

▶ **EDITORIAL**

- Dar la palabra a nuestros alumnos.

▶ **NOTICIAS**

- La Agencia Europea lleva la información sobre seguridad y salud a las aulas.
- Inspección de Trabajo insta a prevenir los riesgos laborales en las escuelas.
- La Junta de Castilla y León refuerza con 1,7 millones de euros la prevención de accidentes laborales.

▶ **OPINIÓN**

El valor de la participación de los trabajadores.

▶ **NOTAS PRÁCTICAS**

- La participación en prevención de riesgos laborales.
- Caso Práctico: descripción.
- Análisis del Caso Práctico. Recomendaciones incumplidas.

▶ **ACTIVIDADES DE AYUDA**

▶ **PUBLICACIONES**

▶ **LEGISLACIÓN**

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.

## LA PARTICIPACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



**Edita:** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo / **Director de la Publicación:** Juan Guasch / **Redacción:** Rosa Banchs, Jaume Llacuna / **Composició:** Joaquín Pérez / **Ilustración:** David Revilla / **Redacción y Administración:** INSHT-Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Dulcet, 2-10 / 08034-Barcelona / **Télefono:** 93 280 01 02 – Ext. 43043 / **Fax:** 93 280 00 42 / **Web:** <http://www.insht.es> / **Correo electrónico:** [cnctinsht@meys.es](mailto:cnctinsht@meys.es)

NIPO 272-12-006-3

## Dar la palabra a nuestros alumnos

Cuando hablamos de formación, y especialmente cuando hablamos de la formación en prevención de riesgos laborales, tenemos bastante claro que es necesario definir muy concretamente los tres tipos de objetivos que concurren en la conducta que deseamos conseguir de nuestros alumnos. Estos objetivos son los que tradicionalmente hemos denominado de “conocimientos”, de “procedimientos” y de “actitudes”. Los tres, en la debida proporción generan o deberían generar la conducta preventiva deseada.

La realidad suele matizar lo dicho. Y lo matiza porque a los enseñantes nos resulta mucho más fácil actuar sobre datos de conocimiento e incluso sobre ciertas habilidades motoras que sobre la modificación de las actitudes. Las actitudes son esas predisposiciones, positivas o negativas, que funcionan como el motor de nuestra manera de actuar. La realidad nos gusta más o menos, nos identificamos más o menos con ella, somos más o menos conscientes de ella y en virtud de esto somos más o menos propensos a movernos de determinada manera. Hacemos, pues, una cierta interpretación de la realidad que nos envuelve y de nosotros mismos para, a partir de ella, posicionarnos en una cultura, en unas creencias y en una forma de comportarnos, especialmente referida a los demás, a la sociedad en la que vivimos.

Pero, lógicamente, esta “posición” que tomamos referida a quienes nos rodean está condicionada por el momento histórico, económico y social que atravesamos, de manera que la sensación permanente, crónica por hablar en estos términos, de “estar mal” genera una interpretación negativa del entorno y de nosotros mismos que, a la larga, determina nuestra conducta, se solidifica en forma de actitud negativa frente a la realidad. Ese es el momento peligroso en el que la formación puede fracasar. Podemos disponer de conocimientos muy elaborados y precisos o de habilidades motoras muy complejas, manejar aparatos muy sofisticados, pero la actitud que tenemos hacia la realidad es pobre, negativa y pesimista.

Es necesario que la interpretación que hagamos del mundo que nos rodea nos permita un cierto optimismo para que nuestro trabajo avance, para que nos realice, aunque sea de una forma limitada.

Cuando hablamos de esto y cuando contemplamos la realidad docente, entendemos claramente la dificultad que supone para los alumnos, especialmente adolescentes, adquirir una postura positiva frente al trabajo, el futuro, el grupo y la propia sociedad. La realidad que les ofrecemos puede, fácilmente, conducirlos a una cierta sensación de abandono, de falta de motivaciones o del famoso “estar quemados”. No nos queda más que una solución y a ella se refiere la idea central del actual objetivo prevencionista: la participa-

