

# Educación continuada en prevención: la profesionalización

Pere Teixidó i Campàs

Director de Prevención. Mutua Universal

*Este artículo se basa en las Estrategias Europea y Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, y plantea el problema de la seguridad en la mano de obra del trabajo. ¿Cómo encajar la oferta de trabajadores con la demanda existente para cubrir los puestos de trabajo? O ¿Cómo lograr que la mano de obra disponible ofrezca la garantía suficiente y necesaria en materia de seguridad?*

## 1. Introducción

El mercado tecnológico actual ofrece una amplia gama de recursos en materia de seguridad y salud en el trabajo: maquinaria y herramientas cuyas homologaciones y certificaciones garantizan la máxima reducción de los riesgos; productos químicos y biológicos, cuidadosamente estudiados y regulados para evitar la toxicidad y la nocividad; mobiliarios e instalaciones diseñadas con criterios ergonómicos que minimizan la penosidad y el esfuerzo; y en el extremo de aquellos riesgos que no han podido evitarse, equipos de protección colectiva e individual cada vez más perfeccionados.

El empresario que tenga la clarividencia de invertir en tecnología segura no encontrará excesivas dificultades para proveerse de ella. Pero ¿ocurre lo mismo con la "mano de obra segura"?: el mercado de trabajo es cada vez más dinámico y plural; la temporalidad de los empleos conduce con frecuencia a la improvisación; la libre circulación de la mano de obra – con todas sus ventajas – genera incertidumbre no sólo en el trabajador con respecto a la estabilidad de su empleo, sino también en el empleador en relación a la experiencia,

competencia y profesionalidad de las personas que contrata.

Esto último tiene también su reflejo en la prevención de riesgos laborales. Entre las finalidades que un empresario persigue al contratar y mantener mano de obra, sea ésta del nivel y especialización que fuere, está no sólo la producción, sino – por encima de ésta – la productividad, lo cual equivale a decir que se espera que el trabajador como experto en su oficio genere beneficios, pero también se espera de su profesionalidad **que no genere pérdidas**.

Como es de público conocimiento, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales continúan siendo en el tejido económico de nuestro país, una de las principales fuentes de pérdidas; además de ser causa y origen de sufrimiento para las personas y significar un alto coste para el sistema público de la Seguridad Social.

Tal como se desprende de la introducción de la nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo, para promover el crecimiento económico y el empleo, es necesario garantizar la calidad y la productividad en el trabajo, siendo la seguridad y salud pilares fundamentales para ello.

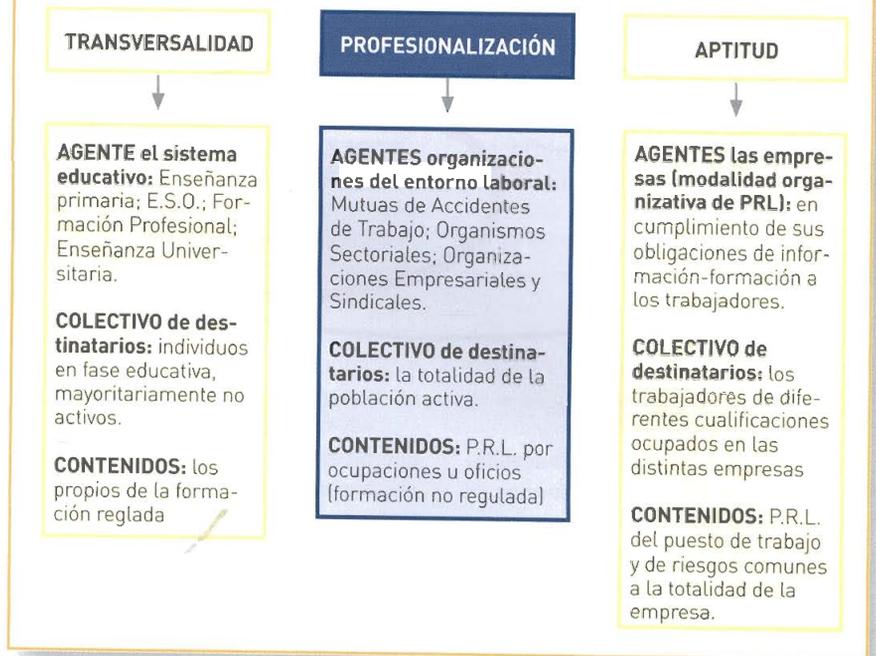
Por consiguiente se hace del todo necesario diseñar y poner en marcha un sistema y unos mecanismos que proporcionen a los empresarios, de forma clara y sencilla, el acceso a una mano de obra cualificada en prevención de riesgos laborales propia del oficio que deba desarrollar.

