

promoción y desarrollo de la
CULTURA preventiva
en la Comunidad de Madrid

Elaboración de unas bases para una metodología formativa

promoción y desarrollo de la
CULTURA preventiva
en la Comunidad de Madrid

Resumen

Aunque existe una consideración generalizada de la formación como elemento estratégico en el campo de la prevención de riesgos laborales, parece darse cierta frustración por la escasa repercusión real que los actuales esfuerzos en esta materia están teniendo en la mejora de las condiciones de trabajo.

Este documento pretende sentar las bases para una metodología formativa en materia de prevención de riesgos laborales. En primer lugar se realiza una revisión del marco normativo, prestando especial atención a la legislación referida a la formación. En segundo lugar, se recoge las opiniones, percepciones y actitudes que los distintos agentes implicados en la prevención: empresarios y mandos, trabajadores, delegados de prevención y técnicos de prevención. Nuevamente el análisis, centrado en los obstáculos y necesidades que cada agente implicado vive desde su experiencia, ha prestado especial atención a la formación que se imparte dentro de las empresas en materia preventiva. Por último, propone una reorientación metodológica que permita la integración de las percepciones y experiencias de los destinatarios de las acciones formativas.

Palabras clave

Prevención de riesgos laborales. Legislación. Titulaciones. Necesidades formativas. Diagnóstico de la situación. Percepciones y actitudes. Técnicas cualitativas. Agentes implicados. Formación en la empresa. Metodología y medios didácticos.



Índice

1.	Marco normativo	3
1.1.	Marco normativo	3
1.2.	Enseñanza y herramientas formativas actuales	9
1.3.	Detección de necesidades formativas	12
2.	Percepciones y actitudes sobre la Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid	19
2.1.	Presentación	19
2.2.	Apuntes metodológicos	19
2.3.	Principales resultados del análisis de las entrevistas	21
2.4.	Principales resultados del análisis de los grupos de discusión	33
2.5.	Conclusiones	72
3.	Metodología formativa	75
3.1.	El contexto de la formación en prevención de riesgos laborales.....	75
3.2.	Cambiando el enfoque de la formación	78
3.3.	Nuestra propuesta metodológica: una formación basada en las percepciones y necesidades de sus destinatarios. Aspectos generales	79
3.4.	Articulación de la propuesta. Los sujetos y escenarios de la formación.....	82
3.5.	Estrategias metodológicas de la formación	85
3.6.	Aproximación a una propuesta de contenidos formativos en prevención de riesgos laborales	86
3.7.	Bibliografía	91

1. Marco normativo

1.1. Marco normativo

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Por su parte, la Directiva Europea nº 89/391/CEE, también conocida como Directiva Marco, obliga a los estados de la Unión Europea a tener leyes específicas que aseguren una adecuada protección de la salud de los ciudadanos en sus puestos de trabajo. A partir de este contexto, en España se aprobó en 1995 la llamada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que pretendía ser un texto a cumplir estrictamente por las empresas y un tratado básico para fomentar la seguridad laboral.

Entre otros muchos aspectos, esta incipiente normativa –que trasciende en mucho la Ley General de Prevención de Riesgos Laborales- vino a establecer la importancia de la formación en prevención de riesgos laborales como herramienta fundamental para fomentar la seguridad de los procesos productivos y garantizar, en la medida de lo posible, la integridad de todas aquellas personas que toman parte en el mencionado proceso.

Con este informe se pretende analizar en profundidad aquellas disposiciones referidas a la formación preventiva a nivel nacional, así como aquellas que regulan dicha materia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid.

1.1.1. Ley general 31/1995

En el punto 4 de la Exposición inicial de motivos de la Ley General de Prevención de Riesgos Laborales se hace referencia al deseo de instaurar una verdadera cultura de la prevención. Dicho objetivo se vehicularía a través de la inserción transversal de la formación en materia preventiva en todos los ámbitos de la enseñanza obligatoria. “Tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley”.

Además, en el artículo 5 de la mencionada ley, se establece como uno de los objetivos de la política preventiva el que las Administraciones públicas promuevan “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”. No obstante, tras esta declaración de intenciones, lo cierto es que la Ley no concreta la puesta en marcha de ninguna remodelación en materia de educación dentro de la enseñanza primaria o secundaria. Por lo tanto, la puesta en marcha y el desarrollo de las acciones encaminadas a promover la formación en prevención estarán enmarcadas en el ámbito laboral, considerando dicha formación como un arma primordial e inmediata con la que combatir los riesgos asociados al desempeño de las tareas profesionales.

En este sentido, podemos considerar la formación como una obligación del empresario con respecto al trabajador. Además, según se desprende de la Ley 31/1995, en materia preventiva, cada trabajador debe recibir una formación suficiente y adecuada, tanto desde el punto de vista teórico como desde el práctico. La formación se llevará a cabo en el momento de la contratación, sea cual sea la modalidad o duración de ésta, y deberá estar centrada específicamente en el puesto a ocupar por el trabajador. Sin embargo, la formación no ha de ser sólo inicial, sino más bien tener un carácter sucesivo. Es por ello por lo que la Ley General hace especial hincapié en la necesidad de que esta formación evolucione en paralelo con el propio trabajador, revisándola y actualizándola cada vez que cambien las tareas del mismo, se introduzcan nuevas tecnologías o, en general, se produzca cualquier cambio relacionado con los riesgos asociados a las funciones del trabajador.

Puesto que la Ley General 31/1995 establece la formación como un derecho de los trabajadores al tiempo que una obligación del empresario, ésta no ha de suponer ningún coste para el empleado. Por este motivo, se estipula que las actividades formativas deben llevarse a cabo dentro del horario laboral. De no ser así, el tiempo invertido en éstas habrá de ser descontado de la jornada de trabajo.

Por otra parte, en lo que se refiere a quién ha de impartir esa formación teórico/práctica, la Ley deja a elección del empresario el que se lleve a cabo mediante el empleo de medios propios o ajenos.

1.1.2. Real Decreto 39/1997

A falta de que prosperen o no las propuestas relacionadas con la educación básica o la creación de unos estudios específicos en Prevención de Riesgos Laborales, es en el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado en el año 1997, donde se definieron las funciones y nivel de competencia de los prevencionistas, así como los conocimientos necesarios para desarrollar tareas específicas o para prestar servicios concretos, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena. De hecho, fue a partir de este reglamento que se establecieron los tres niveles de cualificación que inicialmente podía obtener un prevencionista en nuestro país.

Por lo tanto, nos encontramos con un primer nivel básico, suficiente para desarrollar una actividad preventiva mínima, normalmente en las empresas más pequeñas y con un menor nivel de riesgo, es decir, la mayoría de las empresas españolas. Para el desempeño de las funciones correspondientes a este nivel sería necesario un curso de 50 ó 30 horas -según el tipo de actividad de la empresa- sobre conocimientos muy elementales en la materia y siempre realizado en un centro homologado. Estos trabajadores desarrollan funciones como promover entre la plantilla los comportamientos seguros, el correcto uso de los equipos de trabajo, las actuaciones preventivas básicas, la cooperación de trabajadores y mandos, así como la evaluación y control de riesgos de la empresa y la actuación primaria a desarrollar en caso de emergencia.

De un carácter ya más profesional, nos encontramos con el nivel intermedio. También promueve, evalúa, vigila y controla los riesgos, como en el nivel básico, pero el técnico de nivel intermedio además propone acciones para la reducción de riesgos, participa en la planificación y dirige actuaciones básicas. Aunque, sobre todo, su tarea consistirá en complementar, asistir y colaborar con expertos externos o con técnicos de nivel superior. Trabajador designado por la empresa, quizás con dedicación exclusiva, la Ley no establece

requisitos académicos previos, aunque lo cierto es que tradicionalmente este nivel ha estado copado en su mayor parte por titulados en FP I. Eso no quita que licenciados o diplomados universitarios a menudo lo obtengan a modo de titulación complementaria. El curso para obtener el título de nivel intermedio ha de tener una duración no inferior a las 300 horas, estructurado en diferentes módulos que instruyen fundamentalmente en los conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo, en las técnicas de análisis, evaluación y control de diferentes tipos de riesgos, en las técnicas específicas de seguimiento y control, en la promoción, en la organización y gestión de la prevención en el seno de la empresa.

Por último, nos encontramos con el que continúa siendo hasta la fecha el profesional más cualificado en materia de prevención de riesgos, el técnico de nivel superior. Éste puede realizar las funciones de nivel intermedio y se erige en el único capacitado para asumir competencias de gestión, organización y planificación de estrategias en el ámbito de la prevención. Dirigido en exclusiva a titulados universitarios, un curso de Técnico de Nivel Superior homologado no puede presentar una duración inferior a las 600 horas, con una parte común de al menos 350 horas sobre fundamentos, técnicas en sus diversas especialidades, actuaciones, comunicación y ámbito jurídico. El curso también ha de incluir una parte específica de 100 horas a elegir entre Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada, así como otra parte de 150 horas para la realización de un trabajo o el desarrollo de actividades preventivas en un centro de trabajo. Existe, asimismo, otra especialidad, Medicina del Trabajo, esta última, no obstante, sólo asumible por un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa.

1.1.3. Real Decreto 1161/2001

El Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre, establece el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales y las correspondientes enseñanzas mínimas. Dicho título pertenece a la familia profesional de Mantenimiento y Servicios a la Producción. Este ciclo formativo, de grado superior, tiene una duración total de 2.000 horas (dos años lectivos), incluidas las prácticas en las empresas.

La competencia general de este título profesional es, según el referido Real Decreto “participar en la prevención, protección colectiva y protección personal mediante el establecimiento o adaptación de medidas de control y correctoras para evitar o disminuir los riesgos hasta niveles aceptables con el fin de conseguir la mejora de la seguridad y la salud en el medio profesional de acuerdo a las normas establecidas”.

Al Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales se le exigen, como capacidades profesionales:

- Poseer una visión global e integrada del proceso de producción que le permita colaborar con otros departamentos internos y externos en la planificación de las actividades que puedan comportar daños para los trabajadores, las instalaciones o el entorno, con objeto de su prevención.
- Colaborar con los servicios y entidades con competencia en prevención de riesgos laborales y especialmente con aquellos que, en su caso, formen parte del sistema de prevención en la empresa.
- Promover, con carácter general, la prevención en la empresa.

Se trata por lo tanto de un profesional que debe saber trabajar en un equipo de prevención ajeno, mancomunado o propio e independiente del proceso productivo. Según indica el Real Decreto, este técnico actuará bajo la supervisión general de arquitectos, ingenieros, licenciados y/o arquitectos técnicos, ingenieros técnicos o diplomados. A este respecto, cabe recordar que el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento que regula los Servicios de Prevención, exigía una titulación universitaria para poder tomar parte en los cursos específicos de la materia, una vez superados los cuales, proporcionan la capacitación para el desempeño de las funciones del nivel superior de Técnico en Prevención de Riesgos Laborales. Esto parece indicar que el Técnico en Prevención de Riesgos Profesionales deba actuar bajo la supervisión del Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, nivel superior - dando lugar a una diferenciación en ocasiones confusa, dada la similitud entre ambas denominaciones-. Además, el Real Decreto que nos ocupa especifica en el apartado "Requerimientos de autonomía en las situaciones de trabajo" que "a este técnico, en el marco de las funciones y objetivos asignados por técnicos de nivel superior al suyo, se le requerirán en los campos ocupacionales concernidos...". Estableciendo a continuación aquellas capacidades en las que tiene autonomía:

- Controlar el uso de los equipos de protección individual prescritos.
- Realizar las evaluaciones de riesgo, así como la evaluación de la eficacia de los sistemas de prevención, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
- Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir a un nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
- Supervisar la correcta utilización de los equipos de protección individual y de los equipos y medios de prevención colectiva.
- Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo asignadas.
- Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores en prevención de riesgos.

Este título de la Formación Profesional Específica (FPE), acreditado por la Administración Educativa, se debe impartir, de forma presencial, en aquellos centros educativos, públicos o privados, que oferten ciclos formativos. Esto es, en los institutos de enseñanza secundaria (IES) y en los centros integrados de FP, debidamente autorizados por la autoridad competente.

Un rasgo diferenciador de la FPE es la obligatoriedad de realizar prácticas en empresas del sector que hayan suscrito un convenio con el centro educativo (para cursar el módulo de "formación en centros de trabajo") De esta forma, el título profesional garantiza que se han puesto en práctica, en condiciones laborales reales, los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes aprendidas previamente en el centro educativo.

1.1.4. II Plan Director de la Comunidad de Madrid en PRL

En lo que se refiere a la Comunidad de Madrid, y en el marco de la VII legislatura (2004-2007), se puso en marcha el II Plan Director de la Comunidad de Madrid en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Este plan, que entronca directamente con su predecesor

para el período 2002-2003, pretende crear un contexto estratégico para la salud y la seguridad en el trabajo. Para ello, el Gobierno Autonómico, en consenso con los principales interlocutores sociales, lleva a cabo la propuesta de una serie de medidas que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de la Comunidad.

Dicho plan establece al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo como organismo encargado de gestionar todas las actividades formativas en materia de seguridad y salud laboral, prestando especial atención a aquellos colectivos de trabajadores que se hallen más expuestos a situaciones de riesgo. “La formación de trabajadores y empresarios debe ser objetivo prioritario para todos, así como colaborar en la educación para la salud de todos los ciudadanos. Hay que dar a conocer a la sociedad la problemática de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y educarla en la prevención de los mismos. El conocimiento ayuda a evitar situaciones no deseadas”.

En este sentido y a través de convenios con las entidades públicas y privadas firmantes del plan autonómico, se propone la realización y participación en una serie de experiencias formativas y divulgativas, así como la ejecución de estudios en esta materia.

En lo que se refiere a las acciones formativas, el Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales establece que dicha formación deberá ser teórica y práctica, permanente en el tiempo, adecuada al puesto de trabajo y a las funciones preventivas que cada uno de los destinatarios deba desempeñar. En este sentido, se señala a empresarios, trabajadores designados y autónomos, delegados de prevención y otros profesionales relacionados con la prevención de riesgos, como objetivo de tales actividades formativas, fundamentalmente en el seno de aquellas empresas que no sobrepasen los 50 trabajadores.

Dichas acciones formativas son:

- Elaboración y publicación por parte del IRSST de un catálogo anual que recoja las actividades formativas previstas.
- Cursos específicos para las personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas, sobre todo si se trata de trabajadores designados.
- Programación de cursos básicos y de nivel superior en prevención de riesgos laborales, previa autorización.
- Formación en polígonos industriales, fundamentalmente en sectores como el Metal, la Construcción o los Transportes.
- Formación de aquellos colectivos más desprotegidos ante los riesgos laborales: jóvenes, mujeres, desempleados, inmigrantes, discapacitados o demandantes de un primer empleo.
- Promover, en colaboración con el Servicio Regional de Empleo, la formación de trabajadores en paro, así como aquellos que intentan acceder a su primer empleo. Del mismo modo, mantener dentro del programa correspondiente a los cursos del Plan de Formación e Inserción Profesional, la impartición con carácter transversal de un módulo sobre prevención de riesgos laborales, de diez horas de duración.
- Este módulo de diez horas se impartirá en la formación ocupacional y continua que se financie a través del Servicio Regional de Empleo y la Dirección General de la Mujer. Asimismo, se impartirán módulos de 30 y 50 horas en todos los cursos propios impartidos por la Consejería de Empleo y Mujer.