ción. Pero es necesario entrar un poco más en detalle en ella y no quedarnos en la superficialidad de una expresión más o menos “bonita”. Hablar de participación no es ni más ni menos que hablar de posibilitar a los alumnos, en este caso, que tomen las riendas de su aprendizaje, que participen en su futuro. Por supuesto que eso requiere un profesorado muy cualificado y entusiasta, vocacional, capaz de animar los grupos, modificar actitudes. Pero es el colectivo de alumnos quien debe inmiscuirse plenamente en su formación, hallándola como un camino efectivo hacia la realización personal. Es el momento de dar la palabra a nuestros alumnos, de escucharles y entender sus razones y sus miedos. Y es momento de acompañarles prudentemente hacia su futuro. La prevención de riesgos laborales es una determinada actuación positiva frente al trabajo y frente a la vida, eso es mucho más que una asignatura y unos simples conocimientos, es una verdadera actitud frente a la realidad.

Debemos decir que a esta necesidad docente se la denomina “cooperación”. La cooperación es una participación entre dos o más personas. Participamos conjuntamente para el logro de un objetivo que deseamos óptimo para el grupo. Ello obliga al profesorado a tener claro tanto esos mismos objetivos como los métodos para lograrlos y, especialmente, la propia actitud positiva para lograr la actitud positiva de los demás.

## La Agencia Europea lleva la información sobre seguridad y salud a las aulas

[La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo \(EU-OSHA\)](#), con sede en Bilbao, ha desarrollado un proyecto educativo para llevar a las aulas de enseñanza de Primaria los principios de la seguridad y la salud laboral.

La iniciativa ofrece a los centros escolares de diez países europeos materiales didácticos especialmente dirigidos a niños de entre 7 y 11 años, que se podrán descargar en línea.

El protagonista de este material, según ha informado la Agencia en un comunicado, es [Napo](#), un personaje de animación, un trabajador, que enseñará conceptos básicos de seguridad y salud en el lugar de trabajo de forma sencilla e imaginativa.

Cada unidad didáctica aborda algún asunto que los escolares pueden encontrar en casa y en la escuela, como las señales de seguridad, los peligros para la piel y la espalda, o la identificación de riesgos.

Las unidades están integradas por vídeo-clips personalizados que explican cada tema de forma lúdica e informativa.

Los materiales se han preparado de modo que puedan incorporarse al plan regular de estudios en Conocimiento del Medio, Matemáticas o Educación para la Ciudadanía, y sirvan para complementar materias que ya se han tratado en clase.

Christa Sedlatschek, directora de La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, a través del comunicado, ha señalado que "Incorporar

temas relacionados con la seguridad y salud laboral desarrollar una cultura de prevención y para ayudar a reducir los riesgos en el lugar de trabajo y, en general, en la vida diaria".

"Introducir a los niños en estos temas a una edad temprana permitirá establecer los cimientos de unos buenos hábitos que les servirán durante toda su vida", ha recalcado.

Por su acertado diseño y capacidad comunicativa, este material también puede ser de gran utilidad para

actividades de sensibilización preventiva de jóvenes y trabajadores.

El contenido completo de esta información se puede consultar en: [abc.es](#)

## Inspección de Trabajo insta a prevenir los riesgos laborales en las escuelas

La Inspección de Trabajo ha efectuado un requerimiento a la Dirección Territorial de Educación en Alicante para que "aporte una planificación que contenga la realización de varios aspectos" relativos a la prevención de riesgos laborales en los centros educativos de la provincia, a raíz de cuatro denuncias presentadas por el sindicato CC.OO. ante lo que califican de un "incumplimiento sistemático de la normativa".

En un comunicado, la organización sindical indica que los "incumplimientos" de la normativa de prevención denunciados han recibido cuatro respuestas "claras" de la Inspección de Trabajo, que afectan a más de 700 centros en la provincia y a cerca de 22.000 docentes.

Al respecto, la Inspección ha solicitado a la Dirección Territorial de Educación una planificación preventiva que contemple la evaluación de riesgos psicosociales del personal, planes de prevención, evaluación de riesgos general y planificaciones de actividades preventivas, planes de emergencia y reconocimientos médicos al personal adscrito a tales centros.

