulto” fuera menos precisa que la de un adulto, a partir de la “necesidad” de este último de “correr más”. Esta variable nueva, por lo menos, puede servirnos para aceptar, una vez más, que la enseñanza debe partir de las circunstancias de los enseñados y no de los deseos de los enseñantes.

## **¿El fondo o la forma?**

Número 25 (2001)

En un proceso de comunicación, y la enseñanza es fundamentalmente un proceso de comunicación, la “repercusión” del mensaje es directamente proporcional a la actitud que el receptor adopta ante el contenido semántico del mismo y ante la “forma” de transmisión. No es ninguna novedad que el receptor responde a una forma y a un fondo (utilizando las tradicionales denominaciones lingüísticas).

Cabe plantearse, y lo han hecho muchos investigadores, qué es primero: el fondo o la forma. Dicho en otras palabras, qué determina la respuesta del receptor en primera instancia: lo que transmite el mensaje o cómo se transmite. Puede que el receptor, adulto, realice una síntesis de las dos características del mensaje, respondiendo al mensaje en sí como una unidad, sin que sea materialmente factible separar fondo y forma. Esto no es así en personas no adultas, las cuales responden a una forma sin haber “entendido” su significado. No obstante lo dicho, la creencia generalizada es que los adultos respondemos más al contenido que a la forma (lo que para muchos es precisamente “síntoma” de mayoría de edad “comunicativa”). Ello supondría que “aceptamos” un contenido verosímil, aunque se nos “transmita de malas maneras”. Las más recientes teorías de la comunicación tienden a negar la aseveración anterior y retornan a la importancia de las “formas”, lo cual implicaría el concepto de “síntesis” anteriormente citado. Ahora bien, resulta que un mecanismo de “defensa” comunicativo (reaccionar “rechazando” un estímulo comunicativo), parece ser, en los adultos, que sigue siendo operativo en la conducta de todos nosotros ante aquel “contenido” que no nos interesa. Esta teoría fue expuesta por una célebre escuela psicológica (la New Look) surgida alrededor de los años 50 y revitalizada por Greenwald en 1992. La teoría presenta el rechazo ante un “contenido” comunicativo precisamente porque “hacerle caso” (repercusión), generaría una ansiedad insoportable. El mensaje “duro” de un accidente, la presentación “traumática” de un daño (véase algún ejemplo en campañas de seguridad vial), el mensaje que pretende “asustar” (sea un mensaje verbal o una imagen, como la de algunos carteles), el contenido deliberadamente “provocador” (el que supone que “motivará” al receptor), los estímulos, que suponen una cierta “agresión” por su contenido, desencadenan, parece ser, un cierto mecanismo de represión (Joseph LeDoux) que les convierte en inoperativos. Esto sucede tanto en los procesos comunicativos de índole social como en la directa acción formativa. Transmitir contenidos “positivos” (y transmitirlos en la forma adecuada) parece ser, en consecuencia, la mejor manera de “llegar” al receptor para que éste integre los mensajes y les dé la repercusión que todos deseamos.

## **Identificar enseñanza con calentar la silla**

Número 28 (2001)

Existe una creencia popular (¿será un “meme”?) que identifica la enseñanza con las situaciones “académicas” de formación. Esto es: identificar un proceso de enseñanza-aprendizaje con la permanencia (impasible el ademán) en un aula calentando debidamente la silla. Esperamos que el tiempo de verbo utilizado al iniciar este comentario sea erróneo y, en consecuencia, no debamos utilizar el presente sino el pasado. Existía, diremos, una creencia popular a identificar enseñanza con calentamiento de silla.

Es evidente, y más en la enseñanza de materias u objetivos de prevención, que el aprendizaje de los alumnos y alumnas se produce por el contacto directo con la realidad vivida en cada momento de sus permanencias en el centro escolar (en todas partes, para ser exactos). Es evidente, decimos, que las enseñanzas cognitivas suponen un porcentaje relativo en la transmisión de normas de conducta, en la enseñanza de las actitudes. No desdeñamos, sería absurdo hacerlo, la permanencia en las aulas de los alumnos y las alumnas cuando se les “informa” de los debidos datos sobre la seguridad y la salud laboral (e, incluso, aceptamos la lógica elevación de la temperatura de las sillas en esos momentos), pero nos resistimos a creer que ahí se quede el proceso, que eso “sea todo”.

Es evidente, por seguir con las evidencias, la enseñanza/aprendizaje es un proceso dinámico en el que poco vale la memorización, más o menos perdurable, de cuatro reglas y tres normas.

La enseñanza de la prevención se produce, fundamentalmente, cuando los y las receptoras de la enseñanza participan activamente en la creación de una actitud, cuando generan un “modo de vida”. Lógicamente, para el logro de dicho objetivo es imprescindible estar en posesión de unos conocimientos y de unos procedimientos de actuación, pero más importante es hallarse inmerso en una situación “informal” (enseñanza por métodos y técnicas informales), que les impregne debidamente.

Sigue siendo evidente que esto es mucho más difícil que mantener sentados a un cúmulo de receptores pasivos, sigue siendo evidente que existen vectores sociales que se opondrán a este logro (“contravalores sociales”), pero sigue siendo evidente también que pertenece al ámbito de las competencias profesionales del enseñante hallar mecanismos operativos de enseñanza.

## **La efectividad de nuestras acciones docentes**

Número 29 (2001)

Formar es transmitir un mensaje que repercute en los receptores (alumnos y alumnas). Lo importante de dicha repercusión es que establezca un mecanismo de recuerdo capaz de actuar ante las nuevas situaciones que, constantemente, ofrece la experiencia. Pero el recuerdo no es la transposición mecánica de un conjunto de actos, es el resultado de aplicar los datos enseñados a una realidad concreta a partir de los esquemas personales (esquemas personales que, en parte, son también enseñados en un contexto mucho más amplio que el escolar). ¿Hasta qué punto esa deseada repercusión depende de la forma de transmisión del mensaje? Ese sería el problema fundamental en el momento de enjuiciar la eficacia de nuestra enseñanza. ¿Se convierten en conductas seguras las conductas cotidianas de nuestros alumnos y alumnas? ¿Se incrementa la “cultura de prevención”

a partir de nuestras acciones docentes? ¿Hasta qué punto dicha eficacia está en relación directa con los mensajes que emitimos en las aulas y fuera de ellas?

Hoy parece relativamente claro que la situación comunicativa que establecemos con nuestros alumnos y alumnas determina la futura conducta de éstos. Lo importante sería describir cuáles deben ser los mensajes con mayor repercusión y cuáles, las estrategias formales de transmisión. Si atendemos, aunque sea de manera indicativa, a lo que denominamos “lingüística cognitiva”, notaremos que el concepto de “mensaje”, por lo menos en las teorías llamadas “experiencialistas” (las que, parece, están más conectadas con la realidad), se asume como una conjunción de estímulos emitidos y recibidos a través de la “percepción, el movimiento corporal y la experiencia física y social” (George Lakoff y, parece que en la actualidad, sumándose a esta idea, el neurólogo Antonio Damasio, tan relacionado con los aspectos emocionales de la respuesta humana).

Si esto es así, concluiremos diciendo que la “experiencia docente” (la verdadera transmisión de mensajes eficaces) debería ser un conjunto de “vivencias” percibidas por los alumnos y alumnas de manera global e integradora. Traducido al campo de la formación en prevención, podríamos asegurar que nuestros alumnos y alumnas poco integrarán hasta que no vean, “noten”, “sientan”, experimenten y comprueben personal y socialmente que son objeto de una multiplicidad de mensajes que les envuelven materialmente y que les “orientan” hacia una conducta segura.

## Gestión del conocimiento

Número 30 (2002)

Desde esta publicación, estamos convencidos de que al hablar de “cultura de prevención” debemos referirnos a “una” determinada cultura geográficamente ubicada. Suponemos que no todas las “culturas” (tal vez incluso las de prevención) son idénticas aunque puedan mantener estructuras profundas idénticas basadas en conceptos éticos, en “derechos naturales” o en “gramáticas universales” (que definiría Chomsky). No obstante, dichas posibles bases comunes, sería pecado de “antropocentrismo” considerar que nuestra cultura es mejor que las otras (incluso en los temas de prevención, insisto), o que exista una superior a las demás.

Nada hace pensar que esquemas norteamericanos funcionen de la misma manera, en cuanto a las condiciones de trabajo, en aquel país que en el nuestro. Tal vez incluso, olvidar esto ha supuesto durante mucho tiempo (y puede que aún lo suponga) considerar que aquellos señores y señoras tienen la verdad absoluta y que la imitación es signo de inteligencia o de *être à la page*.

Dicho lo cual, no nos impide reflexionar sobre algunas manifestaciones (de carácter psicosocial), que se exponen en una amena e instructiva entrevista de Núria

Navarro al periodista Pablo Herrera (*el Periódico*, 27 de febrero de 2002). Dicho periodista español trabaja en un canal de TV de la CNN (6.500 periodistas) y aporta “curiosidades” que bien podríamos incluir en lo que hoy denominamos “gestión del conocimiento”, “capital humano”, o cualquier otro término en los aspectos de mejora de las condiciones de trabajo.

Personalmente, destacaría varias: refuerzo público a los trabajadores que cumplen con calidad su tarea (mensaje en los ordenadores de los periodistas alabando el trabajo de un compañero o compañera). Exigencia de responsabilidad laboral en relación absoluta con la constatación de los méritos personales. Organización del trabajo basada, y este aspecto me resulta sumamente interesante analizado desde “nuestra” cultura, *en que cada trabajador tiene su parcela y sería severamente castigado quien se entrometiera en ella “pisándole” el terreno*. “Ergonomía del silencio” (me apasiona este término que acabo de inventar), es decir: espacios de trabajo organizados ergonómicamente para trabajar un montón de personas en completo silencio. Transparencia absoluta del trabajo de todos (*no hay nada detrás de las puertas*). Constatación de la veracidad de toda manifestación y negociación de todas las partes que intervienen en el conflicto. Resolución con suma rapidez de los conflictos internos (*la cadena de mandos funciona y la rapidez con la que se resuelven los problemas es sorprendente*).

Es evidente, de ahí la peculiaridad de cada cultura, que esta organización del trabajo resulta “rígida” para una forma de vida llamémosla “mediterránea” (e insistimos en no aceptar ningún tipo de maniqueísmo), pero podríamos aceptar que “algunas” cosas deben funcionar y que puede, incluso, que pertenezcan a la “cultura universal”.

## El gozo de vivir

Número 34 (2002)

Parece que, de cuando en cuando, olvidamos lo que podríamos considerar el “axioma” de la salud (la salud integral). Este axioma ha sido durante muchos años la bandera de batalla de quienes nos dedicamos, desde un campo u otro, a la salud (salud en el trabajo, en el ocio, en el hogar, en la carretera, etc.), es, por otra parte, un axioma que nos permite abordar dicha salud desde muchos ángulos del saber humano y, lo que no es poco, asumir incluso posiciones sociales incuestionables en nuestras sociedades del “bienestar”. Dicho axioma es la conocida definición de la OMS que identifica la salud con el equilibrio “físico, psíquico y social” de la persona.

La historia, la vida, los grupos pasan, van y vienen, dicen y desdicen o dicen, simplemente, y olvidan después lo dicho; la historia cotidiana dice muchas cosas que incumple sistemáticamente. Una nueva situación invalida lo dicho durante años,

una necesidad obliga a olvidar y así los pobres axiomas van quedando presos de sus propias definiciones y se convierten en “frases hechas”, en aquello que todos citamos pero que, en el fondo, no es más que el “cuento del abuelito”, sobre todo cuando se trata de aplicarlo.

El axioma de la salud como equilibrio no es nuevo. Es un “pensamiento” que nace, muere y renace a través de los siglos (y tal vez eso lo convierta en verdadero). El equilibrio del ser humano, en todas sus manifestaciones, proporciona el único estado de salud verdaderamente válido. Dicho equilibrio lo hallamos ya definido en la fisiología y la psicología clásicas (griega), es la doctrina de los Cuatro Humores: el sanguíneo, el colérico, el flemático y el melancólico. Cada uno es una forma de ver, interpretar y hacer la vida y cada uno de ellos comporta una manera de relacionarse consigo mismo y con el entorno. Lo más interesante de dicha doctrina es que los pitagóricos (que identificaban la vida con los números, hallando explicación numérica a la realidad) hacían corresponder la salud con el “equilibrio” no únicamente entre dichos humores sino también entre las lógicas relaciones que ellos suponían. Entre dichas relaciones cuánticas de los pitagóricos se hallaban los cuatro elementos de la materia, las estaciones del año, las de la vida, la evolución del día, etc. En todas ellas quedaba claro que la salud se hallaba en el término medio, en el equilibrio y que (Alcmeón de Crotona) la enfermedad era definida como la predominancia de un elemento sobre los demás.

La búsqueda del equilibrio, como salud integral, ha sido (y es) algo así como la búsqueda de la piedra filosofal o el elixir de la vida, no por su inexistencia (probablemente) sino por la dificultad de hallarlo. ¿Dónde está verdaderamente el equilibrio? ¿Cómo hallarlo tanto personal como socialmente? Puede que, en el fondo, esta búsqueda sea la eterna búsqueda de la felicidad (no es extraño que otra definición popular de la salud fuera identificarla con el “gozo de vivir”). Lo cierto es que no vivimos momentos de equilibrio, que nuestras individualidades se hallan inmersas hoy en una sensación permanente de contradicción, de insatisfacciones, de “no hallar el camino”, sensación de que es muy complejo mantener un equilibrio duradero capaz de hacernos gozar de la vida. Desconozco hasta qué punto podemos los “prevencionistas” colaborar en el hallazgo o, por lo menos, en “orientar” humildemente la búsqueda, pero no creo que una buena dosis de humanismo (sin olvidar, por supuesto, los aspectos técnicos) fuera malo. Puede que tengamos que hacer algún “cursillo” de historia, de filosofía o de antropología.

## **La prevención y el significado de las palabras**

Número 35 (2003)

*“Cuando yo uso una palabra, dijo Humpty Dumpty, quiere decir exactamente aquello que quiero que signifique, ni más, ni menos.*

*El problema es, dijo Alicia, si usted puede conseguir que las palabras signifiquen cosas tan diferentes.*

*El problema, respondió Humpty Dumpty, es saber quien manda. Sin más."*

Este interesante diálogo de *Alicia en el país de las maravillas* (libro que, por cierto, "sirve" para un montón de cosas), sirve, en este caso, para manifestar lo que todos sabemos y a menudo olvidamos (frase que suena a canción romántica de los años 70), las palabras quieren decir muchas cosas y, en el fondo, el significado verdadero de cada palabra lo otorga el que "manda", el que manda en cada situación concreta en la que la palabra en cuestión es utilizada.

En el campo de la prevención resulta curioso el alarde semántico que suelen hacer quienes nos "mandan" (y el mandar a veces quiere decir influir, convencer, persuadir, incluso errar, equivocarse o confundirse no deliberadamente), lo cierto es que dicho alarde genera una confusión importante.

¿Hasta dónde estamos entendiendo, de manera "correctamente" semántica, lo que es un accidente leve o uno grave?, ¿cómo entendemos lo que quiere decir "promoción" o, nada menos, "vigilancia de la salud"? ¿quién debe decirnos el significado exacto de una formación "suficiente y adecuada"? Determinadas culturas tienen relativamente claro que la "realidad" de las palabras pertenece al sentido común; entienden que "adecuado" significa tener presente la realidad cotidiana, lo "que suele ocurrir normalmente", y sobre esta base se establece la suficiencia, la adecuación, lo bueno o lo malo.

En alguna ocasión hemos citado a Hubert Seillan cuando diferencia entre la "cultura de aplicación" y la "cultura de decisión". Entiende este autor por la primera aquella cultura en la que cada "palabra" requiere estar debidamente definida para que pueda tener sentido en el grupo (cada problema requiere su norma específica), y entiende por la segunda aquella cultura en la que las palabras, las ideas, las opiniones, etc. tienen un valor de decisión personal o colectiva.

Es la semántica de quien "manda" frente a la semántica del sentido común, de la sociedad, de la participación (esto que cita continuamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

## **La festividad de la prevención**

Número 36 (2003)

Cuando esto escribimos, 28 de abril, se celebran dos festividades religiosas interesantes: por una parte, hoy es San Prudencio y, por otra, San Vicente Ferrer. Dos festividades que se suman al "día de la prevención de riesgos laborales". Estas tres celebraciones tienen una relación entre sí, por lo menos, curiosa. No es de



extrañar que la festividad de la prevención corresponda con San Prudencio (por supuesto que se trata de una coincidencia, dado que el 28 de abril, la comunidad internacional celebra el día de la prevención en recuerdo de los 28 trabajadores muertos en un accidente de la construcción en Connecticut), y no es de extrañar porque la prudencia es la madre de la prevención, por supuesto. Prudencia, que es una de las cuatro virtudes cardinales y que consiste en “distinguir lo que es bueno o malo para seguirlo o huir de ello”. Esta definición es contundente: huir de lo malo (de todo lo malo) y acercarnos a lo bueno. Malo y bueno son dos caras de la misma conducta y, por ello, como es sabido, difícil en algún momento de discernir. El mundo de la prevención debería ser el mundo de la prudencia en el etimológico sentido de “discernir” y en el filosófico de “matizar”. ¿Es correcta una actuación u otra?... pues esto dependería del color del cristal, de la realidad contextual y de las condiciones histórico/sociales. ¿Qué quiere decir esto? Que la templanza, moderación, discernimiento y cordura (sinónimos de prudencia según el inefable Casares), deberían ser términos intrínsecamente relacionados con toda pretensión preventiva, desde la actuación de los patronos a la de los trabajadores, pasando por toda la actuación de las administraciones. Sé que desear esto es utópico en todas las realidades de la vida y, en consecuencia, también lo es en el mundo de la prevención, pero no queda mal, en día tan señalado, especificar claramente lo que quiere decir “prudencia”.

También es San Vicente Ferrer. Es necesario recordar, como complemento a lo dicho, que este santo se caracterizó muy poco, precisamente, por la prudencia (la prudencia “verbal e ideológica”), pero fue un “comunicador” espectacular de las ideas que pretendía transmitir. También esto (añadiéndole la prudencia necesaria y manteniendo la pasión del santo), sería un buen complemento para la transmisión de los mensajes preventivos, de la enseñanza, de las debidas instrucciones, de los consejos, de las conductas que deben llevar a la famosa “cultura de prevención”. Por ello, sea azar o no, nos parece genial haber declarado este día como el de la prevención: día de prudencia y de transmisión (formación) de mensajes.

## Los benditos oficios

Número 37 (2003)

El 22 de marzo del pasado año, falleció en París Ettore Gelpi. Ha pasado más de un año de la muerte y tal vez es el momento, para que esto no parezca únicamente unas “líneas” de recuerdo “in memoriam”, de hablar un poco del papel del pedagogo en este mundo generalmente tan poco gratificante que es el de la enseñanza y, especialmente, el de la Formación Profesional. Ciertamente que, desde hace un tiempo, la FP ha adquirido una categoría que no ostentaba anteriormente; la FP siempre había sido la hermana pobre de la docencia, tanto por los alumnos y alumnas que accedían a ella (desde la frustración de no poder dedicarse a enseñanzas más

“valoradas”), como por los propios profesores y profesoras, enmarcados en un tipo de enseñanza poco “científica”, muy poco estimada, de poca “altura” intelectual y abocada a los “oficios” manuales.

Desde hace un tiempo, como decimos, esto no es así y, probablemente, hemos descubierto que la FP es un tipo de enseñanza que implica unas capacidades que difícilmente podemos asumir en otro tipo de enseñanza. Y, por ello, la dedicación, preparación, actitud y vocación de los profesores y profesoras de FP es, debe ser, mucho más destacada que en otros ciclos formativos. No deseamos, como es lógico, valorar a unos profesionales por encima de otros, simplemente deseamos poner “en su lugar” a unos profesionales de la enseñanza tradicionalmente olvidados cuando su labor, en el mundo de la sociedad “inmediata”, es de una importancia primaria.

La sociedad, por supuesto, se forma desde todos los ciclos de la enseñanza y, en cada uno de ellos, adquiere, el grupo social (las personas), las competencias y valores que hacen al caso, a la edad y a la condición, pero no podemos negar que el mundo “inmediato” (el día a día laboral, el día a día de “buscarse la vida”) está directamente relacionado con la capacidad que tengamos de desempeñar un “oficio” (la tradicional y, en ocasiones, infravalorada palabra), un oficio “no universitario” (para acabar de desvalorarlo en una concepción malévola, porque... , como es sabido, en nuestras bienpensantes mentes una cosa es un oficio y otra... una carrera). Pues bien, los oficios, los benditos oficios, son los que mueven la cotidianidad, y la pueden mover bien o mal, y el mundo, la sociedad inmediata funcionará mejor o peor según que los profesionales de dichos “trabajos” (a veces también usamos dicha palabra como sinónimo del oficio) sepan, precisamente, ejercer con habilidad y conocimiento lo que han aprendido en la FP.

Ettore Gelpi, a través de sus escritos, de sus conferencias, de la docencia y de la vocación permanente, dedicó su vida a “ennoblecere” la Formación Profesional. Dicho ennoblecimiento partía de que dicho tipo de enseñanza se nutriera, inicialmente, de lo que él denominaba “formación general”, siendo ésta el mismo tronco común de todo tipo de formación. Gelpi se quejaba continuamente de que existiera una profunda separación entre la “enseñanza general” y la “enseñanza profesional”, entendiendo por la primera un conjunto de “saberes generales” (arte, filosofía, ética, literatura, etc.), y por la segunda, lamentablemente, una formación profesional cuya finalidad exclusiva era la funcionalidad y eficacia de los trabajadores.

Gelpi entendía la FP como una manera de interactuar en la cotidianidad desde un “oficio”, pero habiendo impregnado éste de toda una filosofía de la vida, de la sociedad, del bien común, de la evolución humana. Y para esto era necesario no quedarse en los mínimos conocimientos “profesionales” sino que debíamos superar abiertamente una mentalidad “practicona” para afrontar una profesionalidad abierta, investigadora y progresista.

Por ello hemos querido aquí citar unas palabras y unas ideas de Gelpi. Estamos convencidos de que la “formación general” supone la base de todo proceso de enseñanza, permite aprender a vivir en grupo y posibilita la creación de un mundo más solidario. Por ello estamos convencidos también de que la formación en prevención ocupa un lugar predominante en dicha “formación general”. Ello es debido, precisamente, al carácter absolutamente multidisciplinar de sus contenidos. Unos contenidos que aglutinan aspectos técnicos con la visión humana del mundo del trabajo, unen los datos más técnicos con las apreciaciones de la antropología más fundamental, con la interpretación del trabajo en un contexto social e histórico, todo ello sin dejar jamás la aplicación inmediata del “oficio” e integrando en él todo el conjunto de saberes que deben llevarnos a “trabajar y vivir” saludablemente.

La valoración en su oportuno punto de la FP valora sin lugar a dudas a los profesores y profesoras de dicha enseñanza. Debemos recordar a todos los profesionales de la enseñanza, pero más a quienes dedicamos este artículo, que la enseñanza de la seguridad y la salud laboral en la Formación Profesional debe ser no una “maría” pasajera sino uno de los “palos” que sujetan la citada “formación general”. Sólo entendiendo y valorando el contenido humano y técnico de dicha materia y siendo capaz de modificar actitudes con su enseñanza, seremos capaces de abordar la sociedad que deseamos.

## **Proyectos preventivos comunes para la enseñanza**

Número 47 (2005)

Desde hace un cierto tiempo (no mucho) estamos constatando un cambio de actitud en las relaciones “trabajo/educación”. Esto puede parecer una adivinanza o un extraño juego de palabras que sólo los entendidos pueden comprender. No se trata de eso; se trata de la apreciación de que los diversos “Departamentos” de las Administraciones (sean las que sean), empiezan a entenderse para colaborar en proyectos preventivos comunes, especialmente en lo que hace referencia a la enseñanza primaria y secundaria, es decir: en la enseñanza no universitaria.

Estábamos acostumbrados a que lo hecho (el material docente) por los Departamentos de Trabajo no era aceptado/entendido/asumido por los Departamentos de Educación (o Enseñanza) y viceversa, en la extraña creencia que las “competencias” de unos y de otros eran exclusivas y, a su vez, excluían la colaboración, sea por exceso de celo o por otras circunstancias, de todos quienes no pertenecían exclusivamente a su parcela del “saber”.

Esto originaba graves problemas. Material docente no utilizado (arrinconado en las bibliotecas de las escuelas), libros, folletos, vídeos, etc. realizados sin el asesoramiento de los expertos oportunos, etc. Una extraña competencia que sólo afectaba, y negativamente, a los alumnos.

Como decimos, la actitud está variando. Tenemos conocimiento de varias Comunidades Autónomas cuyos Departamentos de Trabajo y Educación colaboran ampliamente en la elaboración de material formativo y en su difusión, así como el personal de ambas especialidades trabaja en grupo para hacer llegar el mensaje preventivo a la escuela. De ello nos felicitamos, de la misma manera que nos felicitamos de que nuestro material docente, el elaborado por el INSHT, sea utilizado por Instituciones (de una u otra especialidad o de su unión), para generar un cuerpo único de conocimientos que verdaderamente integren la prevención de riesgos laborales en la escuela. Esto es lo que hemos denominado, desde siempre, “cultura de prevención”.

## El valor emocional de las palabras

Número 48 (2006)

Una prueba que está realizando un colectivo de profesores (no publicada aún) intenta medir la diferencia de valoración emocional que las palabras tienen en alumnos de Formación Profesional (no todos los alumnos de la experiencia lo eran, pero sí mayoritariamente). La prueba pretende constatar el aumento de la valencia emocional negativa después de un breve proceso de estrés inducido verbalmente.

El ensayo sigue las pautas del análisis de la valencia emocional (grado de emoción que una palabra sugiere), estudiado por Bradley y Lang (1994) a través de lo que denominaron *Self-Assessment Manikin* (SAM)) y que consiste en mostrar a los alumnos cinco monigotes con claras evidencias de aumentar progresivamente su “disconformidad” con lo dicho. Hablando en otros términos, los cinco monigotes están paulatinamente más “enfadados” desde el muñeco uno que está “contento” hasta el muñeco cinco que está “enfadado”. Con ello se pretende que los alumnos que pasan la prueba (en este caso concreto, dado que el ensayo no está únicamente preparado para estudiantes) señalen sobre una de las cinco caras la respuesta emocional que “sienten” en ese momento cuando se les dice algo, cuando se les transmite una expresión o una información.