- Mediante convenio con la Consejería de Educación, se promoverá la formación de los escolares de educación primaria y secundaria, así como de los alumnos de Formación Profesional en la prevención de riesgos laborales.
- Realización de cursos o seminarios en relación a los cambios de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Estos irán destinados a todas las partes implicadas.
- Incluir módulos de entre diez y 50 horas en toda la formación ocupacional, con el apoyo de la Administración Autonómica.
- La formación continua, se ajustará al desarrollo de competencias.

1.1.5. Orden 600/2002

Esta orden, dictada por la Consejería de Trabajo de la Comunidad de Madrid, establece una serie de criterios de obligado cumplimiento para todas aquellas entidades que pretendan impartir y certificar formación presencial y a distancia en Prevención de Riesgos Laborales de niveles intermedio y/o superior. El objetivo de esta orden consiste en garantizar unos niveles óptimos de calidad en todas aquellas acciones formativas que de forma masiva se desarrollan en la Comunidad de Madrid desde que entrase en vigor el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los requisitos exigidos a aquellas entidades que respondan al perfil marcado son:

- Disponer de instalaciones y medios materiales y didácticos adecuados a la actividad formativa solicitada y al número de alumnos que se pretenda formar.
- Elaborar un programa formativo con los contenidos mínimos establecidos en el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Tener acceso a biblioteca y bases bibliográficas de fácil disponibilidad para los alumnos.
- Disponer de una dotación de personal docente experto en las materias correspondientes a cada una de las disciplinas a impartir. Los requisitos del personal docente se aplicarán tanto a profesores como a tutores. De esta forma, en el nivel intermedio el profesorado deberá acreditar una experiencia profesional de tres años en la materia o materias impartidas. En el nivel superior, la experiencia profesional deberá ser de cinco años.
- Suscribir un concierto con empresas o entidades, cuando en su programa formativo se prevea la realización de actividades preventivas en un centro de trabajo.

Por lo tanto, la Comunidad de Madrid ejecuta las competencias que ostenta en materia laboral. Será la Consejería quien, a través de la Dirección General de Trabajo, como autoridad laboral, estime si el proyecto cumple los requisitos establecidos y quien dicte resolución autorizando o denegando las solicitudes presentadas por los centros.

Según se especifica en el texto de la orden, estos criterios incidirán positivamente en el nivel de preparación y profesionalidad obtenido por los alumnos de estas acciones formativas. Con ello se pretende agilizar la respuesta a las necesidades de las empresas de recursos

humanos capacitados para el desarrollo de las funciones preventivas. Esto, a su vez, facilita la promoción de una ajustada aplicación de los principios de acción preventiva y una eficaz puesta en marcha de los planes de prevención. Como aspiraciones últimas se apunta a una mejora real de la calidad de vida en el trabajo y a una reducción de los niveles de siniestralidad en la Comunidad de Madrid.

1.2. Enseñanza y herramientas formativas actuales

En esta parte del informe se procederá al análisis de la situación actual de la formación en materia preventiva, distinguiendo entre aquellas enseñanzas que cuentan con la autorización de la Administración educativa competente para expedir títulos oficiales (regladas), y aquellas que no cuentan con dicha autorización y sólo ofertan diplomas o certificados (no regladas).

En cuanto a la oferta formativa específica en prevención de riesgos laborales, hoy día la FP continúa jugando un papel primordial. Dentro de ésta podemos diferenciar tres categorías. En primer lugar, la Formación Profesional Específica (FPE) está dirigida fundamentalmente a jóvenes y considerada como un peldaño más de su enseñanza. Por otro, la Formación Profesional Ocupacional (FPO) está dirigida a aquellas personas desempleadas que quieren acceder por primera vez a un puesto de trabajo o bien a aquellas que buscan reinsertarse en el mercado laboral. Por último, la Formación Profesional Continua (FPC) tiene como destinatario al trabajador en activo y está concebida como herramienta de reciclaje o puesta al día profesional. De estas tres categorías, sólo la FPE se encuadra en las enseñanzas regladas o autorizadas.

Si atendemos a otras enseñanzas regladas, como la educación primaria, la ESO, el bachillerato o la universidad, observamos que estos niveles adolecen de una significativa escasez de contenidos que instruyan al alumno en relación a la Prevención de Riesgos Laborales.

1.2.1. Enseñanzas regladas

La Formación **Profesional Específica** (FPE) fue establecida y regulada por la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE). La entrada en vigor de la LOGSE en 1990 vino a anular y sustituir la Ley General de Educación, la cual establecía la antigua Formación Profesional estructurada en dos grados, FP I y FP II y en diferentes especialidades. Este sistema ha cambiado y la nueva Formación Profesional se estructura en Familias Profesionales -conjunto de profesiones que comparten un tronco común de conocimientos, destrezas, habilidades y recursos-, las cuales integran diferentes Ciclos Formativos –cada una de las profesiones en las que se pretende formar al alumno-. Estos ciclos pueden ser de grado medio y superior.

Algunos expertos señalan un paralelismo entre ambos sistemas, según el cual, la antigua FP de primer grado se equipara con el actual Ciclo Formativo de grado medio, así como el título de técnico, que concedía la primera, con el de técnico de grado medio actual. Lo mismo ocurre con la FP de segundo grado y el Ciclo Profesional de grado superior y sus equivalentes títulos de técnico especialista y técnico de grado superior.

El Real Decreto 676/1993 que regula las directrices generales de la FPE y sus correspondientes enseñanzas mínimas, establece como finalidad concreta de esta formación "adquirir los conocimientos y habilidades necesarios para trabajar en condiciones de seguridad y prevenir los posibles riesgos derivados de las situaciones de trabajo". En relación a este punto, entre la aparición de nuevas titulaciones encontramos una específica de prevención. Se trata del título de Técnico en Prevención de Riesgos Profesionales, establecido por el Real Decreto 1161/2001, del cual este informe ya hizo objeto de estudio en el bloque sobre normativa relacionada con la formación en prevención.

Por lo demás, actualmente en todos los Ciclos Formativos se cursa el Módulo Profesional de "Formación y Orientación Laboral" (FOL), que aunque se desarrolla en el centro educativo, tiene como finalidad que el alumno adquiera conocimientos sobre la organización empresarial y las relaciones contractuales, sobre la prevención de riesgos profesionales y la seguridad e higiene en el trabajo y sobre orientación de procedimientos de empleo y, en general, del conocimiento del entorno de la empresa como agente empleador y de desarrollo de la función laboral.

1.2.2. Enseñanzas no regladas

Distinguimos aquí la Formación Profesional Ocupacional (FPO), que dispone de regulación normativa para algunas de sus acciones formativas y la continua (FPC), además de otras enseñanzas no formales.

Enmarcado dentro del catálogo de certificados de profesionalidad que ofrece la **Formación Profesional Ocupacional**, el Real Decreto 949/1997 estableció el certificado de la ocupación de prevencionista de riesgos laborales. Este certificado, perteneciente a la familia profesional de Servicios a las Empresas, establecía una serie de competencias relativas a la colaboración en la prevención, protección colectiva y personal, mediante el establecimiento de medidas de control y correctoras para minimizar los riesgos, con el fin de conseguir la mejora de la seguridad y la salud en el entorno laboral, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dada su duración de 320 horas (120 de contenidos prácticos, 180 de contenidos teóricos y 20 horas de evaluaciones), este certificado de la FPO capacitaba a su poseedor para la realización de aquellas tareas que el Reglamento de los Servicios de Prevención establece en su artículo 36, correspondientes al nivel intermedio. Sin embargo, desde que entrase en vigor el Título de Técnico en Prevención de Riesgos Profesionales (FPE), la vía de la FPO ya no es válida para acceder a este nivel.

En lo que respecta al resto de certificados de profesionalidad, el mencionado Real Decreto nos recuerda que este sistema permite la adecuación de los contenidos mínimos formativos a la realidad socio-productiva de cada Comunidad Autónoma competente en Formación Profesional Ocupacional, sin perjuicio en cualquier caso de la unidad del sistema por relación a las cualificaciones profesionales y de la competencia estatal en la emanación de los certificados de profesionalidad. En este sentido, como ya vimos en apartados anteriores, el II Plan Director de la Comunidad de Madrid en Prevención de Riesgos Laborales establece la inclusión de módulos de entre 10 y 50 horas en toda la formación ocupacional.

A través del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (PNFIP) se establecen los centros autorizados para impartir cursos de Formación Profesional Ocupacional. Según el Plan FIP, estos cursos podrán ser de carácter presencial o a distancia e incluirán una parte práctica que deberá realizarse en aulas-taller o en empresas con las que se hayan celebrado los oportunos convenios de colaboración.

La realización de los cursos queda en manos de las propias entidades gestoras del Plan FIP (INEM o Comunidades Autónomas como la de Madrid, que hayan asumido el traspaso de la gestión). Sin embargo, mediante el correspondiente contrato-programa o convenio de colaboración con éstas, también podrán integrarse en la programación de estas acciones formativas las siguientes entidades:

- Los Centros Colaboradores, para impartir aquellas especialidades formativas homologadas.
- Organizaciones empresariales o sindicales, los organismos paritarios de formación de ámbito sectorial estatal y las organizaciones representativas de la Economía Social, previa suscripción de un contrato-programa de carácter trienal, siempre que las acciones se desarrollen a través de sus propios Centros Colaboradores autorizados.
- Las entidades públicas o privadas de formación o las empresas con las que se haya suscrito convenio de colaboración, siempre que las acciones se desarrollen dentro de sus propios Centros Colaboradores autorizados.

En cualquier caso, la autorización previa de la Administración laboral será requisito indispensable para todos aquellos centros que quieran llevar a cabo acciones formativas específicas en prevención de riesgos laborales.

En relación con la **Formación Profesional Continua**, y referido a la prevención de riesgos, la mayoría son cursos de al menos 50 horas, organizados por entidades públicas o privadas, en el marco del III Acuerdo Tripartito para la Formación Continua (participado por la Administración y los representantes de los trabajadores y los empresarios). Lo ideal es que los contenidos de estos cursos se correspondan con aquellos del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel básico (los más cortos) e intermedio (los más largos), según los anexos IV y V del RD 39/1997 respectivamente. Por ejemplo, cursos como "Prevención de Riesgos laborales (50 horas)", o "Experto intermedio en Prevención de Riesgos Laborales (300 horas)".

Tanto los cursos de FPO como de FPC (en el marco referido) tienen la característica de ser totalmente gratuitos, al estar financiados en su mayoría con fondos públicos (procedentes del Fondo Social Europeo, la Administración Laboral, y entes como la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo).

También debemos considerar aquí la formación continuada en prevención de riesgos que necesitan los trabajadores. Formación que, según establece la legislación vigente, debe realizar el empresario, bien directamente (si está capacitado), o bien mediante un servicio de prevención (propio, ajeno o mancomunado). Esta formación corre a cuenta de la empresa. Además de aquella otra "formación" adquirida, de un modo informal, a través de la experiencia cosechada en el desempeño de actividades preventivas.

Por último, recordar en este apartado la importancia que tiene para el trabajador la formación en esta materia con vistas a actuar como Delegado de Prevención en una empresa.

El resto de las enseñanzas no son gratuitas. Cabe citar aquí los “cursos de especialista” en prevención de riesgos laborales y otros cursos (a menudo conocidos como “masters”) que forman a profesionales del sector para el desempeño de las funciones de nivel intermedio (los primeros) y superior (los segundos) del RD 39/1997 (anexos V y VI, respectivamente). Estas enseñanzas son impartidas por entidades variopintas (universidades, empresas privadas de formación, fundaciones,...), requiriendo asimismo la obtención previa de la autorización pertinente otorgada por la Administración Laboral.

Las modalidades de estos otros tipos de enseñanzas no regladas son variadas: presencial, semipresencial y a distancia. Los cursos con mayor duración exigen la realización de actividades preventivas en centros de trabajo del sector, o bien la realización de un trabajo final para obtener el certificado y/o la titulación propia de la entidad que lo imparte.

1.2.3. Conclusiones

Hasta la llegada de la nueva titulación a través de la FPE, la legislación contemplaba tres titulaciones oficiales para desempeñar tareas relacionadas con la prevención de riesgos en las empresas, lo que había llevado a una maraña de programas formativos y cierta confusión sobre la labor de estos profesionales. La puesta en marcha por parte del Gobierno del Real Decreto que regula el ciclo formativo de grado superior de Técnico en Prevención de Riesgos Profesionales ha dado un giro al sector y ha comenzado a profesionalizarlo.

Superada la polémica sobre las denominaciones y las tareas que cada grupo de profesionales puede desempeñar, los trabajadores del sector han quedado agrupados en dos niveles. Hoy, los que sólo contaban con una titulación básica no tienen cabida en el mercado. Así, el primer grupo estará ocupado por aquellos que pueden realizar funciones intermedias como evaluaciones de riesgos, planes de prevención y acciones de control y vigilancia. Son los alumnos de formación profesional que obtengan la nueva titulación y los que hasta ahora trabajaban como técnicos: diplomados universitarios con un curso específico de 300 horas. El segundo grupo corresponde a los profesionales especializados, que tienen titulación universitaria y están acreditados para certificar el cumplimiento de la legislación.

1.3. Detección de necesidades formativas

En relación a todo lo expuesto con anterioridad, podemos decir que el de la prevención de riesgos laborales constituye un campo profusamente regulado y con un abanico de posibilidades formativas más o menos diverso. Sin embargo, los datos sobre siniestralidad laboral en nuestro país arrojan cifras alarmantes que no dejan lugar a la duda: la aplicación de las políticas de prevención laboral en las empresas resulta insuficiente.

Para mejorar este aspecto, todas las voces parecen ponerse de acuerdo respecto a la necesidad de promover el valor de la formación como instrumento de anticipación y adaptación a los cambios que se producen en el entorno productivo. También se señala la necesidad de formar a los trabajadores en prevención de riesgos laborales y de transmitir conocimientos, habilidades y actitudes orientadas a la prevención, con el fin de sentar las bases de una cultura preventiva en el entorno laboral.

Pero, como paso previo a la consecución de este amplio objetivo, es necesario llevar a cabo una delimitación de las carencias formativas más significativas de los trabajadores en materia preventiva. Entre los numerosos estudios de detección de necesidades que se han realizado en los últimos años, mención especial merecen por nuestra parte aquellos que la Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO ha llevado a cabo con la intención de delimitar las necesidades formativas en prevención de riesgos laborales que inciden en algunos de los sectores más expuestos a factores de riesgo

Tras un análisis de la oferta y la demanda formativa que, en materia de prevención de riesgos laborales, incide actualmente en el seno de la empresa, estos estudios de CC.OO llevan a cabo la determinación de las necesidades formativas de cada uno de los sectores objetos de estudio. De aquí se extraen numerosas conclusiones de carácter general que más tarde servirán para la confección de una serie de propuestas para la realización de cursos destinados a la cualificación de los prevencionistas.