Este artículo propone un "proceso de educación continuada" que incidiendo sobre la población activa, dote al mercado de trabajo de garantías de seguridad y salud similares a las que hoy por hoy se pueden encontrar en el mercado tecnológico. Explora también el papel y la función que las Mutuas de Accidentes de Trabajo desempeñarán en dicho proceso y pone especial énfasis en la profesionalización de los mandos como uno de los cometidos de las Mutuas en ese proceso de educación continuada.

## 2. Transversalidad, profesionalización y aptitud

Estos tres términos sintetizan el universo de educación-formación en prevención, tal como se configura en los objetivos 4 y 6 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 y esperamos se desarrolle y

■ Figura 1 ■



concrete en el futuro Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales que se menciona en el punto 6.6 de dicha estrategia.

El cuadro de la figura 1 establece las relaciones entre ellos, identifica los colectivos afectados por cada uno de los términos y resalta la necesidad y conveniencia de reforzar la profesionalización de la población activa, adelantando cuáles serían los agentes indicados para llevar a cabo esta labor de profesionalización y los contenidos formativos y educativos que corresponderían a cada uno.

La aptitud, que es lo que finalmente se busca y desea en el colectivo de trabajadores ocupados, no puede obtenerse sino por la suma y sinergia de estos tres términos. Así está contemplado en la estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012, en cuyo punto 6.1 se trata de la integración de la salud y la seguridad en los programas de educación y formación y se pone de manifiesto "la importancia de desarrollar una cultura de prevención de riesgos en los programas de formación de todos los niveles del ciclo educativo y en todos los ámbitos, incluidas la formación profesional y la universidad". Más adelante el mismo documento en su punto 6.2 destaca la necesidad de "...incrementar el capital salud y fomentar la sensibilización dentro de la empresa".

En el esquema de la figura 1 se ha señalado en azul el campo de la profesionalización por considerarlo clave en la articulación entre lo que proporciona la formación reglada y lo que la empresa está obligada a brindar a sus trabajadores en materia de información y formación sobre prevención de riesgos:

asimismo se trata de un campo en el que determinados agentes sociales – entre ellos las Mutuas de Accidentes de Trabajo – tienen un papel fundamental. Esto último está claramente recogido en el Artículo 2 de la Orden TAS /3623 /2006 titulado "actividades a desarrollar por las mutuas y destinatarios de las mismas" en cuyo punto segundo se dice "...las actuaciones se orientarán preferentemente...al desarrollo de la I+D+I, a la divulgación, **educación** y sensibilización en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales"; pero para cumplir con el mandato de la Orden no basta con la sola intención de hacerlo, es necesario identificar los públicos, las estrategias y las técnicas de las actuaciones, es conveniente concebir un sistema que las articule y garantice tanto su eficacia como su calidad.