El contenido completo de esta información se puede consultar en: [europapress.es](#)



## La Junta de Castilla y León refuerza con 1,7 millones de euros la prevención de accidentes laborales

El Gobierno regional de Castilla y León ha destinado más de 1,7 millones de euros a los programas de prevención de riesgos laborales y formación que se realizan por parte de los agentes sociales, de los que destacan una partida de 409.789 euros para acciones en el sector de la construcción, entre ellas las visitas a obras con objeto de evitar la accidentalidad.

Por importe de 1.308.330 euros se distribuye una subvención a UGT, CC.OO., ForemcyL y Cecale para

financiar la formación, difusión y planes de actuación en materia de seguridad y salud laboral en las empresas de Castilla y León. Para ello, se han definido una serie de ejes estratégicos como la concienciación, la sensibilización y la difusión, apoyados por un sistema de coordinación y colaboración para lograr el cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales y el desarrollo de la prevención como instrumento de competitividad de las empresas.

De esa cantidad, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (Cecale) recibe 586.630 euros, la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.) 305.025 euros y la Fundación Formación y Empleo de Castilla y León (ForemcyL) 55.824 euros. Por su parte, la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT) recibe

270.780 euros y sus federaciones del Metal y del Transporte 55.800 euros y 34.269 euros, respectivamente.

La otra partida, de casi 410.000 euros, se centra en el sector de la construcción, con medidas como las visitas a obras para detectar situaciones de riesgo y colaborar en su corrección, dar formación a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y poner a disposición de las empresas un teléfono de atención gratuita con el objeto de asesorar en materia preventiva.

Los objetivos son el fomento de la formación profesional, la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo, así como elevar la cualificación profesional del sector mediante medidas como la expedición de la cartilla profesional.

El contenido completo de esta información se puede consultar en: [diariodeleon.es](http://diariodeleon.es)

## El valor de la participación de los trabajadores

La participación de los trabajadores en el diseño, implantación y seguimiento del sistema de prevención de riesgos laborales es condición esencial para que éste sea eficaz y dé los logros esperados. Algunos resultados clave son: inexistencia de accidentes de trabajo, riesgos laborales controlados bajo unas condiciones de trabajo dignas y en entornos de trabajo saludables, y trabajadores satisfechos con lo que hacen y cómo lo hacen. Presumiblemente sea utópico pensar que los trabajadores lleguen a sentir las organizaciones en las que trabajan como propias, ante las dificultades reinantes tanto a nivel interno como externo a éstas, aunque muchas lo intentan. Pero irremisiblemente, ninguna organización, por importante que sea, puede tener futuro alguno en un mundo globalizado y competitivo como el que vivimos, mientras los trabajadores no tengan un alto nivel de competencias y no estimen plenamente el trabajo que realizan, en un entorno de libertad que les favorezca el compromiso y la creatividad. No olvidemos que la participación, además de un valor, es uno de los tres derechos fundamentales de los trabajadores en el trabajo, junto a la información y la formación.

El marco reglamentario detalla una serie de requisitos en relación con el derecho de información y consulta de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, y establece las vías de participación de los trabajadores a través de las actuaciones de los delegados de prevención y el comité paritario

de seguridad y salud en empresas de más de 50 trabajadores, entre otros aspectos relevantes. Son diversos los reglamentos y las Guías Técnicas del INSHT que desarrollan cuestiones específicas relacionadas con la participación de los trabajadores. No vamos ahora a referirnos a ellas con mayor detalle.

No obstante, es necesario que la participación vaya más allá de los mínimos legalmente establecidos y llegue a formar parte de la cultura de empresa, o sea, llegue a impregnar como algo natural los actos cotidianos de todos los miembros de la organización. En primer lugar, se requiere un liderazgo participativo que se preocupe por las personas y sus condiciones de trabajo y que, a su vez, haga posible la participación de los trabajadores en las decisiones que les afecten y en la mejora de los procesos y las tareas en las que intervienen. Afortunadamente, tal liderazgo es una competencia profesional que todo directivo y mando intermedio debiera tener y que se puede adquirir a través de la formación, debiendo ser exigida y evaluada a través del desempeño de su actividad. Lamentablemente, una de las caren-

*La participación, además de un valor, es uno de los tres derechos fundamentales de los trabajadores, junto a la información y la formación.*

cias más notorias en el mundo empresarial es precisamente esta falta de liderazgo, incapaz de apoyar y estimular a las personas en su trabajo para que se sientan implicadas y puedan dar lo mejor de sí.