1.3.1. Oferta actual o carencias formativas

Un gran número de trabajadores nunca ha recibido ningún curso relacionado con la prevención de riesgos laborales. De hecho, si nos centramos en los empleados de Pymes, comprobamos que esta afirmación es aún más incontestable.

No obstante y pese al escaso arraigo que este tipo de cursos tiene entre la población activa en nuestro país, los estudios de CC.OO. señalan a los que hoy día constituyen el cuerpo general de agentes formadores en esta materia:

- Organizaciones sindicales: Los sindicatos proporcionan a los trabajadores una oferta formativa basada en cursos teóricos de carácter general, centrados en la prevención de riesgos laborales. Los principales destinatarios de estos cursos son los Delegados de Prevención. Más tarde, serán éstos los que se encarguen de transmitir los conocimientos aprendidos al resto de empleados, a la vez que velar por una correcta adopción de la normativa vigente en todos los ámbitos de su empresa.
- Mutuas de accidentes de trabajo y servicios de prevención ajenos: Las actividades formativas que las mutuas ofrecen a las empresas suelen constituir un complemento a otros servicios, tales como la evaluación de riesgos o el desarrollo de un plan de prevención. Dirigidos a empresas medianas o grandes, por constituir éstas una mejor oportunidad o volumen de negocio, los cursos están orientados tanto a trabajadores como empresarios. Sin embargo, los contenidos suelen estar limitados a promover el conocimiento de la normativa vigente, sin prestar atención específica a los riesgos derivados de las actividades propias del sector.

Por su parte, los servicios de prevención suelen ofrecer formación que se enmarca en programas de asistencia técnica más amplios, aunque también pueden ofertarla como una medida independiente. Dado que su número no es muy alto y sus recursos, fundamentalmente humanos, son más limitados que los de las mutuas, su cuota de participación en la oferta de formación era aún muy pequeña en la fecha de realización del estudio.

- Grandes empresas con centros de formación propios: Como ya se había señalado con anterioridad, es en este tipo de empresas donde mejor implantación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se ha llevado a cabo. Esta circunstancia puede explicarse por la concurrencia de una serie de factores. Por un lado, este tipo de empresas se ven sometidas a

una mayor presión y control a la hora de cumplir la norma, ya sea a través de los sindicatos o de las Inspecciones de Trabajo. Por otro, la disposición de mayores recursos humanos e incluso materiales, permite una más correcta adaptación a las exigencias de la legislación. En cualquier caso, también aquí nos referimos a cursos de reciclaje para los trabajadores en los que la enseñanza en prevención de riesgos tiene una escasa difusión.

- Asociaciones empresariales: También en este caso se verifica una deficiente enseñanza de la prevención de riesgos. Estas asociaciones ofrecen una oferta genérica dirigida a informar a las empresas sobre la legislación vigente. Podríamos decir que las actividades formativas que ponen en marcha las asociaciones empresariales tienen más que ver con la confección de manuales que con la impartición de clases en un sentido tradicional.

Por lo tanto, los estudios dibujan un panorama en el que la Prevención de Riesgos Laborales está muy poco extendida y en el que los cursos de prevención no están amoldados a las exigencias propias de cada sector. Además, se trata de una oferta selectiva en la que las empresas grandes salen ganando. Esto, además de las causas señaladas anteriormente -la presión que reciben estas empresas y su mayor potencial en cuanto a recursos-, se debe a otros motivos:

- Los sindicatos se dirigen fundamentalmente a los Delegados de Prevención, dada su condición de representantes de los trabajadores. En este sentido, resulta evidente que cuanto mayor es la empresa, mayor suele ser el número de delegados.
- Las mutuas y los Servicios de Prevención ajenos tienen interlocutores más receptivos en las empresas grandes, donde el personal suele realizar tareas más específicas y puede considerarse más profesionalizado. Además, es necesario recalcar el interés comercial de las mutuas y su lógica preferencia por las empresas grandes.
-

1.3.2. Demanda actual de formación

Una vez determinadas las carencias formativas que inciden en las empresas, se apunta como principal motivo de esta insuficiente demanda la escasa predisposición a la hora de participar en actividades formativas en materia específica de prevención de riesgos laborales. Las dificultades para la aceptación de estos cursos son comunes a todos los sectores:

- Los empresarios se resisten a la realización de cursos dentro del horario laboral, tal y como determina la Ley 31/1995. Este hecho obligaría a buscar sustitutos a los trabajadores en proceso de formación, lo cual deriva en un aumento considerable de los costes de personal que han de afrontar las empresas.
- Los trabajadores, por su parte, se oponen a realizar los cursos fuera de la jornada laboral establecida y a afrontar posibles dificultades como los desplazamientos necesarios en caso de que éstos no se impartan en el ámbito de la propia empresa. En este sentido, se subraya la necesidad de que los agentes sociales, con la implicación de la Administración pública, lleguen a acuerdos para propugnar políticas activas de formación con la finalidad de solventar esta problemática.

Los resultados de las investigaciones puestas en marcha por la Federación de Actividades Diversas de CC.OO permiten determinar que la escasa predisposición a la formación se debe, fundamentalmente, a la extendida creencia en torno a la autosuficiencia normativa que regula los sectores laborales y a la escasa implantación de una cultura preventiva en nuestro

país. Ambos aspectos actúan como freno a la implantación de la política de prevención de riesgos laborales en las empresas.

Asimismo, los resultados obtenidos en los estudios permiten establecer otros factores de carácter más general que están condicionando la demanda de cursos de prevención. Estos factores pueden resumirse en los siguientes puntos:

- Dificultades en el establecimiento de los horarios de los cursos: se dan intereses encontrados entre empresarios y trabajadores.
- Dispersión de los alumnos: en sectores como la Limpieza o la Seguridad, los trabajadores prestan sus servicios en empresas muy alejadas entre sí y, además, de diversa naturaleza. Esto plantea una doble problemática. Por un lado, dificulta la reunión de todos los trabajadores en un mismo sitio y a una misma hora para asistir a los cursos. Por otro, complica la tarea de diseñar cursos de formación específicos para cada trabajador, ya que los entornos laborales de cada uno son diferentes e implican riesgos de diversa naturaleza.
- Escasa presión y control, por parte de las administraciones públicas competentes, de las obligaciones empresariales, en particular las relacionadas con la obligación empresarial de impartir formación a los trabajadores en materia preventiva.
- Escasa sensibilización hacia la necesidad de la formación en prevención entre las pequeñas y medianas empresas.
- Inexistencia, sobre todo entre las pequeñas y medianas empresas, de representantes de los trabajadores especializados en prevención (Delegados de Prevención) y del órgano de gestión de la prevención en la empresa (el Comité de Seguridad y Salud).

No obstante, la realización de estos estudios sirvió para detectar en el entorno laboral una serie de circunstancias favorables que a medio plazo podrían dar lugar a un repunte en la demanda de formación en distintos sectores. Los principales factores que conllevarían este aumento de la demanda son:

- El aumento de la presión en el cumplimiento de la normativa por parte de los sindicatos, las Inspecciones de Trabajo y los delegados de prevención.
- Como consecuencia, el miedo a sanciones lleva a los empresarios a poner en marcha actividades formativas.
- La concepción de los cursos como una iniciativa comercial por parte de las mutuas de accidentes y otras entidades especializadas en servicios de prevención y de formación ocupacional.
- La implantación de sistemas de calidad total en las empresas y sus correspondientes procesos de certificación. El sistema de calidad incluye el factor de prevención de riesgos laborales y favorece el desarrollo de métodos analíticos y de planificación que redundan en una mayor comprensión de la ejecución de la evaluación de riesgos y del plan de prevención, incluyendo la asignación de responsables para estos proyectos.

1.3.3. Necesidades formativas

En general se observa un menor interés por los cursos de prevención que de reciclaje profesional. Tanto empresarios como empleados entienden que la prevención sólo resulta interesante cuando se vincula directamente a la actividad o a las tareas específicas que éstos han de desarrollar, descartando así todo lo concerniente a las condiciones de los lugares de trabajo, los riesgos medioambientales o psicosociales, etc. Se puede decir que prevalece la idea de que el trabajador está ya suficientemente formado.

Por otra parte, se da la circunstancia de que los cursos que los trabajadores demandan abiertamente no son tampoco suficientes a la hora de cubrir las carencias en el conocimiento de los principios básicos de la prevención. Para delimitar estas carencias, se hace necesaria la diferenciación del colectivo en empleados, mandos intermedios, empresarios y directivos. Una vez establecida esta división, la prioridad reside en la formación de directivos y mandos intermedios, ya que sus actuaciones repercuten más en la salud de los trabajadores que las propias tareas de éstos. Así son éstos los que más influencia tienen en la gestión global de la prevención y más potestad tienen para modificar las situaciones que pueden suponer una amenaza para la salud y seguridad de los trabajadores.

Un tejido empresarial bien formado en prevención de riesgos laborales va a estar en condiciones de implantar cauces de comunicación y participación con los trabajadores, tal como recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y va a ser capaz de informar a su plantilla sobre las medidas de prevención de riesgos en las empresas. Asimismo, podrá diseñar planes de formación adecuados para sus empleados. La formación de los empresarios se debe considerar, por tanto, como el primer paso para una buena gestión preventiva en la empresa.

Dos son las carencias formativas fundamentales que señalan los estudios: las deficiencias en el conocimiento e implantación de la normativa referida a prevención de riesgos y las deficiencias en el reconocimiento y prevención de determinados riesgos asociados a cada sector de estudio. Por estos motivos, es necesaria una formación preventiva dirigida hacia los siguientes aspectos:

Se establece la necesidad de formar sobre el contenido de la Ley 31/1995 y del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997) tanto a trabajadores como a empresarios. La formación para los trabajadores debe tener un carácter más básico, el suficiente para que conozcan sus derechos y la forma en que pueden intervenir en la actividad preventiva de la empresa. En cambio, la formación de los empresarios deberá ser más profunda, de forma que conozcan a fondo sus obligaciones y cómo desarrollar la actividad preventiva global en la empresa.

La solución al problema de la deficiente y fragmentaria implantación de la normativa en las empresas, pasa por la necesidad de impartir conocimientos sobre la elaboración de un Plan de Prevención eficaz, realista y participativo. Esta formación va dirigida a todos los niveles jerárquicos de la empresa, ya que la participación es una consigna ineludible en la prevención de riesgos laborales, de forma que ésta se integre en todas las actividades de la empresa y se consigan niveles de seguridad aceptables en todos los puestos de trabajo.

En cuanto a la formación para la organización de los medios humanos necesarios para gestionar y controlar la prevención en el seno de la empresa, el colectivo de empresarios debe ser formado para que adquiera conciencia sobre la necesidad e importancia de la designación de Delegados de Prevención y de la creación del Comité de Seguridad y Salud y para que conozcan cuáles son sus responsabilidades frente a ellos. Por su parte, los trabajadores y mandos intermedios, deben conocer su derecho a la representación en materia de prevención, las funciones de los Delegados de Prevención y los cauces que establece la legislación para la participación en esta materia.

En una formación orientada a mejorar la implantación de la actividad preventiva en la empresa, no se debe perder de vista la necesidad de incidir en la evaluación de riesgos como contenido para la formación. Esta actividad debe ser también participativa, por lo que tanto empresarios, como mandos intermedios y trabajadores deben conocer cuáles son los métodos de evaluación de riesgos de los distintos puestos de trabajo y cómo aplicarlos.

1.3.4. Conclusiones

- La implantación de la Ley 31/1995 en las empresas españolas de todos los sectores de actividad es parcial y se encuentra en un proceso de instauración lento y fragmentario, fundamentalmente en las empresas pequeñas. La solución a este problema depende de la consolidación de la cultura preventiva. La formación debe estar encaminada a distinguir la normativa general de la normativa específica del sector.
- Existen graves carencias formativas en prevención de riesgos laborales, sobre todo entre los trabajadores, ya que las empresas no promueven la formación. Además, se trata de una oferta formativa selectiva, con mayor incidencia en las empresas grandes y dirigida a empresarios y delegados de prevención.
- La demanda de formación por parte de trabajadores y empresarios es escasa. Los trabajadores tienden a considerar que la formación específica para el desarrollo de su actividad profesional lleva implícitos los conocimientos necesarios para evitar y prevenir los riesgos inherentes a su trabajo. Por su parte, los empresarios subestiman la formación en prevención de riesgos y suelen considerarla una mera obligación legal.
- En cuanto a los factores concretos que condicionan la demanda de cursos de prevención, se encuentran:
 - Las dificultades en el establecimiento de los horarios de los cursos. Las principales discrepancias se centran en torno a la celebración de los cursos dentro o fuera del horario laboral.
 - Las dificultades para convocar en un mismo lugar y en un mismo momento a los trabajadores, debido a la dispersión de éstos en diferentes centros de trabajo que se produce en muchos sectores.
 - Las dificultades que encuentra el diseño de cursos de formación específicos para cada colectivo de trabajadores, ya que los entornos laborales de cada uno son diferentes e implican riesgos de distinta naturaleza.
- Las necesidades formativas se centran fundamentalmente en dos aspectos:
 - Deficiencias en el conocimiento e implantación de la normativa en prevención de riesgos laborales.

- Deficiencias en la identificación de los riesgos laborales específicos del sector y de las medidas de prevención correspondientes.
- La planificación de los cursos de formación continua debe partir de la diferenciación del colectivo destinatario. En el caso de los empresarios y mandos intermedios, los contenidos formativos deben orientarse en función de sus responsabilidades en la detección y prevención de riesgos. En el caso de los trabajadores, como estrategia a corto plazo, en la integración de comportamientos y actitudes orientadas a la prevención.
- Preferencias o requisitos de los trabajadores respecto a los cursos de prevención de riesgos laborales:
 - Metodología presencial, práctica y amena.
 - Curso de entre 20 y 40 horas de duración. Las sesiones no deben exceder las dos horas al día.
 - Las actividades formativas deben desarrollarse preferentemente en las instalaciones de la propia empresa e incluyendo parte de la jornada laboral.
 - Los docentes deben ser profesionales con dotes comunicativas, especializados en Salud Laboral y con experiencia en el sector del que se trate.

“La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.”

Artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995

2. Percepciones y actitudes sobre la Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid

2.1. Presentación

El informe que se presenta a continuación contiene los principales resultados del estudio de opinión sobre cultura preventiva, realizado por la Cátedra Universidad, Empresa y Sindicato: trabajo, ambiente y salud, en estrecha colaboración con Random, empresa dedicada a estudios de opinión, marketing y socioeconómicos.