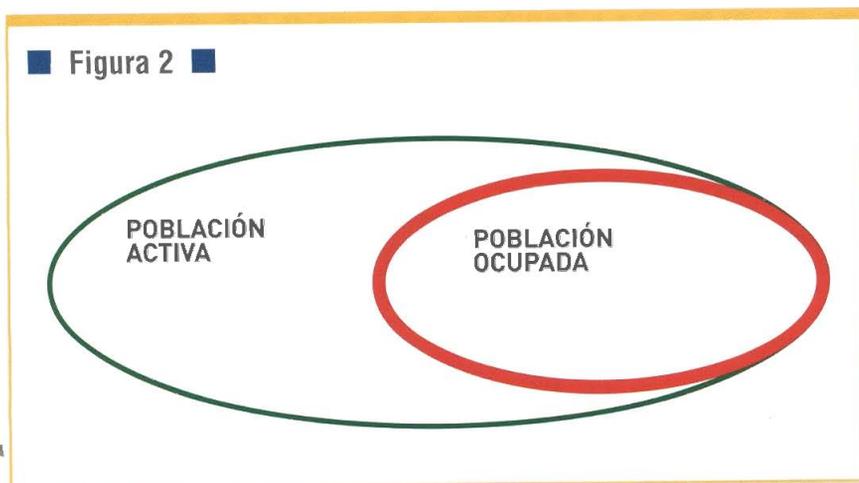
### 3. ¿Por qué "educación continuada"?

La transversalidad que se le requiere al sistema educativo tiene su origen en el hecho de que la prevención

de riesgos laborales es en sí misma transversal, esto significa que afecta a todas las profesiones, oficios y especialidades; **es materia de todos**.

La formación reglada comienza en todos los países europeos abarcando una amplia gama de conocimientos y habilidades generales (enseñanza primaria y buena parte de la ESO), para ir – a medida que avanza y comienza a estar dirigida a sujetos adultos – adquiriendo cada vez más especificidad: carreras universitarias, profesiones u oficios específicos, en los que el eje de la formación es la profundización y desarrollo de los conocimientos y habilidades propios de cada especialidad. Así la formación de postgrado y la formación continuada en los respectivos oficios y profesiones, se caracteriza también, por ahondar y actualizar los conocimientos y técnicas propios de esa línea longitudinal eje de cada especialidad. Sin embargo, todas las profesiones y oficios se nutren también para su ejercicio de saberes y destrezas que no les son inherentes, pero que son los que les permiten una inserción eficaz en el entramado socio-económi-

■ Figura 2 ■



co; así un ingeniero químico necesitará de unos conocimientos mínimos de comunicación escrita a la hora de redactar sus informes, un médico generalista realizará mejor las anamnesis si domina las técnicas de entrevista o un oficial carpintero deberá adquirir algunas habilidades de gestión de stocks para asegurarse la disponibilidad de materiales y herramientas en su taller o en el área de la empresa en la que trabaje.

Todos éstos son ejemplos de conocimientos necesarios para la eficacia del desempeño que caen fuera de la formación específica – reglada o no reglada – de la profesión en cuestión y que forman parte de “la educación para el trabajo”; no hace falta una reflexión muy profunda para caer en la cuenta de que lo que habitualmente denominamos “profesionalidad” se compone en gran medida de estos atributos que – en el mejor de los casos – son contemplados transversalmente en la formación específica.

La prevención de riesgos laborales – además de constituir en sí misma una especialidad y por tanto una de las profesiones posibles – forma parte de la educación para el trabajo en todas ellas y en todos los oficios.

Si se toma en cuenta que el término educación proviene en nuestra lengua del latín [*ducere*, conducir, enseñar a

conducirse] y que su significado aplicado a los niños es el de “preparar la inteligencia y el carácter para vivir en sociedad” y cuando se refiere a un adulto o colectivo de adultos se utiliza en el sentido de “preparar a alguien para cierta función o para vivir en cierto ambiente de determinada manera”; parece sensato reservarlo para esta transmisión de conocimientos, normas y pautas de prevención de riesgos a todos los campos de la actividad productiva, articulándolo así con la formación específica para cada profesión y oficio, tal como está utilizado en la ya citada Orden Ministerial.