Para incidir en la valoración de los alumnos y para ver cómo un mecanismo estresante determina el aumento del “enfado” en la respuesta (la interpretación más negativa de lo expresado), la prueba se realiza administrando a los alumnos doce palabras consideradas (más o menos universalmente en nuestra lengua), como *emocionalmente neutras*. Entre ellas están alfombra, ventana, mesa, silla, lápiz, etc. Palabras que, tanto por la frecuencia de uso como por el contexto en el que suelen ser emitidas, pueden calificarse de “neutras” (la población ni está a favor ni en contra emocionalmente, por así decirlo). El listado se administra dos veces: la primera cuando los alumnos llegan al aula donde se imparte la

experiencia y la segunda, después de haber sido sometidos a un proceso estresante de carácter lingüístico. Se les pasan a través de una pantalla cien palabras claramente negativas, guerra, hambre, miedo, muerte, etc. a 400 milisegundos teniendo en cuenta que los alumnos deben recordar el máximo de ellas y el color en el que han sido escritas. Se trata de “ponerles nerviosos”, por seguir utilizando estos términos.

Después del ejercicio estresante, se somete a los alumnos a un nuevo “pase” de las palabras emocionalmente neutras y... en principio (así suele suceder en una población de más edad o de otras ocupaciones ajenas a la enseñanza), la valoración (valencia) emocional de las palabras suele haberse convertido en la segunda ocasión en mucho más negativa. Por poner un ejemplo: la palabra alfombra (en principio emocionalmente neutra) suele ser valorada con un 5 o 6 (escala de 1 a 9 del SAM desde “agradable” hasta “desagradable”) en la primera prueba. Esto es lo mismo que decir que la población no “reacciona” ni positiva ni negativamente frente a la palabra; es, por lo tanto, indiferente frente a la misma. Pero cuando la misma palabra se administra después del proceso estresante, la interpretación emocional de la alfombra ha empeorado y suele calificarse entre 7 y 8. Las palabras, las expresiones, las ideas suelen convertirse en más agresivas después de haber sometido a la persona a una situación negativa, agresiva o estresante.

Lo que nos interesa destacar en este editorial (y no sabemos si esto es bueno o malo), es que la experiencia realizada sobre los citados alumnos de FP resultó diferente de lo previsible. Por seguir utilizando términos populares, los alumnos no se inmutaron lo más mínimo cuando se les “castigó” con las cien palabras negativas, ni modificaron ninguna valoración cuando fueron “forzados” al trabajo intelectual de recordar palabras y colores, ni hicieron nada especial cuando les expusimos a los estímulos negativos que implicaba la prueba. Es decir: a los alumnos les daba lo mismo (“les importaba un pito”) que se les bombardeara con palabras agresivas, negativas, prácticamente “insultos”, ni ocurría nada cuando se les obligaba a recordarlas (máxime se lo pasaron muy bien y disfrutaron de la experiencia).

Si es cierto que nuestros alumnos no se estresan ni se sienten violentos frente a la comunicación propiamente dicha “agresiva”, puede que sea mejor para todos, si bien esperábamos que se “movieran” un poco. No queremos indicar que esto sea una muestra de “pasotismo”, en principio porque el experimento no nos permite, por el bajo número de alumnos, sacar conclusiones científicas. Únicamente exponemos una realidad, minúscula, pero realidad. Si esto es así, los profesores deberán buscar otros medios (lo cual no nos parece mal), para incidir sobre las valoraciones emocionales que nuestros alumnos hacen de la realidad, por ejemplo, del mismísimo accidente. ¿Y si la respuesta emocional tampoco se modificara delante de un accidente grave o una muerte? En todo caso, la experiencia sigue y, probablemente, las interpretaciones sociales también evolucionan (en ocasiones, no sabemos muy bien hacia dónde).

## Inteligencia emocional y conductas seguras

Número 50 (2006)

Desde hace tiempo estamos hablando de “Inteligencia Emocional” (IE) relacionándola con la formación en prevención de riesgos laborales. Pero... ¿Qué queremos decir con ello o cuál es nuestro objetivo al hacerlo? En principio, deberíamos decir que la IE es una denominación inicialmente del campo de las neurociencias que pretende descubrir hasta qué punto el mundo de las emociones condiciona nuestras representaciones mentales, nuestra memoria, nuestra capacidad de aprendizaje, nuestra conducta, etc. En consecuencia, estamos hablando de mecanismos del cerebro, no de “voluntades” más o menos explícitas de nuestra conducta. Dicho de otra manera: nos parecería un grave error hablar de “control” de las emociones según nuestra voluntad y nuestros intereses conscientes.

Desde Goleman, LeDoux, Damasio, Dawkins, Mora, etc. sabemos que las emociones son respuestas básicamente inconscientes de nuestro cerebro capaces de generar actos físicos ante estímulos que nuestro entorno genera. Estímulos que pueden ser positivos o negativos y que van desde el asco hasta el amor, del rechazo ante un aspecto agresivo de la realidad contextual hasta el acercamiento hacia algo que nos causa placer. Esta respuesta es, inicialmente, inconsciente y sólo después puede hacerse consciente (los “sentimientos”) a partir de la reflexión y el análisis de dicha respuesta. Queda también bastante claro que existen personas con mayor o menor “tendencia” (si es que podemos hablar en estos términos), hacia las respuestas fundamentalmente emocionales y personas cuya capacidad de razonamiento consciente les hace alejarse más de la respuesta “primaria” emocional. No obstante (Goleman), no consideraríamos una verdadera IE la de aquella persona que estuviera constantemente “secuestrada” por las emociones, así como tampoco consideraríamos que la IE de una persona se viera condicionada completamente por la “frialdad” de su análisis. De ahí que la “verdadera” IE sea la capacidad humana de responder a los estímulos externos matizando, si es posible, la respuesta física primaria y la reflexiva.

En el mundo de la prevención, en formación (modificación de conductas poco seguras), la IE sería la capacidad de responder “automáticamente” ante un estímulo externo agresivo (riesgo percibido) y la capacidad de establecer un mecanismo de reflexión y análisis capaz de solucionar el problema en futuras ocasiones. Tomar decisiones a partir de situaciones experimentales (creadas en el laboratorio de la “clase”) de automatización de conductas y, simultáneamente, de análisis de las situaciones hacia una conducta racional, estudiada, racional, etc.

La cultura de prevención sería la respuesta “profunda” hacia el mantenimiento y cuidado de la salud de manera automática, habiendo partido ésta del análisis minucioso de la conducta que más nos beneficia. Las respuestas emocionales no son únicas, en tanto nuestro cerebro actúa seleccionando aquello que más le conviene que mejor va a intervenir en el desarrollo positivo de nuestra persona y nuestra especie.

De ahí que la escuela, los centros de enseñanza en general, deberían preparar programas formativos en los que emoción y cognición se complementaran y determinar conductas seguras a partir tanto del automatismo como de la reflexión.

## Una cosa es saber y otra hacer

Número 60 (2008)

La palabra “enculturización”, que empezamos a utilizar frecuentemente para referirnos al proceso de creación de una cultura, no existe en el diccionario de la Real Academia Española. Pero sí existe el término *culturizar*, que quiere decir nada menos que *civilizar*, *incluir en una cultura*. Civilizar, nada menos que civilizar. Nos parece genial la definición de la Academia. Además, si buscamos *civilizar* nos dice: *Elevar el nivel cultural de sociedades poco adelantadas y mejorar la formación y comportamiento de personas o grupos sociales*. Quiere decir que “culturizar en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL)” sería elevar el nivel cultural en PRL de sociedades poco adelantadas mejorando la formación y el comportamiento de las personas. Brillante. La Real Academia siempre da con la solución adecuada.

Sociedades poco adelantadas. ¿Es correcto hablar de una sociedad poco adelantada cuando aún persiste el daño por el “simple” hecho de trabajar? Probablemente. Se empiezan a oír voces que claman por un menosprecio claro de toda actividad laboral que implique un daño; se habla del “horror” que debe causar a las personas la aceptación, por mínima que sea, de la posibilidad de perder la salud por el hecho de trabajar. Trabajar es, en principio, una actividad “sana”. Bien...tal vez nuestra cultura no especialmente civilizada pondría algún reparo a esta afirmación (que desearíamos fuera verdad a pies juntillas). La realidad es que desearíamos considerar como sociedad poco adelantada la que no mantuviera unos muy elevados índices de cultura preventiva (ya ha salido la expresión).

Pero es que, además, culturizar supone mejorar la formación de las personas (Real Academia dixit) y aquí seguimos estando plenamente de acuerdo, sólo que desearíamos matizar el mecanismo “formador”. Seguimos, lamentablemente, enseñando conocimientos sin que nos preocupen demasiado las actitudes. Todos sabemos, aunque no lo apliquemos, que un conocimiento no es operativo si no lo sustenta una predisposición hacia la realización del comportamiento adecuado. Es decir: todos tenemos muy claro que una cosa es “saber”, y otra “hacer” y que para la segunda es necesaria la primera pero ésta no tiene sentido sin la aplicación conductual de la segunda. La PRL es una materia de “hacer”, de tocar la realidad, controlarla y modificarla. La formación de los trabajadores (y de los técnicos de prevención) sigue siendo una retahíla de conocimientos teóricos con poca aplicación práctica. Esto es así porque no conocemos demasiados métodos o técnicas docentes que nos acerquen la PRL a la realidad, a la actuación de los implicados, a su “comportamiento” (tercer término mágico de la Real Academia).

Este comportamiento, el seguro, no será posible sin la conjunción de saber y predisposición hacia la conducta (actitud).

Si nos gusta introducir el término “enculturización” (tan usado en estos momentos en psicología social) nos parece muy bien. Al fin y al cabo poco nos viene ya de una palabra u otra, en todo caso el nuevo término aplicado a la PRL debería hacer énfasis en los mecanismos concretos de “mejora” de una cultura, de mejora de una civilización (ahí es nada), asumiendo, finalmente, que una cultura está formada de un sinnúmero de manifestaciones (la mayoría de ellas de origen inconsciente) que se transmiten de generación en generación por el simple hecho del aprendizaje natural (como el “habla”, como las costumbres y los rituales). Y este aprendizaje sí está directamente relacionado con la predisposición conductual, es decir: lo que aprendemos del entorno (transversalidad, propiamente dicha), sí nos predispone (incluso nos determina) a una cierta conducta. Puede que, después, nos den las razones cognitivas de lo que sea (los conocimientos), pero antes o mientras, hemos absorbido la forma de actuar.

Civilizar (culturar/enculturar) debe ser una tarea sumamente sutil, encargada a todos (y en el campo de la PRL dirigida por sus profesionales) asumiendo siempre que estamos hablando de conductas posibilitadas por actitudes positivas. Esto permitiría llegar a una feliz “cultura de prevención”.

## Cultura de salud

Número 61 (2008)

El “editorial” de una publicación supone el pensamiento fundamental de la misma, la idea clave que representa el sentir del grupo y la transmisión de una idea o una opinión que recorre la “filosofía” de lo publicado. De ahí que los editoriales no acostumbren a ir firmados ni se identifique de manera clara el autor del mismo. No obstante, en la presente edición el editorialista desearía manifestarse como una persona concreta inmersa en el problema (o la situación) de la que pretende hablar. Es evidente que “Erga FP” comparte (es de suponer) la idea transmitida y que los muchos años de intervenir en este producto hayan hecho del comentarista alguien con cierto conocimiento de la filosofía profunda que subyace en él.

Se trata del mismísimo concepto de la ya más que clásica “cultura de prevención”. Siempre hemos definido dicha cultura como inherente a la conducta humana en general y no limitada al mundo del trabajo, al del hogar o al del ocio. El accidente es accidente siempre que se produce, se dé donde se dé. Otra cosa es el tratamiento administrativo del mismo. Las consecuencias, lógicamente, de un accidente (pongamos como ejemplo la ruptura de tibia y peroné debidos a una caída) son las mismas siempre sin ninguna matización material debida al espacio en el que se ha producido.



Caerse en el jardín de casa puede suponer las mismas consecuencias que caerse en un taller de reparación de vehículos, en una oficina o en una obra en construcción. Ciertamente que en general, los riesgos que presentan determinados trabajos son mayores, más complejos o más frecuentes que los que puedan darse en el hogar. Esto parece claro pero no invalida que las consecuencias del accidente sean las mismas. Romperse la pierna resbalando en un jardín cuando se pasea por él es el mismo accidente que romperse la pierna trabajando como jardinero podando un árbol. ¿Está más expuesto el jardinero que el paseante?, probablemente, de ahí que protejamos la actuación laboral del jardinero y no la de paseante (que no está en situación laboral). Pero todo ello sigue sin ser significativo al hablar de cultura de prevención. El paseante ¿no está expuesto a ningún riesgo? Por el hecho de no estar trabajando en el jardín, ¿queda exento de toda probabilidad de accidente? El hecho de no estar trabajando, ¿le exige de la debida precaución, de la debida “prevención”? Por supuesto que no. Y aquí interviene la famosa cultura de prevención. Por una parte, es necesario que la conducta del “paseante”, del ciudadano, sea lo más “preventiva” posible para que no desencadene un accidente que redunde en su salud o en la de otros; por otra, es evidente que las condiciones materiales en las que se da la actuación deben guardar todas las características preventivas que son de desear: que el suelo no resbale, que esté debidamente señalizado el camino, que existan artilugios donde sujetarse en condiciones peligrosas o que el desplazamiento de personas con problemas de movilidad sea posible fácilmente.

Quiere decir que una “real” cultura de prevención (como enuncia la legislación vigente) supone la suma de una conducta consciente preventiva y la adecuación del “ambiente” (en el sentido más amplio del término). Un compañero profesor de estos temas en la Universidad de Sevilla me decía hace muy poco que, en el fondo, seguíamos diciendo (y haciendo) lo mismo que cuando hace ya muchos años nos iniciamos en la seguridad y salud en el trabajo: existe un “factor humano” y un “factor técnico” que determinan la operatividad de lo que llamamos seguridad (tanto en el trabajo como fuera de él). La verdad es que personalmente hacía mucho tiempo que no oía la tradicional división y que, de oírla, generaba en mí una cierta actitud negativa. La prevención debe ser tal que aun en deficiencia de la conducta humana no pueda la persona sufrir un accidente. Esto está muy bien, ciertamente... pero las prisas de un paseante en un día de lluvia son datos por lo menos importantes para caer y romperse una pierna. Y, probablemente, la conciencia de ello sería un integrante claro de la “fatal” cultura. Ciertamente que si el camino del jardín hubiera estado dotado del pavimento antideslizante oportuno, las probabilidades de caer serían menores, pero... ¿quién se detiene a pensar cuando “nunca ocurre nada” que puede llegar a ocurrir “algo”? Esta es, desgraciadamente, una norma aplicable a multitud de situaciones.

Yo llamaría a la cultura de prevención, “cultura de salud”, aquella cultura que en épocas ya un tanto remotas se definía como la capaz de generar el “gozo de vivir”. Y nos referimos a una salud plena (en la clásica definición de la OMS)

que implica, como un todo inseparable, la actuación laboral, la del hogar, la del ocio, etc. Es decir: una especie de seguridad integral basada en la conciencia clara, por parte de todos, de que la realidad puede ser más agresiva de lo que deseamos en cualquier situación. Es evidente que dicha concepción no puede partir más que de una profunda creencia personal y social, producto de una formación heredada y convertida, casi, en una manifestación “genética” (por hablar en términos de biología de la conducta), impregnada en la forma de vivir y percibir el mundo. De hecho, la cultura de la salud (que en su más profunda raíz implicaría un absoluto respeto por la persona, la sociedad y la naturaleza) es el resultado de una larga tradición formativa, en la que el valor vida está por encima de cualquier otra visión.

Ya sé que puede llegarse a trascendentalizar hasta el infinito el simple hecho de un resbalón, pero puede asegurarse que cuando toca en la propia carne las teorías que se han mantenido durante años se transforman en realidades concretas y que hubiéramos deseado que la cultura de prevención hubiera sido una actitud más que una referencia. Tal vez es lo que deseamos cuando hablamos de formación y cuando esperamos que dicha formación no sea una simple teoría sino la base de una conducta real.

## La libertad de la salud

Número 62 (2009)

Hace unos años (ya bastantes), el concepto de *seguridad y salud laboral* iba unido, y únicamente a ello, al concepto de accidente o enfermedad, es decir: a la pérdida de la salud. Esto es, por supuesto, vigente en la actualidad y, además, sigue siendo el argumento que caracteriza y da sentido a la prevención de riesgos laborales. Evidentemente, sin el concepto de “pérdida de salud” no es posible (ni sería necesaria) la *materia* multidisciplinar que ha dado lugar a los más diversos estudios, a los más sofisticados métodos de análisis, a los hábiles profesionales o a una muy extensa legislación preventiva. Evidentemente, toda la prevención gira en torno a la pérdida de la salud. Pero, como insinuábamos antes, hace unos años esta evidencia era la única circunstancia que capacitaba y potenciaba el estudio de la PRL (Prevención de Riesgos Laborales) y la elaboración de las actividades pertinentes.

Con el paso del tiempo, una nueva forma de ver e interpretar la PRL fue marginando progresivamente las consecuencias, para entrar de lleno en las causas. Esto configuró una nueva manera de ver la *materia* prevencionista. El accidente, como consecuencia, quedaba allí, por supuesto, pero no se entraba en “explicarlo” porque, probablemente, a partir de él ya no era *materia* de la prevención sino de la *reparación*. La diferenciación clara entre prevención y reparación ha sido de-

terminante en la elaboración de un *corpus* preventivo nuevo y de un enfoque más activo del análisis de las situaciones de riesgo (a través de muchas técnicas entre las que se halla la formación). En consecuencia, el accidente como deterioro específico de la salud ha quedado como un referente abstracto en el que no entramos. Se produce una pérdida de salud (es el concepto real que se mantiene en la verdad platónica) pero que para los prevenciónistas no supone una materialización concreta. No contamos a nuestros alumnos, como hacíamos años ha, las terribles consecuencias de que un pedazo de hierro se clavara en un ojo (recordemos las películas extremadamente realistas con las que se pretendía llevar al alumno el *miedo motivador* que obligara al cambio de conducta). Hemos descubierto (y a veces aún olvidamos) que existe una parte de nuestro cerebro que se defiende de las agresiones muy fuertes, que cierra el paso a una interpretación cognitiva del suceso y se queda en una alarma emocional ante la que se responde, normalmente, huyendo. Desde LeDoux y Goleman hemos aprendido algo que ya intuíamos: la existencia de un sistema límbico (fundamentalmente una amígdala), que procesa la información en términos emocionales y que filtra la percepción obstaculizando la respuesta y el recuerdo (la base de la formación).

No obstante, y siendo esto cierto e incluso habiendo con ello llegado a una forma de interpretar la PRL mucho más positiva, el relativo olvido de las causas (de las desagradables causas del accidente o la enfermedad), nos niega las *ventajas* (y no malinterpretemos la palabra) del contacto con una realidad que puede ser extraordinariamente formativa. La formación que puede extraerse del conocimiento de las consecuencias (del accidente o la enfermedad) es, creo, la relación entre salud y libertad. La pérdida de la salud supone la pérdida de la libertad. Está claro que en la actualidad la medicina y la técnica representan las muletas, a veces perfectas, para recuperar la libertad del enfermo, a pesar de ello *especialmente a partir de los estoicos, la libertad fue fundamentalmente considerada como la capacidad de “disponer de sí mismo”; en tanto que todo lo exterior al individuo, ya se trate tanto de las instituciones e imposiciones de la sociedad como las propias pasiones o “necesidades”, es considerado como un equivalente a la opresión. El hombre aumenta su libertad en la medida en que logra prescindir de aquello exterior a sí mismo; de modo que atiende en la forma más exclusiva a aquello que “está en nosotros”, como expresaba Séneca. La libertad, en esta concepción, consiste en una capacidad de ser uno mismo.* (<http://www.liceodigital.com/filosofia/libertad.htm>. Libertad y filosofía. Consulta 14 abril 2009) Disponer de sí mismo. Por mucho que la técnica nos devuelva la salud, los momentos de la pérdida, la rehabilitación, las secuelas, etc. no dejan de ser limitadores de esa libertad. El enfermo depende de otros. Eso es bueno en el sentido en que solidariamente parte del mundo ha generado una respuesta organizativa para suplir la falta de libertad que supone el estar enfermo y que, desde una obligación social, se intenta por todos los medios devolverle la salud, la libertad, al enfermo. (Tal vez el tema a tratar es si la comunidad está lo suficientemente preparada para devolver la libertad a las pérdidas de salud de todo tipo: físicas, psíquicas y, sobre todo, sociales). Asociar la idea de

libertad a la de prevención puede ser una buena técnica pedagógica. Se me dirá que no únicamente el accidente o la enfermedad profesional limitan la libertad humana, es cierto: el propio paso del tiempo es una limitación de la capacidad de “ser uno mismo”, de ahí también lo importante de la escuela preventiva que atiende a formar al individuo en la aceptación de las situaciones y el aprendizaje de nuevas respuestas.

*La grandeza del hombre reside en su libertad para hacerse a sí mismo, esto es, en convertirse en libre escultor y modelador de sí mismo. Cuenta, Pico, que una vez que Dios terminó la creación del mundo, buscó alguien que apreciara el plan de tan grande obra, amara su hermosura y admirara su grandeza; fue entonces cuando creó al hombre y le dio libertad para escoger el camino que quisiera en directa alusión al mito de Prometeo, narrado por Platón en Protágoras. El hombre no tiene una naturaleza fija, concreta y determinada, él es el artífice de su propia suerte y según lo que cultive aquello florecerá.* (<http://www.mgar.net/var/renacimi3.htm>). *Estudios sobre el Renacimiento.* (Consulta 14 abril 2009). El hombre es libre, es escultor, de sí mismo (es arquitecto de su propia catedral, talla las piedras libremente con las que se *construirá*). Sería interesante que la enseñanza de la prevención tuviera en cuenta el objetivo preciso de formar para la libertad, para el mantenimiento de la libertad, para mantener la posibilidad de hacerse a sí mismo.

En estos últimos tiempos se ha popularizado la historia de la profesora Jill Bolte Taylor, neuro-anatomista de Harvard, que sufrió un derrame cerebral del hemisferio izquierdo. Lógicamente, esto determinó la pérdida de prácticamente todas las funciones cognitivas del cerebro, entre las que se halla el habla. Taylor mantuvo intacto el hemisferio derecho, el de las “emociones”, el “artístico”, el hemisferio que vive intensamente la realidad sin analizarla, disfrutando de ella sin intentar comprenderla racionalmente. Taylor, especialista en el tema, cuenta que el descubrimiento de las funciones del hemisferio derecho al margen del control cognitivo, supuso el descubrimiento de la verdadera libertad, del paraíso. Pero, lo cierto es que a partir del punto de descubrir la verdad emocional, la científica (con la ayuda de la técnica y de las personas) inició un largo proceso (ocho años) de recuperación de lo que podríamos llamar la *libertad cognitiva*, la que permite racionalizar, analizar, decidir, comunicar, entender, etc., la propia realidad y la de su entorno (la libertad “humana”). Cuenta la autora, hoy parece que absolutamente recuperada, que en algunos momentos hubiera deseado entregarse a la irracionalidad del hemisferio derecho, a la contemplación pasiva y satisfecha de una realidad desconocida, a soñar únicamente en sensaciones emocionales (positivas) que le fueran fáciles y satisfactorias sin el más mínimo esfuerzo. Personalmente creo que la aventura de Taylor es, precisamente, la lucha por la libertad. Por una libertad que puede ser agresiva, desagradable y compleja pero que sigue siendo la capacidad intrínseca humana de controlar las propias decisiones. No sería mal ejemplo el de la profesora para establecer un mecanismo formador que recapitara sobre la libertad de la salud, aunque dicha libertad suponga el riesgo de no ser todo lo agradable que deseamos.

## Tanto la dimensión objetiva como la subjetiva del bienestar son importantes

Número 68 (2010)

El presidente francés Nicolas Sarkozy ordenó en 2008 la formación de una Comisión sobre las Medidas de los Resultados Económicos y del Progreso Social en la Universidad de la Sorbona (París). Este trabajo pretendió investigar los límites del Producto Interno Bruto (PIB) y proponer indicadores alternativos para tomar en cuenta el bienestar social y el desarrollo perdurable. La comisión se llamó Stiglitz, dado que se nombró como responsable al Premio Nobel de Economía del año 2001, Joseph Stiglitz. El 14 de septiembre dicho informe dio la vuelta al mundo por su singular novedad y esperanza para todos. Dice: “El PIB ya no será más el indicador capital del desarrollo económico y social, y (se) propone reemplazarlo por los indicadores de la calidad de vida de las sociedades: salud, educación, vivienda, nutrición, recreación, ahorro, seguridad, como instrumentos de medición propuestos”.

Tratemos a colación el “informe Stiglitz” debido a que vuelve a ser vigente (jamás lo ha dejado de estar, entre otras cosas porque es muy reciente, se presentó el año pasado dentro ya de la inmersión de crisis que a todos nos rodea) a raíz de la consideración que sus aportaciones tienen a la idea de “sociedad de la felicidad” (Dossier/Documento de junio de 2010 de *Le Monde*). Hablar de la sociedad de la felicidad con la que “está cayendo” parece, por lo menos, paradójico. No obstante, como se manifiesta en el dossier citado, puede ser este un buen momento para replantearse muchas cosas de las que hacen “feliz” a una sociedad, frente a otras muchas que hemos creído que conformaban nuestra forma “normal” de vivir, trabajar y habitar en un espacio (“primer mundo”) determinado.

En el informe se presentan doce recomendaciones fundamentales para “medir” el desarrollo social al margen del PIB; indicaciones que hacen referencia no únicamente a aspectos económicos sino, fundamentalmente, “humanos”, en el sentido (no quiere decir, por supuesto, que los aspectos económicos no sean humanos), en el que aspectos relacionados con la subjetividad de nuestra intervención social o las sensaciones de integración y seguridad suponen y determinan la apreciación que hacemos de nosotros mismos y de la sociedad en la que vivimos. Es interesante destacar la consideración de “bienestar pluridimensional”:

- Las condiciones de vida materiales (ingreso, consumo y riqueza).
- La salud.
- La educación.
- Las actividades personales y, dentro de ellas, el trabajo.
- La participación en la vida política y la gobernanza.
- Los lazos y relaciones sociales.
- El medio ambiente (estado presente y porvenir).
- La inseguridad, tanto económica como física.