Este estudio ha tenido como objetivo central conocer las opiniones y percepciones sobre el concepto de cultura preventiva y sobre los procesos formativos en materia de prevención de riesgos laborales, entre empresarios y mandos, trabajadores, Delegados de Prevención y técnicos de prevención. El logro de este objetivo contribuirá con el propósito final del proyecto: impulsar la prevención de los riesgos laborales en la Comunidad de Madrid, en el sentido que sirve de diagnóstico base sobre el que poder diseñar por ejemplo metodologías de formación.

El objetivo general -conocer las opiniones y percepciones sobre el concepto de cultura preventiva y sobre los procesos formativos en materia de formación- se tradujo en los siguientes objetivos específicos:

- Conocer las percepciones sobre los riesgos laborales presentes en las empresas madrileñas.
- Identificar las percepciones sobre los problemas de salud laboral que sufren los trabajadores.
- Conocer las actitudes hacia la prevención de riesgos laborales.
- Valorar la formación en prevención que reciben los trabajadores y Delegados de Prevención.
- Identificar las necesidades de formación en materia de prevención.

2.2. Apuntes metodológicos

Para realizar este estudio sobre opiniones, percepciones y actitudes se han utilizado dos técnicas de apertura cualitativa:

- **entrevistas en profundidad** para analizar la postura de mandos y empresarios y
- **grupos de discusión** para profundizar en las posturas de trabajadores, Delegados de Prevención y técnicos de prevención.

Mediante estas técnicas se persigue analizar las ideas de cada colectivo de personas mediante el contraste de pareceres entre ellas. Concretamente, pretendíamos acercarnos a cómo entiende cada agente de la prevención su propia experiencia, cuáles son las dificultades prácticas que ellos mismos identifican y qué necesidades en materia preventiva señalan como prioritarias.

El grupo de discusión, concretamente, nos ofrece la posibilidad de análisis de discursos contruidos de forma subjetiva pero sobre unas pautas sociales, es decir, capta las representaciones y los valores compartidos por un determinado colectivo.

Dado que este estudio trata de elaborar un diagnóstico sobre la situación de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid, se trató de seguir una distribución que representase *grosso modo* el panorama de la actividad laboral y la realidad empresarial madrileña, por ello se optó concretamente por PYME's y una distribución por sectores parecida a:

- 2- industria metal
- 1- industria química
- 1- industria gráfica
- 1- sector transporte
- 2- construcción
- 1- hospital
- 1- oficinas

Se intentó que en todos los grupos y entrevistas hubiese participantes conforme al reparto citado. Consideramos que aunque no siempre se logró, sí fue significativa dicha representación.

Ficha técnica

Universo: empresarios y mandos, trabajadores, Delegados de Prevención y técnicos de prevención de empresas de los sectores metal, química, industria gráfica, transporte, construcción y hospitalario.

Ámbito: Comunidad de Madrid.

Recogida de información: se realizaron nueve entrevistas en profundidad y cuatro reuniones de grupo.

La distribución de las entrevistas en profundidad fue:

- Empresa compuesta por tres trabajadores autónomos: dueña de la clínica y asociados
 - clínica de quiromasaje
- Microempresa: (menos de 10 trabajadores)
 - farmacia

- artes gráficas
- laboratorios farmacéuticos
- Pequeña empresa: (10- 49 trabajadores)
 - fábrica del sector metal1
 - fábrica del sector metal2
 - empresa de transporte
 - sucursal de distribuidora multinacional de electrodomésticos
- Mediana empresa: (50- 249 trabajadores)
 - fábrica de industria electrónica

Mientras que la distribución de los grupos fue la siguiente:

- Trabajadores de entre 16 y 30 años de los sectores mencionados.
- Trabajadores de entre 45 y 60 años de los sectores mencionados.
- Delegados de Prevención de empresas de los sectores mencionados.
- Técnicos de prevención de servicios de prevención propios y ajenos, incluidos los servicios de prevención ajenos de Mutuas.

Trabajo de campo: las reuniones de grupo se realizaron entre los días 26 y 29 de septiembre y las entrevistas en profundidad se realizaron entre el 4 de octubre y el 11 de octubre.

2.3. Principales resultados del análisis de las entrevistas

2.3.1. Percepciones generales sobre el estado actual de riesgos y su prevención

Los empresarios y mandos entrevistados no valoran la actividad de sus empresas como peligrosa. Según algunos entrevistados tampoco antes estaban mal, de hecho algunos afirman estar igual que antes de comenzar a implantar en sus empresas la actividad preventiva. De cualquier modo, han realizado mejoras en prevención de riesgos laborales, pero muy centradas en las condiciones físicas de los lugares de trabajo (mejores espacios, más ordenados, sustitución de maquinaria obsoleta, etc.).

“Nosotros estamos iguales que antes. Nos han exigido unas cosas que hemos hecho y ya está.” “Nosotros ni vivimos mejor ni peor ni nada. Seguimos igual que antes y ya está.” (Pequeña empresa de transporte)

Sin embargo, también existen opiniones que resaltan el trabajo que les queda por hacer, a pesar de haber mejorado mucho en cuestiones de seguridad.

“Hay mucho que hacer, porque en seguridad nunca está todo hecho, siempre hay que mejorar, no te puedes quedar en decir: “pues bueno, ya he solucionado esta máquina ya no necesito cosas nuevas”. Pero bueno así estamos.” (Mediana empresa, industria electrónica)

En términos generales, consideran que en sus empresas los trabajadores no están expuestos a ningún riesgo y los pocos que mencionan están controlados, según ellos. Tampoco aquejan ningún tipo de problema determinado para la salud derivado de la actividad laboral de sus empresas.

“No. Hombre, yo no he notado nada.”

“Bueno, el homeópata sí, trabaja con inyecciones, tenemos el cacharrito que es seguro también para las inyecciones y para las agujas y ya está.” (Microempresa, clínica de quiromasaje)

“Yo creo que no hay peligros especiales.”

“Pues mira es que con el alcohol ya no se trabaja. Yo creo que ahora ya es que no hay ninguno.” (Microempresa, farmacia)

“Ni enfermedad tampoco, no tratamos temas peligrosos tampoco. Dentro de la farmacia elaboramos calcios, trabajan con vitaminas y con estas cosas, pero ninguno de alto riesgo; y ya te digo, no hemos tenido nunca un accidente.”

“Pues a lo mejor coger algo de peso y ya para eso se tienen elevadores, o se tienen bombas de vaciado para no tener que coger cosas, aquí es que no hay demasiado peligro.”

(Microempresa, laboratorio farmacéutico)

“Hombre, estamos sanos. Pilla uno un constipado y se tira cuatro o cinco días en la cama porque tiene fiebre, por una serie de cosas, pero lo normal.” (Pequeña empresa de transporte)

En lo que a gestión e implantación de la prevención de riesgos laborales se refiere, existe una gran diferencia entre empresas. Mientras que las pequeñas y medianas han adoptado recientemente medidas para la gestión e implantación de la prevención de riesgos laborales, las microempresas suelen estar más rezagadas.

El caso de los trabajadores autónomos –hayan o no creado su propia empresa- es el más retrasado en prevención de riesgos laborales. En las entrevistas se señala la problemática que se deriva de este vacío de la situación preventiva, especialmente cuando surge la necesidad de coordinación empresarial entre los trabajadores autónomos y una empresa. Según la trabajadora autónoma entrevistada no han implantado ni realizado ningún tipo de gestión sobre prevención de riesgos laborales, ni siquiera sabe que existe esa obligación empresarial.

“Hombre, yo lo que veo ahí, pues son vacíos, pero bueno, lo veo yo, lo ve mi mutua y lo ve todo el mundo, la ley ahí, no está muy clara, que es el tema de los autónomos.”

(Pequeña empresa, distribuidora)

“Pues no me suena siquiera” (Microempresa, Clínica de quiromasaje)

La tendencia general, extraída de la información que ofrecían los entrevistados, es tener contratado un servicio de prevención ajeno desde hace unos años. En este sentido, todos los mandos entrevistados observan mejoras en sus empresas en lo que a riesgos se refiere.

“Pero indudablemente todo eso se ha mejorado porque si no, no tenéis más que ver la fábrica que tenemos.” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal1)

Tan sólo en una ocasión, en la empresa que cuenta con menos trabajadores (dos concretamente), la empresaria ha asumido las funciones preventivas. Para lograr este fin se formó en la mutua y tras recibir su certificado del curso básico de prevención de riesgos laborales realizó su propia evaluación de riesgos hace unos años. Esta empresaria considera que las actividades preventivas realizadas son suficientes dadas la naturaleza de su empresa (una farmacia), no cree necesario invertir más recursos y esfuerzos en esta materia.

En general, la vigilancia de la salud la suelen tener contratada con alguna mutua, aunque en ocasiones han contratado este servicio también con el servicio de prevención ajeno.

Entre las actividades preventivas que señalan los empresarios y mandos como elementos claves de las mejoras, destacan cuatro principalmente:

- la realización del plan de emergencia,
- la incorporación de uso de equipos de protección individual (EPIs),
- la adaptación de la maquinaria según los requerimientos normativos y
- la formación, de la que hablaremos en el apartado 3.4.

Los planes de emergencia han sido realizados por los servicios de prevención ajenos correspondientes. Esta actividad está muy bien valorada, aunque en la gran mayoría de los casos falta realizar la implantación del plan, pero sí cuentan con los medios de protección.

“Es que eso lo hicimos, o sea, ya se hizo en su momento porque me faltaba poner material especial fosforescente para por la noche o de "salida", "entrada", sobre todo lo de "salida" y entonces luego ya se puso. Se pusieron también los extintores, pues esos son los medios preventivos.”
(Microempresa, farmacia)

Las medidas de control de riesgos más citadas con diferencia son el uso de equipos de protección individual, de hecho, se desprende de sus discursos la percepción de que prácticamente es la única medida de control disponible.

“Pues muy sencillo, cada vez que se van a utilizar cambios de tinta o cambios de disolvente lo que utilizamos es el... guantes, mascarillas, ropa y gafas.”
(Microempresa de artes gráficas)

Este tipo de medidas de control conllevan una dificultad añadida y es su poca aceptación por parte de los trabajadores, especialmente de los mayores, acostumbrados a trabajar en determinadas condiciones en las que no se les imponía el uso de EPIs.

“Pero luego, claro, tienes otro hándicap también y es que la gente mayor tiene manías: A un señor que lleva 40 años sin ponerse unos guantes para trabajar, le dices que tiene que ponerse unos guantes para hacer determinadas labores y no sabe, no sabe trabajar con guantes; le dices que se tiene que poner tapones y no sabe, o sea, no sabe trabajar con tapones, o sea, porque dice que es que no oye nada, que no se entera de nada, les dices que se tienen que poner unas gafas para ponerse enfrente de una lijadora: y “¿para qué, si llevo toda la vida lijando así?”, ¿entiendes?, entonces, es muy complicado.” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal 2)

Una de las principales mejoras que destacan los mandos entrevistados es la adaptación de la maquinaria a la nueva normativa. Se han realizado inversiones elevadas con el fin de sustituir y adaptar maquinaria obsoleta que suponía un riesgo en sí misma.

“Toda máquina implica un riesgo, de que tenga un corto, de que esté algo de eso, y eso se ha cuidado mucho.” (Microempresa, laboratorio farmacéutico)

“Sí han mejorado muchísimo la seguridad, muchísimo. Se ha certificado toda la maquinaria, con la C15.”

“Sobre todo de ruido, se han comprado máquinas, o sea que se ha mejorado mucho.”

(Mediana empresa, industria electrónica)

Precisamente por haber centrado las acciones preventivas y las mejoras en la maquinaria se quejan de la forma en que se ha ido implantando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Para la adecuación y homologación de la maquinaria se requieren inversiones económicas muy elevadas y, según los empresarios, no se ha planificado como se debería haber hecho, ni han contado con ayudas ni subvenciones por parte de la Administración.

“Es complicado encontrar empresas que adecuen la maquinaria y es muy costoso. O sea, la ley es muy fácil ponerla, pero no son realistas; no han sido realistas con la parte de lo que se refiere a adecuación de maquinaria.”

“Luego, además, este sector es un sector complicado, ¿no?, porque, claro, tú puedes comprar ordenadores, pero tú no puedes comprar maquinaria cada

dos años, y entonces, bueno, pues las homologaciones y todo ese tipo de cosas, pues si se tiene maquinaria antigua, es muy caro, eso es muy caro, con lo cual, lo ponen muy complicado.” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal 2)

De hecho, señalan la ambigüedad de la Ley como uno de los obstáculos a los que se enfrentan en materia preventiva.

“Son pequeñas trabas, pequeños obstáculos que hay. Que la Ley de Prevención está bien, siempre y cuando la entiendas, porque está muy ambigua.” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal 2)

Otra de las cuestiones complicadas de resolver en materia preventiva es la coordinación empresarial. En algunas empresas han logrado establecer un sistema de coordinación empresarial satisfactorio según ellos, gracias a que son sus trabajadores los que se desplazan a otras empresas y saben la documentación que deben exigir. En caso de no recibirla, se niegan a trabajar.

“Una de las medidas fue, en su día, poner claro a nuestros clientes que hay una normativa de riesgos laborales en donde nosotros éramos responsables del personal que estaba haciendo la obra, entonces se les pusieron los puntos claros y cada montaje requiere una situación en concreto. Entonces siempre que se va hacer un montaje, salvo que sea un montaje que ya hemos hecho otras veces, pues exigimos una serie de condiciones, por ejemplo, cuando trabajamos en góndolas, siempre exigimos la documentación de la góndola para subirnos a ella.” (Microempresa de artes gráficas)

“Al trabajar en empresas clientes, además, también hay una exigencia de toda la prevención de riesgos, no solamente de nuestras instalaciones, sino de instalaciones del cliente; entonces, bueno, pues por cada vez que mandamos a una persona a trabajar fuera hay que hacer planes de prevención, siguiendo la normativa de nuestros clientes y demás.” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal 2)

Pero para otras empresas esta cuestión continúa siendo uno de sus mayores problemas en materia preventiva. En el apartado 3.5 sobre desafíos en materia preventiva retomaremos esta cuestión.

2.3.2. Concepto de riesgos laborales

El concepto de riesgos laborales aparece reducido a cuestiones de seguridad en los discursos de los empresarios y mandos entrevistados. Por un lado, a la hora de destacar los riesgos de sus empresas citan prácticamente sólo aquellos riesgos asociados a cuestiones de seguridad, obviando así riesgos de carácter higiénico o psicosocial. Incluso cuando se mencionan aspectos ergonómicos, suelen referirse a las disminución de accidentes por sobreesfuerzo.

“El mayor riesgo que tiene esta empresa está en la calle, porque hacemos muchos trabajos en altura: reparación de fachadas, tenemos que montarnos en plataformas, en andamios a veces.”

“[El riesgo de caída en alturas] Sí, es el único que hay.”

(Microempresa, artes gráficas)

“Son cosas pequeñitas, porque aquí no hemos tenido tampoco demasiados accidentes, prácticamente ninguno. Todos son a nivel de suelo, pues que ha tropezado, que al coger una caja se ha hecho daño en una muñeca, nunca ha habido bajas por accidentes laborales. Nunca.”