Por otra parte y regresando al cuadro en el que se ha destacado en azul el campo de la profesionalización, se observa claramente que entre los conocimientos y principios de prevención de riesgos que proporcionaría el sistema educativo mediante la instauración de la transversalidad, y la aptitud para el trabajo seguro que debe procurar la empresa a todo su personal ocupado, se abre un área que afecta a toda la población activa y que consiste, cuando menos, en el **refuerzo y actualización permanentes** de dichos conocimientos y principios; si ese espacio y sus funciones no están asumidos por algunas instituciones, se les hará muy difícil a las empresas obtener la aptitud, pues se encontrarán en el mercado de trabajo con una población activa carente de cultura prevencionista. El Comité

Consultivo en Seguridad y Salud de la Unión Europea recoge esto de forma expresa cuando en su documento “Education and Training” recuerda que el principal objetivo, en este ámbito, de la Declaración de Roma es “**preparar y sostener a la población a lo largo de su vida**” en la seguridad y salud en el trabajo. Conviene además tener en cuenta la futura prolongación de esa vida laboral; la Estrategia Europea dice en su introducción: “El Consejo Europeo de Barcelona acordó que de aquí a 2010, la Unión Europea debería intentar elevar progresivamente en torno a cinco años la edad media efectiva a la que las personas dejan de trabajar en la Unión Europea. Tanto la organización moderna del trabajo como la salud y la seguridad en el entorno laboral pueden contribuir en gran medida a ello garantizando el bienestar en el trabajo, sacando el máximo provecho de la capacidad de trabajar de todos y previniendo la salida prematura del mercado laboral”.

Se trata entonces de una labor permanente y extendida en el tiempo que justifica de pleno el denominarse “educación continuada”

## 4. Los públicos

El beneficiario del proceso de educación continuada que aquí se propone es el conjunto de la población activa, entendiéndose incluido en dicho conjunto el subconjunto de la población ocupada con un especial énfasis en la “zona” que aparece resaltada en la figura 2.

En el área de superposición de ambas poblaciones se superponen también la profesionalización con la aptitud; esto significa que los individuos activos y ocupados recibirán por parte de la empresa que los ocupa toda la in-

formación-formación necesaria y prevista en los artículos 18 y 19 de la Ley 31/ 95 de prevención de riesgos laborales, en relación a las medidas de seguridad y salud de su puesto de trabajo y a las generales de la empresa, tal como Plan de Actuación Preventiva y Plan de Emergencias; en tanto que las entidades y organismos que se ocupen de la educación continuada les habrán proporcionado previamente – y continuarán haciéndolo – los conocimientos de prevención propios de sus respectivos-oficios, los elementos necesarios para consolidar su cultura preventiva y la generación y propagación de pautas de conducta que desarrollan hábitos y costumbres de seguridad y salud en el trabajo.

Los planes y programas de educación continuada habrán de contemplar con especial atención los colectivos que se encuentran en la zona naranja de la figura 2 y que – en una relación no exhaustiva – son:

- Trabajadores en régimen de autónomos.
- Trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal.
- Trabajadores con antigüedad y experiencia pero escasa formación en prevención.
- Trabajadores inmigrantes con distintos niveles de dominio del idioma y de formación en prevención.
- Trabajadores con cualificaciones específicas y cuyos oficios comportan un alto nivel de riesgo o una elevada complejidad de las medidas preventivas.
- Trabajadores-estudiantes contratados en regímenes de prácticas profesionales o de becarios; y trabajadores jóvenes en general.
- Trabajadores de vida laboral prolongada como los que prevé la Estrategia Europea.
- Mandos directos e intermedios.

Las razones por las cuales estos grupos requieren programas específicos en su educación continuada son de fácil comprensión y están relacionadas con las carencias y necesidades que es lícito suponerles en virtud de sus respectivas procedencias y situaciones. No obstante y aún no siendo exhaustivo este listado, conviene apuntar que habrá que revisarlo periódicamente con el fin de ajustarlo a las nuevas formas y figuras de inserción laboral que puedan ir surgiendo en un mercado de trabajo tan dinámico como lo es el de nuestros días.