Por otro lado, las nuevas formas participativas de organización del trabajo y, en particular, el trabajo en equipo, se están convirtiendo ya en el eje motor para la innovación y el compromiso de los trabajadores en el proyecto empresarial. Las estructuras piramidales se allanan y va adquiriendo toda su fuerza el grupo, capaz de autocontrolar con indicadores transparentes los objetivos y metas establecidos, y la calidad y eficiencia del trabajo. Pero también hay que adquirir los conocimientos y las habilidades necesarios para trabajar en equipo, debiendo procurar la organización que ello se desarrolle de la mejor manera posible. Bajo principios democráticos, unos han de aprender a dirigir y todos hemos de aprender a participar, lo que representa que todos hemos de saber escucharnos unos a otros en relación simétrica para que el diálogo sea la base en que fundamentar la mayoría de decisiones y actuaciones en todos los ámbitos de nuestra sociedad y, por supuesto, en el mundo de las organizaciones y de las empresas. Hay que tener en cuenta que con la información se sabe el porqué de lo que se hace, con la formación se aprende a hacerlo de la manera correcta, pero es solo con la participación con lo que las personas pueden implicarse en hacerlo de la mejor manera posible.

**Manel Bestratén Belloví***Consejero Técnico de Dirección  
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo.  
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*

*Con la información se sabe el porqué de lo que se hace, con la formación se aprende a hacerlo de la manera correcta, pero es solo con la participación con lo que las personas pueden implicarse en hacerlo de la mejor manera posible*

*Empecemos, por tanto, a discutir y a definir los valores de empresa, en particular, el valor de la participación, con el compromiso de la dirección y de los representantes de los trabajadores.*

Por otra parte, la participación, mediante sus diversas vías de actuación, es determinante para poder intervenir y controlar con éxito los riesgos psicosociales, esos riesgos que emergen con fuerza en nuestras sociedades "desarrolladas" (falta de autonomía, trabajos rutinarios carentes de contenido, ritmos elevados, malas relaciones, etc.) y cuyos efectos nocivos, como la depresión, está siendo ya una de las causas principales de baja laboral y del elevado absentismo laboral que también padecemos. Una participación que ha de favorecer que juntos podamos desarrollar nuevas maneras de trabajar más saludables y eficientes.

Hemos de desarrollar el valor de la participación en las organizaciones en coherencia a otros valores universales, como la libertad, la solidaridad, y la transparencia; y por supuesto respetando los derechos legales en el trabajo, para así responder y conjugar las necesidades de las personas y de las organizaciones en un medio que exige evolucionar para poder construir un mundo laboral que sea más justo y saludable, pero también, más eficiente y competitivo. Queda mucho camino por recorrer. El miedo y el sentimiento de impotencia son represores de tal necesidad de participar,

que nos aíslan encerrándonos en nosotros mismos, nos desprotegen y, finalmente, nos adormecen.

Empecemos, por tanto, a discutir y a definir los valores de empresa y, en particular, el valor de la participación, con el compromiso de la dirección y de los representantes de los trabajadores: elaboremos, complementariamente a tales valores, códigos éticos de comportamiento que regulen lo que debe hacerse y limiten lo que no; comprometámonos por escrito a que las opiniones de los trabajadores sean siempre atendidas y en lo posible aplicadas; elaboremos procedimientos para determinadas actividades, sean reglamentarias o no, en las que la participación es esencial (información y consulta ante modificaciones y cambios del tipo que fueren, sugerencias de mejora, revisiones periódicas en los lugares de trabajo, investigación de incidentes para compartir las lecciones aprendidas, etc.). Evaluemos nuestros avances, tanto en resultados como en la calidad de nuestras actuaciones. Y, como no, confiemos en los buenos resultados que nos esperan. Confiemos en la generosidad del ser humano como respuesta al reconocimiento explícito del valor de la participación en el trabajo que le corresponde.