(Microempresa, laboratorio farmacéutico)

“De enfermedades, ninguno, de nunca. Han sido todo lo que son accidentes. Un corte, cortes más profundos o menos profundos, dependiendo, pero lo más grave ha sido un corte. Un corte a lo mejor que haya tenido una rotura de ligamentos. Creo que hubo uno que se cortó y, bueno, pues fue un corte profundo y, claro, son las manos y algún ligamento o algo así.” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal1)

“O sea, en cuánto a accidentes más que nada una, una mala postura al sentarse y nada más, que te da un tirón, pero vamos, nada serio.” (Pequeña empresa, distribuidora)

Es interesante observar como se siguen entendiendo los aspectos de seguridad como los únicos referentes importantes en materia preventiva. Los riesgos laborales quedan así reducidos a accidentes o a la posibilidad de una situación de emergencia; mientras que las medidas preventivas y de control se limitan, siguiendo esta misma lógica, al uso de EPIs y a la adecuación de maquinaria con la finalidad de que cumplan con la normativa de seguridad y, por último, a la planificación de un plan de emergencia y compra de medios de protección contra incendios.

2.3.3. Los agentes de la prevención

Actitud de los propios empresarios y mandos

La actitud de los empresarios y mandos ante la prevención de riesgos laborales no es positiva a pesar de estar intentando promoverla. Dicen estar motivados, o más bien obligados, por la necesidad de cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

“Bueno, pues me lo han impuesto.” (Microempresa, farmacia)

“Hombre, no, yo creo que se cumple por el miedo a las multas, en general.”
“Al cumplir con la normativa, entonces, lo primero es, dónde está la normativa.” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal2)

“Pero ya te digo que en ese aspecto, como en tantos otros, en el 19% de las multinacionales, la regla es que todo lo que diga la ley en cada país donde está implantada pues...” (Pequeña empresa, distribuidora)

En las empresas pequeñas se observa mayor indiferencia ante las cuestiones de prevención de riesgos laborales. En el caso de la empresa compuesta por trabajadores autónomos, comentan que no tienen relación con ningún agente implicado en la prevención: no han tenido ninguna Inspección de Trabajo, ni tiene contacto con Delegados de Prevención porque no tienen, tampoco tienen contacto con ningún sindicato, ni siquiera con la mutua.

Percepción del trabajador como responsable y culpable

Existe unanimidad en considerar a los trabajadores como principales responsables de sus problemas de salud laboral, según los mandos y empresarios entrevistados, una vez que se les da la información son ellos los que “hacen lo que quieren”. Además, el hecho de que se contemple el uso de EPIs prácticamente como la única medida de protección posible incrementa la responsabilidad de cada trabajador a nivel individual por cuidar de su propia salud en el trabajo.

“... un material de seguridad dependiendo de tal, que saben que estamos obligados a dárselo, igual que estamos obligados a dárselo, también están obligados a saber que existe ese material y a que nosotros sepamos... Ellos han firmado como que hay unos arneses, por ejemplo, unos guantes, es decir, que si ellos no lo utilizan es porque ellos no quieren.”

(Microempresa, artes gráficas)

“Pues toma 50 panfletos que les tienes que entregar, que te tienen que firmar como que lo han recibido.” Y ahí cada uno que haga lo que quiera, porque eso sí que... somos todos adultos, es decir que cada uno hace lo que quiere.”
(Pequeña empresa, fábrica del sector metal1)

De hecho, consideran también que en los casos en los que han sucedido accidentes o que se ha llegado a materializar algún tipo de riesgo, la “culpa” ha sido del trabajador en última instancia. Se señalan la negligencia y el exceso de confianza como explicaciones de esta lógica de la culpabilización del trabajador.

“Muchas veces es más por negligencia del trabajador: “pues poneros mascarilla”; Pues a lo mejor han echado un cacito de carbonato cálcico, es polvo: “[simula toser] ¿Y por qué no llevas la mascarilla? Jolín, porque me ahogo, porque es que me suda mucho la nariz; ¿Y las gafas qué pasa? Pues lo mismo, se me condensan”. Es muchas veces más por negligencias, pero son cosas muy... sabes.” (Microempresa, laboratorio farmacéutico)

“¿Se producen menos accidentes? Indudablemente, porque has puesto los medios para que sepan. Y aun así se producen, porque siempre, claro, hay negligencias por parte tanto del empleado. Aquí si a un empleado tú bajas y le dices, pero porque hay una supervisión, antes no se hacía. Había una obligación, no se hacía. Tú bajas y le dices al empleado “¿Estás cortando y no tienes los cascos de protección?”, le regañas, y él al final se los termina

poniendo, simplemente porque tú no le digas, o le des una carta donde le digas "Que te he llamado la atención por no ponerte... es culpa tuya".

"... es porque van en exceso de confianza. Es decir, es exceso de confianza, es decir, las negligencias yo creo que pasan muchas veces porque en un momento dado quieres hacer algo y dices "Sí, puedo hacerlo", y luego fallas y te das con... y otras veces te sale." (Pequeña empresa, fábrica del sector metal1)

Ya señalábamos en el apartado anterior que la adopción de las EPIs como medidas de control conllevan un obstáculo para el desarrollo de la actividad preventiva tal y como los empresarios la entienden.

"Es muy difícil implantar un plan de riesgos laborales en personas que están acostumbrados al montaje. Es muy difícil, porque hay accidentes en casi todas las obras. Los operarios son muy dados a pasar en general, no tienen esa conciencia de formación." (Microempresa, artes gráficas)

"Esta ley dice muy bien que esto es obligatorio, pero tampoco te dice qué haces con el trabajador que no te hace ni puñetero caso y luego llega, tiene un accidente." (Pequeña empresa, fábrica del sector metal2)

"... Es difícil, a la gente mayor, inculcarles determinadas cosas. Es el problema mayor que nosotros tenemos." (Pequeña empresa, fábrica del sector metal1)

Sin embargo, en un par de casos de empresas consultadas cuentan con algún tipo de participación de los trabajadores en materia preventiva. En ambos casos se considera como muy positiva dicha participación, de hecho se considera fundamental la participación activa de los trabajadores a la hora de detectar y señalar peligros, riesgos, problemas, etc.

"Sí yo voy mucho al taller, sí casi todos los días, y es que me gusta saber, estar ahí y verlo y la gente me dice: " Pues mira a esta máquina le pasa esto, no sé qué ", y entonces... hombre yo creo que la gente sabe que está la ley, que la tenemos que cumplir todos, ellos también, los encargados, y que si lo dicen pues se remedian las cosas, si no lo dicen no." (Mediana empresa, industria electrónica)

"En su día era yo, pero me quité de ese tema y lo dejamos en manos de un empleado para que fuera más, cómo decírtelo, más justo en el sentido de que es el propio empleado el que está cuidando por la seguridad de los demás, porque a lo mejor, si soy yo, pueden pensar que estoy mirando el dinero, que esto que lo otro." (Microempresa de artes gráficas)

Inexistencia o invisibilidad de la figura del Delegado de Prevención

En la mayoría de los casos no tienen Delegados de Prevención, de hecho algunos mandos piensan que no es necesaria esa figura en sus empresas, ni necesitan realizar reuniones con el Comité de Seguridad y Salud, por no ser una empresa donde se den conflictos entre los empresarios y los trabajadores. Puede ser que por estos motivos no emitan ningún tipo de opinión, ni buena ni mala, sobre la figura del Delegado de Prevención.

“No, no, no, se mandan las actas cuando se hacen y ya está, porque en esta empresa ya te digo, al no ser conflictiva en este sentido, no acarrea tareas peligrosas pues...a no ser que...yo que sé...hace falta una frontera...o cosas de éstas que...no vale la pena coger un puente aéreo para eso.” (Pequeña empresa, distribuidora)

El papel de la Administración

En las microempresas afirman no haber recibido ninguna visita de la Inspección de Trabajo. En algunas de las pequeñas empresas sí, al igual que la mediana empresa. Una empresaria aqueja no haber recibido algún tipo de visita informativa por parte de la Inspección de Trabajo.

“Con riesgos laborales no vinieron informativas, ya venía a tajo [la Inspección de Trabajo].” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal1)

En los casos que sí ha habido visitas de la Inspección de Trabajo, se han valorado de forma muy positiva, puesto que ha servido de impulso para el desarrollo de actividades preventivas y sobre todo para obtener una información más realista de las exigencias de la normativa.

“Pues la verdad que nos sirvió para, pues para mejorar muchas cosas. A mí me resulto muy positiva. Porque sabes por dónde va la ley. Además, era cuando estábamos con el otro servicio de prevención, y bueno pues hacemos lo que ellos te dicen, más o menos, son los que te asesoran, y había cosas que mejorar. Y a partir de ahí ya hubo que espabilarse un poco. “Ya sé por dónde va la inspección y el servicio de prevención me tiene que ofrecer esto. Yo lo valoro como positivo porque aprendes.” (Mediana empresa, industria electrónica)

Las mutuas, los servicios de prevención y sus técnicos

De entre todas las relaciones con los distintos agentes implicados en la prevención de riesgos laborales, la más criticada en términos generales por los entrevistados es la relación con determinados servicios de prevención y mutuas. Es usual encontrar empresas que han tenido que cambiar de mutua y/o servicio de prevención por no estar satisfechos con los servicios prestados. Además, las mutuas son especialmente criticadas por los procedimientos de altas y bajas, consideran que no conceden las altas y bajas en función de la salud del trabajador, sino por intereses empresariales.

“No nos llevamos. Normalmente, no los necesitamos. Yo la experiencia que tuve con ellos no me gustó nada.” “Y ahí ya no me gustó nada, ni el servicio ni los médicos que tenían ni a los médicos que te mandaban.” “Me parece un trapicheo, si te digo la verdad.” (Microempresa, farmacia)

“Para mí es muy sencillo, de la mutua que teníamos es un servicio muy generalizado y el servicio de prevención ajeno era un servicio muy personalizado, es así de sencillo.”

“No, la mutua era una empresa muy generalista, para cualquier cosa con ellos, un trámite en la mutua es morirme, aquí no, aquí son ellos, entran a la nave con toda libertad, gestionan ellos, nos indican ellos, nos proponen las medidas correctivas, las ejecutamos y vienen a comprobar que están ejecutadas y fuera.” (Microempresa, artes gráficas)

Lo que más y mejor valoran de los servicios de prevención y sus técnicos es una buena labor asesora, también su labor informativa, incluso formativa.

“Y ahora pues creemos, vamos, al día de hoy tenemos cubiertas todas las necesidades de lo que es en riesgos laborales, nos faltan algunas cosas pero es por puro desconocimiento vamos. Pero es que nadie te da esta información, que pilles a una empresa que realmente haya un ingeniero en esa empresa trabajando y que te asesore bien, es lo que tenemos ahora.” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal1)

2.3.4. La formación en prevención de riesgos laborales

La falta de conocimiento es señalada como otro de los obstáculos para el buen desarrollo de la prevención de riesgos laborales. De hecho, la formación se considera como una de las actividades centrales en materia preventiva.

“Ten en cuenta que la gente muchas veces por desconocimiento de... todo funciona mal.” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal1)

En términos generales, se ha realizado formación en prevención de riesgos laborales, pero ésta no se valora de forma positiva, tampoco ha sido duramente criticada, pero en ocasiones cuestionan si “sirve para algo”, si son eficaces y útiles, dado su carácter básico y superficial.

“No, yo fui y, bueno, servirme no sé si me ha servido de algo pero estuve allí y atendí lo que este señor me decía.”

“Pero eso es, nosotros sabemos lo que tenemos que hacer, lo que pasa que ahora viene otra gente y dice: “No, para coger el cable no te agaches así, te agachas así para que no te hagas daño en la espalda y tal”. Pues, bueno, vale y nos lo dice y luego cada uno hará lo que le parezca o cada uno hará lo que le han dicho que haga, no lo sé.” (Pequeña empresa de transporte)

“Pues muy básico, la presentación de la ley, nos dieron la ley, en el librito típico que hacían todas las mutuas. Y nada, nos dieron una serie de charlas y poco más.” “Sí, también básica, cómo han de comportarse en el puesto de trabajo, con lo que tienen que tener cuidado, tener los equipamientos individuales, sí, lo que pasa que es muy básico, es cierto.” (Microempresa, laboratorio farmacéutico)

A menudo, se considera la formación como una obligación más impuesta por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

“Lo que marca la ley, es decir, si la ley dice que el encargado más encargado tiene que tener 80 horas, ése tiene las 80 horas.” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal1)

De cualquier modo, sí consideran que la formación ayuda a concienciar, a pesar de que queda mucho por hacer en ese terreno.

“Sí, estás más concienciada, otra cosa es que luego en las prisas del trabajo entre comillas seas capaz de tener la sangre fría como para llevarlo a cabo todo.” (Microempresa, laboratorio farmacéutico)

“Sobre la formación en prevención de riesgos. Para mentalizarles un poco, esto cómo tiene que ir desde arriba hacia abajo, pues si no están ellos mentalizados no hay nada que hacer.” (Mediana empresa, industria electrónica)

En ocasiones no se llega a impartir dicha formación debido en gran medida a que en general las empresas esperan a asegurarse de que el dinero que invierten en la formación de sus trabajadores está justificado, esto produce que no se suela impartir formación a trabajadores temporales.

“Cuando su puesto de trabajo está consolidado, en el sentido de superado el período de prueba, al poco tiempo, a los dos, tres meses, ya se les manda todo el curso de formación.” (Microempresa, artes gráficas)

La formación en las empresas consultadas ha sido siempre en horario de trabajo, lo que es bien valorado por los empresarios entrevistados.

“En horario de trabajo siempre. Yo tengo obligación de hacerlo en horario de trabajo. A parte, considero que es que es mejorar, o sea, con lo cual, todo lo que sea una mejora para el trabajo, yo entiendo que debería de ser, debe de ser en horario laboral, claro.” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal2)

En todos los casos la formación ha sido diseñada por los técnicos, sin la participación de nadie más.

“Ellos te hacen una auditoría. No, no, no. Ellos te hacen una auditoría y te marcan las necesidades.” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal1)

El tipo de formación suele ser de carácter teórico, bien a distancia por medio de libritos y de preparación autónoma, bien presencial con diapositivas y otros soportes visuales. Suelen tener algún tipo de prueba evaluativa sobre la que basar la certificación.

“Me dieron un libro y me lo leí y me lo estudié.” “Sí, entonces el tiempo que tardé en leérmelo y estudiármelo. Y luego fui y me hicieron un examen test, pues no sé si fueron de cincuenta preguntas o de cien.” (Microempresa, farmacia)

La única formación práctica en prevención de riesgos laborales que se menciona en las entrevistas es la que se refiere al plan de emergencia, uso de extintores, etc. Este tipo de formación es la que se valora de forma más positiva y por ser más útil.