El colectivo de los **mandos directos e intermedios** merece un párrafo aparte por su gran incidencia en la integración de la prevención en las empresas. De hecho existen ya programas de formación específicos como lo es el Curso "Integración de la prevención en la empresa a través de la línea jerárquica" elaborado conjuntamente por la Confederación de Cuadros y Profesionales y Mutua Universal; que contemplan la especificidad de este colectivo en sus tareas de gestión de la prevención, otorgando especial importancia a los aspectos de promoción de la prevención y a las técnicas de comunicación e implantación de procedimientos e instrucciones operativas. Este tipo de contenidos y de particular enfoque didáctico es el que posibilita que los mandos estén instrumentados para cumplir con lo que, en materia de gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, es su principal función: la de transmisores de procedimientos de trabajo sanos y seguros, y la de generadores de cultura prevencionista en sus equipos de trabajo.

A los públicos relacionados en este apartado se deberían agregar dos más con características específicas y que también serían objeto de educación

continuada; se trata, por un lado, de los **profesionales de prevención** que han seguido formación – tanto regulada como no regulada – y que además de la formación de postgrado que les permitiría mantener y actualizar sus conocimientos, se beneficiarían de lo que la educación continuada puede proporcionarles en materia de refuerzo de su cultura preventiva y de técnicas interdisciplinarias útiles para el ejercicio de sus funciones.

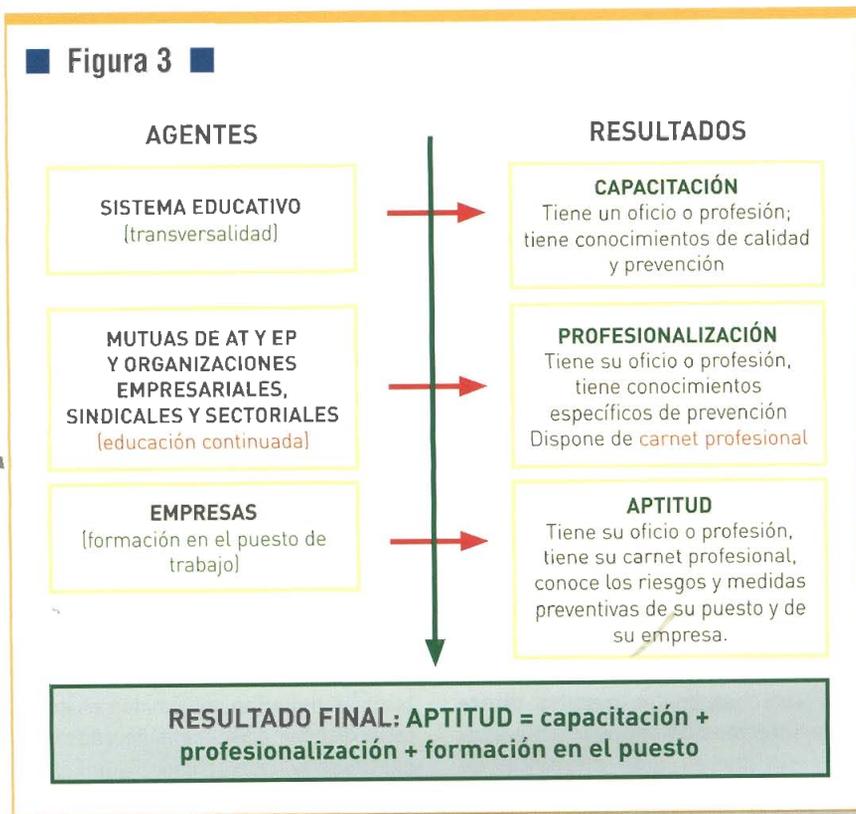
Por otro lado, los **técnicos que diseñan, proyectan, construyen y mantienen los equipos y las instalaciones**, también deberían ser tenidos en cuenta al diseñar el sistema de educación continuada.