No debemos hacer demasiados comentarios a lo citado, recomendación N° 5 *Ampliar los indicadores de ingresos a las actividades no mercantiles*, en tanto estamos convencidos de que los ocho indicadores son de vital importancia para incidir en el tema del que hablamos. Queremos destacar, por supuesto, que el apartado 8 hace referencia a la “inseguridad” y matiza “tanto económica como física”. Es de suponer que incluya esto la seguridad laboral. En todo caso, queda claro que el apartado 2 trata de la salud, que sigue interesando a nuestros objetivos preventivistas, que el 4 hace referencia al trabajo y que, especialmente, el 3 habla de la educación, aspecto este al que dedicamos nuestros esfuerzos cotidianos. La integración de la salud y el trabajo en la educación es, desde siempre, la base de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

No quisiéramos detallar más el informe, que es fácil de hallar y aconsejable de leer y hacer llegar a nuestros alumnos, simplemente deseamos resaltar la expresión “tanto la dimensión objetiva como la subjetiva del bienestar son importantes”, expresión que deberíamos aplicárnosla cada día al levantarnos para intentar entender que existen muchos aspectos que podemos potenciar para lograr esa “felicidad” que parece ser el logro filosófico de nuestras vidas desde siempre a lo largo de la historia.

Para que nos resulte mejor aceptar lo dicho y para que veamos que, tal vez, nuestro país tiene esto más en cuenta de lo que nos creemos, es interesante hacer una referencia, para finalizar, a dos listados que aparecen en el dossier de *Le Monde*: el primero es un índice de las Naciones Unidas de 2007 sobre el “desarrollo humano”. En este índice España figura en el lugar 15. Es poco pero es mucho teniendo en cuenta que en el listado del PIB por habitante, atendiendo a su capacidad adquisitiva, y según el FMI del año 2007, España no aparece en los quince primeros puestos. En este puesto aparece Luxemburgo que, por cierto, “baja” al puesto 11 en el índice de desarrollo humano (interesante comparación). El otro listado es el índice de “felicidad mundial” (sic) y aquí España reaparece en un bonito número 13 y ¡¡¡Luxemburgo ha desaparecido de la lista!!! El índice de felicidad mundial se extrae de 40 datos sobre cuatro temas: paz y seguridad, libertad y democracia, calidad de vida y comunicación, cultura y educación (Globeco 2007).

Quede para la reflexión nuestra y de nuestros alumnos el Informe Stiglitz.

## **La amabilidad, *truco* emocional**

Número 69 (2010)

El 26 de agosto de 1910, ahora hace cien años exactamente, moría en New Hampshire (Estados Unidos) el filósofo y psicólogo Williams James, hermano, por cierto, del célebre novelista Henry James. Traemos el tema este verano no únicamente para conmemorar el centenario de su muerte sino, principalmente, para comen-

tar una teoría sobre las “emociones” que representó en principio una verdadera revolución que fue más tarde olvidada e incluso negada y parece que en la actualidad resurge de sus cenizas o, por lo menos, comparte sus ideas con otras más modernas o mejor contrastadas científicamente. En un momento en el que las emociones están tan de moda y resulta imprescindible su conocimiento en la mayoría de áreas del saber humano, incluida la pedagogía, hablar del papel de James resulta imprescindible.

En el campo que nos atañe debemos recordar que está demostrado que la perduración en la memoria de determinada conducta (o actitud) está íntimamente relacionada con la conexión que ella tiene con la emoción en la que fue formada. No podemos considerar seriamente que una actitud se modifique — y éste suele ser nuestro interés pedagógico en la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) — sin que el proceso formativo conlleve la expresión de una emoción. Y entendemos por emoción la respuesta que nuestro cerebro da a la percepción, básicamente inconsciente, de la realidad exterior o interior. Ello supone “sumar” al conocimiento una respuesta mucho más “natural”, intrínseca y personal capaz de aumentar, para bien o para mal, el recuerdo del hecho acaecido. En el caso de la formación en PRL, es de esperar que los conocimientos adquiridos en la escuela (o en la vida en general) se hallen inmersos en una respuesta emocional, a través de la experiencia o de la habilidad del comunicador, de manera que perduren activamente en la conducta del alumno.

Pero, volviendo a James, es interesante recordar los fundamentos de su teoría de las emociones (que suele denominarse “teoría James-Lange”, dado que los dos investigadores dijeron lo mismo, aunque fuera por separado). Para James el cuerpo, nuestro cuerpo, experimenta ciertos cambios fisiológicos ante un determinado estímulo que llegan al cerebro generando una emoción. Es decir: es el cambio fisiológico generado el que es “leído e interpretado” por el cerebro para, posteriormente, sentir la emoción (el miedo, el asco, la ira, el amor, etc.). En su típico ejemplo: *No lloro porque tengo pena, sino que tengo pena porque lloro*, la tristeza que determinaba el llanto era posterior a la percepción de las lágrimas que salían de los ojos y éstas eran generadas, inconscientemente, por la percepción de un hecho externo (a través de un sentido) o interno (a través de un recuerdo o una imaginación). La teoría que, en principio, resultaba contraria al sentido común que supone que si lloro es porque estoy triste, determinó, como era de suponer, grandes polémicas. Un tiempo después, dos nuevos investigadores presentaron lo que para ellos eran pruebas irrefutables de lo contrario. Era la “teoría de las emociones” de Cannon-Bard. Estos autores retomaban la “normalidad” en la creencia de que en primer lugar están las emociones y que, posteriormente, ellas determinan las expresiones fisiológicas. Para Cannon la activación fisiológica de origen simpático (sistema nervioso autónomo que potencia las manifestaciones fisiológicas ante una señal de peligro) era el principal elemento del patrón de activación que acompaña a las emociones. Ante un peligro (el ejemplo típico de los autores es la presencia de un animal peligroso), el sistema simpático determina un au-

mento de las posibilidades fisiológicas de respuesta (afrentamiento o huida) a través del aumento del ritmo cardíaco, la sudoración, el aumento de la temperatura corporal, etc. porque, previamente, el cerebro ha percibido y evaluado el peligro (un autor imprescindible para el estudio de la evaluación del peligro es Richard S. Lazarus 1922-2002) y ello ha creado la emoción que ha puesto en marcha la respuesta fisiológica.

En la actualidad parece que las dos teorías perduran y que, incluso, podrían ser complementarias. Es interesante señalar hechos que demuestran que la inexistencia de una manifestación física negativa aumenta el carácter positivo de nuestra conducta. Un ejemplo de lo más “farmacológico” (por incidir en el carácter objetivo de la experiencia) demuestra que la administración a pacientes de ansiedad de fármacos betabloqueantes que afectan al sistema periférico (no al cerebro) los cuales tienen la cualidad de eliminar las taquicardias o los temblores, hacen que la persona, su cerebro, “perciba” una emoción menor y, en consecuencia, descienda el nivel de ansiedad. El control físico, en consecuencia, incidiría sobre la respuesta emocional. Es también interesante como, ya en unos planos mucho más populares, pedimos a alguien que respire profundamente, que se siente, que cierre los ojos o que imagine una situación placentera para disminuir la tensión que denominamos “nerviosa”. Mucho más conocidos son los efectos del yoga sobre el estado anímico de las personas. En los estudios de BarOn para la elaboración de su conocido inventario de la inteligencia emocional, se habla de un componente importante denominado “estado de ánimo en general” dentro del cual se evalúa la percepción de la felicidad y el optimismo que la persona tiene de sí misma. ¿Tiene esta percepción puntos de contacto con la condición física del individuo? Estamos convencidos de que sí. Pertenece al “saber popular” que es difícil mantener la “moral alta” cuando fallan las condiciones físicas y también pertenece al saber popular que una interpretación positiva de la vida incide sobre la condición física. Porque, en el fondo y en la superficie, los modelos emocionales y la realidad física se entrecruzan, dependen los unos de los otros, se potencian o niegan y viven en paz o en guerra.

Parece cierto, y ello ha dado lugar a demasiados libros de los denominados de “autoayuda”, que ofrecer una imagen positiva (sonrisa, aspecto agradable, mirada, prosodia afectiva en el hablar, etc.) favorece la percepción del otro pero también, y esto sería James en su sentido más puro, mi propia percepción y, en consecuencia, la alteración de la sensación emocional. Si mi cuerpo emite manifestaciones de alegría la tendencia “natural” de mi cerebro será la de estar alegre o, por lo menos, la de contrarrestar el ánimo negativo que anteriormente me embargaba.

En la enseñanza de la PRL, en las manifestaciones “pedagógicas” de los enseñantes, debería estar permanentemente fija esta imagen. La “amabilidad” (sentido general de todo lo positivo) posibilita la empatía necesaria con los alumnos para que ellos perciban el acto docente a través de una “valencia” emocional positiva (“me gusta, me interesa, me atrae lo que se cuenta, etc.”) y, en consecuencia, el



dato enseñado perdure en el tiempo y, por otra parte, el “estado general de ánimo” del enseñante será mejor (cosa que buena falta hace).

Y todo esto estaba ya contado hace un siglo...aunque no lo parezca.

## **El técnico prevencionista. Vocación y formación**

Número 72 (2011)

A medida que pasan los años, para nuestro Instituto, para sus funcionarios, para el país, para la profesión, para todo, uno va dándose cuenta de que “algo falla” en el discurso que ha estado realizando durante mucho tiempo (que hemos estado realizando). El discurso, especialmente por lo que hace referencia al formativo/informativo, ha envejecido al amparo de una serie de creencias en las que estaba basado (y aún lo está) nuestro ideario fundamental. Ideario que no es especialmente complejo ni raro, que se basa en suponer que los Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales (y los que se preparan para serlo) son, ante todo, vocacionales, abiertos, innovadores, atrevidos, valientes, solidarios y, posiblemente incluso, revolucionarios. La revolución pedagógica de, por ejemplo, la Residencia de Estudiantes (de la que celebramos el centenario y ya hemos comentado en otra ocasión). La revolución por la investigación, por lo nuevo, por lo que obliga a pensar y a tomar posición.

Es curioso que, a estas alturas de siglo, tengamos que añorar situaciones que creímos lejanas o tengamos que luchar de nuevo contra concepciones que debían ser olvidadas. Porque la historia es la historia y quienes la olvidan están condenados a repetirla (Toynbee). Y, por una parte, deseamos olvidar una pedagogía memorística y acrítica y, por otra, deseamos reavivar un estilo formativo capaz de obligar a pensar, a tomar posición, a discutir positivamente, a participar y, sobre todo, a divulgar el conocimiento y potenciar las actitudes. El eterno dualismo.

La realidad formativa del momento, y nos quejamos de ello, es que los futuros Técnicos de PRL pueden caer en la simple actuación de unos conocimientos aprendidos, mejor o peor, como mecanismos de “aplicación” universal. Ello nos lleva a una profesionalización mediocre y a una falta de motivación suficiente como para sentir que ser Técnico de prevención no es una simple rutina “técnica” sino que debe conllevar la capacidad de modificar actitudes, de favorecer el cambio, de despertar inquietudes del mundo laboral para lograr la tan traída y llevada “cultura de prevención”. Porque la susodicha (maltratada expresión) no es algo logrado y porque no se logrará únicamente por la aplicación de unos mecanismos formales, sino (además) a partir de la ilusión por innovar, por colaborar al desarrollo y por desear la mejora integral del mundo del trabajo. Y esto es tarea de animación.

Queremos decir que nuestros futuros técnicos de prevención, los que salen de la Formación Profesional o de las Universidades deberían ser conscientes de la labor formativa/informativa a que su carrera obliga. Por supuesto que el aspecto “técnico” (para entendernos a pesar de la inconcreción semántica del término) debe ser muy importante. La salud laboral se vigila, protege, previene a través de mecanismos más o menos “técnicos”, pero bien cierto es que si dejamos al margen la actitud de los trabajadores poco podrá hacer la mejor técnica prevencionista. No sé por qué razón, después de tantos años, como insinuábamos al principio, vuelve a aparecernos el eterno retorno del “factor técnico” y el “factor humano”. Es cierto que cuando nuestros nuevos prevencionistas (y nosotros mismos) oímos tal expresión se nos queda la cara como de otros tiempos, como de película en blanco y negro. No obstante, es evidente que cada vez más estamos viendo que la conducta humana depende de aspectos intrínsecamente subjetivos, llámese inteligencia emocional, actitudes, micro-cultura de pequeño grupo, interpretaciones personales del mundo y de la vida, etc. Es difícil universalizar la conducta humana y menos reducirla a unos mecanismos prefijados. Ni la misma ciencia, en toda su magna expresión, llega a creerse la capacidad de universalizar definitivamente hallazgos o descubrimientos y de inmovilizarlos como válidos para siempre.

Pero la realidad, y de ella nos quejamos (o, por lo menos, alertamos) es que en la formación del prevencionista vuelve a primar (ya lo hizo en sus remotos orígenes) los aspectos más técnicos (seguimos con la palabreja) de la profesión. Hace cuarenta años, cuando hablábamos de formación (de “docencia” decíamos), el colectivo clásicamente técnico nos miraba con aire condescendiente y burlón. Al pasar los años, y ante la impotencia de los aspectos técnicos por reducir accidentes, se pensó en que, tal vez, tenían algo de razón los que hablaban de que el hombre es él y sus circunstancias (descubrimiento solemne y de profundas raíces filosóficas) y que tal vez la formación e incluso la incipiente psicología podían ser buenos colaboradores en la tarea de la salud en el trabajo. En esos momentos se hizo el aún más solemne descubrimiento de la mágica “cultura de prevención” como respuesta *credo, quia incredibile* de que si todo fallaba era porque debíamos creer a pies juntillas en algo que, inicialmente, nos parecía increíble.

Bien. El resultado es que o nos ponemos de acuerdo todos o de lo contrario poco podemos hacer. La tendencia actual, a nuestro modo de ver, es que los nuevos prevencionistas no acaban de entender de nuevo la competencia fundamental contemplada en su formación y en su desarrollo profesional que supone la capacidad formativa. Y esa capacidad parte de la decidida convicción de que es necesario modificar actitudes, valientemente, comprometidamente. Nuestros nuevos técnicos vuelven a contemplar la formación como la “maría” de los actuales mecanizados tiempos. Los nuevos prevencionistas no quieren hacer formación. Quieren tener muchos aparatos de medirlo todo (y esto es muy bueno) y quieren interpretar correctamente los datos (y esto es mejor) pero quieren saber muy poco de ponerse delante de un grupo de trabajadores e intentar modificar unos conocimientos, unos hábitos o unas actitudes. La formación vuelve a estar en

barbecho. Y es que la nueva formación debe ser abierta, polémica, participativa, creativa y de eso parece que no dispongamos en cantidad.

Queda intuido que algo está pasando con la formación, que algo huele mal en la Dinamarca docente, que así no hacemos una prevención eficaz, persistente, cultural (en el sentido más antropológico de la palabra).

## **El valor de la percepción en la prevención de riesgos. De Lucy a hoy**

Número 73 (2011)

Hablamos continuamente (y es probable que demasiado) de inteligencia emocional (IE). Tanto, que para muchas personas empieza a ser un término desvirtuado semánticamente y, lo que es peor, desvirtuado “emocionalmente”, es decir: que cuando lo oímos lo relacionamos con algo sin importancia, manoseado hasta el infinito, cursilón, falto de posibilidad práctica y, en una palabra, un término que ya no nos dice nada. Ese no decir nada es, precisamente, la desaparición de la condición emocional de la propia denominación, que ya es el sumo de la contradicción.

Pero lo cierto es que nuestras emociones siguen manejando profunda y quedamente nuestra conducta, nuestra manera de pensar, nuestras actitudes ante la vida y el trabajo y, en general, todo lo que hacemos y dejamos de hacer a lo largo de nuestros limitados tiempos de permanencia en el mundo. Porque la IE no es más que el natural mecanismo de defensa del ser vivo ante los estímulos positivos y negativos (fundamentalmente negativos) que nos emite en todo momento la realidad circundante en la que estamos inmersos. Entre los estímulos recibidos (percibidos consciente o inconscientemente) están, por supuesto, aquellos que recibimos provenientes del mundo del trabajo. De una manera u otra, la prevención de riesgos laborales (PRL) no deja de ser la “detección, protección y eliminación” de los estímulos negativos que se producen en la actuación laboral. Esto supone exactamente lo mismo que la detección y posterior actuación frente a los peligros de la selva frente a los depredadores de la famosa Lucy (*australopithecus afarensis*, 3,5 millones de años y, supuestamente, el primer homínido reconocido como tal).

En la actualidad nos están contando los modernos neurocientíficos que nuestro cerebro dispone de un fragmento de corteza prefrontal (ventromedial) que, conjuntamente con la reconocida amígdala límbica y la ínsula anterior (también en la corteza cerebral), se encarga sistemática y armónicamente de responder de manera inmediata a los eventos desagradables, especialmente a los que podrían causarnos dolor. Estos eventos con carga negativa (valencia negativa) son detectados (insistimos en la condición de fundamentalmente de manera inconsciente) por el conjunto cerebral del que hablamos y ello posibilita la reacción de enfren-

tamiento o huida que determina nuestra conducta. Y lo más interesante de todo es que el proceso conlleva una fuerte carga emocional o, lo que es lo mismo, una fuerte carga fisiológica de respuesta contundente al estímulo percibido.

¿Pueden ser estos conocimientos útiles para la PRL? Considero que sí, absolutamente. Nuestros prevenicionistas y los profesionales que, de una forma u otra, tratan temas relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo (que, en principio, deberíamos ser todos los que trabajamos), deben saber que el cuerpo humano está programado para defenderse de las agresiones y que sólo un aprendizaje erróneo, distorsionador, puede alterar lo que los procesos filogenéticos han establecido a lo largo de la evolución. De ahí que la desprestigiada IE puede recuperar su credibilidad (credibilidad que nunca ha perdido, por fortuna, en el campo científico) si la consideramos una herramienta útil para la defensa y si su conocimiento y estudio nos permite elaborar una pedagogía natural acorde con las posibilidades naturales de la vida. La formación de los futuros trabajadores debe intentar no neutralizar (cultura negadora) los mecanismos naturales de percepción del peligro y consecuente búsqueda de la estrategia conductual acorde, de manera que la IE sea un “método” (valga la expresión) para la valoración y control de nuestras capacidades y para la práctica de una manera “preventiva” de desarrollar el trabajo.

## **Liderazgo y *coaching*: una herramienta eficaz para la prevención**

Número 75 (2011)

En determinadas situaciones sociales, como la presente, es necesario plantearse nuevas posibilidades en todos los campos. Nuevas posibilidades que replanteen la realidad, que la adapten a las condiciones concretas en las que se da el mundo, la sociedad, las ideas, la economía y, por supuesto el trabajo. Cuando un grupo se estanca, por las razones que sean (entre ellas la rutina o el desánimo), tiene todas las posibilidades de fracasar, de remitir en los logros hallados, de aburrirse y negar lo que siempre ha parecido evidente o, simplemente, considerar que por lo que se había luchado no sirve para nada, es inútil y jamás podremos ver cumplidos los objetivos que nos propusimos.

Es evidente que la seguridad e higiene en el trabajo, las condiciones de trabajo, la cultura de prevención o como queramos llamarla, pasa, como es lógico, por los mismos avatares y problemas, dudas y desánimos que el resto de circunstancias sociales. Esto hace mella en los trabajadores, lanzados más a la búsqueda de una ocupación sea como sea que a la calidad de la misma y esto condiciona la capacidad técnica y motivadora de los técnicos de prevención. Es momento de que los formadores de tales técnicos (Formación Profesional y Universidad) busquen va-

lientemente nuevas forma de enseñar y determinen nuevas competencias profesionales de los futuros técnicos. Las dos cosas van unidas, por una parte las nuevas metodologías y por otra, y como origen, las nuevas competencias de los técnicos.

Cierto es que casi siempre se ha hablado de la capacidad motivadora del técnico de prevención pero, lamentablemente, se ha primado mucho más un cierto tecnicismo práctico que una respuesta claramente interventora en la sociedad laboral. Los técnicos de prevención han dado soluciones concretas a casos que se han planteado en las empresas desde una óptica puntual y poco integradora de las necesidades reales de los trabajadores. No es una crítica a un comportamiento profesional, es una interpretación a partir de la realidad que ha evolucionado desde hace años sin que, desgraciadamente, el técnico y su profesión se hayan visto valorados como es de desear. Si esto fue así hace unos años, cuando la bonanza social parecía posibilitarlo todo, es evidente que a las duras la situación es peor es peor. El peso tanto de técnico como de la propia materia, en todas sus especialidades, puede verse claramente afectada sino se propone una alternativa contundente. Tal vez, como apuntábamos, es la hora de fomentar nuevas competencias en los prevencionistas.

Ya no se trata de motivar (palabra interesante pero de difícil definición), se trata de liderar, claramente, el cambio de la prevención en las empresas. Liderar incluye, lógicamente, el término motivar pero lo sobrepasa abiertamente. Se trata de plantear los objetivos de la prevención desde una óptica actual, progresista, integradora y valiente. Ello supone entender que deben perfeccionarse las competencias técnicas, las específicas de la prevención como una de las ciencias del trabajo, y deben posibilitarse las competencias de liderazgo, de avanzadilla de la exigencia de salud en el trabajo.

Ello es un compromiso de prevencionista, como motor de cambio en la parcela social que le compete, exigiendo el papel que se merece y aportando las cualidades para que ello sea posible. Apuntamos, como posibilidad, la fórmula del *coaching* como herramienta eficaz de prevención y como método de liderazgo.

Recordaremos lo que hace tiempo publicábamos en una Nota Técnica de Prevención (NTP 744. *¿Podemos enseñar a aprender? Coaching: una herramienta eficaz para la prevención.*).

Condiciones que debe cumplir un *coach*:

- Amplio y profundo conocimiento del mundo de la empresa.
- Capacidad de crear una relación de confianza, desde la credibilidad (que sólo se consigue con honestidad), asertividad, comprensión...
- Buen comunicador y habilidades de comunicación bien desarrolladas, sobre todo la de la escucha activa.
- Capacidad de análisis y de encontrar las relaciones efecto-causa que se dan en cualquier acción, así como de crear un plan de desarrollo personalizado y eficaz.

- Capacidad de encontrar, no las respuestas adecuadas, sino las preguntas adecuadas para las distintas situaciones que pueda plantearle su cliente.
- Capacidad para encontrar las oportunidades en las acciones pequeñas del día a día, y no en las grandes acciones empresariales.
- Capacidad para captar y tener en cuenta las variables organizacionales que rigen la cultura en la que se encuentra la empresa, las cuales condicionan el contexto en el que puede desarrollar su actuación como coach.
- Tener en cuenta las metas y valores personales de los trabajadores sobre los que actúa, así como los suyos propios.
- Capacidad de mostrarse como un modelo de confianza, comunicación, motivación y dirección.

El “coach” debe convertirse en el líder colaborador, en el profesional capaz de despertar conciencias, procedimientos y actitudes. El “coach” es el técnico que arrastra a partir del deseo de colaborar y de la absoluta integración con los trabajadores, con los empresarios, con los demás técnicos, hacia la obtención de los objetivos de la seguridad y salud laboral. Y ello con un nuevo liderazgo, la capacidad de “acompañar” descubriendo, investigando y ayudando a investigar sobre la propia realidad, sobre lo que está ocurriendo y sobre cual sería la mejor manera de hacer prevención aquí y ahora. El liderazgo de la comprensión, de la habilidad, de la capacidad de promover el cambio de todos, de la capacidad de enseñar a aprender de las circunstancias que vivimos. Ello debe acompañar a un profundo conocimiento científico del trabajo y de las materias técnicas que se implican.

Creemos que es el momento de dar el salto hacia un técnico de prevención valorado, respetado e integrado en el esquema productivo y social. El técnico de prevención es el único que puede liderar conscientemente la prevención en la empresa, a través, como decimos, no de aspavientos desproporcionados y puntuales, sino a partir de una acción continuada de formadores pero...de formadores para la descubierta y el análisis, de la formación para el aprendizaje. Y para ello, es evidente, que necesitamos métodos activos, participativos y comprometidos en nuestros centros de Formación Profesional o nuestras Universidades, métodos que posibiliten un muy amplio conocimiento técnico en las materias preventivas y a su vez propulsen la nueva competencia de liderazgo y entrenamiento.