Las "Notas Prácticas" que presentamos a continuación tratan un tema específico relacionado con la prevención de riesgos laborales, en cada número del Erga-FP. El que corresponde a esta edición es: "La participación en prevención de riesgos laborales". Se incluyen los siguientes apartados: un conjunto de recomendaciones que constituyen el cuerpo teórico del tema; un Caso Práctico, acompañado de un análisis sobre factores de riesgo; y actividades didácticas que el profesorado puede desarrollar a partir de dicho Caso y otras propuestas. Estos ejercicios son orientativos y tienen como finalidad que el profesorado los utilice como herramienta de apoyo en la enseñanza de la prevención de riesgos.

## La participación en prevención de riesgos laborales

"La participación de los trabajadores es un elemento fundamental en la gestión de la seguridad y salud. La dirección no puede dar solución a todos los problemas que se plantean en este ámbito, mientras que los trabajadores y sus representantes, por su parte, cuentan con una experiencia aquilatada y con un conocimiento de primera mano sobre el trabajo: cómo se efectúa y cómo les afecta. Por lo tanto, es necesaria una estrecha colaboración de los trabajadores y la dirección de la empresa para encontrar soluciones conjuntas a problemas comunes (accidentes, enfermedades, bajas médicas, absentismo, ambiente laboral conflictivo), con el fin de lograr un entorno de trabajo lo más saludable posible.

Mediante el uso de procedimientos participativos en la gestión de la prevención, la estructura empresarial y los trabajadores dialogan, comparten puntos de vista e información, debaten los problemas y adoptan decisiones conjuntamente. Sin embargo, hay que tener muy claro que la plena participación no se limita sólo a la consulta; los trabajadores y sus representantes deben intervenir en la toma de decisiones". (*"La participación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud"*. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo).

Como futuros trabajadores o empresarios, los es-

tudiantes deben conocer cuáles son los mecanismos que facilitan la participación de los trabajadores en las actuaciones preventivas de la empresa.

A continuación, describimos una serie de recomendaciones relacionadas con los procedimientos formales e informales de participación, que incumben tanto a las empresas como a los trabajadores. El texto está basado en los [documentos](#) editados por la Agencia Europea con ocasión de la [Campaña](#) que ha lanzado sobre este tema: "Trabajando juntos para la prevención de riesgos".

### Medidas Recomendadas

- 1. Empresa.** Cumplir con los requisitos mínimos legales. La organización empresarial está obligada a cumplir con los derechos de consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos (artículo 18 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales). Sea cual sea el tamaño de la organización o la empresa, siempre es preciso consultar a los trabajadores.
- 2.** Establecer un procedimiento de consulta organizado que determine a quién se consultará, sobre

qué aspectos, cuándo se realizará, de qué forma y con qué procedimiento.

- 3.** Realizar la consulta de los temas pertinentes (aspectos de la empresa en materia preventiva sobre los que se deben tomar decisiones) con la suficiente antelación y con carácter previo a la ejecución de la decisión por parte del empresario.
- 4.** Fomentar la participación de los trabajadores con independencia de la obligación legal de la organización de consultar a los representantes de los trabajadores.
- 5.** Hacer visible el compromiso de toda la estructura organizativa de la empresa (mandos intermedios, altos directivos, consejo de Administración...) en la gestión de la prevención, mediante la presencia regular de estas personas en las distintas áreas de trabajo.
- 6.** Garantizar que las cuestiones preventivas están siempre en el orden del día en las reuniones del consejo de Administración y de la alta dirección, con el objetivo de demostrar el compromiso con estos temas.