## 5. Los contenidos y sus soportes

Resulta evidente que los contenidos o temarios de la educación continuada no pueden ser los mismos para cada uno de los colectivos y grupos apuntados en el apartado anterior, no obstante podrían resumirse en los siguientes ítems:

- Aspectos generales y básicos de la prevención de riesgos laborales. (Fundamentalmente como refuerzo y continuidad de los conocimientos transversalmente proporcionados por el sistema educativo).
- Actualización en las novedades legislativas, normativas y reglamentarias de la prevención de riesgos laborales.
- Profundización en la prevención de riesgos laborales propia del sector.
- Profundización en la prevención de riesgos laborales propia del oficio.
- Actualización en aspectos técnicos de la prevención de riesgos laborales aportados por la I+D+I de la prevención.

■ Figura 3 ■



- Instrumentación en disciplinas y técnicas coadyuvantes a la prevención, como por ejemplo: programas y aplicaciones informáticas específicas de prevención, técnicas de gestión aplicadas, técnicas de comunicación igualmente aplicadas a la prevención, técnicas de promoción de la prevención; y en general todas aquellas disciplinas que coadyuven a la integración de la prevención en la empresa.
- Capacitación para medir y evaluar la eficacia de las medidas preventivas y sus repercusiones en la calidad y en la productividad.

Cada uno de estos núcleos temáticos, así como otros cuya necesidad pudiera hacerse evidente en la evolución del mundo laboral, deberán ser cuidadosamente dosificados e impartidos en función de la oportunidad. Para conseguir la máxima eficacia es necesario identificar los colectivos más críticos, los oficios y profesiones de mayor riesgo, y desarrollar los temarios específi-

cos correspondientes; a la vez – dando ejemplo de lo que es una mentalidad prevencionista – debería reservarse un espacio para los temarios dedicados a los riesgos emergentes que resulten de las nuevas tecnologías de producción, de las nuevas formas de contratación laboral y de los flujos de la mano de obra en la Unión Europea.

Hay que tener en cuenta al mismo tiempo que un proceso de educación continuada como el que se está proponiendo aquí, comporta a la vez que esta variedad temática, la diversidad y amplitud de públicos a la que ya se hizo referencia; por consiguiente no puede quedar sujeto a las formas y soportes de la pedagogía clásica. La impartición de cursos, charlas, seminarios y jornadas será sin duda un pilar fundamental en el desarrollo del proceso; pero éstos no pueden ser los únicos soportes de sus contenidos.

Los temarios tendrán que desarrollarse en diferentes formatos de modo tal que sea posible, cuando convenga.

su transmisión on-line, su difusión mediante publicaciones interactivas, su adaptación a play-stations a las que los públicos puedan abonarse; así como la expansión por vías y soportes cuya eficacia se mantiene a través de los tiempos, tales como la video-grabación.

La educación como “preparación de la inteligencia y el carácter” para la prevención de riesgos laborales – en nuestro caso – no se obtiene exclusivamente por vía de las aulas, sino **impregnando las comunicaciones de los contenidos a transmitir.**

## 6. Los agentes

Tal como se adelanta en la figura 1 los agentes o ejecutores de la educación continuada no son los mismos que los de la formación reglada, ni aquéllos que en el sistema educativo inculcan la prevención de riesgos laborales de forma transversal; tampoco lo son las empresas, sobre las que pesa ya la responsabilidad de garantizar la aptitud de sus trabajadores. Sin que ninguno de estos dos grupos de ejecutores quede necesariamente excluido de contribuir a la profesionalización de la población activa mediante iniciativas propias, existen en nuestro país – y en los del resto de Europa – organizaciones que están estratégicamente ubicadas y especialmente dotadas para asumir esta responsabilidad como agentes de un proceso de educación continuada. Tal es el caso en España de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, las Organizaciones empresariales y sindicales y los Organismos sectoriales.

Todas ellas han venido desempeñando un importante papel en materia de formación y sensibilización en prevención y – coordinando sus esfuerzos – podrían ser los ejecutores principales del proceso de educación que aquí se propone.

Mediante la actuación conjunta y coordinada de todos los agentes se alcanzará como resultado final la aptitud de los trabajadores en prevención de riesgos laborales como suma de la capacitación, la profesionalización y la formación en el puesto de trabajo tal como se expone en la figura 3.