“Teórica, a nivel de práctica sólo se han dado aquí, pero por parte de nuestro jefe de seguridad del grupo; los incendios, cómo manejar la manguera, cómo manejar para tener cuidado, cómo se apaga cada elemento, si es electricidad, si es cartón, todo eso. Y eso sí, lo hemos hecho con prácticas, los extintores, con las mangueras aquí en el patio.” (Microempresa, laboratorio farmacéutico)

2.3.5. Desafíos en materia de prevención

Entre los desafíos a los que se enfrentan en materia preventiva, los empresarios señalan la necesidad de seguir profundizando e insistiendo en la formación, puesto que según ellos, es la única forma de concienciar a los trabajadores. La concienciación es todavía materia pendiente en prevención.

“El error está en que hay gente que hay que machacarle más.” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal1)

En esta línea, la empresa más grande consultada señala que se ven en la necesidad de insistir en la formación de los mandos intermedios, sobre todo con el fin de concienciarles en temas preventivos, puesto que ellos son los que más presionan en pro de la productividad, dejando de lado a menudo sus obligaciones en materia preventiva.

“Ellos han recibido la formación básica pues como todo el mundo, pero como les cuesta un poco... je, je. Hombre, pues porque muchas veces a lo mejor vas más un poco a la productividad o al día a día y a lo mejor no se fijan en temas de seguridad y a lo mejor va el trabajador y te dice: “es que ya se lo he dicho al encargado” Y el encargado en ese momento por lo que sea, pues... no le ha atendido bien...” (Pequeña empresa, fábrica del sector metal1)

Otro de los grandes desafíos a los que se enfrentan las empresas madrileñas es cómo ejecutar la coordinación empresarial de forma ágil y eficaz. Todavía se encuentran con muchas reticencias y poca colaboración por parte de otras empresas. Tampoco saben cómo solucionar la coordinación empresarial cuando subcontratan los servicios de trabajadores autónomos.

“Es el tema de pedir documentación a otras empresas, hay algunas que me lo dan, otras que me mandan a paseo, ahí está un poco reñida la cosa.”

“... si tienes un transportista autónomo, él como tal no tiene porque tener el tema éste de prevención, ni tan siquiera de seguimiento de salud, y si tú quieres que cumpla la ley, le obligas a que te aporte esos documentos, entonces o los pinta, o los fabrica, o se basa en ellos, y si vas donde ellos, mi mutua le dice que ellos no le dan, entonces es un poco la pescadilla que se muerde la cola.”

(Pequeña empresa, distribuidora)

2.4. Principales resultados del análisis de los grupos de discusión

2.4.1. Percepciones generales sobre el estado actual de los riesgos y su prevención

La percepción general sobre el estado actual de los riesgos laborales y su prevención –tanto entre trabajadores, como entre Delegados y técnicos en prevención- es bastante negativa. De todos los entrevistados, los trabajadores más jóvenes parecen ser los más críticos respecto a la situación que viven. Y, frente a la pregunta concreta sobre la sensación de inseguridad que tienen en sus puestos de trabajo, tienden a manifestar que efectivamente sienten que trabajan en condiciones de inseguridad, en que los riesgos son palpables cotidianamente.

“... te tienes que subir andando [a la obra] y trabajar sin ningún equipo, ya sea el casco... bueno, pues no tienes ningún equipo de seguridad... el cinturón, que lo puedas amarrar a algún sitio, y súbete... que a lo mejor hay una escalera, tienes que subir todos los días la carreta, pero andando... entonces, todo eso, lo tienen muy poco controlado. Y aparte, hay muy poca (...) gente de seguridad que... O sea, específicamente, que esté muy atento a la seguridad. Hay uno, a lo mejor, para 300 operarios...”

“... te cuidas de trabajar en condiciones que no son muy apropiadas ni idóneas, ni nada... vamos, a lo mejor, un simple cable, pues lo tienen sin enchufe, no te dejan enchufar, o te ponen pegas por todos los lados... O te ponen luz al lado de... con el agua.”
(Grupo de trabajadores jóvenes).

“Nosotros sí estamos trabajando con ácidos, con plomo, y no tenemos mascarilla, y no tenemos guantes... tenemos guantes de látex pero el problema es que se nos deshacen.”
(Grupo de trabajadores mayores).

Los Delegados, que comparten la opinión de que los riesgos laborales en España y, particularmente, en la Comunidad de Madrid siguen siendo altos, se centran en la siniestralidad, especialmente del sector de la construcción, y en la falta de control y sanciones por parte de la Inspección de Trabajo.

"Mira, yo iba un día por la calle y vi como se caía un hombre de una obra por no tener las medidas de seguridad, que yo no entiendo... pero no tenía nada."

"En tránsito, por ejemplo, también hay mucho. Se cargan las carretillas más de lo debido y se pasa al lado de la gente sin más [...] Yo en lo mío de transportes lo que pasa algunas veces es que se quedan atrapados entre las cargas. Puede caerse la carretilla por una sobrecarga. Se puede caer el trabajador."

(Grupo de Delegados de Prevención).

Los técnicos, entre quienes se advierte un cierto desánimo en términos profesionales, consideran que queda mucho por hacer, que se da un retraso en la implantación de la prevención de riesgos laborales en España que mantiene una situación de exposición a riesgos continua. Afirman que, en términos generales, no se cumple la Ley de Prevención y que mucho de lo que se hace en materia preventiva queda en papel, en informes y evaluaciones que no se vuelven a revisar y que no se ponen en práctica. En general, se percibe en los técnicos una cierta decepción cuando se refieren a la situación de riesgos laborales en las empresas españolas, y un desánimo generalizado.

"Yo tengo las tres especialidades, y a mí, sinceramente, el mundo de la prevención me deja mucho que desear, en todos los aspectos."

"Ahora mismo, en este país, no está cumpliéndolo prácticamente nadie, cualquier armario que abramos, tiene un punto de tensión, una zona de peligro de 50 centímetros, y pues eso, hay que utilizar, pues eso, un procedimiento que ni existe, hay que utilizar un... unas instrucciones que sí las hay, y hay que utilizar una serie de EPIs que hacen el trabajo prácticamente imposible."

"Cuando vas a una obra, una obra con proyecto, con su estudio de seguridad, su plan de seguridad, lo lees, allí están contemplados todos los riesgos, está perfectamente, llegas a ver el trabajo y aquello no se parece en nada."

(Grupo de técnicos de Prevención).

Los técnicos profundizan algo más en el análisis y señalan que la situación en materia preventiva es muy diferente según el tipo de lugar de trabajo. Las empresas pequeñas son, según los técnicos, las que ofrecen las condiciones menos seguras ya que están menos controladas y por lo tanto se les exige menos. Apuntan que muchas de las pequeñas empresas no conocen aún de la existencia de la Ley de Prevención y las obligaciones que de ésta se derivan.

"Pero, si la empresa es pequeña, aunque ahí también se ve que la vara de medir no es la misma, de los inspectores de trabajo, cuando ve que la empresa tiene la posibilidad de pagar una multa grande, como cuando no lo tiene, eso se ve claramente, o sea a las empresas grandes se les exige muchísimo más."

"No, mira, ahora que habláis de carpintería. Yo estuve en una carpintería para asuntos particulares el verano pasado, y bueno, es en un pueblo y tenían una serie de máquinas que no tenían ningún tipo de protección, antiguas. Las había heredado de su padre, y le pregunté, digo '¿tú has hecho aquí una evaluación de riesgos?', y dice '¿eso qué es?'"

"Todavía, que hay muchas que no saben ni qué es la Ley de Prevención, ni hasta dónde llegan las responsabilidades, ni las sanciones."

(Grupo de técnicos de Prevención).

También consideran que hay sectores de actividad laboral que llevan mucho retraso en cuanto a prevención de riesgos laborales, por no considerarse actividades con exposición a riesgos ni a peligros, como es el caso del sector docente.

“Que, por cierto, yo creo que es el sector [el docente] que más dejado está, en cuanto a prevención de riesgos.”

“Es el que más dejado está, sí porque como parece que no hay riesgos, y, sin embargo, hay muchísimos riesgos asociados. En otros sectores está más perfilado, está más contemplado, pero éste es como que, bueno, no hay peligro, no hay peligro ninguno, no hay muchos estudios de cosas de peligros en docente.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Asimismo, señalan que en el ámbito público la implantación de la prevención de riesgos laborales va muy atrasada, continúan expuestos a riesgos laborales evitables, tanto a nivel de seguridad como de salud. Consideran que no se invierten recursos económicos para salud laboral en la misma medida que la empresa privada.

“En el ámbito público yo creo que está bastante más descuidado el tema de la prevención y de la seguridad y salud en el trabajo que en el ámbito de la empresa privada. Creo que se dedica bastante más esfuerzo económico y de todo tipo en el ámbito de la empresa privada que en el ámbito de la empresa pública.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Para ejemplificar las carencias en materia preventiva, los trabajadores recurren a la comparación entre España y el resto de Europa. Al respecto, existe consenso sobre el hecho de que la situación en España es peor. La explicación es que en España hay menos exigencias para cumplir con la normativa sobre seguridad en el trabajo. Como veremos más adelante, éste –el incumplimiento de la normativa y la falta de sanciones– es uno de los factores que tanto trabajadores como Delegados y técnicos en prevención, identifican como uno de los principales responsables de la situación de inseguridad en el trabajo.

“De todas formas, en España, hay más... tenemos mortalidad y hay más accidentes porque no se preocupan, eso seguro, porque si estás trabajando fuera y...”

“Eso sí que es verdad, en Alemania hay mucho más... hay muchísimo más control que aquí.”

“Y al que no, le meten un puro que...”

(Grupo de trabajadores jóvenes)

La situación es mejor que en el pasado

Pese a la mala opinión sobre la situación de las empresas españolas, en materia de prevención, en general, todos los entrevistados consideran que la situación ha mejorado en los últimos años.

“Se ha notado en estos 15 años, se ha notado un cambio... sí, sí, bastante bueno... para mí, sí... y las empresas, generalmente, suelen comprar el material...”

(Grupo de trabajadores mayores)

"Pero ha cambiado mucho la cosa. Antes no había forma de que le dieran a un compañero que estaba cargando todo el día cajas... no le daban ni guantes. Y ahora es todo lo contrario."

"Sí se están poniendo muchos medios. Se están comprando equipos... se están dando los medios."

"Lo que está claro es que hemos evolucionado. El país evidentemente no es lo de hace treinta años porque entonces no había ni botiquines en la empresa, no había nada. No había ni seguridad social."

(Grupo de Delegados de Prevención)

Los técnicos y Delegados de Prevención también coinciden en la apreciación. Según éstos, las mejoras han tenido lugar a partir de la aprobación de la Ley de Prevención, especialmente en sectores como el de la construcción, aunque insisten en que todavía queda mucho por hacer.

"Ahora mismo, ahora mismo, en una obra de un tamaño mediano, ya no ves a nadie sin casco, ya no ves a nadie sin chaleco reflectante."

"Ya desde... con la litrona en el andamio no lo ves, porque es que antes veías que era..."

"Pero ves muchos albañiles en la calle, cortando mármol, para ponerlo en el portal, y con una radial de veintitantos centímetros, sin ninguna protección, ninguna protección respiratoria, ninguna protección..."

(Grupo de técnicos de Prevención)

Los Delegados atribuyen los cambios en el sector de la construcción al papel que juegan las inspecciones de trabajo.

"Mi sector, que es el de montaje de andamios, trabajos en altura... está masacrado por la inspección de trabajo. Veo que el inspector no se casa con nadie y va directamente al grano."

"Yo veo que la Inspección de Trabajo como habláis, en la construcción va a degüello."

"Ahora lo que se está haciendo, por lo menos en las construcciones, es que la inspección va a ir junto con el Instituto Regional de Seguridad y Salud... lo sé porque estoy un poco metido en este tema que a mí me preocupa muchísimo"

(Grupo de Delegados de Prevención)

En opinión de los trabajadores y de los Delegados, las mejoras en materia de prevención se deben, por una parte, a los avances tecnológicos que permiten contar con maquinaria y herramientas que aminoran considerablemente los riesgos.

"Las únicas máquinas que pueden tener algún riesgo, como las cortadoras de papel, ya traen un interruptor de seguridad. Tienes que apretar con las dos manos a la vez. Si metieras la mano debajo de la cortadora y apretaras sólo un botón no bajaría la cuchilla. Entonces, en eso ya hemos mejorado, ya te lo dan las máquinas."

(Grupo de Delegados de Prevención).

El factor tecnológico, sin embargo, no asegura que el trabajo se desarrolle en condiciones de mayor seguridad ya que la exigencia de competitividad y productividad obliga a los trabajadores a abusar de la capacidad de la maquinaria, de manera que aumentan los riesgos.

"En mi caso, por ejemplo, la maquinaria sí que es mucho más fiable, es más moderna que antes, pero la carga, el límite de la máquina, muchas veces se supera. Y,

entonces, en mi caso, hay bastante peligro de que la carga, al ser más inestable pueda... pueda caer, o incluso la máquina pueda volcar... Maquinaria más fiable, pero trabajas por encima de los límites de la máquina.”
(Grupo de trabajadores mayores)

Por otra parte, los avances en materia de prevención de riesgos laborales también pueden atribuirse, en opinión de los trabajadores, al hecho de que las nuevas generaciones están más concienciadas respecto a la importancia de la seguridad en el trabajo y tienen hábitos más seguros.

“... la gente joven, o sea, más o menos de nuestra edad, cinco años más abajo o cinco años más arriba, más o menos, tenemos mucho más conciencia con el tema de la seguridad y hay mucho más compañerismo de ‘tío, se te ha olvidado el casco, ponte los guantes, no pases por ahí, que hay una... lo que sea’ ¿sabes?, que los que llevan trabajando 40 ó 50 años...”
“Nos cuidamos más que antiguamente.”
“Pero mucho más, y creo que estamos más pendientes... aunque no sea puntual ¿sabes?, (...) Si él está trabajando en el andamio conmigo, yo estoy pendiente de él, aparte de que es mi trabajo...”
“Y te metes lo de la tele también, que te dicen ‘han muerto tantos, éste... Y quieras que no... también dices ‘joder, a ver si voy a ser yo el siguiente en la lista’”
(Grupo de trabajadores jóvenes)

Esto no significa, sin embargo, que la salud laboral o la seguridad sean cuestiones prioritarias para los trabajadores. Todos coinciden en señalar que, en el trabajo, importan más el salario y la estabilidad laboral, que la salud. El ejemplo más gráfico de esta situación, lo encontramos en la siguiente afirmación.

“Tú, a lo mejor, estás con un dolor de espaldas de la leche y te vas a trabajar... lo que haces es trabajar menos, o trabajar muy mal, y al final, pues eso, puede ocurrir cualquier cosa, pero ante todo vas a trabajar.”
(Grupo de trabajadores mayores)

Los trabajadores manifiestan que la exposición a riesgos en el puesto de trabajo, no es un tema del que se hable habitualmente y que tampoco constituye una reivindicación. Como veremos, ésta es, justamente, una de las causas del alto nivel de riesgos laborales, según todos los entrevistados.