# **ERGAPT**

*Primaria Transversal*





# ERGA PRIMARIA TRANSVERSAL

*Reunimos a continuación los 34 editoriales que se han publicado hasta la actualidad en Erga Primaria (Transversal). Dicha publicación supone el intento de llevar la seguridad y salud laboral a la escuela primaria, a los maestros y maestras que desempeñan su profesión en colegios, públicos o privados, en estas edades de la vida escolar en las que despierta la capacidad de comprender el mundo y de generar actitudes ante las “cosas”.*

*Desde hacía tiempo, el INSHT tenía conciencia clara que no podíamos hablar de una verdadera “cultura de prevención” si ésta no nacía en los momentos más jóvenes de las personas.*

*El Instituto había publicado, con gran éxito, una colección de “tebeos” (Erga/Tebeo) en la que a través del cómic, de los ejemplos claros, de las indicaciones a modo de ejercicio y de los juegos se pretendía proporcionar material a los maestros y maestras para que se incorporara paulatinamente (de manera propiamente transversal) el tema de la prevención en los niños y niñas de primaria. Erga/Tebeo fue (y sigue siendo no como publicación periódica pero sí como colección), una manera de incorporar la prevención al devenir cotidiano de la escuela. No obstante, era necesario llegar a los profesionales de dicha enseñanza de una manera más operativa, es decir: aportando casos concretos, noticias, indicaciones de cursos y actividades, etc. Capaz de no sólo incidir en los alumnos sino, como decimos, directamente en los profesionales, implicándoles en el proceso de adquisición de una conducta segura y en la capacidad para transmitirla a los receptores de sus enseñanzas.*

*Por ello nació Erga Primaria. En la actualidad esta publicación, que siempre se ha editado en formato virtual, es una de las primeras publicaciones a las que acuden los maestros para informarse y, especialmente, para hallar herramientas de trabajo de clase, juegos, ideas, casos, etc. que puedan ofrecer a sus alumnos en la materia que nos concierne.*

*Por suerte la idea de que la enseñanza primaria es fundamental para generar la actitud positiva ante la prevención que todos deseamos, es en la actualidad un objetivo aceptado y fomentado por la mayoría de las Comunidades Autónomas. Existe hoy un caudal de materiales formativos, de los que se habla en la publicación, capaces de aportar los útiles necesarios a estos profesionales. Podríamos decir que se produce, afortunadamente, un verdadero “boom”, un despertar de la prevención en la enseñanza primaria (básicamente en la creación de materiales formativos).*

*Como todo no puede ser de color de rosa (y queda constancia de ello en los editoriales que reproducimos), la “avalancha”, por usar este popular término, de dichos materiales, puede llegar a crear en los profesionales un verdadero agobio. No olvidemos que estamos cargando sobre las espaldas de la “escuela” un montón de enseñanzas difíciles de llevar a cabo y, por supuesto, de valorar. Recordamos los numerosos “ejes transversales” obligatorios para la enseñanza no universitaria (paz, consumo inteligente, sexualidad, educación vial, salud, igualdad de oportunidades, etc.), todos ellos gestionados en la escuela. Por ello creemos que puede producirse, involuntariamente, incluso un rechazo por parte de los enseñantes que se hallan solos ante dicha formación (simultánea, por cierto, con las tradicionales materias). Es por ello necesario que la población tome conciencia de que la escuela no es todo el ámbito formativo de la sociedad, es un ingrediente importante pero no el único. Padres, sociedad del ocio, grupos especiales, trabajo, medios de comunicación, etc. son tan integrantes de un modelo “trasversal” de la enseñanza como la escuela misma.*

## **El valor salud en la escuela**

Número 1 (2000)

A lo largo de estos años, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha manifestado, en numerosas ocasiones, el interés que supone acercarse al mundo de la escuela, al entender que es en la infancia y en la adolescencia cuando la capacidad de aprendizaje adquiere su máxima plenitud. Creemos que es en estas dos etapas de la educación cuando se puede conseguir una verdadera cultura de la prevención y una incorporación de la salud como valor en el desarrollo cotidiano de nuestras vidas. Y es precisamente ahora, en el inicio del mítico año 2000, proclamado “Año Internacional de la Cultura de la Paz” por la ONU, cuando hemos decidido también iniciar esta nueva publicación, denominada “ERGA-Primaria Transversal”. “ERGA-Primaria” amplía la serie de materiales divulgativos existentes hasta ahora en el Instituto con el nombre genérico de ERGA: una revista bibliográfica (ERGA-Revista bibliográfica sobre condiciones de trabajo), un periódico divulgativo (ERGA-Noticias) y un periódico destinado a profesores de Formación Profesional (ERGA-FP). Las razones para que dediquemos esta publicación trimestral a los profesores de Enseñanza Primaria deben buscarse en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 269, de 10 de noviembre), que en su artículo 5.2 establece que las “Administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza” y en la Resolución del 7 de septiembre de 1994 (BOE nº 228, del 23 de septiembre), que establece las orientaciones para el desarrollo de la educación en valores en las actividades educativas de los centros docentes. En esta publicación que hoy presentamos proponemos a los profesores una serie de actividades para incorporar el valor salud (en su acepción de seguridad y salud laboral) en el marco escolar a modo de enseñanza transversal, para que pueda ser integrado tanto en lo que se considera currículo formal como en las actividades que se desarrollen fuera del aula. O lo que es lo mismo, pretendemos introducir paulatinamente la seguridad en el quehacer diario del alumno de hoy que será el trabajador de mañana.

## **La cultura de prevención y el valor vida**

Número 2 (2001)

En esta publicación hablamos frecuentemente de los valores, de la denominada enseñanza de los valores; hoy debemos insistir en ellos, especialmente en ese valor tan citado y tan poco activo que es la salud, la salud en su totalidad (sin adjetivaciones específicas) o, lo que es lo mismo, el valor vida. Debemos recordar que un valor, salvo definiciones de más trascendentalidad, no deja de ser algo (este algo debería ir entre unas comillas muy especiales) que los humanos pertenecien-

tes a un determinado grupo “nos damos” en el deseo, incluso utópico (que también forma parte de la realidad), de conseguir una conducta concreta, conducta que debe impregnar materialmente y de forma automática el ser y el estar de cada uno de nosotros en el grupo.

Esto quiere decir que los valores se hacen, se trabajan, se elaboran, se enseñan hasta que forman parte de la cultura grupal porque así lo hemos decidido, y actuar a través y a partir de ellos nos hace colectivamente más felices y justos.

Cuando hablamos de cultura de prevención estamos hablando de una parte (si es que los valores tienen partes) del valor vida. No tiene sentido que enseñemos seguridad y salud laboral si no vivimos, si no ejemplificamos con nuestra conducta cotidiana y en cualquier lugar las conductas que manifiestan estar en posesión del valor. No tiene sentido la teoría si los mensajes que transmitimos, incluso inconscientemente (que son los que más evidencian el sentido cultural del valor), contradicen lo explicado. Con esa contradicción, lo que estamos generando es una tensión que, a la larga, neutraliza los logros de la enseñanza.

## **Universalizar la prevención para modificar actitudes**

Número 3 (2001)

Durante mucho tiempo hemos insistido en que “Cultura” (con mayúsculas) sólo existe una. Lo mismo ocurre con términos a los que estamos acostumbrados a hallar constantemente adjetivados (“salud laboral”, por ejemplo).

Salud y Cultura son términos genéricos en sí mismos, términos que hacen referencia a una sola realidad, otra cosa es que dichos términos se adjetiven al “especializar” los aspectos concretos en los que puede perderse (la salud) o aspectos determinantes de algunas manifestaciones (cultura preventiva). Cuando hablamos en términos específicos, estamos hablando “para entendernos” refiriéndonos a particularidades específicas de cada término general.

El carácter “general” del término es el que nos permite “sumar” situaciones concretas dirigiéndolas al mismo fin. De esta manera, podemos entender una “cultura” abordable de manera dinámica, dependiente de numerosos factores y no encallada en una única variable. En concreto, cuando hablamos de “cultura de prevención” estamos hablando de un sinfín de circunstancias, actividades humanas tanto sociales como personales, relacionadas con la parte genérica que corresponde al mantenimiento de la salud en el trabajo.

Pero el “Trabajo” también resulta un término genérico, entendiéndose no únicamente la definición que correspondería a los aspectos básicamente económicos (el trabajo como fuerza productiva remunerada), sino también a un conjunto de actividades (“Acción”, lo denominaba Alain Touraine), que pertenecen al ámbito

no remunerado de los comportamientos sociales y que inciden directamente en un posible deterioro de la salud. Tal vez, circular en coche durante unas vacaciones no sea “trabajar” en el sentido estricto, tal vez no sea ni siquiera “actuar” (sumamente discutible), lo que está claro es que puede incidir, y lamentablemente incide, en la salud de los conductores. Una modificación contextual, de base normativa, convierte el accidente de tránsito “normal” en un accidente de trabajo o en un accidente “in itinere”; sólo depende de la situación normativa en la que se produzca el hecho.

Culturalmente, si es que podemos hablar así, nada diferencia la actuación insegura en la conducción “profesional” de la conducción insegura en el “ocio”, la realidad es la misma, sometida a variables diferentes, pero determinantes todas ellas de la situación final, de manera que el accidente se produce siempre por conducir “imprudentemente” (no únicamente el afectado), por no haber establecido las oportunas normas o por alteración de un aspecto material que intervenga en la situación. Las consecuencias son las mismas. Ello quiere decir que el conjunto de factores que intervienen en una conducción “correcta” son los mismos, sea la situación que sea. La Cultura (y seguimos con mayúsculas) determina, a todos los niveles, la manera de comportarse (individual y socialmente).

Cuando transmitimos el “valor salud” en las escuelas, la familia, el ocio o el trabajo, lo que estamos haciendo es transmitir el valor genérico “salud” y mantenimiento de la misma. Estamos trasmitiendo el valor tanto en el “trabajo” como en la “acción”, por seguir utilizando la matización de Touraine.

Un ejemplo bien claro de lo dicho, especialmente relacionado con las fechas en las que escribimos el presente comentario (Semana Santa), son los famosos “costaleros” de las procesiones religiosas. ¿Trabajan o no trabajan cuando soportan 50 kilos de peso a lo largo de 10 horas? Es evidente que no trabajan, en el sentido economicista del término, pero también es evidente que la carga pesa lo mismo se haga por deber o por devoción. Si un costalero recibiera una paga por mover una imagen, estaría trabajando. Es interesante el fenómeno. Y es más interesante que los profesionales de la salud “laboral” se hayan interesado este año por estas “acciones”. En un sentido muy “cultural” de la prevención, los técnicos preventivistas han abordado los problemas “laborales” de quienes mueven con precisión y esfuerzo las imágenes devocionales. Así, es frecuente hallar indicaciones específicas para estas personas: diarios, revistas de divulgación general, radio, etc. se han encargado de dar las instrucciones precisas para hacer una verdadera prevención del “trabajo” de costalero. Consejos para evitar las sobrecargas musculares, atenciones a las lesiones producidas por posturas incorrectas, indicaciones para evitar la deshidratación, etc. han sido relativamente cotidianas a lo largo de esta Semana Santa.

Esto es intervenir directamente sobre la “Cultura”, a través de la particularidad “cultura de prevención”. Nos parece un acto muy acertado, especialmente porque no ha sido planificado y ha partido de una concepción “natural” de la sociedad.

La integración de las diversas actuaciones humanas en la óptica prevenciónista, universalizar la prevención, es la única fórmula para modificar una "actitud" (de todos y en todas las jerarquías sociales). Es el único mecanismo de dinamizar una verdadera Cultura.

## **Cultura de prevención y formación en las escuelas**

Número 4 (2001)

Es sorprendente cuando se habla con futuros técnicos de prevención, el caso por ejemplo de los alumnos y alumnas de la Escuela Superior de Prevención de Riesgos Laborales (Título Propio de Segundo Ciclo universitario), como identifican la tan traída y llevada "cultura de prevención" con la formación en las escuelas. Parece claro, y los citados alumnos y alumnas lo entienden como algo "natural", que dicha cultura será una utopía si no entra de lleno en las escuelas. Suponen, no sin razón, que una "cultura" (todo ingrediente, por decirlo así, de "la" cultura), se determina en lo que denominamos primer período de formación, el que corresponde a la enseñanza primaria y que, lógicamente, incide sobre las personas en su etapa de maduración y, fundamentalmente, de creación de actitudes.

Lo interesante del tema es que, pese a saberlo desde siempre, la formación en materia preventiva ha sido tradicionalmente una "formación de adultos". Quienes hemos dedicado nuestra vida profesional a este objetivo, hemos identificado permanentemente la "formación en seguridad y salud laboral" con la formación de los trabajadores y trabajadoras. Probablemente deberemos modificar de raíz tanto el propio concepto de "sujeto formativo" como el de la propia "formación de adultos". Por una parte, deberemos entender que el "sujeto" de formación es esencialmente la persona en período de formación, de adquisición de los conocimientos, los procedimientos y las actitudes que posibilitarán la integración correcta en el mundo; por otra, deberemos modificar el concepto académico de formación de adultos, desvinculándolo de la situación tradicional de enseñanza (la "clase") para identificarlo con la "vida" en el puesto de trabajo, en el grupo laboral e, incluso, en la actividad social de los trabajadores y trabajadoras. Esto quiere decir acercando la "formación" a la realidad práctica. Para ello, disponemos hoy de lo que hemos dado en llamar "actividades informales de enseñanza", entendiendo por ellas el conjunto de actos que los adultos realizamos, consciente e inconscientemente, a lo largo del día y que pueden ser motivo de cambios conductuales.

Pero, por supuesto, no somos únicamente los adultos quienes "vivimos" al margen de las actuaciones más o menos académicas, los niños y las niñas tienen también una intensa vida tanto dentro como fuera del aula. Ello supone que la formación de dichos alumnos y alumnas no debe circunscribirse a los momentos y espacios claramente "docentes" (clase, escuela, lecciones, temas, etc.). Suele ser

mucho más práctico (más identificado con la realidad), introducir las enseñanzas en la totalidad de la vida escolar. Es lo que llamamos “enseñanza transversal”. Podríamos hablar también de la necesidad de “exportar” dicha transversalidad a la casa, al ocio, etc. En estos momentos, no obstante, hacemos referencia al mundo escolar. Y lo hacemos con la naturalidad de estos futuros y futuras técnicos de prevención que entienden sin tapujos que la “verdadera” formación se adquiere en la infancia y todo lo demás, por muy planificado que esté, no deja de ser un cierto “apaño” circunstancial.

## **El río del engaño pedagógico**

Número 5 (2002)

“Hay muchas razones para pensar que las avispas podrían ser todavía más fáciles de engañar que los humanos”. La frase es nada más y nada menos que de Richard Dawkins (El río del Edén p. 76). Dawkins es, como todos sabemos, el autor de El gen egoísta, publicado en 1976 y que supuso una verdadera revolución en el ámbito divulgativo de la biología (es catedrático en Oxford de “divulgación científica”), dado que explicó de manera asequible la perdurabilidad de la vida sobre el planeta a partir del deseo “egoísta” de nuestros genes de reproducirse como única motivación de su existencia.

En el libro aparecido recientemente, El río del Edén, Dawkins sigue analizando el egoísmo de nuestros genes y aportando ideas que pueden ser útiles, por lo menos para mí lo han sido, como punto de reflexión de todos los que estudiamos los cambios de conducta de las personas. Los enseñantes, típicos “profesionales” en proporcionar estos cambios, debemos ser conscientes (y esto es de aplicación inmediata a los enseñantes de la seguridad y la salud en el trabajo) de la facilidad con la que el ser humano puede ser engañado. Y no nos referimos al tradicional engaño de origen “social” del que estamos acostumbrados a hablar, del engaño de la publicidad, de la política, de las estructuras sociales, etc., estamos refiriéndonos al engaño de pura y simple “percepción”.

Las avispas no son engañadas por un anuncio que les obliga a comprarse un determinado coche o que les determina a competir con el compañero para obtener más puntos frente a la avispa jefe; las avispas son engañadas fácilmente por la simpleza (aparente) de que un concreto estímulo recibido es “mal interpretado”. El propio Dawkins pone el ejemplo de su maestro Tinbergen, premio Nobel, cuando éste narraba la experiencia de un grupo de peces machos corriendo desesperadamente en el interior de la pecera del laboratorio cuando por la calle, visible desde la pecera, pasaba una furgoneta roja de correos. La “gracia” estaba en que los peces corrían detrás de lo “rojo” siendo éste el estímulo propio de las hembras. Las gaviotas, sigue el autor, corren detrás de un huevo que ha salido rodando del



nido para llevarlo de nuevo a su sitio e incubarlo oportunamente, pero corren de la misma manera e incuban de la misma manera una lata de conserva que ofrece los mismos estímulos visuales.

Esto quiere decir, puede que lamentablemente, que el número de estímulos (y la "calidad" de los mismos) es pobre cuando se trata de reaccionar. Quiere decir, y esto lo sabían ya los pintores barrocos de la contrarreforma, que un par de estímulos "bien puestos" determinan una conducta concreta en el receptor. Que éste, el receptor, percibe muy pocas cosas que realmente le obliguen a actuar y que suele hacerlo sin que se produzca un completo y racional análisis de lo percibido. Los profesionales de la publicidad lo saben muy bien. Los autores que se han referido al cerebro emocional nos han dado datos también de que la actividad de nuestro cerebro pasa por la percepción, inicialmente, de pocos estímulos (percepciones sensitivas) y que la correspondiente acción es, en el origen, la respuesta inconsciente frente a ellos.

Todo ello debería llevarnos a reflexionar, a mi modo de ver, sobre dos cosas: la primera sobre la "cantidad" de conocimientos que pretendemos introducir en los cerebros de nuestros alumnos y alumnas relativos a los temas de prevención. Cuando en el mundo escolar un tema empieza a tener cierta importancia se convierte obligatoriamente en una "asignatura", en un montón de conocimientos a adquirir curricularmente. Cuando algo empieza a interesar, algún principiante de las reformas modifica el currículo para introducir nuevas materias. Y esto no debería ser así, por lo menos en lo que hace referencia a la prevención de riesgos laborales. La famosa cultura de prevención no es un conjunto de conocimientos. La cultura de prevención es una actitud (lo que es lo mismo que decir: una manera de vivir).

Segundo tema de reflexión: ¿cuáles son los estímulos que verdaderamente "percibe" el estudiante? Tal vez, en el mundo que nos movemos, percibe más que el profesor o profesora "hagan" algo, a que les cuenten un montón de teorías. Tal vez el estímulo percibido sea "ver" como el señor profesor o la señora profesora usan siempre el cinturón de seguridad en el coche (por poner un ejemplo fácil). Es decir: ¿qué tiene que percibir en el contexto escolar un alumno o alumna que le mueva a una actuación segura? Teniendo en cuenta que dichas percepciones son pocas, concretas y fáciles de recibir y teniendo en cuenta también que pueden ser "confundidas" con otras no deseables.

¿Qué ven, oyen o "notan" nuestros alumnos y alumnas en el contexto escolar? ¿Detrás de qué estímulo erróneo corren? ¿Cuáles serían los estímulos concretos que les llevarán a la conducta segura? Como siempre, la respuesta debe ser breve pero contundente y ello no es posible sin una reflexión profunda de los mecanismos de respuesta del ser vivo. Mientras los analizamos, podemos ahorrarnos un montón de simplezas que estamos transmitiendo a nuestros alumnos y alumnas sin la más mínima operatividad.

## El trabajo de los niños esclavizados

Número 6 (2002)

Cuando hablamos de accidentes laborales y enfermedades profesionales hablamos, lógicamente, de repercusiones que los adultos podemos sufrir por diversos motivos en el mundo del trabajo. Nunca pensamos, desde nuestra óptica occidental europea, que hablar de estos temas puede hacer referencia también a niños y niñas. En “nuestro mundo” los accidentes de trabajo los sufrimos los adultos pero no estaría de más salir, de vez en cuando, de nuestro ombligo para tener, por lo menos, conocimiento de que en el mundo (no en el “nuestro”, sino en el “de todos”), 250 millones de niños son trabajadores y trabajadoras y no lo son por considerar la escuela el primer trabajo, como rezaba un bonito eslogan de hace unos años, sino porque realmente se enfrentan cotidianamente a un trabajo físico que, para más inri, se da en unas condiciones que, normalmente, no aceptaríamos aquí no ya para nuestros niños, por supuesto, sino incluso para nuestros animales de compañía.

¿Hasta qué punto, en nuestro pretendido mundo de la globalización, podemos considerar que no es un problema nuestro, de nuestro país, de nuestras instituciones, de nuestros “departamentos”, el problema del trabajo infantil en Asia, África y América Latina? Y no hablamos de los problemas económicos que mueven dicho trabajo y dichos “trabajadores” (que este sí podría ser tema de otra “tienda”), hablamos de los desconocidos pero supuestamente importantes accidentes que deben sufrir estas personas si a la corta edad sumamos el que desempeñen el trabajo en zonas nada recomendables preventivamente. ¿Podemos imaginarnos por un momento el número y condición de los accidentes que pueden sufrir 250 millones de niños y niñas trabajando en dichas zonas geográficas? ¿Podemos imaginar la atrocidad que puede suponer una fábrica de ladrillos “trabajada” por criaturas de tres años?

Estamos muy acostumbrados a contemplar con absoluta indiferencia lo que nos toca directamente. Tal vez la famosa globalización no es más que esa globalización informativa que, por frecuente y fácil, ha perdido la capacidad de generar repercusiones en el receptor. ¿Son “nuestros” estos accidentes? ¿Podemos hacer algo más que ampararnos en unas cuantas ONGs cargadas de buenas intenciones? Pensamos que el simple hecho de ser conscientes de ello y asumirlo como un problema personal puede ser una respuesta importante. Podemos hablar de ello en nuestras escuelas, en las familias, en la calle, podemos hacer con esa información una verdadera enseñanza “transversal” que forme a nuestros hijos en la conciencia de no estar en la única ciudad habitada.

Sobre el tema de los niños explotados (esclavizados decían concretamente), se celebró en Barcelona, el pasado día 7 de noviembre, un encuentro en el que Kailash Satyarthi (indio presidente de la Marcha Global contra el Trabajo Infantil), presentó las cifras que ofrecemos e indicó que solo la educación puede liberar a

estas personas de la esclavitud en la que se hallan. Insistimos en que no nos metemos “donde no nos llaman” (aunque no nos faltan ganas), y no hablamos de la explotación económica de unas multinacionales que venden el trabajo de estos niños en áreas ricas, ni nos metemos en las mentalidades “bienpensantes” que critican el trabajo infantil de una economía de mínima subsistencia que obliga a esa situación; hablamos de lo nuestro, de seguridad y salud en el trabajo, de todas aquellas personas que en el mundo trabajan y sufren accidentes, de los cuales nada menos que 250 millones son niños y niñas.

## La práctica de la transversalidad

Número 7 (2002)

En un reciente “encuentro” celebrado en Jaén sobre la enseñanza de la prevención de riesgos laborales (o mejor sería decir “la prevención de riesgos laborales en la enseñanza”), hemos tenido la posibilidad de hablar con un profesor de “Educación Física”, con un maestro, dedicado “vocacionalmente” (y de esto queda poco) al tema de la prevención en la escuela.

Dicho maestro (diplomado en Educación Física) mantiene la tesis de que a través de los ejercicios que conlleva la práctica de su asignatura, posibilita el control del estrés y que dicho control actúa, como parece lógico, sobre la mejora de las condiciones de “trabajo” (en la escuela) de los trabajadores/alumnos.

Dos cosas nos parecen dignas de tener en cuenta en lo que llevamos dicho. La primera, ya insinuada, la realidad de un profesional que integra (propriadamente dicho) la materia de enseñanza con la prevención de riesgos laborales, con la salud en todos sus aspectos. Esto lo hace, insistimos, “desde” la propia materia, siendo esto lo que denominamos “enseñanza transversal” y de la que hemos hablado tanto en todas las publicaciones del INSHT. Esta integración supone la “inmersión” de la prevención en la enseñanza (o, tal vez, la enseñanza en la prevención).

En segundo lugar, nos parece muy interesante que hable de reducir el estrés con los ejercicios propios de su trabajo (posiblemente la Educación Física sea una buena manera de reducir dicho estrés y posiblemente también otras patologías de origen psicosocial), pero sigue siendo interesante que los ejercicios físicos que propone en su materia sean de “origen” oriental. Así, nuestro amigo habla de “Chikung”, de “Control Mental”, de “Reiki”, “Shiatsu”, “Tuina” y de “Talleres de juegos y relajación”. Parece ser que dichos ejercicios posibilitan un descenso notable del estrés (probablemente tanto dentro como fuera de la escuela, aunque lo que ahora nos interese sea su práctica escolar).

Aquí lo importante, al margen de las escuelas orientales u occidentales, es la aportación original. Hemos dicho en muchas ocasiones que la enseñanza de la

prevención (sea en niños o en adultos), poco tendrá de eficaz si no “inventamos” mecanismos novedosos, verdaderamente innovadores, que atraigan la atención de los receptores y que sean capaces de convertir la enseñanza en algo vivo, en transmisión de actitudes, de formas de vida, que no se limiten a transmitir conocimientos vacíos y memorísticos.

Si la aportación de nuestro compañero es positiva entre sus alumnos y éstos evidencian que los ejercicios realizados suponen una mejora en las condiciones de vida/trabajo; si supone un descenso en el estrés y una manera de “vivir” mejor, estamos convencidos de que su trabajo es positivo y que sus alumnos, y la sociedad en general, se lo agradecerán, especialmente cuando deban enfrentarse a situaciones adultas, tal vez, más estresantes que las actuales.

## **Información y formación del profesorado**

Número 8 (2003)

En esta redacción del Erga Primaria Transversal empezamos a estar acostumbrados a noticias referentes a la “prevención de riesgos laborales” en las escuelas que hacen temblar nuestras convicciones preventivas básicas. Desde aquí nos esforzamos por transmitir a los maestros y las maestras no únicamente el concepto fundamental de que la prevención “se enseña” y que se hace por numerosos mecanismos, sino que también hace referencia a los propios profesionales en tanto son trabajadores y trabajadoras de la misma clase y condición que todos los humanos “sometidos” a la necesidad laboral.

Pero esto parece importar poco no a los sufridos profesionales, pero sí a determinados responsables de las entidades formativas que siguen viendo en la prevención de riesgos laborales algo extraño a ellos, alejado de sus intereses (como enseñantes y como gestores) y, en el fondo, una simple traba burocrática que debe ser salvada rápidamente y sin demasiados complejos de culpa.

Estamos viendo, cuando esto escribimos, la denominada “información de riesgos por puesto”, que una escuela privada remite a los profesores de Enseñanza Primaria (a los que pide que firmen la supuesta información/formación preventiva) como cumplimiento de ese aspecto tan “bonito” (porque no suele tener otro adjetivo) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que es la formación “suficiente y adecuada” de los trabajadores y trabajadoras.

En esta “información” aparecen 19 riesgos. Aparece, en la columna izquierda, la descripción de los mismos: incendios, caídas, vuelcos de estanterías, materiales mal apilados, electricidad, pinchazos, un riesgo que especifica que no se dispone de medios de extinción de CO<sub>2</sub> en la sala de ordenadores, accidentes de tráfico, carga mental, trabajadores sensibles, cortes, sobreesfuerzos y falta de organización.

En la columna derecha, se especifican las “oportunas” medidas preventivas. Vamos a ver si nos entendemos: ninguna, absolutamente ninguna de las medidas preventivas, hace referencia a conductas que pueda y deba realizar el trabajador o trabajadora. En todo caso, podríamos decir que sólo el hecho de “avisar”, “evitar las prisas”, “apilar correctamente los materiales” y pocas cosas más, harían referencia lejana a la actuación del profesorado. Todo ello supone un conjunto de medidas de gestión y organización que la escuela debe adoptar por su cuenta y riesgo. Parece interesante, por ejemplo, que se diga a los trabajadores (como “información” de los riesgos de su puesto de trabajo y en cumplimiento de lo señalado por la LPRL) que se debe redactar un plan de autoprotección, que las rampas tendrán una pendiente máxima del 12%, que se realizarán revisiones periódicas de las instalaciones eléctricas, que los extintores deben verificarse periódicamente, que se debe ampliar el número de bases eléctricas para evitar la sobrecarga de las líneas existentes, que se deben mantener los vehículos, establecer los descansos adecuados, disponer de contenedores, utilizar carretillas de mano y realizar revisiones periódicas de las condiciones de seguridad de la empresa.

Todo ello está “dado” a los trabajadores como información de los riesgos que pueden hallar en su puesto de trabajo. El cinismo burocrático se completa cuando a los dos folios informativos citados se acompaña una carta en la que se manifiesta que esta información se entrega con el objeto de que conozca dichos riesgos y pueda desarrollar sus tareas utilizando los medios y medidas preventivas que la empresa pone a su disposición con la mayor eficacia.