Un primer aspecto de esta coordinación entre agentes de la educación continuada es el referido a los públicos, ya que cada una de las organizaciones mencionadas tiene una definición estatutaria, un marco legal, y un posicionamiento en el entramado socio-económico que le facilita el acceso a unos u otros públicos.

Si vuelve a observarse la figura 2 como una macro-clasificación de los públicos, se puede inferir de ella una primera distribución del trabajo educativo entre estos diferentes ejecutores:

a) Las Mutuas – que forman parte del ámbito de la Seguridad Social- están especialmente facultadas por la Orden 3623 /2006 para actuar sobre la población activa-ocupada y muy preferentemente sobre la que pertenece a “pequeñas empresas o a empresas o sectores con mayores indicadores de siniestralidad”. Dentro de ese espectro el segundo nivel de preferencia estaría ocupado en el momento actual por los colectivos que en esa figura se simbolizaron en la “zona naranja” (autónomos, trabajo temporal, inmigrantes, etc.); puesto que no cabe la menor duda de que si de lo que se trata es de “coadyuvar con las empresas a la mejor incardinación en los programas y planes preventivos”, son esos ocho colectivos enumerados en el punto 4 los que mayor dificultad ofrecen al empresario a la hora de asegurarse su aptitud por la mera información y formación sobre los riesgos del puesto de trabajo y de la empresa.

Además de esta facultad otorgada por la Orden Ministerial, las Mutuas poseen una extensa y variada experiencia en materia de formación y de educación para la prevención de riesgos y –por su carácter de aseguradoras del accidente de trabajo y la enfermedad profesional– unos objetivos económicos y una misión estatutaria estrechamente ligados al éxito de la prevención de riesgos laborales. Dicho en otras palabras están, más allá de su preocupación social y humanitaria, directamente comprometidas en la reducción de la siniestralidad y resultan económicamente perjudicadas cuando ésta no se obtiene; este perjuicio, además, no es aislado e individual de cada Mutua sino que afecta al sistema de la Seguridad Social del que forman parte y a la competitividad de las empresas españolas, tal como se destaca en el siguiente párrafo de la estrategia Europea: “El enorme coste económico de los problemas de salud y seguridad en el trabajo obstaculiza el crecimiento económico y afecta a la competitividad de las empresas en la UE. Además una parte importante de ese coste es sufragado por los sistemas de seguridad social y las finanzas públicas”

b) Las Organizaciones empresariales, las sindicales y las sectoriales, sin inhibirse de su participación en el proceso de educación continuada de la población activa-ocupada, tienen sin embargo la posibilidad de extender sus actividades hacia la totalidad de la población activa, y esto les confiere un papel de fundamental importancia como agentes culturales de la prevención de riesgos.

En el caso de los **sindicatos** cuya misión fundacional es velar por los intereses de los trabajadores, entre ellos la seguridad y salud en el trabajo, ¿qué mejor herramienta pueden tener para ello que la educación continuada extendida hacia la totalidad de la población activa?; si bien es cierto que las orga-

La mejor herramienta que pueden tener los sindicatos, para velar por los intereses de los trabajadores, como son la seguridad y la salud en el trabajo, es la educación continuada

nizaciones sindicales son un motor importante para la mejora de las condiciones de trabajo de la población ocupada, no lo es menos que si dicha población accede a sus empleos ya “preparada” en materia de prevención de riesgos, o sea si está profesionalizada, tiene muchas más posibilidades de identificar por sí misma los riesgos, de tomar las precauciones correspondientes y de participar activamente en la gestión que la empresa hace de los mismos. La participación de los trabajadores en la prevención de los riesgos laborales – principal objetivo de estas Organizaciones – puede incrementar notablemente su eficacia por esta vía.