Sistemas de prevención, evaluación de riesgos y vigilancia de la salud

En cuanto a la percepción sobre los sistemas de prevención, los trabajadores entrevistados no conocen cómo está implantada la prevención de riesgos laborales en sus empresas y desconocen si sus empresas han realizado tales acciones, de hecho no saben lo que significa el concepto de “evaluación de riesgos”. Como sistema de prevención, sólo identifican la prevención de incendios.

“... Ahí te ponen como un... ahí te ponen como un escrito... no sé cuál es la palabra, no es cuadrante... un panel ahí con los accidentes de toda la semana”

“Yo lo que he visto sí es un... se hace una lista de tareas, y luego se hace un... pues, digamos, los accidentes que puede haber según la tarea que efectúas. Y, a partir de ahí, se hace lo que es la valoración de riesgos laborales... eso sí lo he visto yo.”

“Nosotros tenemos un panel informativo, pero nunca hay nada de riesgos”
(Grupo de trabajadores jóvenes)

“Tiene que ser a partir de un número y tienen que ser bastantes trabajadores en la empresa, si no, eso no existe O sea, vamos, en la empresa pequeñita con 20 trabajadores, yo sé que no... en la mía, por ejemplo, yo sé que no se hace.”

“Que la única prevención que tenemos nosotros es, por ejemplo, dónde hay un extintor, por dónde tenemos que salir si hay un conato de incendio... los problemas que haya en ese momento en la nave...”

(Grupo de trabajadores mayores)

Los técnicos afirman que, aunque se ha avanzado en la implantación de sistemas de prevención, esto depende, fundamentalmente, del tamaño de las empresas. Además, señalan situaciones donde las empresas todavía no saben cómo actuar en materia preventiva o no se atreven, como es el caso de la coordinación empresarial cuando los trabajadores de una empresa se desplazan a otro centro de trabajo por subcontratación de ciertas actividades.

“La evaluación tiene diez años, y entre medias pues, yo qué sé, porque hay mucha gente que tampoco actualiza las evaluaciones.”

“Y que haya conveniencia con la empresa en que haya solucionado el problema, que luego la valoración puede estar bien, que existe un problema y a la empresa no le interesa arreglar las traspaletas que están utilizando esos trabajadores porque están desplazados en el Carrefour. Y los equipos de trabajo los tiene que arreglar Carrefour, y hay una vinculación comercial, y cómo le va a decir esta gente que tienen un contrato muy fuerte con ellos, a Carrefour, que arreglen las traspaletas. ¿Entiendes? Es que es muy complicado, desgraciadamente.”

(Grupo de técnicos de Prevención)

Los técnicos creen que, en términos generales, la gestión de la prevención de riesgos laborales de las empresas es todavía deficiente, principalmente por no tratarse de un área de la actividad laboral bien definida.

“Es que prevención es un cajón de sastre”.

“Todo lo que no se resuelve por ningún camino, va a prevención.”

“Sí, todo lo que no se resuelve, va a prevención.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Señalan que algunos empresarios se deciden a incorporar la prevención a partir de vivir un accidente en su empresa.

“...y contrató la prevención a raíz de que el tío se había cortado el dedo.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

De cualquier modo, en términos generales continúa primando la productividad sobre la prevención en el ámbito laboral.

“Es que producción y prevención, chocan.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

“Mira, el Delegado de mi empresa es mi encargado, y mi encargado me llama la atención si no me saco la producción, no me llama la atención si no me pongo un guante o no me pongo una mascarilla...”

(Grupo de trabajadores mayores)

En cambio, en cuanto a la vigilancia de la salud, todos aseguran que se ha avanzado en las empresas españolas y que en la mayoría de éstas se realizan controles de salud con cierta regularidad. Los Delegados de Prevención son quienes más profundizan en el tema, señalando que no sólo se hacen más controles de salud que antes, sino que, además, éstos han mejorado su calidad.

“Igual que el reconocimiento médico. Eran de traca, ¿eh? Lo más profundo era el análisis de orina. Ahora ya sí, ahora los van haciendo mejor. Pero yo me acuerdo de los primeros que, vamos, digo ¿me habéis hecho venir aquí para esto? Vamos, no fastidies, eso me lo preguntas por teléfono.”

(Grupo de Delegados de Prevención).

2.4.2. El concepto de riesgos laborales

El discurso predominante sobre riesgos laborales, en todos los grupos, se articula en torno al tema de la seguridad. Apenas hay menciones a las enfermedades profesionales o la salud ambiental, por lo cual el concepto de salud laboral y prevención queda restringido a los aspectos referidos a la seguridad en el trabajo. Es muy significativo que aún se sigan percibiendo los aspectos de seguridad como los únicos referentes importantes en materia de riesgos y salud laboral.

Los propios técnicos de prevención establecen una jerarquía de gravedad de riesgos, donde los aspectos de seguridad son los más importantes y los primeros que se deben abordar desde la prevención.

“No, no, por supuesto, si ya te he dicho que lo primero para nosotros es atar todo lo que es atable en condiciones de seguridad, y luego ya, comportamiento.”

“Lo primero sí, sí ponemos todo el riesgo eléctrico bien, ponemos el tema de extinción de incendios bien, todo lo que son condiciones de materiales, lo atamos por ahí, el centro de trabajo.”

“Quizá, lo más peligroso de un centro es, son los conatos de incendio, o los avisos de bomba, que sería con evacuación, que es lo más sobresaliente del iceberg, y lo que más se ve, y, además, es lo más llamativo.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Esta jerarquía entre los riesgos tiene su equivalencia en las medidas preventivas que se proponen como imprescindibles, como es la formación en materia de seguridad. Por otra parte, los técnicos consideran que los medios de protección para prevenir riesgos higiénicos prácticamente no se aplican.

“Tú entras en la carpintería y yo pienso que hay que priorizar, entonces, si tú entras en la carpintería y ves una tupí, que es a tú inmediato metes el dedo, qué le enseñas antes, a protegerse contra la tupí, contra la máquina o a...”

“No, pero evidentemente, si no cumple la normativa, eso lo pones en la evaluación...”

“No, no, no, si no digo a nivel de sanción, sino a nivel de culturización, decirle al personal ‘mira, primero te enseño a trabajar con el tupí...”

“Y luego normas higiénicas.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

En la jerarquía de riesgos que establecen los técnicos, los riesgos higiénicos quedan postergados y se deben tratar después de los riesgos de seguridad. Los riesgos psicosociales, en cambio, ni se contemplan.

“Hace nada, cuando yo, antes del verano, estuve en otra carpintería, lo mismo eran máquinas que no podía identificar ni de qué año eran, porque es que allí no, ni protección ni nada. Y se cortó, hubo una amputación de un dedo, pasando por un tío que llevaba allí el encargado, que parece ser que es el que más controlaba de, pues, de todos los cortes y demás. Pues, yo le decía, porque un cartel de prohibido fumar y ahí todo el mundo fumando, ni extracción de polvo, ni nada, y yo decía ‘ya no es sólo, digo, porque se esté inhalando el polvo, digo, porque puede ser un ambiente explosivo’.”

“... eso es ya como el horizonte lejano: la ergonomía no, no; seguridad, pero pura y dura.”

“... a los técnicos nos da un poco así, todo el tema de, yo que empecé con ergonomía, siempre que sacaban temas de psicosociales era como ‘buuuu’ ¿sabes?”

“Es que eso no es, esos extremos no se viven en la oficina, pero en España, lo que más mueve todo es la construcción (...) Pero si en esos extremos no interesa la prevención, pero es que en extremos de una persona de oficina, tampoco interesa.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Los técnicos consideran que lo prioritario es evitar los riesgos –eliminarlos-, para no tener que evaluarlos y, por lo tanto, controlarlos con medios de protección.

“De todas formas, es que nuestro trabajo es evitar el riesgo, si evitamos el peligro, el riesgo, pues no tenemos ni que evaluarlo. O sea que (...) nosotros, yo pienso que tendríamos que centrarnos en eso, en evitar el riesgo (...) no puede haber una caída de altura de un señor si (...) no hay riesgo de caída, no se puede producir la caída desde esa altura.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Sin embargo, prácticamente el único medio de protección nombrado durante la reunión es el uso de equipos de protección individual (EPI), a menudo criticado por ser incómodo para el trabajador por dificultar sus tareas. Este hecho es un indicador de que, justamente, el aspecto prioritario en materia de prevención es la seguridad.

“Eso es lo que hay que decirle al señor que no cuida que su gente se ponga el EPI.”

“Si obligas a un, a un empleado a subir con el arnés, el casco, las botas, el no sé qué, bueno, pues cuando tiene todo el equipo colocado, a lo mejor es que no puede dar un paso.”

“Por ejemplo, tres guantes. Un guante ignífugo, un guante aislante y un guante de protección, a ver quién pone tornillos con eso.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Del discurso de los técnicos se desprende que la percepción predominante es que se hace prevención de riesgos laborales cuando se cumple la Ley de Prevención (muy criticada, por otro lado, por su ambigüedad a la hora de ser interpretada y aplicada). Y, como decíamos, para cumplir con lo estipulado por esta Ley, los técnicos consideran que lo primero es controlar los riesgos y peligros de seguridad.

“Pues eso, que hay que adaptar también un poco la Ley también a las necesidades reales del trabajo, porque es que si alguien, supongamos que un empresario quiere cumplir la Ley de Prevención, pero es tan imposible cumplirla.”

“Nosotros, y te hablo ahora ya de un poco de protocolo de actuación del servicio de prevención de mi mutua, primero, lo que hacemos es poner el centro en ley, condiciones de seguridad ¿vale? De ahí se derivan los accidentes de trabajo y luego nos vamos a lo otro.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

En el discurso de los Delegados de Prevención también se advierte la preponderancia de la consideración del accidente y de los aspectos más materiales -de equipos, instalaciones y herramientas- por encima de otros factores.

“Las artes gráficas no tienen ningún riesgo, quiero decir... ni trabajamos con productos químicos ni con explosivos, ni necesitas llevar unas botas con refuerzos. El único riesgo es que te pegue un chispazo la máquina, igual si fuera otra empresa, una farmacéutica o algo de eso, seguro que tiene que haber allí... vamos de todo.”

(Grupo de Delegados de Prevención).

Como se aprecia, un Delegado de Prevención, es decir, una persona con cierta preocupación específica sobre el tema y con formación en la materia, expresa directamente que apenas hay riesgos en su sector puesto que las máquinas, hoy homologadas, ya llevan en sí mismas mecanismos de seguridad intrínseca.

Entre los trabajadores, la situación es la misma. Es decir, los conceptos de salud laboral y de prevención quedan restringidos a la seguridad. Los entrevistados señalan que las enfermedades profesionales, por ejemplo, no se contemplan como una posibilidad y que, incluso, “están mal vistas”.

“El resto de las enfermedades por depresión, pues, a lo mejor, el agobio por el trabajo interno, pero no porque haya una especial... [es] porque no está bien visto. O sea, no se ha visto nunca, no se le ha tomado importancia... porque en Francia y en otros países europeos existen clínicas específicas y centros específicos para tratar este tipo de trastornos... Yo creo que nos falta todavía la educación de la enfermedad mental.”

(Grupo de trabajadores mayores).

El estrés –generado por las prisas y por la exigencia de mayor productividad- o la carga horaria son considerados factores de riesgo, pero no son percibidos como riesgos en sí mismos, ni como desencadenantes de enfermedades laborales.

“... Con el cuchillo o con lo que sea... te pones más nervioso, más estrés.” “Son más horas también de cocinero.”

“El hecho de tener una maquinaria, o de tener algo que, que está más perfeccionado, y que tiene más capacidad de funcionamiento, pues implica el que a veces sobrepasas esos límites. El hecho de llevar un volumen de trabajo un tanto amplio, y bueno, pues, el tener que llegar a ciertos sitios, no con una hora exacta, pero... a veces con una hora concreta, pues de alguna manera, implican, pues que tienes que conducir más deprisa de lo que debías de conducir...”

“Y se aumentan los riesgos”
(Grupo de trabajadores jóvenes).

“Aumentan los riesgos, van pendientes del terminal que llevas de ordenador... vas haciendo una serie de cosas que... por tratar de ganar tiempo... y eso, obviamente, pues puede implicar más riesgos a la hora de llevar un vehículo.”

“... eso es general, aunque haya unos riesgos particulares, yo creo que, en cierto modo, todos estamos estresados, porque yo tengo que descargar tres camiones en un determinado tiempo, y si ese día, la máquina veo que no funciona bien, pues... desde luego, es un verdadero estrés, un verdadero agotamiento psíquico... y yo pienso que es muy común a todos, por lo que estoy viendo.”

(Grupo de trabajadores mayores).

Como se advierte, el estrés y el cansancio, son considerados como factores que aumentan los riesgos de sufrir accidentes, volviendo a la noción de salud restringida a la seguridad. En la misma línea, el tema de los efectos a largo plazo aparece en el discurso como un dato de la realidad, es decir, como si no hubiera un cuestionamiento de fondo sobre esto.

“En la obra... los guantes y eso, te comen poco a poco...” “Eso es lo que decía yo de los disolventes...” “... Y luego a lo mejor, a los 40 años, no puedas decir ni dar dos pasos.” “Y tendrás de pulmón, y tendrás mil historias...” “Claro, pero le echan la culpa al tabaco...”

(Grupo de trabajadores jóvenes).

2.4.3. Los agentes de la prevención

Los agentes sociales que son identificados como los principales responsables de los riesgos laborales y de su prevención, son los empresarios y los trabajadores. En un plano posterior se sitúan la Administración, los representantes sindicales y los técnicos, especialmente los formadores en prevención.

Cabe destacar que en este apartado se contemplan las percepciones que unos agentes sociales tienen sobre los otros, pero en el caso de trabajadores y de los Delegados de Prevención también se recogen las opiniones que el mismo grupo tiene sobre sí mismo.

2.4.3.1 Empresarios

Los empresarios son los primeros en aparecer en el discurso de los distintos entrevistados, especialmente de los trabajadores, a la hora de exponer las causas del alto nivel de riesgos laborales que se observa en las empresas.

Todos los entrevistados coinciden en que la mayoría de los empresarios no están concienciados sobre los riesgos laborales y su prevención, y que su actuación en la materia es reactiva. Es decir, cuando desarrollan acciones de prevención lo hacen motivados por factores externos, como el temor a las sanciones, o por factores comerciales, como la necesidad de mejorar la imagen de la empresa, o porque ha ocurrido un accidente laboral.

Los técnicos en prevención creen que los empresarios perciben la prevención como una carga económica más y no muestran ningún interés por conocer qué es y en qué consiste la prevención.

*“Muchas empresas lo ven como un impuesto revolucionario, como me dicen a mí.”
“Yo creo que el económico es fundamental, el tema económico. Yo he estado en obras de instalaciones grandes, y yo, el día que llamé, cuando no era técnico de prevención, o sea, primero, convencer para que se invierta, difícilísimo (...), y luego, convencer al Delegado de que tú tienes que invertir en medios, y que la obra tarde tres meses más, ya imposible.”*

“Pero la forma más fácil de contarle, pues, lo que es la prevención de riesgos a los autónomos, empresarios y demás, es acudiendo a un curso, que es tres o cinco horitas, que se lo contamos. Y ni uno se nos ha apuntado, ni uno.”