Sigámonos entendiendo: ¿esto es la información / formación que ordena la Ley? ¿es un chiste de mal gusto? ¿qué pueden hacer los maestros y maestras ante tanta información sino es huir despavoridos ante los riesgos citados y la imposibilidad personal de actuar ante ellos? ¿puede una simple evaluación de riesgos “pasar” como información y formación de los trabajadores? ¿dónde está el oportuno plan preventivo de la escuela? Se supone que esta “información” debe ser suficiente para que la gente no se electrocute, asfixie, muera por atrapamiento, se corte o “coja” un estrés de tres pares de naranjas. Pero, ¿esto qué es?, “¿de qué vamos?” (por usar, llegados a este punto, términos que se corresponden a la gratuidad y cinismo de la información).

Lógicamente, la escuela solicita que los trabajadores “firmen” oportunamente el documento como “demostración” de que han sido debidamente “informados y formados”. Suponemos (aunque a la vista de esto, podemos ponerlo en duda, que la enseñanza de las matemáticas a los alumnos estará mejor realizada, y así lo suponemos porque estará realizada por profesionales de la enseñanza no por principiantes en la gestión de centros docentes).

Y, además, solicitamos que estos trabajadores y trabajadoras de la enseñanza sean los portavoces de la “cultura de prevención en las escuelas”, los profesionales que deben “impregnar” de prevención absolutamente todas sus manifestaciones

docentes para que los receptores (niños y niñas) adquieran hábitos de conducta seguros desde su más tierna infancia.

Sabemos que, desgraciadamente, esto es una práctica relativamente frecuente (cada vez menos, por suerte) en las empresas “productivas”, pero que esto sea una práctica en una empresa formativa, la cual debe transmitir el “espíritu” preventivo a la sociedad, ya tiene pecado mortal.

Esperamos del buen hacer de los profesionales de la enseñanza que exijan el cumplimiento de la LPRL como todo trabajador, que es lo que son. Esperamos que los responsables de las empresas formativas, formen (valga la redundancia) a sus trabajadores “suficiente y adecuadamente”, como marca la Ley y que establezcan los oportunos planes preventivos, el control y la eliminación de los riesgos. También esperamos de las Autoridades competentes en la inspección y control de la prevención en las empresas que incluyan los centros formativos en sus agendas de trabajo, porque ahí también trabajan personas, personas sometidas a riesgos muy importantes (en estos momentos, de los más importantes y complejos que una sociedad puede tener, dado que suponen esos “riesgos emergentes” difíciles aún de analizar y controlar operativamente). Y esperamos de las empresas de la “enseñanza” que hagan gala de su buen hacer docente con los propios trabajadores, porque la casa se empieza a hacer por los cimientos y estos cimientos son los maestros y las maestras de nuestras escuelas.

## **Prevención y normativa**

Número 9 (2003)

“Una empresa en la cual la cultura de prevención está poco desarrollada tiene mayor necesidad de normas que una empresa ampliamente integrada en la cultura de prevención”. Estas palabras son de Marc Heselmans, Director de “Bien-être au Travail” en el simposio de “Prevent” sobre integración de la gestión de la seguridad y la salud laboral en los diferentes niveles de la sociedad.

Heselmans ha establecido una gradación, un “screening”, que permite determinar el grado de “cultura preventiva” de una empresa, desde el nivel de “estar bien” (el bienestar/equilibrio que tantas veces se asoció a la idea de salud), hasta la exageración en la creación y aplicación de normas para cada situación puntual en la que se hallen las personas, los grupos o las sociedades.

Por supuesto que las normas son necesarias, Heselmans habla de la necesaria conjunción entre “cultura y norma” (los partenaires complémentaires), no obstante, matizaría el incremento de normativas en aquellas empresas que, tradicionalmente, no cumplieran ningún requisito “cultural”. Es algo así como decir que quien “cumple” con el derecho natural (por usar una expresión académica) no

requiere de una gran cantidad de normativas específicas, mientras que quienes no cumplen con dichos mínimos (asociados a los comportamientos básicos humanos ético/morales), necesitarían de una gran cantidad de leyes que les “obligaran” a comportarse como todos deseamos en sociedad. Por usar otras palabras: no es que el exceso de leyes produzca, para Heselmans, dificultad de cumplirlas, sino que ellas serían únicamente necesarias para aquellos grupos o personas que incumplieran sistemáticamente la norma “general” de la convivencia pacífica, con todo lo que ello comporta.

No es esta la visión de Hubert Seillan (al que ya hemos citado en alguna otra ocasión). Para este autor el exceso normativo produce lo que él denomina la “cultura de aplicación”; ello quiere decir que a cada situación concreta se responde a partir de la aplicación de una norma preestablecida, lo cual dificulta la toma de decisiones individuales y crea una “cultura fragmentada según necesidades puntuales”. Por el contrario, la denominada “cultura de decisión” está basada en una normativa muy genérica, muy básica y clara y se permite a los ciudadanos que tomen decisiones concretas ante las nuevas situaciones que se les presentan. Por supuesto, esta segunda posibilidad favorece claramente una actuación creativa y libre a partir, necesariamente, de una formación “humana” absolutamente necesaria para poder ejercer el derecho a la libertad de todos asumiendo también las propias responsabilidades. El nivel de “educación” (en sentido propio de la palabra) debe ser muy amplio para que una sociedad se comporte a partir de esta segunda opción que, naturalmente, nosotros consideraríamos ideal para una operativa cultura preventiva.

Heselmans establece en su gradación tres tipos de “sociedades”: aquellas que requieren una normativa muy estricta (reglamentación individualizada, según sus palabras), aquellas que pueden “funcionar” con la reglamentación “nacional” y, ya en la culminación de la libertad responsable, las sociedades que requieren únicamente una normativa “europea”, general y poco determinante.

Tal vez lo más interesante sea que, para llegar a la aplicación única de una normativa permisiva y general, Heselmans hace constantes referencias a la escuela. Parece lógico que una cultura “humana, tolerante, respetuosa, etc.” provenga directamente de una educación en valores muy profunda e indeleble en la estructura individual y colectiva. Parece lógico que cuando no son necesarias las leyes es porque ya las llevamos en nuestra conducta natural y porque nuestras manifestaciones cotidianas son producto de la cultura cívica en la que nos movemos.

De ahí que Heselmans pueda asegurar que la cultura de prevención no será factible sin la integración de la prevención en los programas educativos (tanto de la escuela como de las empresas).

## **Pedagogía activa, dinámica y eficaz**

Número 10 (2003)

Lamentamos constatar, en foros, cursos, encuentros, etc. que siguen existiendo muchos profesionales “anclados” en el cursillo tradicional (profesor/a “habla” y un conjunto de alumnos/as “escuchan”), como única técnica docente de transmitir conocimientos y, lo que es peor, convencidos de que su verbo modificará las actitudes de los receptores.

Estos profesionales de la prevención, alejados del deseo innovador de buscar técnicas y métodos didácticos verdaderamente operativos, se han quedado en la creencia de que lo que ellos “saben” debe ser motivo de creencia universal y debe generar conductas seguras, debe determinar la famosa “cultura de prevención” o debe ser la voz más poderosa en cuestiones preventivas.

Estos profesionales pueden hallar innovaciones en otros campos, pero están condenados a la más pura inoperancia formativa si no incorporan a sus competencias el estudio, análisis y realización de una pedagogía más activa, dinámica y eficaz.

De todos es sabido que los tradicionales “cursillos” son claramente ineficaces, que ninguna conducta permanente se modifica a partir de ellos y que suelen ser, única y desgraciadamente, formas de cubrir mínimamente unas necesidades. No decimos que sea innecesario aportar “conocimientos” (eso sería una verdadera locura), estamos diciendo que es una locura aportar “únicamente” conocimientos, conocimientos repetitivos, cansinos, inactivos. Estos conocimientos deben ir “pegados” con formas de hacer, con cambios actitudinales, con verdaderas motivaciones intrínsecas de los receptores del mensaje.

Y estos “pegamentos” son técnicas nuevas (nuevas o tan viejas como los métodos socráticos), nuevas por lo que suponen de investigación, de reto, de apuesta (que puede ser fallida pero que, en todo caso, demuestra un claro deseo de avanzar). Estas técnicas suponen tanto la investigación como la creatividad. Suponen adentrarse en la innovación con el deseo limpio de ser eficaz y con el riesgo noble de equivocarse.

Pero, lamentablemente (como decíamos antes), hay todavía mucho profesional de la prevención anclado en la facilidad del “cursillo” unidireccional, del cursillo tradicional del que, en caso de no conseguir nada, siempre puede decirse que ha sido culpa de los alumnos y alumnas que no han sido capaces de entendernos.



## Del placer y del displacer

Número 11 (2004)

Es interesante, a nuestro entender, incidir de nuevo sobre lo que Kant denominó las “tres facultades de la mente absolutamente irreductibles”. Y es interesante recordar que Kant es un filósofo del siglo XVIII y, en consecuencia, sus ideas no son, precisamente, novedades de cuatro “ingeniosos” contemporáneos que quieren complicar la vida de los enseñantes. Para Kant (*Crítica a la razón*), la mente tiene, necesariamente, el *conocimiento*, el *sentimiento* y el *deseo*.

Estas facultades parten de una clasificación anterior que ampliaba el concepto de *facultus cognoscitiva* y la *facultus appetiva* añadiendo la necesidad de la **emoción** al cómputo general de aquello que permitía que la persona respondiera oportunamente a los estímulos externos (viviera).

En muchas ocasiones, estamos hablando aún de dos facultades (conocer y desear), sin entender que tal conocimiento y tal deseo poco tienen de operativos si no van adheridos a la emoción que toda conducta debe, intrínsecamente, poseer para que se perpetúe en el cerebro, se recuerde a largo plazo y tenga una capacidad de respuesta permanente a lo largo del tiempo. Esta emoción supone lo que podríamos denominar “una forma de transmisión del mensaje” o, por lo menos, la respuesta vivencial a dicho mensaje. La experiencia subjetiva de la activación, del placer y del displacer y su expresión en la conducta en palabras de Hilgard.

Esto supone no marginar en absoluto las posibilidades “placenteras” que un aprendizaje debe suponer para que genere una respuesta eficaz. Parece que esto, atendiendo a la metodología docente, no fuera tan diferente del “aprender deleitando”, que tanto menospreciamos en muchas ocasiones. Formar, enseñar, transmitir mensajes (directa o transversalmente), generar una cultura de prevención intrínsecamente gravaba en la conducta cotidiana de los humanos es, ante todo, la transmisión de algo emocionalmente vivo. No es un mero recuerdo (es necesario vigilar nuestra integridad y salud porque alguien así lo decide), es necesario hallar los mecanismos “placenteros” de dicha conducta y, sobre todo, de la adquisición de la misma.

Estamos en estos momentos en una fase interesante del análisis del aspecto emocional de la enseñanza. Interesante porque, tanto desde el punto de vista pedagógico como el psicológico o psicolingüístico, estamos hablando de la posibilidad inconsciente de actuar bajo los impulsos, por llamarles de alguna manera, emocionales. Esto supone transmitir posibilidades de respuesta inconsciente y de base emocional a partir de mensajes “docentes”. No se trata, por supuesto, de manipular a nadie (en el sentido más popular del término).

Cuando hablábamos de enseñanza transversal identificándola con el conjunto de “inputs” que una persona recibía de manera natural a lo largo de su vida (sobre todo de su vida infantil y juvenil), y que eran capaces de determinar (definiendo

el término en el sentido cultural de la palabra) una conducta “segura”, estábamos hablando de lo que la persona ve, oye y “nota” en su entorno contextual y que es importante para su forma de entender la vida y su manera de actuar, pero estamos ahora hablando de que la manera (forma) específica de transmitir el mensaje (el placer o displacer) supone para el receptor el “pegamento” necesario para que dicha conducta se perpetúe.

Por lo tanto, y éste desearíamos que fuera el mensaje de esta página, deberíamos ser capaces (los enseñantes, los padres y, en general, toda la sociedad “adulta”) de buscar la forma placentera de transmisión de los mensajes preventivos y abandonar esos, en ocasiones, decepcionantes monólogos sapienciales que tanto gustan a los profesionales de la transmisión y tan poca efectividad tienen en nuestros receptores.

## **La necesidad actual de la Utopía**

Número 12 (2004)

Aprender supone, como es bien sabido y hemos dicho aquí en muchas ocasiones, integrar los conocimientos, las habilidades (procedimientos) y las actitudes. Integrarlas hacia una conducta que, en nuestro caso, se pretende segura. Hasta aquí todo está muy claro (lo que no quiere decir que todo se realice como entendemos teóricamente), lo que sucede es que dicha integración precisa de una situación contextual idónea. Esto quiere decir: que no se produzcan contradicciones entre la formación “en” la escuela y la formación “en” la sociedad (si es que somos capaces de diferenciar dichas realidades, intentando hacerlo en virtud del simple hecho geográfico de formación, “dentro” y “fuera” del espacio escolar). Es evidente que la escuela es la sociedad, que está integrada en ella y que no sólo es su reflejo sino que es una de las manifestaciones más claras. Por lo tanto, suponemos que el dentro y el fuera de la institución escolar no deberían presentar contradicción alguna.

Esto no suele ser cierto. Desgraciadamente (y es una desgracia importante dado que, como decíamos, la escuela es la propia sociedad), dentro y fuera son espacios contradictorios. Dicha contradicción ha llegado a ser tan profunda que (de tanto tanto) ya no se nota. Me explicaré: la escuela (formada por escolares, padres y profesionales varios) está adoptando las mismas discutibles formas de “comportamiento” que el contexto que la rodea. No ser contradictorio no quiere decir, ni mucho menos, ser idéntico. No contradictorio es hablar de complementario, de hacer dentro aquello que complementa lo de fuera, intentando que las dos acciones se encaminen a un objetivo común: la vida (saludable, en todos sus aspectos).

La contradicción esencial puede ser, por lo tanto, “hacer lo mismo”, sufrir los mismos problemas, las mismas incongruencias. Trabajar (estudiando dentro) con la misma falta de seguridad con la que se trabaja (produciendo fuera).

La “teoría” escolar ha desaparecido o bien porque no es aplicable fuera o porque es la misma que la situación contextual. Puede parecer curioso pero el fin de la escuela (aquel fin glorioso que auguraban los pedagogos puros que hablaban de la disolución de la escuela formal en la sociedad perfecta) puede darse sin la gloria deseada. Puede llegar la integración, es cierto, pero una integración hacia la desmotivación y la falta de objetivos.

Desgraciadamente, estamos hallando una escuela cada vez más “triste”, con unos profesores y profesoras cada vez más deprimidos, con menores esperanzas y menos “vocacionales” (o con vocaciones poco duraderas). Que el mundo no parece que esté en sus mejores momentos parece cosa cierta, pero también se decía esto hace un siglo (y con tanta razón como la actual), y existían voces que confiaban en el cambio que la escuela ofrecería a la sociedad en la creación de personas nuevas, formadas en la “salud” integral (de la que tanto hablamos).

Cuando hablamos de seguridad y salud laboral en las escuelas, hablamos de la salud de los profesores, estudiantes y todo el personal del ámbito, pero también hablamos del necesario impulso que la escuela debe proporcionar modificando el espacio contextual en el que vive hacia un trabajo seguro, alterando deliberadamente los factores sociales que niegan dicha posibilidad. La escuela debe ser un motor (un motor muy importante) del cambio social (como reclamaban los “teóricos” de principios de siglo y aún no han sido superados), impulsando el cambio con ilusión y planificación, sin dejarse desanimar por un entorno a veces poco receptivo. Sabemos que esto es difícil, que las vocaciones (en todos los ámbitos) escasean, pero también sabemos que una profesión no puede ser operativa sin una parcela de utopía. Tal vez en ella, en la Utopía de siempre, confiamos para alcanzar una sociedad más sana.

## **Persuasión y prevención**

Número 13 (2004)

Lectura complementaria a la ponencia: “La formación persuasiva en prevención como un proceso de base emocional” (3<sup>er</sup>. Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales. Santiago de Compostela, junio 2004).

A Daya y Pepe.

Es interesante poder complementar por escrito lo que comentamos oralmente en una ponencia. Normalmente, las palabras se las lleva el maldito viento o quedan encerradas en unos papeles o un CD-Rom que pocos recuperan. Un Congreso es un conjunto de palabras más o menos “amenizadas” por una serie de eventos extra-congresuales que reúne en sus paredes a aquellos que llevan toda la vida diciendo lo mismo sin que nadie los oiga o sin que a nadie interese (y que quede

claro que dicha función es noble y necesaria y que, en el caso que comentamos, especialmente satisfactoria).

Por lo que hace referencia a la necesidad de “jugar” con la emociones para llegar a una formación persuasiva, esto es: para modificar conductas observables en nuestros alumnos y alumnas hacia una cultura de prevención práctica (y no teórica), cabe decir que los profesores, los comunicadores (como hoy decimos), deben ser conscientes de que dirigen sus mensajes a gentes concretas. Nada más extraño a la persuasión que hablar al infinito. Hablamos a amigos y amigas, a colegas, a compañeros que deseamos que entiendan nuestro mensaje.

Los prevencionistas, emocionales profetas de lo imposible, hablamos siempre para amigos (este es el secreto “formal” de un proceso persuasivo porque determina una forma de hacer y relacionarse con el receptor que implica el contacto emocional, la intencionalidad de modificar una manera de ver las cosas que, suponemos, puede ser útil para la vivencia personal de quien nos oye). Esto no es situarnos más allá del bien y del mal y considerar que nuestra palabra es la ley sublimada de la vida. Quiere decir, simplemente, que toda charla, clase, conferencia o comentario se establece “técnicamente” desde la óptica del diálogo, de la comunicación en las “distancias cortas” (que dice mi amigo Benito Echeverría).

Pueden ser uno, dos o doscientos los receptores, la verdad es que cuando en una conferencia dirigida a un gran número de personas hallas entre el auditorio a Silvia, Cristina, a Jesús, a Mónica a Montse o Marta y ves entrar, tarde pero seguros, a Sergio o Elisenda, inmediatamente el discurso se dirige a ellos. Porque el “guiño” al lector es, en términos de comunicación emocional, un guiño singular aunque sean cientos los receptores. La comunicación “íntima” es la que se manifiesta públicamente, tal vez porque es tan importante que en la intimidad sonaría extraña. El emisor, el “maestro/a” pretende hablar a singularidades con nombre y apellido (a seres de “carne y hueso”, que diría Unamuno).

Sólo podremos persuadir a los amigos o, lo que es lo mismo... sólo persuadimos de algo a quienes previamente hemos persuadido de nosotros mismos (lo que en comunicación llamamos credibilidad y en la vida corriente amistad). Sólo persuadimos a los persuadidos. De ahí la labor importante del diálogo y de la verdadera participación, de ahí el esfuerzo por acercarnos como seres humanos a nuestros receptores y descubrir, entre los cientos de ojos, aquellos a los que realmente queremos decir algo (incluso a quienes no están en ese momento, a las Núrias y Juanes que estuvieron mientras se hacía el trabajo previo, mientras se elaboraba el mensaje). Los receptores son nuestros propios oídos y sin que ellos nos acepten (que empieza por aceptarnos en la emisión de nuestro propio mensaje), nada de lo denominado “cultura de prevención” tendrá sentido, por lo menos para quienes formamos y somos formados.

## Absentismo laboral y felicidad

Número 14 (2005)

La revista *Travail et Changement* (Anact) publica en su nº 300 de febrero de 2005, un artículo sobre el absentismo laboral. Esto no supondría novedad importante (dado los estudios que sobre ello se están realizando), si no fuera por la afirmación de que tal absentismo es un “problema social” y determina el “estado de salud global de un pueblo”... La revista asegura que el absentismo más notable no lo representa la población de trabajadores de edad superior a los 55 años (que implicaría un problema de salud lógicamente ligado al envejecimiento), sino el absentismo “de corta duración”, el cual interrumpe la mecánica laboral. Este absentismo, dice, revela los problemas de integración de los jóvenes a las nuevas situaciones de la empresa. Las causas que se enuncian son muchas pero, curiosamente, suelen tener sus fundamentos en patologías psicosociales, desde las generadas por contratos laborales deficientes, hasta por la exigencia de un ritmo de trabajo excesivo. Todo ello, sigue diciendo la revista, no es más que un indicador de futuras enfermedades más graves y de tiempos más prolongados de absentismo. Porque la realidad es que el trabajador se siente mal con la organización laboral en la que presta sus servicios, pierde la motivación y, en consecuencia, interpreta negativamente el “sentido” que el trabajo pueda tener en su desarrollo personal, profesional y social.

Es evidente que estos problemas son estudiados cada vez con mayor profundidad por los especialistas en psicología del trabajo. También es cierto que se “notan” de una manera más significativa en poblaciones más evolucionadas que, lógicamente, demandan de la “vida” no únicamente sobrevivir sino “vivir” plenamente. Parece que el trabajo, en estas culturas y en estas condiciones no da la felicidad. Resulta interesante como en encuestas (probablemente más sensacionalistas que científicas pero, por lo menos, curiosas), se muestra a Ghana (país de una pobreza ancestral y rodeado, cuando no inmerso, en los profundos problemas africanos), como uno de los países donde sus habitantes manifiestan “ser más felices”. Parece que felicidad y trabajo no tienen una buena relación (por lo menos, en culturas en las que ancestralmente se nos ha mostrado la contradicción de manera permanente). Lo interesante sería, como dice *Travail et Changement*, llegar a un estudio profundo de esa disfunción a partir de una investigación que integre diferentes dimensiones (organización, condiciones de trabajo, trayectorias profesionales, sentido del trabajo, etc.).

En el mundo de la enseñanza, al que nos referimos en este Erga, los problemas de absentismo, como muestra de una patología muy compleja y profunda, son notables. Lo son desde las dos posibilidades “laborales” que se hallan en la “empresa” colegio: la profesional del maestro/a y la del estudiante. Ya no se trata de hablar de pequeños desacuerdos que generan una tradicional (e incluso deseable) confrontación (respetuosa) entre generaciones; tampoco se trata de los “nervio-

sismos” de los profesores o de las pocas ganas de estudiar de los alumnos (con sus consecuentes “novillos”), se trata de un problema mucho mayor que empieza a alarmar a la sociedad (normalmente tan alejada de los problemas escolares). Cuando son los maestros los que tienen verdaderos problemas por mantener el interés laboral y ello implica ausentarse, y cuando son los alumnos los que “pasan” sistemáticamente de todo lo que pueda hacerse o dejar de hacer en la escuela (“pasar”, que puede materializarse en ausencia física o en lo que podríamos denominar “absentismo psicológico”), es que algo va mal. No universalicemos el problema. Hay cosas buenas y cosas malas. No “castiguemos” a los profesionales, a los alumnos o a los planes de enseñanza. Se trata de hallar, como decimos, una manera conjunta de resolver los problemas, teniendo en cuenta que la escuela es una de las bases esenciales de la sociedad. Todos tenemos que “ir” a la escuela. El absentismo escolar (de unos y otros) puede ser un mal mucho peor que el de la empresa, porque es la ausencia del mundo del futuro. No podemos decir que el absentismo escolar sea un terrible y lamentable indicador de la “salud global de un pueblo”.

## **El Día Mundial contra el trabajo infantil (12 de junio de 2005). ¿Otro “Día Mundial” o un verdadero deseo de solucionar problemas?**

Número 15 (2005)

Más o menos por estas fechas, el año anterior hablábamos de lo mismo: del trabajo infantil. Lo hacíamos, como en esta ocasión, a raíz del Día Mundial contra el trabajo infantil (este año celebrado el 12 de junio).

No parece “curioso” que el tiempo pase y el problema siga siendo el mismo (o se agrave). Nos parece “curioso” que estemos todo el día reunidos haciendo conferencias de lo más insólito y aguantemos sobre nuestras civilizadas espaldas nada menos que 300 millones de niños trabajadores, que se dice sin pestañear, trabajando en situación de esclavitud absoluta. Nos parece “curioso” que nos acordemos de ellos, desde nuestro “perfecto” mundo (y también nos salpican los problemas), una vez al año, para declararlo Día Internacional y sigamos hablando, entre copa y cigarrillo, de que en Huitán, el 20% de las personas en la cantera de este lugar son niños que se dedican a picar piedra con almádena –martillos pesados- y picos. Normalmente, los adultos pican las piedras más grandes, para transformarlas en cal viva, mientras que los niños suelen convertir las piedras más pequeñas en piedrín –piedra fragmentada para las construcciones-. Para llenar de cal viva un camión de seis metros cúbicos, unas 100 personas pueden estar picando piedra hasta ocho días, recibiendo a cambio un salario de unos 30 euros. Los pequeños ayudan a sus padres y, con su trabajo, logran en aproxi-

madamente tres días generar un metro cúbico de piedrín, por el que perciben 8 euros. (Citado por Actualidad, Última Hora de “Mundosolidario.org” en consulta del 21 de junio de 2005).

El relato nos parece también “curioso” (no sabiendo ya exactamente si nuestra curiosidad se debe al exotismo capaz de convertir el tema en una brillante película de viajes, en una publicidad de país “por descubrir”, en una mera demagogia social o, verdaderamente, en una historia frente a la que no puedes dar crédito y sólo puede producirte asombro porque ya no queda nada más que decir). Imaginemos el problema “preventivo” que dichos trabajos ocasionan. Pensemos por un momento en los niños, pero también en los padres. No es una “bonita” tradición laboral la que determina que los hijos ayuden a los padres, es la necesidad radical, es la ignorancia absoluta, es la explotación de un país (como el citado en el ejemplo), que ni sabemos dónde está. En la última década, sigue contando la organización de la que sacamos la noticia, la cantera ha producido 20 muertes. ¡Pues, sinceramente, no son demasiados! Tal como se produce el trabajo infantil que nos han contado (prensa, radio, internet, televisión, etc.) estos días, la presencia de un montón de ángeles custodios deben intervenir para que “sólo” se produzcan 20 muertos en diez años, a dos por año (esto es casi “de gratis”).

La OIT, a la que pertenecen la mayoría de los países que conforman nuestro mundo, ha generado una “experiencia” denominada Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Esta experiencia se basa más en el fomento de la educación que en la propia seguridad laboral. Esto nos parece muy correcto. No nos matamos por trabajar, nos matamos por trabajar mal. Lo que puede ocurrir, lamentablemente, es que los intereses que mueven este mundo impidan que la experiencia citada se convierta en una realidad. ¿Es todo un simple Día Internacional? “Intervida”, una ONG dedicada a este tipo de trabajos, promueve programas de Derechos de la Infancia, basados precisamente en suponer que el problema de fondo es la falta de respeto hacia la niñez. Esto es así. Es muy correcto. Correctísimo si no fuera porque las conductas no se cambian sin una ayuda muy importante de los países “civilizados” (que, por cierto, tampoco escapan del tema). Trescientos millones de niños son muchos niños. Si mueren de hambre, de sed, de enfermedades y esto nada tiene que ver con el trabajo... ¿no serán, “además”, unos privilegiados estos niños del “piedrín”, que sólo se matan dos al año?