7. Ofrecer formación sobre salud y seguridad a todos los directivos de la organización, con el objetivo de propiciar y promover la sensibilización y el conocimiento de la importancia de la salud y de la seguridad en el trabajo.
  8. Fijar una estrategia, una política y objetivos en materia de la gestión de la prevención de riesgos y supervisar los avances.
  9. Facilitar a los trabajadores la formación, las herramientas y los equipos necesarios en esta materia.
  10. Hacer partícipes a los trabajadores de las decisiones sobre salud y seguridad. La implicación continua de los empleados en la promoción y la gestión de unos procedimientos y condiciones de trabajo seguros y saludables es un marcador clave de la solidez de la seguridad y la salud en el trabajo. Esto puede lograrse facilitando información y formación de alta calidad.
  11. Revisar de manera minuciosa las actuaciones en materia de salud y seguridad implantadas en la empresa, al menos una vez al año. Los trabajadores deben participar en este proceso de revisión.
- Las decisiones adoptadas tras el debate directivo de la revisión anual deben comunicarse a los trabajadores.
12. **Trabajadores.** Participar activamente en la gestión de la prevención de riesgos de la empresa de forma directa (puntos siguientes) o a través de la figura del Delegado de prevención y del Comité de Seguridad y Salud. El uso de estos sistemas de representación es un procedimiento eficaz para expresar las opiniones de los trabajadores y para implicarse en los temas preventivos de la organización (*Ver Erga-FP N°66, Organización de la prevención en la empresa*).
  13. Formular preguntas, plantear problemas y hacer sugerencias durante los encuentros, reuniones de equipo, sesiones de formación y entrevistas individuales con sus supervisores y directivos.
  14. Intervenir en actividades de participación, que pueden consistir en encuestas, sugerencias o concursos relacionados con la seguridad.
  15. Participar en las pruebas que se realicen, como por ejemplo, durante los procesos de selección de los equipos de protección personal.
  16. Presentarse voluntarios para participar en actividades de seguridad y salud, como por ejemplo en grupos de trabajo.
  17. Notificar los accidentes, incidentes y cualquier otra situación que consideren poco segura, insalubre o peligrosa, pero aportando así mismo propuestas de mejora.
  18. Comentar los problemas con los representantes de los trabajadores, cuando se disponga de ellos, y participar en las actividades organizadas por estos (reuniones, encuestas, etc.). Optar a la función de representante de los trabajadores.
  19. Contribuir con las noticias que se publiquen en el boletín interno de la empresa, en el caso de que exista este medio de comunicación en la empresa.
  20. Intervenir en la configuración del plan de prevención. Esto permite a los trabajadores recomendar, sugerir y reclamar mejoras, así como ayudar a desarrollar medidas dirigidas a evitar accidentes y enfermedades profesionales.
  21. Realizar propuestas sobre acciones preventivas que afectan al propio puesto de trabajo (actividad, tarea, ...).

## Caso Práctico

La dirección de un pequeño centro hospitalario comarcal formado por 60 trabajadores está preocupada por el aumento de la siniestralidad laboral y quiere encontrar una solución al problema, por lo que solicita los servicios del Servicio de Prevención Mancomunado.

En la empresa han ocurrido varios accidentes en lo que va de año —un camillero se fracturó la rodilla por una caída, un miembro del personal de la limpieza y una enfermera se pincharon con agujas utilizadas y un médico sufrió contusiones tras la agresión de un paciente encolerizado— y las tasas de absentismo y de bajas médicas han aumentado de forma considerable.

Bruno, un joven técnico del Servicio de Prevención Mancomunado del hospital, acude por primera vez a una reunión con la gerencia para analizar los problemas relacionados con las condiciones de seguridad y salud de los empleados. El joven sustituye al hasta ahora responsable de las tareas preventivas del hospital. Este hombre declaraba cierto cansancio profesional desde hacía tiempo y, cuando se produjo un inesperado reajuste del personal de la empresa, aceptó la jubilación anticipada. A partir de entonces, y hasta su marcha, se desvinculó de gran parte de su trabajo y se concentró en los asuntos más urgentes.

Bruno estudia la documentación del Plan de Prevención entregada por el gerente, el Sr. Portillo. Observa que el Comité de Seguridad y Salud sólo se ha convocado dos veces en tres años y que Paloma, la persona que figura como representante del personal, no asistió a la última reunión. Al parecer, la

enfermera excusó su presencia porque se lo comunicaron verbalmente el mismo día y no tuvo tiempo de organizarse.

Otra cosa que le llamó la atención fue el registro de una actividad formativa sobre movilización de enfermos, programada fuera del horario habitual del personal, a la cual asistieron muy pocos trabajadores.

Bruno detectó enseguida la ausencia de procedimientos, formales e informales, que favorecieran la comunicación entre la estructura organizativa y los empleados. Decidió empezar por ahí, además de

desempolvar las notificaciones de los accidentes acaecidos en la empresa y hacer un seguimiento de las medidas implantadas.