Las **organizaciones empresariales** y las **sectoriales** están asimismo facultadas para actuar sobre la totalidad de la población activa y –aunque con contenidos distintos– ambas pueden obtener un beneficio similar de su actuación como agentes en este proceso de educación continuada. El caso de las primeras resulta evidente que son

las mejor posicionadas para *profesionalizar* a sus miembros en la gestión de la prevención, incorporándola al ejercicio de sus funciones de una manera natural y no – cómo en buena medida sucede en la actualidad – como un asunto más del que ocuparse con el que no se contaba de antemano. Los aspectos relativos a la rentabilidad de la prevención, a su incidencia positiva en la productividad, la calidad y el clima laboral; la planificación de las inversiones, los cálculos de costes y beneficios directos e indirectos..., así como la evolución de la legislación y normativa, son todos ellos de interés fundamental para los empresarios y constituirían la temática por excelencia con la que las Organizaciones empresariales podrían contribuir a este proceso de educación continuada.

Por su parte tanto las **Asociaciones sectoriales** como los **Colegios profesionales** están en posesión de los secretos de cada oficio y profesión y tienen información actualizada sobre sus problemas y riesgos específicos. Nadie mejor que ellas para colaborar en el proceso de educación continuada aportando a sus asociados y colegiados ese nivel de detalle y de soluciones prácticas.

Es cierto que en un corto plazo la transversalidad redundará en que de las escuelas de negocios, de las universidades y de los institutos de formación

profesional egresen individuos con conocimientos de prevención de riesgos y con sensibilidad hacia la misma; pero eso no justificaría que los Colegios profesionales, las organizaciones sectoriales y las empresariales *no continuaran* en la profesionalización de sus miembros contemplando y fortaleciendo esos conocimientos y esa sensibilidad.

## 7. Vertebración y acreditación de la educación continuada

Tal como en parte se desprende de lo anterior, hay que considerar un segundo aspecto de lo que sería la coordinación deseable entre estos distintos agentes del proceso de educación continuada; es el referido no ya a los diferentes públicos, sino a los distintos contenidos y temáticas sobre los que pueden actuar. Resultaría antieconómico que un mismo individuo recibiera a lo largo de su trayectoria laboral y en las distintas fases de ocupación y no ocupación que ésta pueda presentar, mensajes y contenidos idénticos en materia de prevención, procedentes de los diversos agentes que intervienen en el proceso de educación continuada. En tanto que es al mismo tiempo evidente que algunos de dichos agentes están mejor posicionados que otros para actuar en según qué temas de prevención; por ejemplo – y sin que ello implique un monopolio educativo – las mutuas poseen una clara solvencia y

medios para la transmisión de conocimientos y actitudes preventivas.

Sin llegar al extremo de confeccionar unos programas rígidos y cerrados de educación continuada y distribuir partes y temas de dichos programas entre los diferentes agentes; sí que se requeriría una cierta vertebración de las actuaciones y de los contenidos que permitiera, a su vez, acreditar la profesionalización que se persigue con este proceso.

Tanto el Ministerio de Educación – a través del INCUAL –, como el Ministerio de Trabajo, conjuntamente o no con otros *sellos de calidad*, podrían ser los encargados de refrendar este recorrido o trayectoria que cada trabajador, según oficio, profesión o sector, debería realizar para incorporar a su profesionalidad la prevención de riesgos. Un mecanismo de este tipo permitiría a dichos organismos acreditar ese logro mediante un **carnet** o instrumento similar al que el trabajador accedería y cuya vigencia se mantendría por renovaciones periódicas.

Esta sugerencia final – que no es ni mucho menos la parte más importante de lo que en este artículo se propone – constituiría un modo de hacer tangible para el empresario la “seguridad inicial” de la mano de obra que contrata; problema que nos ocupó en la Introducción. ●

### ■ Bibliografía ■

- Curso Integración de la prevención en la empresa a través de la línea jerárquica, Mutua Universal, 2006
- Diccionario de Uso del Español, María Moliner, Ed. Gredos 1980
- Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana, Joan Corominas, Ed. Gredos 1987
- Education and Training; Draft Opinion del Comité Consultivo en Seguridad y Salud en el trabajo. Doc. 2513 /06.
- Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el trabajo (2007-2012).
- Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.
- Ley 31 /95 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Orden Ministerial TAS 3623/2006 por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social.