El problema no puede marginarse del contexto social en el que se da la pobreza, la explotación, el hambre y la enfermedad. Es una totalidad inseparable. Podemos declarar muchos Días Internacionales (que está muy bien si, por lo menos, sirven para “recordar” una vez al año los 300 millones de niños trabajadores), pero nada será verdaderamente eficaz sin una intervención de ayuda/formación global. Y, dejando claro, que esta ayuda/formación, probablemente, la necesitamos nosotros en primer lugar.

## **Primeros auxilios y evacuación de locales también en Educación Infantil**

Número 16 (2005)

En el mundo de la formación aparecen constantes sorpresas. Esto no es malo en sí mismo (depende de la sorpresa), porque la formación es un proceso vivo, activo, a veces imprevisible, que se mueve con el tiempo y con las necesidades y problemas de la sociedad.

Parece ser que el Ministerio de Educación y Ciencia ha convocado (BOE de 27.04.2005) siete plazas de “consolidación de empleo”, grupo 5 (laborales), para ocupar un puesto de trabajo que recibe el rimbombante nombre de Oficial de Docencia y Cultura. Parece ser también que dichas plazas están ubicadas en Madrid y dirigidas a “Educación Infantil”.

Esta denominación nos parece extraordinaria. Nada tan solemne como un “Oficial” y más si es de “Docencia y de Cultura”. Pero la denominación no es el tema del que queremos tratar (denominación que, a pesar de su solemnidad, nos parece tan justa como la que más y que quien ocupe dicho cargo desempeñará un trabajo tan importante y responsable como todos). No es, por lo tanto, de los Oficiales de los que queremos hablar, sino de un temario que, en su parte específica, exige el conocimiento de la organización del aula, las actividades motóricas, los juegos de fantasía, los hábitos y pautas de comportamiento, la planificación de actividades y descanso, la comida como acto educativo, el juego en el proceso educativo, la coordinación de movimientos: ojos, mano, boca, motricidad manual, los grafismos: evolución y desarrollo, la planificación de actividades musicales, el conocimiento del medio exterior, los problemas y juegos de lógica, el lenguaje gráfico y la psicomotricidad, etc. (Queríamos indicar, valga la extensión, una parte importante del temario de oposiciones).

Sólo al final se indica un tema, el 13, que dice: Prevención de accidentes infantiles. Enfermedades infecciosas. Intoxicaciones más frecuentes. Calendario de vacunas.

Nos quejamos, como siempre, de ser el último mono de la formación, de la cultura de prevención y de la sociedad en general. Estos trabajadores, que probablemente ocuparán plazas de atención directa a los niños especialmente en sus momentos de ocio, deben saber psicomotricidad, por supuesto, pero más les valdría saber algo de primeros auxilios, de evacuación de locales, de actuación sobre la conducta de los niños ante una incidencia concreta, de conducta “civilizada”, de técnicas para incidir sobre los niños en situación de emergencia, etc. Todo lo demás y... esto, el tema 13, que les permita actuar profesionalmente ante los, por desgracia, demasiado habituales temas de seguridad y salud en la escuela.

Podrían también, puestos a pedir, explicarles un poco qué es esto de la “cultura de prevención”, qué se hace en el aula pero, fundamentalmente, en el patio, en la



relación con los compañeros, en la entrada y la salida, en los juegos, en las riñas y en la vida misma (más en el patio que en el aula). Y se les podría explicar lo que es la enseñanza “transversal”, lo que supone la formación “informal” (valga la expresión), la que impregna la cotidianidad a través del ejemplo, del hablar en la “corta distancia”, del comentar sin aulas de por medio, etc.

Nos gustaría un Oficial de Docencia y Cultura hábil en colaborar, desde las escuelas, en la famosa cultura de prevención, desde los momentos más “reales” de los niños en la escuela.

## **Material docente para Enseñanza Primaria**

Número 17 (2006)

Paulatinamente, poco a poco, sin correr demasiado (para que no nos agobiemos), de manera lenta pero constante, van apareciendo en el mercado español productos dedicados a la prevención en la enseñanza primaria. Aparecen bajo los auspicios de la Administración (normalmente, Comunidades Autónomas), de empresas privadas o de Fundaciones más o menos conocidas. Algún Ayuntamiento propone incluso exposiciones sobre temas preventivos y se elaboran publicaciones periódicas sobre los temas de nuestro interés. Se realizan “campañas de sensibilización”, Jornadas nacionales e internacionales para maestros y profesores, etc., etc.

A nosotros, colaboradores de no pocas de estas actividades y observadores de todas las que dejan observarse, nos parece extraordinariamente bien. Vemos nuestros “sueños” formativos materializarse paso a paso hacia esa utopía tan bonita (sólo nos interesan las utopías porque son la esperanza del futuro) que hemos llamado “cultura de prevención” y que, no hay otra manera, nace en la casa, en la escuela, entre los amigos, en la relación lúdica, etc. Y todo ello... en la edad en la que las actitudes se forman y se estructuran para convertirse en comportamientos seguros a lo largo de toda la vida.

Todo nos parece muy interesante y, sin duda, muy necesario. No obstante, nuestra ancestral cultura nos tiene acostumbrados a estas situaciones, intuimos por debajo de tanta manifestación pedagógica un cierto anhelo de protagonismo, de competición, de cubrir un expediente que ahora “está de moda”. Nos tememos que, como nos recuerda la nueva Ley de Prevención (54/2003), pudiéramos caer en la burocratización de la seguridad y salud laboral, y eso es lo que estamos impidiendo y lo que la citada Ley indica alarmada (Exposición de motivos IV).

¿Qué escuelas utilizan el material? ¿Qué profesores participan en los grupos de debate sobre la prevención? ¿Cómo se evalúan los resultados de una campaña de sensibilización? ¿En cuántas escuelas el material no sirve únicamente para almacenar polvo en una estantería? ¿Cuántos directores de centros motivan a

sus maestros para que “hagan” prevención en el aula? En resumen: ¿Son eficaces los materiales, las páginas web, los encuentros, los cursillos o las campañas de sensibilización?

Pues... suponemos que, como en todo, algo sirve y algo no sirve. En todo caso, “algo debe quedar”, pero nos gustaría que pudiéramos hacer una evaluación (una evaluación de todo el territorio estatal), intentando descubrir el grado de repercusión de todo el trabajo que estamos realizando. Si también ahora cubrimos el expediente gastando montones de dinero en materiales que se utilizarán poco, estamos haciendo un flaco servicio a la prevención. Estamos burocratizando la enseñanza de la prevención.

La enseñanza de la prevención parte, inicialmente, de la clara toma de conciencia de la escuela, de las administraciones, de todos los implicados que, propiamente, es la sociedad al completo. Después, pero sólo después, necesitamos material docente para transmitir correctamente los mensajes. Lo que no parece normal es que elaboremos montañas de material docente y que no formemos/concienciamos a los maestros, directores, personal administrativo, padres, etc. sobre la necesidad de una prevención en la escuela desde los primeros años de vida de los estudiantes.

Sí al material didáctico, pero como material complementario, no como muestra de escaparate de nuestro interés por la prevención.

## **Reflexión sobre la transversalidad**

Número 18 (2006)

En ocasiones, desde nuestra propia Institución, salen voces que anuncian un cierto optimismo referido a la formación en seguridad y salud laboral. Por supuesto que estas voces son de alabar y, además, saben más que nosotros los vericuetos por los que circula (y circulará) la prevención en España.

Es interesante que las voces institucionales sean optimistas (y la nuestra, por supuesto, lo es). Es incluso necesario que nuestra actitud ante la formación no sea negativa y “tristona”. Nosotros somos, en parte (pero en parte significativa), tanto portavoces de la sociedad como formadores de opinión y, por ello, es necesario que seamos optimistas.

Y lo somos. Sinceramente, somos optimistas ante el simple hecho de que hoy la formación en seguridad y salud laboral sea un objetivo señalado de la formación escolar.

Cuando en 1994, a través de una Resolución del Ministerio de Educación y Ciencia (20935. 7 de septiembre 1994), se nos indicaba que *el sistema educativo tiene entre*

*sus finalidades proporcionar a los niños y jóvenes una formación que favorezca todos los aspectos de su desarrollo, y se nos decía que tal desarrollo implicaba la educación para la paz, la educación para la igualdad de oportunidades entre los sexos, la educación ambiental, la educación sexual, la educación para la salud, la educación del consumidor y la educación vial, los profesionales de la formación (a cualquier nivel de formación) estuvimos muy contentos. El cielo se abrió sobre nuestras pedagógicas cabezas, dado que vimos la puerta abierta a la famosa “enseñanza transversal” que, por cierto, era citada por la propia Resolución como metodología adecuada para llevar los objetivos enunciados a la operatividad vivencial de los alumnos. Los temas llamados transversales, se decía, no corresponden de modo exclusivo a una única área educativa, sino que están presentes de manera global en los objetivos y contenidos de todas ellas, deben, por ello, ser responsabilidad del profesorado y, por extensión, de toda la comunidad educativa.*

El legislador sí que sabía exactamente qué quería decir “transversalidad”. Lo tenía muy claro. El autor de la Resolución (el Estado) sabía que transversalidad no es un método para aplicar a una asignatura, a una materia en concreto; sabía muy bien (y nosotros lo hemos recordado desde estas páginas en innumerables ocasiones) que transversalidad es igual a “impregnar”, a vivir de una determinada manera, integrando la “conducta” (no los simples saberes cognitivos) en el desarrollo cotidiano (e inconsciente) de la actuación humana anodina y cotidiana. La transversalidad es un método que implica la aceptación de unas ideas y de unas formas de vida desde la propia actuación permanente, no sólo desde una óptica del conocimiento sino desde la vivencia más “normal”.

Y, ¿qué ha ocurrido con la resolución de la que hablamos? Pues (y seguimos siendo optimistas porque pensamos que más vale algo que nada) que ha sido de difícil aplicación. Las Instituciones, los enseñantes, la “comunidad educativa” han considerado más fácil hacer exposiciones y publicar folletos que “enseñar” a los enseñantes (valga la expresión) cómo se realizaba realmente una transversalidad eficaz. La “comunidad educativa” (es decir: todos) ha creído que era más útil contar cosas que hacer vivir cosas y, como siempre, la enseñanza se nos ha convertido en una exposición permanente de conocimientos sin que hallen una integración “natural” con la realidad contextual de los alumnos.

No nos quejamos de nada (o de casi nada) y somos optimistas en el sentido de que “por lo menos” hablamos de prevención en las escuelas (en algunas). Pero seguimos diciendo aquello de “no es eso, no es eso”. Y esperamos, sinceramente, que algún día lo sea. Ya sabemos que la transversalidad es un método difícil, ya sabemos que no puede nacer de la nada y que es directamente proporcional a la famosa “cultura de prevención”, ya sabemos que es más fácil contar una “asignatura” que vivirla... pero no claudicaremos en esperar que la seguridad y salud laboral se convierta (como dice la legislación vigente) en un proceso de reflexión capaz de convertirse en algo más que una “maría”, convertirse en una manera de entender la vida.

## **Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. “Crecer con Seguridad”**

Número 19 (2006)

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo organiza desde el año 2000 la *Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, cuya finalidad es la de promover actividades que hagan de Europa un lugar seguro y saludable para trabajar, centrando la atención cada año en un tema distinto.

Este año el tema escogido ha sido el de la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes, bajo el lema: *Crecer con Seguridad*.

Las estadísticas avalan el acierto de la Agencia en la elección del tema, ya que los datos recogidos durante estos últimos años demuestran que, efectivamente, los jóvenes son especialmente vulnerables en los entornos laborales y carecen de medidas suficientes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Según Eurostat, la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas, el número de accidentes no mortales con baja de más de 3 días por 100.000 trabajadores en el año 2001 fue de 5.500 entre los jóvenes de entre 18 y 24 años, cuando el de los trabajadores de entre 45 y 54 años fue de 3.200 y el de trabajadores de entre 35 y 44 años, de 3.500<sup>1</sup>.

Según la misma oficina, cada año fallecen por accidente laboral alrededor de 430 trabajadores europeos de menos de 25 años y la tasa de accidentes laborales no mortales por 100.000 trabajadores es más de un 40% superior entre los trabajadores de 18-24 años que en el total de la mano de obra, en todos los sectores de actividad económica <sup>2</sup>.

Las posibles razones que justifican que los datos estadísticos sean los que son parecen residir, en primer lugar, en la falta de experiencia, de madurez física y psicológica de los jóvenes, así como en su falta de concienciación hacia los asuntos de seguridad y salud y, en segundo lugar, en la falta de consideración de estos factores por parte de los empresarios que, en ocasiones, no proporcionan la formación, supervisión y protección adecuadas a los jóvenes y los ubican en situaciones laborales poco apropiadas para ellos.

Ya hemos manifestado en anteriores ocasiones que trabajar utilizando la imaginación para reducir la siniestralidad laboral en los jóvenes es una cuestión que nos atañe a todos empezando por los propios jóvenes y continuando por los empresarios, responsables políticos y las personas involucradas en la seguridad y salud en el trabajo y en la educación.

Trabajo e imaginación hemos utilizado desde la Administración en las herramien-

<sup>1</sup> Eurostat. Work and Health in de EU. A statistical portrait. 1994-2002, p. 35.

<sup>2</sup> <http://epp.eurostat.cec.eu.int/> “Población y condiciones sociales”. “Salud”.

tas que hemos elaborado para inculcar una cultura de prevención de riesgos para los más jóvenes (la campaña “Crecer con Seguridad” y esta misma publicación son un buen ejemplo de ello).

Trabajo e imaginación debe contener el material docente destinado a los alumnos de Enseñanza Primaria, para que transmita correctamente los mensajes relacionados con la prevención y, por último, trabajo e imaginación hace falta también, para que los docentes transmitan el valor salud, esa asignatura “invisible”, que se enseña integrándola en las materias de toda la vida y para la que los profesores han reclamado en alguna ocasión más apoyo para poder impartirla adecuadamente.

Trabajar en esta línea, implicando a los propios estudiantes, es una de las maneras de asegurarnos de que los jóvenes empiecen su vida laboral de manera sana y segura.

## **¿Quién forma a los maestros en prevención?**

Número 20 (2007)

¿Quién forma a los maestros en materia de prevención de riesgos laborales? ¿Quién forma a los maestros como trabajadores y como “transmisores” de prevención? Parece ser que como trabajadores su formación debe ser absolutamente idéntica a la de cualquier trabajador. Esto quiere decir que debe ser “formado e informado” según se define en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) por las personas (profesionales) que han sido debidamente capacitadas para dicha función docente, es decir, por los profesionales de la prevención que desempeñan las funciones de nivel intermedio o superior (artículos 36 y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención 39/1997). Esto parece claro en tanto los maestros son trabajadores como cualquier persona que ejerza un oficio y que ocupe un puesto de trabajo.

La pregunta que nos hacemos es ¿qué ocurre con la formación de los maestros en tanto les adjudicamos la labor de enseñanza “directa” y “transversal” de la prevención? Con la palabra “directa” (tal vez poco académica pero pienso que suficientemente clara), entendemos la formación que los maestros imparten a los alumnos de Enseñanza Primaria tratando “directamente” temas preventivos (clases, seminarios, charlas, prácticas, audiovisuales, etc.) tanto en sesiones específicas como integradas dentro de una materia concreta. Denominamos, como ya hemos escrito hasta la saciedad en esta misma publicación, enseñanza transversal a la “experiencia” que proporcionamos a nuestros alumnos a partir de nuestro comportamiento, de nuestros comentarios, de las reflexiones que de manera informal realizamos ante una situación concreta que nos ofrece la posibilidad de diálogo, de discusión (en el positivo sentido de la palabra), de reflexión. Esto sería

lo que se ha denominado utilización de técnicas y métodos “informales” (no “reglados”). Se trata de aprovechar la realidad cotidiana y contextual para propiciar la reflexión y la pertinente modificación conductual de los alumnos.

La realidad, en la Enseñanza Primaria y en el tema que nos ocupa, es doble:

a.- Por una parte, el currículo formativo de los futuros maestros no incluye materia alguna que, de manera específica, aborde los temas de prevención de riesgos laborales. Por decirlo en otros términos: no existe “asignatura” de condiciones de trabajo, seguridad y salud laboral. La existencia de dicha materia despertaría, por lo menos y si estuviera bien administrada, la atención de los futuros docentes hacia la prevención, aunque sólo fuera como muestra de la existencia del problema. En este sentido, la incorporación de la materia de “seguridad en el trabajo” en el conjunto de materias capacitadoras de la profesión, podría hacerse extensiva, por supuesto, a cualquier carrera, en tanto lo que se pretende es que el profesional sea consciente de los riesgos que puede sufrir en cualquier puesto de trabajo, sepa analizarlos y disponga de alguna herramienta para actuar sobre ellos. Esta formación, en el caso de los enseñantes, tendría una doble finalidad: informarles a ellos como trabajadores y proporcionarles conocimientos, procedimientos y actitudes para que fueran transmitidos a los futuros alumnos.

b.- Por otra parte, la enseñanza “transversal” entendida en el sentido más pedagógico, más estricto y desde una óptica metodológica, implicaría el conocimiento de aquellas técnicas capaces de propiciar conductas seguras a partir de la experiencia contextual, como antes decíamos. Por supuesto que esto debe ser realizado “dentro” de las diversas materias y, sobre todo, en la actividad no académica. Esta actividad fuera del aula pero dentro de la escuela es determinante para que, siguiendo el modelo conductual de los maestros, del personal auxiliar, etc. y en todos los espacios de dicha escuela (patio, vestidores, comedor, sala de juegos, etc.), el alumno potencie su capacidad de reflexión, de análisis de la realidad y de observación crítica del entorno. Estas técnicas no son fáciles de adquirir y mucho menos de aplicar en tanto requieren conocimiento, habilidad y un verdadero deseo de participar en la “formación” en valores. No olvidemos que en nuestro país es obligatoria la enseñanza de los denominados valores a través de la enseñanza transversal. Esto supone para los futuros maestros no únicamente la incorporación en su currículo de la “materia” seguridad y salud laboral como asignatura de adquisición de conocimientos, sino que implicaría la formación técnica y metodológica de transmisión de dichos conocimientos. Por lo tanto, conjuntaríamos en la misma formación dos objetivos: el conocimiento “directo” de la prevención y la aplicación de dicho conocimiento a la vida real a través de los mecanismos transversales.

¿Quién enseña al enseñante en materia de prevención? Dado el doble objetivo de la “materia”, creemos que el profesional idóneo debe conjugar las dos capacidades que determinan el tema: por una parte es un pedagogo (maestro o licenciado, en las tradicionales denominaciones) y, por otra, un profesional capacitado para

ejercer las funciones de formación en prevención de riesgos laborales, que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esto abre un campo importante a los profesionales de la docencia y a los profesionales que, partiendo de dicha formación, han adquirido la formación complementaria en técnicas preventivas, especialmente cuando se plantean las posibles nuevas “ocupaciones” interdisciplinarias que ofrece el marco de Bolonia (Espacio Europeo de Enseñanza Superior). Y esto posibilita también que las universidades se planteen en sus nuevas estructuras de “grado” y “postgrado” la definición de objetivos no contemplados anteriormente y evidenciados como necesarios en la sociedad.

La Junta de Andalucía y la Facultad de Pedagogía de la Universidad de Granada están realizando un proyecto sobre las posibilidades de incorporación, tal como hemos enunciado, en las carreras de los futuros enseñantes de la materia de prevención de riesgos laborales. Ello en el doble sentido que planteamos: conocimientos útiles al maestro como trabajador, y conocimientos y técnicas de enseñanza transversal capaces de actuar sobre los alumnos. Cuando un número importante de universidades españolas disponen ya en la actualidad del “master oficial” (enseñanza de postgrado, anteriormente “licenciatura”) sobre prevención de riesgos laborales, y cuando se define como carrera de grado aceptada para dicha titulación las relacionadas con la pedagogía, es el momento de definir correctamente los objetivos que deseamos para estos nuevos profesionales. Es el momento de pensar en una enseñanza integradora de los dos aspectos, es el momento de definir un nuevo profesional de la enseñanza que colabore activamente, a partir de su profesionalidad, en el deseado logro de incorporar la prevención en el modo natural de vivir de nuestra sociedad (aquello que hemos dado en llamar “cultura de prevención”).

## **Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo**

Número 21 (2007)

Una vez refrendada por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo el 28 de junio de 2007, ha sido publicada la “Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo”.

Nos interesa aquí señalar los aspectos formativos de los que trata, especialmente los que hacen referencia a la denominada **enseñanza obligatoria**. Aparecen dichos aspectos en el Objetivo nº 6: *Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales*. Debemos indicar que la Estrategia hace un verdadero “recorrido” por todas las posibilidades formativas que, directa o indirectamente, alcanzan el tema de la formación. Nos alegramos, en este sentido, de la claridad con la que aborda el panorama formativo español.

El apartado 6.1 trata específicamente dicho nivel y dice textualmente: *Se elaborarán medidas concretas para potenciar la incorporación de esta materia en los pro-*

*gramas oficiales ya desde la Educación Infantil, así como la elaboración de guías para el profesor y formación teórica y práctica de docentes.*

Nos parece muy interesante especialmente porque la Enseñanza Primaria no dispone de materia concreta en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en sus materias curriculares. Otra cosa es que, desde hace unos años, la Enseñanza Primaria haya sido objeto de numerosas elaboraciones de material. En estos momentos podemos asegurar que este nivel educativo dispone, desde la oferta pública a la privada, del mayor número de materiales docentes que una materia denominada “transversal” pueda tener. Esto es ¿bueno o malo? Evidentemente bueno... pero, ¿por qué nos hacemos la pregunta? Porque sabemos que, desgraciadamente, una cosa es disponer de material y otra utilizarlo. Los maestros están sobresaturados de trabajo docente y, lógicamente, hallan dificultades en dedicar tiempo a la prevención o a cualquier otra materia de “enseñanza en valores”. A pesar de las dificultades halladas por los maestros, es de destacar la dignidad y responsabilidad con la que abordan este tipo de enseñanzas. Pero... la realidad es la que es. El material no es suficiente. Por ello, cuando leemos que la PRL será incorporada a los programas oficiales, nos parece una buena idea. Buena idea siempre que se integre inteligentemente en los *currícula* de la Enseñanza Primaria y no sea considerada como una “maría” más.

Por ello, también, nos parece oportuna la indicación de la Estrategia cuando habla de la formación “teórica y práctica de los docentes”. Esta capacitación debería ser fundamentalmente actitudinal y debería relacionarse con el trabajo cotidiano de los maestros (a esto lo llamamos, propiamente, *transversalidad*).

El tema no es fácil de encajar en la labor de los maestros, de ahí que lo hayamos calificado de “actitudinal”. Se trata de que los profesionales de la enseñanza lo consideren importante y se les ofrezca las posibilidades de realizarlo (tiempo, métodos, material, etc.). Una “estrategia” es una habilidad, un arte, para plantear y solucionar problemas. Seguro que no nos quedaremos en las palabras y pasaremos, decididamente, a buscar las mejores “estrategias” concretas para abordar el problema de manera eficaz.

## **Las claves formativas de la Estrategia**

Número 22 (2007)

Como ya comentamos en nuestro anterior editorial, una vez refrendada por el Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el pasado 28 de junio de 2007 se publicó la “Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo”.

Los aspectos formativos de los que trata aparecen reflejados en el Objetivo 6: *Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales*. La formación



en la enseñanza obligatoria se contempla en el apartado 6.1 y en él se dice que en materia de actuaciones educativas y de sensibilización en este nivel se elaborarán medidas concretas para potenciar la incorporación de esta materia en los programas oficiales ya desde la Educación infantil, así como la elaboración de guías para el profesor y formación teórica y práctica de docentes.

Debemos insistir en que mayor concisión y claridad es imposible. Detallemos tres aspectos dignos de resaltar (y digamos, por otra parte, que tales temas han sido casi tema obsesivo del INSHT y de esta publicación).

- Transversalidad. No tenemos nada más que decir de un tema que ha sido constante en este *Erga Primaria Transversal*, como su propio nombre indica. Apuntaríamos que, ahora que parece decidida su implantación, entenderíamos claramente qué quiere decir transversalidad, que no es añadir una nueva asignatura a los estudios, sino integrar (impregnar) de contenido preventivo la “vida escolar” en su totalidad, tanto en sus aspectos curriculares como en los de cotidianidad más general.
- Incorporar el tema de prevención de riesgos laborales en la enseñanza Primaria y Secundaria, tradicionalmente olvidada en este aspecto. Sería interesante, por lo tanto, definir correctamente los objetivos docentes que tal formación debe tener para poder crear actitudes preventivas en los niños y jóvenes y no caer en “estándares” más o menos tradicionales que poca repercusión práctica tienen sobre la realidad cotidiana.
- Mejorar la capacidad del profesorado. Aspecto este trascendental. Los profesores deben poder integrar activamente los contenidos preventivos en sus respectivas materias y para ello es necesario no únicamente incrementar el grado de conocimientos, que también por supuesto, sino los mecanismos metodológicos de acercamiento a una materia que implica siempre un cambio de conducta.

Bienvenida sea, por lo tanto, la Estrategia, que aborda con claridad todos los niveles del panorama formativo español y recordemos que “estrategia” quiere decir habilidad para dirigir un asunto.

## **Bialet Massé, un innovador de las Condiciones de Trabajo**

Número 23 (2008)

Durante el mes de abril se celebraron en Bialet Massé (Córdoba, Argentina) diversos actos dedicados a los alumnos de primaria y secundaria relacionados con el mundo de la industria, del trabajo y de la seguridad e higiene industrial. Y, nos preguntaremos, ¿qué contacto pueden tener con España dichos actos? La respuesta es relativamente fácil.

Bialet Massé, denominación actual de la población argentina como decíamos, recibió su nombre del Dr. Juan Bialet Massé. Dicho personaje, seguramente de origen español (catalán), representa en Argentina la base de un cierto movimiento industrial en la zona de Córdoba, especialmente en el valle de Punilla. Resulta interesante como, a principios de siglo XX, un médico, abogado, ingeniero, empresario, etc. se lanza en ese remoto, para nosotros, territorio a impulsar una cosa tan sensata como es la utilización del material propio de la tierra (la cal hidráulica) frente a la importación de cementos extranjeros para la construcción de un dique (el dique San Roque) que daría agua, luz, regadío y vida a las tierras de Córdoba y, especialmente, a la ciudad (la segunda ciudad de Argentina).