La dirección mostró muy buena disposición en este sentido y Bruno optó por priorizar actuaciones que fortalecieran la participación de los trabajadores y le ayudaran a detectar las necesidades preventivas que tenían. Los primeros pasos del chico fueron buscar el apoyo de Paloma y convocar una reunión para presentarse y pasar, al mismo tiempo, una encuesta confidencial que le ayudara a descubrir los riesgos laborales del centro hospitalario.



El primer encuentro entre Bruno y Paloma fue desalentador. La chica estaba cansada por la falta de interés que mostraba la organización frente a los problemas relacionados con la prevención de riesgos y se mostró muy poco receptiva a sus demandas. Lo mismo ocurrió con Edgar, el administrativo de los "Walkmans" fijos en las orejas, que se negó a cumplimentar la encuesta.

Sin embargo, el entusiasmo de Bruno y las primeras muestras de compromiso de la empresa hicieron que ambos cambiaran de actitud.

Han pasado unos meses y los cambios conseguidos son notables. Por el momento, pueden utilizar una sala de reuniones tres horas a la semana para tratar temas preventivos y la empresa también les ha facilitado un ordenador, al igual que un gran tablón

de anuncios.

El Comité de Seguridad y Salud se reúne cada tres meses, la empresa consensuará formación con los trabajadores y un grupo integrado por trabajadores de los distintos colectivos del hospital (personal médico, sanitario, administrativo y de la limpieza) han acordado un modelo muy sencillo de documento de "comunicación de riesgos".

## Análisis del Caso Práctico. Recomendaciones incumplidas



*Desconsiderar las disposiciones mínimas legales de consulta y participación de los trabajadores (desatender sugerencias de la representante, no convenir la formación de los trabajadores, no convocar periódicamente el Comité de Seguridad y Salud...).*

**Medida 1**



*Falta de sistemas regulados y pactados (reuniones periódicas, comunicados, documentos de notificación de riesgos...) que permitan la participación de los trabajadores o sus representantes en la gestión de la prevención.*

**Medida 2**



*No cumplir con la obligación de que el Comité de Seguridad y Salud se reúna una vez cada tres meses y no revisar anualmente la política preventiva de la empresa.*

**Medida 11**



*Adoptar una actitud pasiva en propuestas de actividades preventivas y desatender la encuesta promovida desde el servicio de prevención (postura inicial de Bruno).*

**Medidas 12 y 14**



*Inexistencia de procedimientos, medios y garantías que fomenten la participación en temas preventivos (acuerdos, local de reuniones, buzón de sugerencias, tablón de anuncios, equipos de trabajo, etc.).*

**Medida 9**



1. Analizar el Caso Práctico en pequeños grupos. El objetivo es identificar las acciones indebidas relacionadas con la gestión de la participación en la prevención de riesgos.

**Propuesta:** A partir de la lectura del Caso Práctico, la clase se dividirá en grupos de 4 ó 5 personas. Cada uno de ellos deberá elaborar un listado con las medidas básicas incumplidas relacionadas con el derecho de información y consulta de los trabajadores, así como con el establecimiento de procedimientos participativos en la empresa descrita. Trascurrido el tiempo establecido para la actividad, un portavoz explicará las conclusiones del grupo. Después de las exposiciones, los estudiantes deberán discutir de forma conjunta las distintas aportaciones emitidas por los estudiantes y extraer de ellas un listado único y común.

2. Estudiar detalladamente el Caso Práctico, con el fin de establecer alternativas a las acciones indebidas consensuadas por el grupo-clase en la actividad anterior.

**Propuesta:** Una vez realizada la actividad anterior, los mismos grupos de trabajo deberán clasificar las actuaciones incorrectas que han identificado en el Caso Práctico por orden de importancia, desde un punto de vista preventivo. A continuación, propondrán de qué manera deberían solucionarse estos problemas, argumentando las razones pertinentes, tanto técnico-preventivas como legales. Al finalizar,

*un portavoz de cada grupo expondrá sus conclusiones para que, después, el conjunto de los estudiantes consensúen cuál es la mejor opción.*

3. Realizar un coloquio sobre el espacio que ocupa el Comité de Seguridad y Salud dentro de la organización de la prevención de una empresa, así como la finalidad que tiene. Con esta actividad se pretende que los estudiantes reflexionen sobre la necesidad de que existan canales de comunicación entre empresas y trabajadores que faciliten la participación y la implantación de la prevención en los centros de trabajo.

**Propuesta:** El profesorado iniciará la actividad preguntando a los estudiantes si tienen algún conocimiento sobre las funciones que cumple un Comité de Seguridad y Salud; según las respuestas que obtenga, puede animar la conversación dando pistas basadas en el significado de las palabras que configuran el nombre: comité, salud... Los comentarios que hagan los estudiantes se apuntarán en la pizarra y el profesorado los utilizará como recurso para asociarlos al Comité de Seguridad y Salud y explicar las funciones que cumple; los miembros que lo forman; qué temas se tratan; cada cuánto se reúne, etcétera, así como citar algún ejemplo, como puede ser el de los centros escolares. El profesorado también puede canalizar el coloquio hacia la importancia que tiene el que las empresas y los trabajadores se organicen a través de un Comité para tratar conjuntamente los temas de salud laboral.

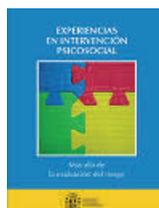
4. Realizar un debate sobre la utilidad de establecer un sistema de comunicación de riesgos en las empresas, tomando como ejemplo el centro educativo en el que estén los estudiantes. El objetivo de la actividad es valorar las ventajas que aporta este procedimiento en cuanto a la prevención de accidentes y la importancia de que sea un documento entendido y consensuado por los trabajadores.

**Propuesta:** El profesorado puede actuar como moderador de esta actividad y, antes de iniciar el debate, hará una pequeña introducción sobre el tema, explicando las cuestiones esenciales: para qué sirve, cómo se organiza, quiénes deben involucrarse en el proceso. Seguidamente, los estudiantes reflexionarán de forma individual en torno a la pregunta: ¿Qué sentido y finalidad tiene un procedimiento de comunicación de riesgos? Después, la clase se dividirá en dos grupos y cada uno de ellos elaborará un listado de ventajas y desventajas de dicho procedimiento... (actuar a tiempo frente a un riesgo, complicar más el trabajo, mejorar una situación laboral peligrosa, perder el tiempo...). A continuación, se iniciará el debate donde cada uno de los grupos defenderá una postura a favor o en contra, mediante dos o tres representantes designados y contando con el apoyo del resto del grupo. El profesorado anotará los comentarios más significativos que vayan surgiendo durante el debate y, al finalizar, se realizará una recopilación de todas las ventajas que se hayan expuesto.



### Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y la Salud de las Empresas (2009). INSHT

Analiza los resultados de la encuesta realizada a responsables de empresas españolas referidos a: organización de la prevención de riesgos en el marco empresarial, actividad preventiva realizada, actividad inversora en maquinaria y equipos de trabajo, identificación de riesgos, la siniestralidad laboral ocurrida y la motivación para emprender acciones que garanticen la seguridad y salud en sus centros de trabajo.



### Experiencias en intervención psicosocial. Más allá de la evaluación de riesgos. INSHT

Resultado de la recopilación y análisis de experiencias de intervención psicosocial, este texto muestra la realidad de la actividad preventiva psicosocial en España. Presenta experiencias prácticas de intervención psicosocial y clasifica y analiza los datos a la luz de los factores de éxito obtenidos.



### Notas Técnicas de Prevención

Documentos breves, de orientación eminentemente práctica que facilitan la resolución de problemas preventivos. Su brevedad facilita que formen parte del manual práctico del prevencionista. Tratan temas relacionados con las distintas áreas: seguridad, higiene, medicina, toxicología, psicología, ergonomía y formación e información.

- NTP 944:** Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)
- NTP 947:** Valores y condiciones de trabajo (I): identificación.
- NTP 948 :** Valores y condiciones de trabajo (II): selección.
- NTP 949 :** Valores y condiciones de trabajo (III): implementación.

**LEGISLACIÓN**

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

**Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención. (BOE 31.1.1997) y sus posteriores modificaciones.