La decisión de buscar y la consecuencia de hallar materia prima nacional, y del mismo territorio en el que se pretendía construir la magna empresa, frente a una abusiva importación, supone la valentía (que pagó largamente) de enfrentarse a los poderosos empresarios que vivían holgadamente de ella. Supone también demostrar a los habitantes del valle, empresarios y trabajadores, que la creatividad y la experimentación son la base de la industria y del progreso. Bialet Massé demostró con su voluntad la capacidad de mejorar las condiciones de vida de miles de conciudadanos a partir de una idea socializante de la vida y de la participación en una comunidad.

Pero, por si ello no fuera suficiente para dedicarle los actos que se celebraron para transmitir a los más jóvenes una idea de paz, progreso, desinterés y creatividad, Juan Bialet Massé escribió un amplio y documentado informe, a partir de la experiencia personal, sobre *el estado de las clases obreras en el interior de la República* (que así se denomina el tratado), detallando las condiciones de trabajo de los habitantes de Argentina hace hoy cien años. Dicho "informe" supuso el origen de la primera legislación laboral latinoamericana y uno de los primeros tratados importantes en el mundo sobre las "condiciones de trabajo".

Es aquí donde, en estos momentos, la conexión española con nuestro personaje se hace más visible. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se ha hecho cargo de la nueva edición del Informe. Se trata de hacer llegar a un amplio público la obra de Bialet (la primera edición es de 1904 y se publicó en Buenos Aires), de manera que pueda apreciarse ampliamente el trabajo de un emigrado español en Argentina. Bialet supone, a finales del siglo XIX, algo parecido a lo que supuso Villermé en Francia, Engels en Inglaterra o Idelfonso Cerdá en la Barcelona de 1856, un innovador del estudio del mundo del trabajo y los trabajadores, aportando ideas como la higiene industrial, la seguridad, el trabajo de las mujeres y los menores, la ergonomía y, muy especialmente, las condiciones sanitarias de los trabajadores del campo. Bialet fue un muy hábil observador de la realidad laboral, tanto desde su óptica de profesional de la sanidad como desde su posición de empresario.

El Informe de Bialet sigue siendo válido (a veces "lamentablemente") pero, al margen de que la realidad pueda aún dar la razón en algunas de las situaciones

descritas hace un siglo, lo importante (lo que se ha deseado hacer llegar a la población juvenil del Valle de Punilla) es que la valentía, la honestidad y el trabajo de un hombre emprendedor y justo no pueden ser olvidados y que deberían ser un referente permanente en nuestra actuación cotidiana.

## **Cultura de la prevención, enculturación voluntaria**

Número 24 (2008)

En un reciente Congreso sobre Prevención celebrado en Cuenca, se ha tratado de nuevo el socorrido tema de la “cultura de prevención” (específicamente de la cultura de prevención en las empresas). Hace muchos años que hablamos de ella y, desgraciadamente, siempre llegamos a las mismas conclusiones (relativamente pobres). Siempre hemos considerado que la cultura preventiva era algo así como una varita mágica que solucionaba los problemas preventivos “de golpe”. No se trata más de que los trabajadores, los empresarios, la administración, etc. dispongan de tal cultura como para que todo funcione perfectamente.

Pero...en pocas ocasiones nos hemos planteado seriamente lo que quiere decir el término cultura. Inicialmente, diremos que es el conjunto de manifestaciones producto de un condicionante que suele estar en lo más profundo de la inconsciencia individual y colectiva. Esta inconsciencia permite la respuesta automática ante el estímulo, de manera que los individuos actúan inmediata y mecánicamente ante la situación concreta que se les plantea. Y... ¿esto es bueno? Pues suponemos que ni bueno ni malo, sino todo lo contrario, en todo caso sólo nos plantea el problema de la “necesidad”. Se trata de un mecanismo de respuesta preparado para que la persona (o el animal) no decida a través de complejos mecanismos de pensamiento la respuesta que, de esta manera, es rápida y, probablemente, correcta dado que es producto de la experiencia, de la viabilidad, de la constatación operativa de los resultados, etc. No es necesario pensar...se actúa y se acabó. La respuesta ha sido constatada a lo largo de los tiempos como positiva y se espera (y es necesario) que si se ha dado “n” veces se dé “n+1”. Si esto es así... “todo está bien”, la cultura se encarga de solucionar nuestros problemas y la vida del grupo se mantiene en la línea continua de la tradición absoluta, la que nos facilita la existencia y la que nos “tranquiliza” en toda manifestación conductual

Esta automatización de la conducta procede de un mecanismo que denominamos “enculturación.” Este proceso supone la adquisición involuntaria de los signos culturales. El mecanismo inconsciente de adquisición de respuestas ante determinados estímulos que la realidad produce. El individuo se identifica con ellos de manera inconsciente (incluso la lengua) a través de las capacidades biológicas de absorber las características de la realidad que le envuelve. Incluso la lengua, como decíamos, se adquiere a través de lo que se ha denominado

el “instinto de la lengua” (Pinker). A pesar de la automatización de los signos culturales simplemente por inmersión, existe lo que se ha denominado la “enculturación voluntaria”, la capacidad socializadora consciente de adquirir determinadas respuestas porque nos interesa de manera específica. Este tipo de cultura (si podemos hablar de “tipos” de cultura) aparece como un acto voluntario de aprendizaje y, en consecuencia, como un cierto cambio según los intereses (grupales o individuales) del momento. El aprendizaje de nuevos signos, por lo tanto, supone un cierto deseo de cambio de los que considerábamos anteriormente como permisibilidad de los esquemas culturales para posibilitar situaciones que nos favorezcan puntualmente. Determinadas sociedades asumen voluntariamente una manera de comportarse porque ello les favorece de una manera u otra, ante otros grupos o ante sí mismos. Es un mecanismo de valoración generado por el grupo que suele caer en situaciones de “etnocentrismo”, es decir, en creencias de que todo el mundo es perceptible y valorable desde la única óptica de nuestros valores culturales.

En lo que nos concierne, debemos tener presente que dicha cultura (al hablar de prevención), sí existe, evidentemente, en tanto ha sido formada históricamente por los mecanismos que hemos detallado, lo que realmente ocurre es que es una cultura “negativa”, es decir: las manifestaciones que determina no son coherentes con la realización de actos seguros. Por decirlo de otra manera: disponemos de una cultura de prevención, cierto, pero ella es precisamente la que nos niega la materialización de una vivencia segura. Es necesario “reconvertir” (por así decirlo) la cultura: de negativa a positiva. Se trata de generar mecanismos básicos inconscientes pero que determinen conductas preventivas positivas.

Lógicamente a ello llegaremos con la formación, pero no una formación que parta del desconocimiento que los elementos del grupo tienen de ciertos datos cognitivos, sino de la formación que entienda que se está dando en un contexto cultural negativo y que debe modificar las actitudes.

Formar, en ese sentido, implicará que entendamos que:

- Se trata de modificar una conducta ya existente. Normalmente dicha actuación se halla integrada en la cultura del grupo, de manera que resulta inconsciente para el individuo.
- La cultura supone el conjunto (básicamente inconsciente) de mecanismos determinantes de una respuesta. Ello quiere decir que suele materializarse como memorias/aprendizajes de carácter implícito.
- La realidad ha inhibido posibles respuestas positivas ante situaciones de riesgo, al no darse frecuentemente o al ser minimizadas por diversos intereses o necesidades. Ello puede llevar a la extinción total de la respuesta.
- Posibilitar una respuesta positiva ante el riesgo supone formar en el más amplio sentido de la expresión, es decir: supone crear deliberadamente una conducta, potenciarla, repetirla, divulgarla, estudiarla racionalmente, “ha-

blar” de ella, no permitir que el recuerdo “muera” o se desvanezca paulatinamente,... hasta la inhibición. Supone la repetición y el mantenimiento constante de su vitalidad.

- Finalmente, formar quiere decir integrar en la “nueva cultura” la conducta deseada de manera permanente y operativa, no como una mera curiosidad puntual que cubre algún tipo de exigencia administrativa.

## Cultura preventiva. ¿En la escuela?

Número 25 (2008)

En un artículo de opinión aparecido recientemente en la revista ERGA-Noticias (nº 106) Iván Ciudad, técnico de prevención y ex alumno de esta casa, se preguntaba y respondía: “¿Es posible un cambio de cultura? Sí, es posible cambiar hacia una cultura preventiva, si realmente nos lo creemos, aunque eso conlleve mucho tiempo”. Viene a cuento esta cita al hablar de la necesidad de extender al máximo esta cultura a todos los estamentos de la sociedad y, sobre todo, en el ámbito de la Enseñanza Primaria.

Cada vez que reflexionando o abordando este tema tan amplio de cultura preventiva nos planteamos su escasa presencia en nuestra sociedad y la consecuente necesidad de extenderla empezando por el principio (la escuela), aparece en la memoria una escena de la película del maestro Hitchcock, “The Birds” (Los pájaros), del año 1963, en la que, al plantearse a la maestra de la escuela que ésta debería evacuarse ante el inminente ataque de los pájaros, ella viene a decir: “OK, ningún problema; les diremos a los niños que vamos a hacer un simulacro de evacuación”. En el año 1963, ¿a alguien se le ocurrió que hacer un plan de evacuación en las escuelas, con sus correspondientes simulacros, podía ser una idea interesante de cara a favorecer la “cultura preventiva” de nuestro país? Probablemente, no. O con toda seguridad, no.

Sirva esta pequeña anécdota para llevarnos a explicar las grandes diferencias entre los niveles de cultura preventiva existentes en distintos países y, como consecuencia, la necesidad de una actuación rápida en nuestro país, sin que nos lleve tanto tiempo el cambio a mejor, como sugiere Ciudad.

Otra anécdota para contrastar. En 1970, se retiraba una famosísima trapecionista española, Cristina María del Pino Segura, “Pinito del Oro”. Dice su biografía que esta retirada tuvo lugar después de una espectacular carrera internacional, incluido el Óscar del trapecio en 1960, tres caídas “casi mortales” y una intervención quirúrgica para corregir los dedos de los pies “en garra” por deformación profesional. ¿Saben Uds. cuál era, aparte de una extraordinaria agilidad y una habilidad pasmosa con el trapecio, el mayor mérito de Pinito? Ya se lo pueden imaginar: trabajaba siempre sin red.

Quizás si hubiera podido ir a una escuela en la que le hubieran enseñado “cultura primitiva”, se habría ahorrado los graves accidentes que tuvo. Lo de los dedos del pie en garra quizás hubiera sido más difícil de prevenir.

Una adecuada política de formación preventiva con gran relevancia del formato transversal a nivel escolar puede lograr que historias como la que se acaba de relatar, trasladadas evidentemente a las circunstancias actuales, no se pudieran reproducir en un futuro. Por tanto, tal como se indicaba en la cita del inicio, creemos que sí que es posible un cambio de cultura preventiva, aunque, en ocasiones, ampliar la concienciación sobre el problema de la siniestralidad laboral se convierta en un proceso lento y complicado. Quizás si empezáramos por la escuela, tendríamos parte del terreno ganado de antemano.

## La actitud tras la pérdida

Número 26 (2009)

Hay días concretos en los que apetece realizar el editorial de esta publicación. Publicación que va dirigida a profesionales de la enseñanza primaria en el intento de darles herramientas, y razones, para que “impregnen” la conducta y las actitudes de los alumnos (niños y niñas) de eso que llamamos prevención de riesgos laborales y que todos sabemos que empieza, o se basa, fundamentalmente, en prevenir riesgos que deterioran la salud (después llegará, con el tiempo, el adjetivo de laborales). Y es especialmente interesante cuando el editorialista (en nombre por supuesto de la institución) puede quedar con la boca abierta e intentando pestañear (prácticamente imposible ante lo leído), ante manifestaciones tan interesantes de personajes ciertamente importantes como es el caso del Dr. Luis Rojas Marcos, psiquiatra eminentísimo y hartamente reconocido. Profesional que vive y trabaja en Nueva York desde hace un montón de años y que es reconocido internacionalmente por el desarrollo de su profesión y por los cargos que ha desempeñado en Estados Unidos.

Debemos decir que Rojas Marcos es y ha sido un punto de referencia para los que, de una manera u otra, nos dedicamos a estudiar la respuesta humana, a entenderla e, incluso, a intentar modificarla si ésta puede llegar a ser nociva. Vaya por delante, pues, la admiración prácticamente incondicional a la figura. La posible “condicionalidad” es leerle en una entrevista (*El País*, 26 de abril 2009) lo siguiente: *Una persona que dice: “Me ha atropellado un coche, me he quedado sin pierna. Nunca voy a ser el mismo. No debí salir de casa ese día”, tiene que cambiar su estilo explicativo, no culpabilizarse. A aumentar el optimismo ayuda cambiar el estilo explicativo, además de diversificar tus fuentes de satisfacción. Así, si te va mal el trabajo, puedes volcarte en tu familia, tus amigos... Veamos, Sr. Rojas, en este párrafo hay dos ideas realmente magistrales: primera, si te ha atropellado un*

coche y has tenido un accidente no te culpabilices, correcto, pero ahí se ha quedado la cosa... míralo desde otro punto de vista, no seas pesimista, sé optimista ante la situación porque ello (lo dice más abajo el propio autor) te hará vivir más tiempo. Nosotros creemos que si te has quedado sin pierna la actuación personal es reparar la situación en lo posible (por la vía físico/psicológica y, de una manera muy clara, por la vía “administrativa” que no puso los medios suficientes para que eso no ocurriera).

De una manera u otra, el autor pide al accidentado que no se culpabilice pero que tampoco halle culpables, que es lo mismo que decir que se resigne, que se trata de la mala suerte, que acepte la situación, etc. Pues no señor, aquí sí que hay culpables (ya ha pasado la moda de decir ante cualquier opinión... *y nosotros no culpabilizamos a nadie*). Nosotros sí culpabilizamos, y lo hacemos a un sistema de vida sin la formación adecuada, a un estilo administrativo sin el suficiente control, a un desprecio constante por la realidad de los demás, a la disolución de las culpas en infinitos trámites burocráticos, a la falta de una investigación profunda y extremadamente profesional del accidente para que no vuelva a producirse, etc. Me he quedado sin una pierna... pero me queda otra, qué bonito, no podré bailar el vals pero podré hacer carreras de sacos. No está mal. La resignación no es optimismo. El optimismo es la búsqueda de las causas, el análisis de las situaciones y la *prevención* (precisamente) para que no me quede sin la otra. Si el optimismo del Sr. Rojas no prevé modificaciones tanto personales como “sociales” que realmente eliminen los riesgos que han ocasionado el accidente, por mucho optimismo que le ponga a la vida puede quedarse fácilmente sin la otra pierna. A esto denominamos *prevención*.

En segundo lugar, hay una frase muy bonita al final del párrafo que hemos transcrito, nos referimos a cuando dice que si te va mal en el trabajo... tú, tranquilo... así podrás dedicar más tiempo a la familia y a los amigos. Yo pienso que esa afirmación (lanzada con muy buena intención en el deseo de evitar la depresión en todo momento) puede rayar aspectos por lo menos curiosos. Me gustaría saber qué han pensado al leerla el millón de familias en las que todos sus miembros están en el paro. Y me gustaría saber si el Sr. Rojas recuerda la definición tradicional de salud, aquella que dice que es el equilibrio entre las partes física, psíquica y social de las personas. ¡Cuánto nos cuesta entender esa definición! Especialmente en la tercera consideración.

Las ideas del Sr. Rojas se nos antojan atrevidas, no por su progresismo sino por lo contrario. Una sociedad esencialmente *preventiva* debe abordar operativamente el control de los riesgos. Nos parece curioso que, intentando no culpabilizar al afectado, se caiga en la no culpabilización de nada ni de nadie. La falta de formación, de la famosa “cultura de prevención” es, precisamente, una culpable clara de los accidentes, y a partir de ahí... búsquense los culpables de tal falta de cultura y, sobre todo, no para perseguirles sino para corregir sus actuaciones. Nos parece curioso que el autor que comentamos pueda acabar convirtiéndolo-

se en un autor de libro de “autoayuda”. Sin que tengamos demasiado en contra (pero sí algo) de los citados libros, lo que parece claro es que en todos los tiempos de crisis (llámese financiera, política o simplemente mitológica) aparecen ideas que resuelven la angustia personal y social a través de reflexiones más o menos espirituales, subjetivas y a través de esfuerzos psicológicos para buscar el bien en lo pequeño, en lo cotidiano, en la austeridad y la oración. Lo interesante del fenómeno es que intentando lo contrario acaban precisamente culpabilizando al individuo de las desgracias que le ocurren. Piensa en positivo y tendrás una realidad positiva, piensa en negativo y la realidad se te convertirá en más negra que la más tenebrosa noche. Esto, que estaría muy bien (y sería sin duda cierto: es mejor pensar en positivo que en negativo), se convierte en un esquema culpabilizador del individuo. Véase el *best seller* “*El secreto*”, de Rhonda Byrne, donde la teoría de la *atracción* demuestra que para obtener un fin positivo concreto es necesario vivir, pensar, sentir, etc., como si ya lo hubieras obtenido, de manera que las “fuerzas del universo” hacen su trabajo, sin que tú pongas nada más de tu parte, para que tal convencimiento positivo se convierta en realidad. Por el contrario, ello debe suponer que si te ocurre algo “malo” es que tu mente (tal vez tu inconsciente) lo estaba deseando y por ello lo ha atraído. Si a esto no se llama culpabilizar al individuo de la posible realidad negativa en la que se halla, que venga el Sr. Rojas Marcos y lo vea. Y con ello no negamos, por supuesto, que una interpretación positiva de la vida sea un perfecto mecanismo terapéutico para evitar determinados problemas (recordemos la indudable somatización de algunas enfermedades de origen psicosocial que, siendo enfermedades en ellas mismas, se transforman, además, en enfermedades físicas).

Queremos decir con ello que una verdadera prevención no puede ser jamás objeto más o menos esotérico. La prevención es una ciencia multidisciplinar que debe aportar los datos científicos suficientes para que las diversas administraciones, instituciones y organismos elaboren los mecanismos pertinentes para evitar los daños. Entre estos mecanismos se hallan la formación, la concienciación, los procesos de cambio de conducta, etc. Todas aquellas técnicas razonadas que nos llevan a pensar en positivo pero, sobre todo, a actuar en positivo.

## **Bolonia *avant la lettre*. Las ideas pedagógicas de Vigotsky**

Número 27 (2009)

En un momento como el actual, en el cual parece que Europa anda enfebrecida por crear nuevos planes de enseñanza que, más o menos, parten de la idea “revolucionaria” del denominado “Proceso de Bolonia” (por cierto: parece ser que la Universidad de Bolonia empieza a cansarse de hacerse tan popular, a pesar de ser la Universidad más antigua de Europa, con tanto “bolonismo” no siempre



especialmente positivo); en estos momentos, decíamos, nos apetece recordar a un pedagogo que, de una manera científica “pero” eficaz puso en marcha un amplio pensamiento regeneracionista sobre la enseñanza infantil.

Nos referimos al ruso Lev Semenovich Vigotsky, que nació en 1896 y murió prematuramente en 1934. (Otro paréntesis en el que hacemos referencia a la fecha de su muerte, en plena actividad intelectual, coincidiendo con un momento casi mágico de la pedagogía española: la II República). Ya en 1924, Vigotsky, en el Segundo Congreso de Psiconeurología de Leningrado, pronuncia un famoso discurso en el que hace referencia a la capacidad del ser humano de transformar la realidad en su propio bien (idea, por otra parte, ligada absolutamente al concepto marxista de “trabajo”). Para él, el ser humano dispone de potencialidades genéticas que le orientan hacia el bien individual y común, siempre que dichas capacidades sean convenientemente dirigidas. Se trata de un concepto constructivista, que relaciona directamente la capacidad innata del ser humano con la pertenencia a un grupo social, interactuando dialécticamente.

Vigotsky es, además de un pedagogo, un excelente lingüista en tanto presenta el lenguaje del contexto social como el formador de la capacidad de relación y de pensamiento, a partir de identificaciones concretas de la realidad con los signos que la representan. Lógicamente, dicha identificación posibilita el pensamiento cognitivo, reflexivo, siempre a partir de la realidad vivida como experiencia y en la que está inmersa la persona. Pero dicha realidad, una vez obtenido el aprendizaje oportuno para su manejo y “control”, permite originar los cambios que sean necesarios para el progreso de la persona y de la comunidad. El cambio es posible siempre que las adquisiciones significativas del entorno hayan estado correctamente elaboradas.

Y es aquí, en la metodología, donde Vigotsky se nos muestra portador de Bolonia, antes de que se hable (actualmente) de una nueva forma de enseñar y aprender. Cierto es que a los pedagogos de los años treinta, a los de la Institución Libre de Enseñanza o los Institutos Escuela, no les parecería nada nuevo ni Bolonia ni las aceptaciones o rechazos que las nuevas aportaciones tienen en el mundo docente (algunas de carácter político cuando no claramente erradas por la poca información). La metodología docente de nuestro personaje está basada en lo que se denominó la “zona de desarrollo próximo” (ZDP) y se formula con la simplicidad siguiente: toda persona tiene un nivel de desarrollo independiente y aspira a un nivel de desarrollo posible; el camino de uno a otro se realizará, para ser eficaz, a partir de la colaboración de los compañeros mejor dotados, compartiendo conocimientos, habilidades, dudas, soluciones, etc. El nivel de desarrollo personal es directamente proporcional al desarrollo del grupo (recordemos también a Paulo Freire). Este aprendizaje debe realizarse no porque un profesor, unidireccionalmente, manifieste sus razones y las obligue a recordar a los alumnos, sino a partir del trabajo personal dentro del grupo en discusión crítica con él y con sus propias consideraciones. El trabajo es personal dentro de un grupo y a partir de la

experiencia y la “acción” (puestos a recordar recordemos también a los maestros Josep Estalella y su pedagogía de la responsabilidad y a la “referente” Angeleta Ferrer); el alumno trabaja en el plano práctico experimental teniendo muy claro que su trabajo y el del grupo operarán un cambio social, una mejora en el desarrollo humano. El maestro es un orientador, un animador, un potenciador de las posibilidades subjetivas, además de proporcionar la información necesaria para el progreso de los estudios.

En el centro de la estructura metodológica se halla el concepto de “andamiaje educativo”, el conjunto estructurado de ayudas que el profesor debe proporcionar a los alumnos para que lleguen al fin propuesto: al principio el andamio es sustentado por el profesor pero, poco a poco, éste debe ir reduciéndolo para que el alumno se sostenga solo (también diríamos, por eso de la publicación en la que estamos, que el profesor va ofreciendo los EPIs, las enseñanzas de seguridad, las habilidades de trabajo que le harán una persona competente atenta a su propia salud y a la de los compañeros).

Es interesante hoy, viendo como muchos países europeos (Francia, Alemania y la propia España) se disponen a presentar nuevos planes de enseñanza (a veces con airadas muestras contrarias por parte de la población afectada), recordar autores clásicos que ya trataron estos temas y que, específicamente, intentaron explicar a los demás que sus teorías eran aplicables, asumibles y potenciadoras.

## **La generación “ni-ni”**

Número 28 (2009)

Parece que se está poniendo de moda hablar de la “generación ni-ni”. En principio, tan curiosa denominación hace referencia a la generación de infantes que “ni trabajan, ni estudian”. Comentaristas más osados lo amplían a que “ni” se preocupan por nada, “ni” les interesa nada, “ni” se expresan... ni, ni nada. Bien. Tal vez tengan razón los comentaristas, por nuestra parte nos interesaría sugerirles que generación “ni” han sido siempre las generaciones jóvenes que, en principio, lo que es realmente “ni” es la confrontación con lo establecido. Siempre ha sido la juventud muy dada a rebatir con el morfema “ni” los sabios consejos, sugerencias y enseñanzas de los “mayores”. Tal vez en esto radique la gracia de la juventud precisamente.

Pero en una publicación como la presente, es interesante reflexionar un poco sobre el “ninismo” en criaturas que aún no están en edad de contestar activamente pero que sí están en situación de formarse para ello. Lo más curioso, por no salirnos excesivamente del campo de la prevención, es que el “ninismo” tiene una fuente de clara información en este mundo: ni ocurren accidentes, ni es necesario preocuparse por la integridad, ni es necesario usar “epis”, ni tenemos necesidad de formarnos en nada... porque en la escuela ni se estudia, ni se tiene en cuenta,

ni se cumple la orden de la formación transversal, ni se evalúa, ni se cuenta nada de nada, ni a nadie le importa un pito. Es la cultura “ni-pitista” (dixit: no nos importa ni un pito).

La realidad es que la falta de interés no es, por desgracia, propiedad de la adolescencia o de los jóvenes airados. Desgraciadamente, nuestra cultura vive aspectos ninistas que parecen más que eso verdaderamente nihilistas, la nada por la nada. Parece extraño cómo después de tanto tiempo y de tanto hablar, la escuela siga tan alejada de la prevención. No es la totalidad de la “escuela” (¡válgame Dios!), pero es gran parte de ella. No podemos acusar a los alumnos de aquello que la sociedad (y la sociedad es también la escuela y en grado sumo) no cumple o no dedica sus esfuerzos más insistentes. Si hay jóvenes “ni” es porque hay niños “ni” en escuelas “ni” y en sociedades “ni”.

Y este “ni” no es la sana confrontación con las ideas caducas de los mayores, suple al “pasotismo” de hace unas décadas (porque todo pasa pero el fondo queda), el problema fundamental es, a nuestro entender, la falta de compromiso real con nosotros mismos. Parece muy filosófico, pero no es así. No podemos criticar a las personas, pero podemos criticar el mecanismo que las hace funcionar. El mecanismo (la organización, los objetivos, la filosofía, los valores, etc.), no está comprometido con la realidad: los maestros no hallan su espacio concreto, su valor personal, la enseñanza no halla la fórmula operativa capaz de generar una cultura cívica necesaria (recordemos el fracaso escolar que nos pasean por las narices las diversas investigaciones sobre la eficacia pedagógica, en muchos países entendidos claramente como avanzados). Sin ser derrotista, a nuestra cultura le sobran “nis” de base y le faltan compromisos serios, de trabajo, de política, de prevención, de comunicación, de enseñanza, de convivencia y, en una palabra, de “civismo”.

No sea usted “ni” y sus hijos o alumnos no lo serán (supongo).

## **La capacidad de respuesta del cerebro a los estímulos**

Número 29 (2010)

Hoy vamos a hablar de “potenciales evocados”. ¿Qué es un potencial evocado? Pues se trata de la respuesta que nuestro cerebro da a un estímulo externo o, a veces, incluso interno (pensado). Las neuronas de nuestro cerebro se comunican, como sabemos, a través de mecanismos químico/eléctricos capaces de transmitir una información de manera sumamente rápida desde un punto del cerebro o de la médula a la parte del cuerpo que requiera una respuesta motora o cognitiva (movimiento de una parte del cuerpo o comprensión, por ejemplo, de un mensaje percibido). La capacidad de respuesta del cerebro al estímulo es muy amplia y muy rápida, tanto que se produce inconscientemente, sin que nos demos cuenta de ello en el momento en que se produce y que únicamente puede ser analizada

reflexivamente cuando ya se ha dado. Así, por ejemplo, cuando acercamos una mano a una llama se produce una reacción inmediata que es el alejamiento de esa parte del cuerpo. Esto se produce porque el sistema nervioso autónomo (en este caso las neuronas se hallan en los ganglios de la médula espinal), determina el mecanismo de “huida” (“sistema simpático”) ante el estímulo negativo que hemos recibido. Esta respuesta es automática e involuntaria.

Pues bien, desde hace unos años los neurocientíficos (especialmente los dedicados a la psicolingüística) se han dedicado al estudio de los potenciales evocados que son generados por la recepción de un mensaje (tanto hablado como leído). Parece ser que cuando recibimos un mensaje, nuestro cerebro “reacciona” eléctricamente generando lo que puede representarse en una gráfica indicando los micro-voltios que generan nuestras neuronas a lo largo de un determinado tiempo (dado en micro-segundos). Notemos que estamos hablando de respuestas prácticamente imperceptibles si no se utilizan para su análisis técnicas muy elaboradas (suele ser el electroencefalograma). Quiere decir que: cuando un receptor (un alumno, por ejemplo) recibe un estímulo (pongamos fonético) en forma de indicación, consejo, enseñanza, etc. inmediatamente su cerebro está respondiendo al estímulo percibido. Responde inconscientemente y a la velocidad de milisegundos que estamos indicando. La respuesta, antes de que se inicie el proceso propio de la cognición (antes de que el alumno descodifique las palabras y las entienda conscientemente), se produce automáticamente ante la mera recepción del estímulo. A unos determinados milisegundos de la recepción de la palabra, el cerebro reacciona “subiendo” o “bajando” (valga la expresión) en unos micro-voltios la línea normal de la percepción.

Suele hablarse de dos grandes potenciales de acción relacionados con la recepción lingüística: el P300 y el N400. El primero (positivo) es la “subida” en unos pocos micro-voltios a los 300 mili-segundos de la recepción del mensaje (menos de la mitad de un segundo) cuando dicho mensaje “obliga” a una reflexión o a una toma de decisiones. El N400, por su parte, supone una “bajada” de unos micro-voltios a los 400 mili-segundos de la recepción del mensaje cuando éste manifiesta alguna palabra incongruente, extraña o engañosa a lo largo de la emisión. Este es el verdadero poder de la mente: la capacidad de que el cerebro perciba la incongruencia (suele ser semántica, es decir: algo que no “pega” en el discurso), mucho antes de que nuestra capacidad de análisis se ponga en marcha. Es la alarma inconsciente de nuestro cerebro, la que de una u otra manera nos obligará a reaccionar positiva o negativamente sin que sepamos exactamente “por qué”. Se trata de esa impresión inanalizable que nos da la sensación de que aquello funciona de maravilla o, por el contrario, no acaba de funcionar como debiera. Sin que lo sepamos a ciencia cierta, sin que podamos contarle, ni explicar las razones. Se trata de una respuesta de base “emocional”, una respuesta fisiológica de nuestro cuerpo ante un estímulo que dicho cuerpo considera positiva o negativa. Es la alarma, como decimos, ante una situación extraña (buena o mala para nosotros).

Pero, hay más. Resulta, según últimas investigaciones, que la amplitud (intensidad) del N400 está directamente relacionada con la edad del receptor. Quisiera decir que los niños y jóvenes responden con mayor amplitud al estímulo externo, les afecta más (por decirlo así), mientras que a medida que pasan los años la respuesta es menor. ¡Qué interesante confirmar que el cerebro joven es más sensible que el de mayor edad! Que, contrariamente a lo que se nos cuenta, el niño es más hábil en la percepción cualitativa de los mensajes y que responde con mayor intensidad a ellos, es decir: que las emociones (que son las respuestas fisiológicas del cuerpo) son más intensas en ellas que en la gente de mayor edad. Qué interesante que la famosa “experiencia” sea un parámetro relativamente válido frente a la respuesta inmediata y potente de un joven. Pero, a su vez, que peligro para la integridad intelectual de los jóvenes percibir en muchas ocasiones que les están tomando el pelo y que no saben ni tan siquiera que eso ocurre. Sólo se “siente” en desasosiego de la incongruencia, del N400, pero no se saben las razones de la misma. Ahí sí que suele intervenir la experiencia de la edad, en el razonamiento posterior. Y esta es la situación contradictoria: cuando la máquina emocional nos funciona a tope no tenemos experiencia y cuando tenemos un montón de experiencia nuestros potenciales evocados están dormidos o tienen rollo. De hecho, la formación (que es el contacto entre jóvenes y “mayores”) sería la clave del buen funcionamiento de la percepción, de la adquisición de la realidad, de su construcción y de su crítica.

Y aún hay otra cosita del mismo tema. Parece ser, también en estos nuevos estudios, que el N400 se reduce o desaparece cuando la incongruencia se ha producido en más de una ocasión. Es decir: cuando en el discurso aparece un signo incongruente y éste aparece sistemáticamente a lo largo del tiempo, se da el mismo discurso incoherente en más de una ocasión, el cerebro ya no “reacciona”, las neuronas, las “pequeñas células grises” (Poirot) adoptan la forma de neurona *paso de ti, tío* y no dan ninguna señal de alerta. Se nos han acabado las emociones que nos permitían detectar la incongruencia.

Todo ello obliga a reflexionar, a pensar en lo que decimos a los jóvenes, en cómo lo decimos, en cómo se cumple lo dicho, lo enseñado, en la transmisión de la verdad y todo ello bajo la mirada atenta de nuestro cerebro, a quien la madre naturaleza dotó de unas potentes herramientas de comunicación.

## Niños explotados en el trabajo

Número 30 (2010)

El objetivo de esta publicación es proporcionar a los maestros y maestras materiales para que puedan introducir el tema de la prevención de riesgos laborales en la clase. Sabemos que esto no es fácil y que por más datos que aportemos siempre

será la habilidad del maestro/a la que permitirá llegar a los niños a una cierta comprensión del problema. Comprensión que no esperamos que sea únicamente de conocimiento, sino que posibilite un aprendizaje actitudinal que determine conductas seguras, tanto en la actualidad como en el futuro, especialmente, laboral, de los receptores. De ahí que Erga Primaria Transversal ofrezca juegos, ideas, sugerencias de realización práctica en la clase, etc., todo ello encaminado a colaborar con los enseñantes hacia el objetivo propuesto.

Pero, en ocasiones, creemos que presentar un breve comentario sobre la actualidad puede también servir de base para un comentario docente, una explicación o cualquier técnica pedagógica que posibilite la participación, el análisis y, en el fondo, el conocimiento de la realidad que nos rodea. Quisiéramos referirnos hoy a un tema verdaderamente dramático. Uno de esos temas que el mundo más o menos “civilizado” (por usar una expresión muy dura) está olvidando, desconoce o, simplemente, pasa por encima porque le da miedo incluso ser consciente de que ocurre. Se trata, aprovechando que hace pocos días se celebró el día mundial del trabajo infantil, de la noticia aparecida en *El País* en la que se leía: *Más de 100 niños nigerianos mueren envenenados con plomo al buscar oro*. Se hacía referencia a una situación detectada cuando un programa de vacunación percibió que no había niños en las aldeas de la zona de Zamfara, al norte del país. Indagando el tema, los pobladores informaron que las muertes se habían producido recientemente por malaria. A pesar de ello, el análisis de las aguas subterráneas comprobó que el plomo se había filtrado tras las excavaciones en busca de oro. Para más inri, el norte de Nigeria es zona de influencia islámica, y ello (al margen, por supuesto, de todo tipo de opinión religiosa), dificulta la tarea médica preventiva, especialmente en lo que hace referencia a mujeres embarazadas.

Nigeria es una zona geográfica socialmente pobre, especialmente porque, aunque sea un país rico en minerales (oro, cobre, hierro, manganeso), sus habitantes viven en la más cruel miseria. Miseria que viven más cruelmente los niños y acrecentada por el caos de la región del delta del Níger generado por mafias y grupos guerrilleros que tienen el dominio de la explotación petrolífera. La crisis permanente tiene, por desgracia, una de sus bases en la diferencia religiosa entre norte y sur (norte musulmán y sur cristiano) y otra en las luchas étnicas entre “fulani” y “berom” en lucha por el suelo y los recursos del territorio (pastores frente a poblaciones agrícolas sedentarias).

Todo ello, toda esta irresponsabilidad humana se ceba especialmente en los niños, en los niños explotados en el trabajo, en esas personas que les queda muy lejos cualquier tema relativo a la seguridad o a la higiene. No es únicamente Nigeria, por desgracia, la única zona en el mundo en la que ocurren estos atropellos. La utilización de niños en minas, en talleres de confección, en puestos de trabajos en los que desde la sumisión hasta el tamaño hacen proclives los abusos, está generalizada en gran parte del mundo. Del “otro” mundo, al que nosotros ni reconocemos ni recordamos. Sería interesante una reflexión entre nuestros alumnos

sobre estos casos, sobre un trabajo que sigue siendo, lamentablemente para millones de niños y niñas, manifestación de la actividad que le dio nombre: latín... *trabs*, *tripaliari*, que quiere decir obstáculo o torturar, o griego... *thilbo*, apretar, afligir, oprimir. Que el análisis de la prevención de riesgos laborales sea en nuestra cultura fuente de libertad y progreso y también recuerdo y acción de todos aquellos para los que la expresión “condiciones de trabajo” supone la enfermedad y la muerte, sobre todo si son niños.

## Los niños deben actuar como niños

Número 31 (2010)

Una de las pocas alegrías intelectuales de este pasado verano (los veranos suelen carecer cada vez más de alicientes culturales en las grandes ciudades), fue la exposición celebrada en Madrid en la Fundación ICO de la fotógrafa Helen Levitt, fallecida el año pasado. Y nos interesa destacarla en una publicación dedicada al mundo de la prevención en la infancia porque el objetivo de la mirada fotográfica de Levitt fueron los niños, los niños en la calle, en sus manifestaciones más puras y simples, los “niños actuando como niños”. La exposición, que constó de 120 fotografías, mostró el lado más popular de una gran ciudad, Nueva York, pero con la capacidad iconográfica de significar la vida en cualquier espacio urbano. Es cierto que, y por ello nos interesa más, las fotografías hacen referencia a los años 1936-1993, es decir: un pasado casi inmediato pero que poco tiene que ver con la realidad urbana de la actualidad y que, tal vez, sería interesante analizar las modificaciones a la luz de la antropología y de la “evolución” de la vida en los últimos años.

La exposición, que sigue su periplo europeo en la actualidad en Cherbourg, Le Point du Jour, nos obliga a pensar en los niños “de antes” comparándolos con los actuales (teniendo en cuenta que son poco los veinte años que nos separan de los presentados por Levitt). Hemos visto últimamente varias muestras (Internet) de añoranza respecto a nuestra propia infancia: corríamos por las calles y no nos atropellaba nadie, nos subíamos a los árboles y no caíamos, si caíamos nos curaban con un esparadrapo, no teníamos televisión ni juegos informáticos y jugábamos a pelota o a canicas en cualquier patio de vecinos; jugábamos a la más burda de las pedradas y los padres y maestros nos daban más de un coscorrón por ello, etc. etc. Por supuesto, la imagen de que cualquier tiempo pasado fue mejor está presente en toda añoranza y la realidad era mucho más dura que el recuerdo que mantenemos de ella. Probablemente, el mundo infantil es hoy más justo, equilibrado y vigilante que el de hace veinte años, probablemente (sin olvidar que cuando decimos esto tenemos presente el ingente número de niños que mueren cada día, que no comen, que son explotados, etc., como hemos recordado en más de una ocasión en estas mismas páginas). Probablemente, decimos, la infancia

está hoy mejor “cuidada”, protegida, alimentada y “contemplada”. No desearíamos caer en la tópica pregunta de... ¿pero es más feliz? Suponemos que cada generación es feliz o infeliz a su manera, pero sí quisiéramos reflexionar sobre los efectos que una sociedad poco humanizada puede tener sobre la salud (la famosa “salud psíquica” y los estudios sobre los “riesgos emergentes”).

Cuando vemos en las fotografías de Levitt a un niño y una niña bailando en plena calle sin la más mínima preocupación, con el desparpajo que da la seguridad de hacer algo que te gusta y que, en principio, debe ser amparado por la solidaridad más entusiasta hacia la espontaneidad, o los niños con caretas adoptando formas que sólo existen en su ilusión, o al niño que alza la falda de la niña iniciando su misterioso proceso hacia la sexualidad, o un montón más de muestras puntuales de la conducta infantil, pensamos que tal vez sea necesario retomar en la escuela actual una cierta tendencia hacia lo espontáneo, lo creativo, lo libre, lo abierto, la cooperación y el juego (como decía Giner de los Ríos en la proclama de las bases pedagógicas de la Institución Libre de Enseñanza). Probablemente, los dichos “riesgos emergentes” nos lo agradecerán (no emergiendo).

## Las “Escuelas al Aire Libre”

Número 32 (2011)

Dado que en varias ocasiones ha aparecido en nuestros editoriales la Institución Libre de Enseñanza, de la que hemos dicho que supuso para la pedagogía española un momento clave y que aportó, fundamentalmente, el deseo de hacer una formación libre, práctica, crítica y positiva (temas estos tan importantes en todo tipo de enseñanza y que quisiéramos también para la formación en prevención de riesgos laborales), quisiéramos hoy, en justa correspondencia, tratar la otra visión docente del momento histórico: las Escuelas del Ave María. Y puede parecer extraño que abordemos ese capítulo de la historia y que, además, lo hagamos desde la óptica de la formación prevencionista. Consideramos que los aportes de dichas “escuelas” son claramente significativos para nuestros propósitos.

Inicialmente, digamos que las Escuelas del Ave María tienen un nombre mucho más “pedagógico”: “Escuelas al Aire Libre”. Dicha propuesta educativa partió de la mano de un sacerdote muy popular: el padre Andrés Manjón. Manjón suponía la contracorriente “tradicional” al movimiento liberal, vinculado a la revolución, que suponía la opción libertaria, obrerista y laica de la pedagogía de Francisco Giner de los Ríos. Lo interesante del tema (y que igual nos permite reflexionar) es que las dos corrientes, aparentemente opuestas, perseguían el mismo objetivo: una enseñanza práctica, centrada en la realidad y la experiencia, investigadora, responsable, colaboradora y, en una palabra, intentar la “reforma” de la sociedad a partir de la enseñanza, especialmente desde la base, la infantil. La Institución



Libre de Enseñanza se funda en 1876 y no es hasta el año 1918 que la ideología que la sustenta no llega a la formación primaria. Es la creación de los Institutos Escuela. En 1889, en un carmen de Granada, en pleno Sacromonte, Manjón había creado la primera escuela al aire libre, lo que podríamos llamar la primera “escuela activa” o la primera “escuela nueva” *avant la lettre*, si prescindimos del movimiento de Tolstoi en la escuela para hijos de sus campesinos por él fundada y que supone el inicio de la tradición libertaria de la enseñanza.

Las Escuelas del Ave María son fundadas también, originalmente, para hijos de obreros, de marginados y de pobres que no pueden acceder a la vía docente “formal”. Manjón, por aquellas fechas catedrático de Derecho en Granada y canónigo de la Abadía del Sacromonte, se percató de que la formación, desde la más inicial de las edades, es el único camino para reformar el país. Lo expone en el famoso *Discurso*, que no es tal y que es la conferencia inaugural de apertura del curso académico 1897-98 (recordamos la fecha de 1898 de una manera muy significativa para todo lo que supuso el intento regeneracionista español: Cuba) de la Universidad Literaria de Granada. En este discurso, Manjón aborda los puntos clave de su pedagogía. Sería interesante que los desempolváramos de nuevo y los aplicáramos a nuestras enseñanzas cotidianas, tanto en la escuela como en la familia o la sociedad en general.

Manjón habla de una educación desde la “cuna”, gradual y continua, fiel al progreso pero respetuosa con el pasado, en la que la memoria ocupe su limitado lugar (enseñanza memorística *prendida con alfileres*), que atienda al “cuerpo” y al “alma”, más educativa que instructiva, activa por parte de los maestros y de los alumnos, “socrática” (sacar de dentro lo que ya se tiene, investigar, despertar), discreta, sensible y “estética” y, por supuesto (aquí la diferencia clave), religiosa. Bien es cierto que ello no impide la libertad (*La educación, por lo mismo que es religiosa, debe ser libre con la libertad de que Dios nos dotó*). Ciertamente, el concepto religioso (mejor dicho: trascendente) también ocupa un punto importante en la pedagogía de Giner de los Ríos.

Pero lo más importante es que esa pedagogía debe hacerse desde la práctica, desde la realidad, desde el “aire libre” y, si deseamos que dé frutos conductuales a lo largo de la vida, debe hacerse desde los primeros años de vida. Esto quedaba claro en las dos posiciones pedagógicas que se mantuvieron en la España del primer tercio de siglo XX, especialmente, desde la guerra del 14 hasta el desastre del 39.

Lo mismo pretendemos de la enseñanza de la prevención de riesgos laborales, dado que la prevención es una conducta, dado que debe manifestarse en todos los momentos de la vida, es necesario tener mucha atención en ella, en cómo es dirigida, en los resultados que pretendemos: la famosa “cultura de prevención”, que no es más que la integración de ella en el desarrollo total de la vida (no únicamente en el trabajo). Es necesaria una pedagogía realista, práctica, a partir de esquemas y situaciones que el niño puede asumir e integrar, analizar y convertir

en conductas permanentes, una pedagogía activa que declare objetivo prioritario del vivir, el vivir “saludablemente” (el *gozo del vivir*, expresión también debida a estos momentos que comentamos y a la que deberemos dedicar alguna reflexión). Ello niega una enseñanza únicamente memorística, pasiva, desmotivada, carente de ilusión. Debemos dar a la prevención de riesgos laborales el valor que realmente tiene y la consideración de aprendizaje fundamental.

## El valor de la transversalidad para la formación del alumnado

Número 33 (2011)

En la publicación *Le Monde diplomatique* de julio de 2011 aparece un artículo de Ignacio Ramonet (*Esclavos en Europa*), que debería hacernos reflexionar ampliamente y que, además, debería ser tema tratado en las escuelas cuando hacemos referencia a las condiciones de trabajo. Sería una buena experiencia docente. Estamos acostumbrados a hablar de *condiciones de trabajo* desde una óptica que, si bien es mejorable, supone un avance indescriptible respecto a la situación de hace cincuenta o cien años. En nuestras escuelas contamos a los niños los riesgos de caer por las escaleras, de no sentarse correctamente, de tratar con poca prudencia los productos tóxicos, incluso hablamos de posibles riesgos de origen psicosocial, cuando nos referimos al estrés, al acoso o a las dificultades de comunicación. Pero, siendo ello de suma importancia, está muy lejos de penetrar en una terrible realidad social que, por desgracia, llega ya a nuestra geografía y nos retrotrae a esos tiempos supuestamente tan lejanos social y culturalmente.

El tema que, vergonzosamente, nos aboca a tiempos aparentemente muy lejanos es la explotación laboral del hombre. A este tema, la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) dedicó en Viena, los días 20 y 21 de junio, una Conferencia Internacional (*Preventing Trafficking in Human Beings for Labour Exploitation*). En dicha Conferencia se puso de manifiesto que: (según cita Ramonet) *En España, en Francia, en Italia, en el Reino Unido y en otros países de la UE, numerosos migrantes extranjeros, atraídos por el espejismo europeo, se ven atrapados en las redes de mafias que les obligan a trabajar en condiciones semejantes a la esclavitud de antaño.*

Se estima que en Europa se hallan centenares de miles de trabajadores sometidos a esa “esclavitud”. Por supuesto que las causas son muy complejas y se relacionan con la falta de escrúpulos de algunas personas por enriquecerse aprovechando el fenómeno de la globalización para producir donde menor es el gasto y la inversión para, posteriormente, vender donde les supone una mayor ganancia. *De este modo, cita el artículo, el nuevo capitalismo erige la competitividad en principal fuerza motriz, y establece, de hecho, la mercantilización del trabajo y de los trabaja-*

dores. Ello tiene, lógicamente y en primer lugar, una consecuencia inmediata en las condiciones de trabajo de estas personas.

Ramonet comenta lo que denomina “trata legal”. Ello es el mecanismo de los *negreros* a través del cual se asusta a los trabajadores con la deslocalización de la empresa o el trabajo para que acepten condiciones de trabajo lamentables e infrahumanas. Condiciones que, por lo menos, niegan los avances sociales en seguridad y salud laboral que el mundo moderno había asumido como uno de sus más preciados bienes. Cita el autor, el caso de una gran empresa que *o los obreros aceptaban trabajar más, en peores condiciones y con salarios reducidos, o las fábricas se deslocalizaban a Europa del Este. Enfrentados a la perspectiva del paro y aterrorizados por las condiciones existentes en Europa del este donde los obreros están dispuestos a trabajar sábados y domingos por salarios miserables, el 63% de los asalariados votaron a favor de su propia sobreexplotación...*

La actual situación por la que atraviesa el mundo entero y que supone una crisis tanto económica como de valores puede, lamentablemente, hacer retroceder la ya de por sí frágil situación de las condiciones de trabajo. Muchos han sido los esfuerzos, especialmente en nuestro país, que nos han llevado a una situación mucho mejor de lo que podíamos suponer hace sólo unos años, con lo mejorable de toda situación. Sería interesante que la escuela participara activamente, a través de la acción directa (desarrollo de temas, comentarios, trabajos, etc.) o a través de la famosa “transversalidad”, con el objetivo de mantener la actual situación, intentar que no se degrade y mejorar lo mejorable. En la escuela se cuece el futuro, es necesario que nuestros alumnos empiecen a saber qué está ocurriendo y qué podría suceder de no poner remedio urgente. Y ello sólo se consigue hablando, concienciando, discutiendo, formándose e integrándose activamente en la sociedad desde todas las edades.

## **Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales**

Número 34 (2011)

No deseáramos finalizar el presente año sin comentar, también en esta publicación, el apartado que hace referencia a la Educación Primaria y Secundaria que figura en el “Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales”, elaborado como *Propuestas para el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007 -2012 en materia de Formación en Prevención de Riesgos Laborales*.

El tema ha sido tratado ampliamente, tanto desde los esquemas formales de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) como desde los múltiples comentarios que hemos realizado desde estas mismas páginas. Que la

integración de la prevención de riesgos laborales en la escuela es del todo necesaria no debemos insistir más. De sobra hemos hablado de los momentos claves en el desarrollo de la persona, especialmente en la etapa de formación de actitudes, de maneras de enfrentarse a la vida y, en consecuencia, al trabajo. Desgraciadamente, y a pesar de los numerosos materiales que se están realizando para obtener nuestros propósitos e, incluso, desde los muchos esfuerzos que las diferentes Administraciones hacen para dicha integración, la realidad suele ser frustrante. Hemos denunciado desde siempre el carácter de “maría” que la materia sigue teniendo en nuestros planes de formación (eso cuando existe algún plan de formación que contemple el tema) y, especialmente, hemos hablado mucho de la famosa *transversalidad* explicando que nos parece un método sumamente difícil de llevar a la práctica pero también, probablemente, el único método verdaderamente eficaz.

Desearíamos transcribir aquí los aspectos que el citado Plan Nacional formula referente a un futuro mucho más efectivo, las medidas se estructuran en tres planos de competencias:

#### 1) INSHT

- a) Elaboración de una Guía para la introducción de la prevención de riesgos como material transversal, dirigida a profesores de educación infantil (complementaria a las ya publicadas en relación con la enseñanza primaria y la secundaria), que incluya materiales sencillos y centrada exclusivamente en el segundo ciclo de esta etapa educativa.
- b) Inclusión en el portal del INSHT de una página dedicada a la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema Educativo y, en particular, en la educación obligatoria, donde se recojan documentos, vínculos, directorios, etc., que sean de utilidad para facilitar la integración de la prevención en las enseñanzas correspondientes.

#### 2) MINISTERIO DE EDUCACIÓN

- a) Inclusión, en los temarios de acceso a la función pública para maestros y profesores, de contenidos relativos a prevención de riesgos laborales, tanto encaminados a la prevención de los riesgos del profesorado como enfocado a la educación del alumnado.
- b) Inclusión de requisitos que garanticen la prevención de riesgos laborales en los nuevos Reales Decretos de requisitos mínimos de centros, tanto para las enseñanzas de régimen general como para las enseñanzas de régimen especial, que sustituirán a los actuales Reales Decretos 1004/1991 y 389/1992, siguiendo la aplicación de la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo relativa a Servicios en el mercado interior.

#### 3) COMISIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

*Recomendar a las autoridades educativas de las Comunidades Autónomas el desarrollo, en colaboración con las autoridades laborales y los órganos técnicos*

*en materia de seguridad y salud, de actuaciones específicamente dirigidas a los centros de Educación Infantil, Primaria y Secundaria Obligatoria para:*

- a) Velar por la integración de la prevención en el sistema de gestión del centro y asegurar unas adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Promover la introducción de contenidos de prevención de riesgos laborales en los cursos máster en formación del profesorado de Educación Secundaria, así como la actualización del profesorado en materia de prevención.
- c) Apoyar la elaboración de recursos didácticos para profesores y alumnos.
- d) Promover la experimentación e innovación didáctica que permita evolucionar la enseñanza en este ámbito.

Es de considerar que tales recomendaciones no queden en nada y que la formación en prevención de riesgos laborales en la escuela (primaria y secundaria) sea, a partir de estas indicaciones, mucho más efectiva. Que los muchos problemas en los que está medida la sociedad actual no nos impidan ver los árboles de las necesidades formativas, que las valoremos y potenciemos como debe ser para mantener, en este espacio, la sociedad de bienestar que tanto nos ha costado conseguir.



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL  
DE SEGURIDAD E HIGIENE  
EN EL TRABAJO