“Como anécdota de los cursos que tenemos programados, tenemos, para trabajadores, para autónomos y para empresarios y mandos. Pues no se nos ha apuntado ni uno para empresarios y mandos.”

“Muchos empresarios lo hacen, única y exclusivamente, yo creo que por si acaso viene la Inspección, y como eso es un riesgo, pues hay algunos que, efectivamente, toman la decisión de hacerlo. O toman la decisión de no hacerlo en el caso, por ejemplo, de la Administración... como sabe que es riesgo cero, porque no va a ir nunca, pues...”

“El empresario que los ejecuta [los planes de prevención], que son necesarios, muchos de ellos, yo creo que es que tiene miedo a las Inspecciones.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Los trabajadores aportan ejemplos más palpables aún, sobre la falta de interés por la prevención de riesgos, que manifiestan, según los entrevistados, la mayoría de los empresarios. Por una parte, se refieren a las carencias en materia de equipamiento seguro. Denuncian que no cuentan con equipos básicos -como guantes, calzado o gafas-, o que se trata de material en mal estado que la empresa se niega a renovar. Por ello, en ocasiones son los propios trabajadores quienes deben comprar el equipamiento.

“Bueno, claro, es verdad, muchas veces terminas comprándote el equipo... estás ya... si ves mucho peligro ya... no te dan los guantes, y terminas comprándotelos tú.”

“Yo me tuve que comprar unas gafas de éstas, de buzo, porque me quedaba ciego ya de tanto darle a la lija en sitios cerrados, que digo ‘compro gafas’, porque creía que no me las daban.”

(Grupo de trabajadores jóvenes)

“Yo no tengo gafas... yo, en nuestra empresa, yo hago así, y me salta una bola de estaño en el ojo, y me quema el ojo.”

“... si a ti te pasa algo, las manos se las lavan ellos... los guantes que... unos guantes de látex... Tú estás usando el decapante y te come el guante... no te dan un guante en condiciones, pero ellos te dan un guante, no te dicen qué clase de guante, y la mascarilla igual.”

(Grupo de trabajadores mayores).

Por otra parte, los trabajadores acusan a los empresarios de desentenderse del tema, al no asumir la responsabilidad de que se usen los sistemas y equipos de seguridad. Demandan que los empresarios controlen el uso de equipamientos seguros.

“Yo creo que, igual que hay una persona que te mete prisa para trabajar, habría que ver una persona para que te dijera constantemente que te tienes que poner las cosas.”

(Grupo de trabajadores jóvenes).

“Pero también [la responsabilidad] tiene que ser de la empresa... a ella le corresponde también el obligarte a ti a ponértelos.”

“Es que eso es lo que espera, es que el jefe te llega diciendo ‘oye, estás suspendida de empleo y sueldo durante x tiempo, por no ponerte, por no hacer caso’ (...) Pero como a él no le interesa porque tiene que sacar esa producción, no te va a exigir nunca que te pongas el guante, sino te va a decir ‘ponte los guantes, y nada más’.”

(Grupo de trabajadores mayores).

Del discurso de los Delegados, por otra parte, se deduce el escaso interés por la prevención que muestran los empresarios, y una burocratización creciente que hace demorar cualquier actuación.

“En una empresa grande funciona como en la mili, para ayudar a una cosa tiene que pasar por veinte jefes. Te autorizan el presupuesto, una vez que te lo han autorizado a ver qué empresa lo hace. Una vez que la empresa... Vamos, que pueden pasar meses desde que se detecta el problema hasta que se resuelve.”

(Grupo de Delegados de Prevención).

2.4.3.2 Los trabajadores

La falta de concienciación sobre los riesgos laborales y su prevención, vuelve a aparecer cuando los entrevistados analizan la responsabilidad que tienen los propios trabajadores.

Los técnicos de prevención señalan que tanto empresarios como trabajadores tienen obligaciones y responsabilidades en materia preventiva. Consideran que así como el empresario tiene la obligación de poner todos los medios preventivos en manos de los trabajadores, éstos tienen la obligación de cumplir en último término las normas en materia preventiva.

“Es que eso, todo el mundo tiene obligaciones.”

“La Ley ahí también lo contempla, contempla las obligaciones del empresario y las obligaciones del trabajador y los derechos del empresario y los derechos del

trabajador, entonces, tanto incumple una parte como la otra, la norma está para cumplirla."

"[Se trata] exactamente, de cultura un poco de la prevención, a todas las partes implicadas, no solamente tiene la culpa el empresario. Muchas veces sí es difícil, poder concienciar a un empresario, sobre todo si es de que tenga empresa, de que tiene que invertir parte de sus beneficios en la seguridad y la salud laboral, eso es difícil. Pero también es muchas veces muy difícil concienciar al trabajador que la norma de prevención está para cumplirla, de que el empresario te pone unos medios para que los utilices adecuadamente, y es que es un problema todo."

(Grupo de técnicos de Prevención).

En torno a esta falta de concienciación se articulan una serie de factores que operan como causa y consecuencia de ésta.

En efecto, los hábitos inseguros (como no usar los equipamientos adecuados), la sumisión frente al empresario (al callar ante la falta de seguridad), o el privilegio de las reivindicaciones salariales por encima de cualquier otra, son percibidos como causa y consecuencia de la escasa concienciación de los trabajadores.

En cualquier caso, la culpabilización de los trabajadores es una actitud que se observa en todos los grupos. Y llama la atención que, aun reconociendo la falta de medios como una situación objetiva, los trabajadores sean percibidos, a veces, como los principales responsables del alto nivel de riesgos laborales. Todos los entrevistados tienden a considerar el error humano como principal causa de los accidentes, sin contemplar la posibilidad de multicausalidad que suele ocurrir en los accidentes.

"Pero cuidado, que las encuestas nacionales de condiciones de seguridad y salud, lo que se desprende de otros años, que el 90 ó el 92% de los accidentes son, no fallos en las condiciones de seguridad, sino fallos humanos, o sea que, fíjate lo que te estoy diciendo."

(Grupo de técnicos de Prevención).

Los Delegados de Prevención también muestran una tendencia bastante clara a culpar al propio trabajador. En una actitud, ciertamente derrotista, muchos de los Delegados atribuyen los accidentes directamente a la dejadez o la desidia de sus propios compañeros.

"Hay una mejora y nadie puede decir que no. Es evidente. Pero sigue habiendo muchos accidentes. A mí me gustaría analizar muchos de esos accidentes y estoy convencido de que más de la mitad de ellos son por negligencia del trabajador."

"Sigue habiendo gente muy irresponsable a la hora de trabajar... Hay que tratar de que todo el mundo se conciencie de que no se puede ganar dinero a cualquier precio."

"Ellos también tienen mucha culpa. Yo me he cabreado con compañeros míos y les he dicho 'mira ahora paso porque es lo que te mereces'. O sea, es lo que te mereces porque no te pones los medios..."

(Grupo de Delegados de Prevención).

Uno de los elementos que más se repiten para ejemplificar la responsabilidad de los trabajadores, es el hecho de que éstos no usan los equipamientos de protección individual (EPIs). Al considerar las EPIs como el principal medio de protección, de seguridad, recae sobre los trabajadores la responsabilidad de autoprotegerse.

"Les das el casco y les das el arnés y tal y no se lo ponen, no se lo ponen"
(Grupo de Delegados de Prevención).

*"... actitudes de la gente: tiene que tener una serie de EPIS [pero] no los usa."
"O [están] con el plástico puesto, que ni si quiera lo han utilizado"
"... eso está nuevo e inutilizable porque los han dejado dentro del camión 10 años ya,
y no valen, o sea, eso quiere decir, que no los usan nunca, así de claro."*

"El empresario puede poner los medios, pero si el trabajador no quiere y tiene que estar una persona detrás las 24 horas del día, es bastante complicado."

(Grupo de técnicos de Prevención).

"Su obligación [del empresario] es dárnoslo, porque es... o sea, es eso, es obligado dárnoslo, y eso, pues nuestro derecho ponérmolo... ya, que nos los den y nosotros no nos lo pongamos, la responsabilidad es nuestra, pero si no nos los dan, la responsabilidad es de la empresa, está claro."

"No, si te lo pones cuando sales y entras, pero es que es muy incómodo también colocarme un casco para subir a un piso, y dices 'pero para qué me voy a poner yo...'"

(Grupo de trabajadores jóvenes).

"... Si tenía que limpiar o tenía que poner la mascarilla... a mí la mascarilla me agobiaba."

"Es que muchas veces echamos la culpa a la empresa, pero..."

"Y muchas veces los riesgos... es por nuestra culpa."

"... Coges, dejas... cuando llevas una camilla o eso, es empujar, pero cuando coges a un enfermo... ya la espalda pues dice 'aquí estoy yo' Y luego hay aparatos para cogerlos, pero tampoco los utilizas, es más cómodo... es más fácilmente... exactamente, entre dos... cogerlo, entonces a veces soy yo [la culpable]."

"Sí, pero aparte... aparte de esto, luego también lo que hemos comentado al principio... habrá ocasiones, y muchas, no una, sino muchas... eh... que a pesar de tener los medios para poderte proteger, pues a lo mejor no los utilizas, pues, porque es más cómodo, o porque no lo aguantas, o porque vas muy deprisa, con lo cual estamos un poco... que la empresa no pone los medios adecuados, pero nosotros tampoco ponemos todas las cosas necesarias para de alguna manera no correr esos riesgos."

"Lo mismo que nosotros estamos diciendo: no me pone medios, la empresa pensará: ¿para qué le voy a poner medios si luego los tiene y no los utiliza?"

(Grupo de trabajadores mayores).

Como se observa, el motivo principal que explica la práctica de hábitos inseguros, según los propios trabajadores, es que el equipamiento resulta incómodo. Los técnicos en prevención les dan la razón: también consideran que ciertos equipamientos resultan incómodos para realizar el trabajo.

"Si obligas a un, a un empleado a subir con el arnés, el casco, las botas, el no sé qué, bueno, pues cuando tiene todo el equipo colocado, a lo mejor es que no puede dar un paso."

"Por ejemplo, tres guantes. Un guante ignífugo, un guante aislante y un guante de protección, a ver quién pone tornillos con eso."

(Grupo de técnicos de Prevención).

Además, hay otros dos factores asociados a la práctica de hábitos inseguros: la exigencia de aumentar la productividad y la actitud 'optimista poco realista'. Por una parte, la necesidad de

aumentar la productividad implica reducir los tiempos en los que se desarrolla el trabajo y, por lo tanto, eliminar cualquier otra tarea que signifique perder tiempo. Entre estas otras tareas está la de ocuparse de su propia seguridad y de prevenirla.

“Si tú vas a destajo, como vamos nosotros al trabajo, tenemos que sacar una producción... si me quito, pongo, quito un guante, pongo un guante (...) pues no me saco mi producción y me pueden llamar la atención.”

“Es que el problema es ése. El problema es ése... como decía Ángel, si yo tengo que descargar o tengo que cargar tres camiones en tres horas, cuando debería hacerlo en seis, o tú tendrías que hacer dos placas en media hora, cuando tendrían que hacerse doce. Pues obviamente, cuanto menos tiempo emplees en protegerte o en utilizar los medios que tienes, pues mejor.”

“Si tú empiezas a tener algo de seguridad y a tomar medidas de seguridad, es lo que te ha dicho él, te exigen que vayas más rápido porque el ritmo de trabajo... Entonces, te dicen 'pues no te pongas, pues no tal, pues no cual'. Y entonces, claro, ellos lo hacen, pero... me refiero a que todos pagamos... pero, claro, te condiciona un poco.”

“... Vamos, tenemos la culpa nosotros de muchos riesgos... por las prisas...”

(Grupo de trabajadores mayores).

“A veces, a veces con las prisas del trabajo te pones, y otras veces, pues no... vas a lo loco y no te lo pones.”

“... pero también... no es sólo nuestra culpa, los jefes... te meten presión los jefes.”

“Te cambian por otro que se los pone al final”

(Grupo de trabajadores jóvenes).

Por otra parte, los trabajadores y Delegados se refieren al exceso de confianza con el que actúan. Esto es lo que Neil D. Weinstein ha denominado optimismo poco realista. Es decir, la actitud por la cual las personas tienden a creer que las desgracias les ocurren a otros, mientras que para sí mismas esperan acontecimientos positivos.

“Quiero decirte que por mucho que se quiera, los seres humanos somos así... muchas veces por inercia. Mucha gente piensa, por este rato no me va a pasar nada, si sólo voy a coger aquello de allí... pues igual se movió la pata del andamio y vas para abajo y te matas.”

(Grupo de Delegados de Prevención).

“[Piensas] que no va a pasar nada, que no va a pasar nada, y que estás más cómodo.”

“... Los accidentes muchas veces son por exceso de confianza.”

(Grupo de trabajadores mayores).

“Yo creo que concienciados sí que estamos, lo que pasa es que siempre pensamos que nunca nos va a pasar a nosotros...”

(Grupo de trabajadores mayores).

Los trabajadores que, según los entrevistados, tienen prácticas más inseguras debido al exceso de confianza son los mayores. Estas conductas influyen negativamente en los demás trabajadores.

“Los vejetes de 50, 60 años que llevan montando ladrillos 45 [años], les sobran el cinturón y los cascos (...) El casco... se ponen la gorra más atrás de... y me subo al

andamio y donde sea, y pasan de todo ¿sabes? Entonces, bueno, tú lo estás haciendo, pero claro, estás retrasando el trabajo de un equipo de cuadrilla...”
(Grupo de trabajadores jóvenes).

“Eso es un problema tremendo, juntar al veterano con el... nuevo que aprenda del veterano lo que tiene que aprender de bueno, también aprende lo que el otro tiene de malo.”

*“Lo que he visto, es que son los que más accidentes tienen.”
“Alguno que acaba de empezar es difícil, porque no conoce.”*
(Grupo de técnicos de Prevención).

“Yo tengo encargados de cincuenta y cinco años y son gente que están acostumbrados a ver a un compañero en el andamio con una cuerda en la cintura... entonces para ellos que lleven un casco, un peto y un arnés... es que tenían que volar.” (Grupo de Delegados de Prevención).

El exceso de confianza se interrumpe, aunque momentáneamente, cuando ocurre un accidente.

*“Además, es que, hasta que no pasa un accidente, no te das cuenta de lo que...”
“Te das cuenta, pero a lo mejor dura una semana...”
“Claro y después se olvida... te das cuenta durante las dos primeras semanas, y luego ya, como un día más...”
“Yo me doy cuenta cuando oyes por ahí que... que a alguien le ha pasado esto, a éste, o esto al otro... Cuando lo ves cerca es cuando te das cuenta, pero si no...”*
(Grupo de trabajadores jóvenes).

Volviendo a los motivos por los que los trabajadores se consideran a sí mismos responsables de los riesgos laborales a los que están expuestos, piensan que no son suficientemente valientes como para exigir condiciones de mayor seguridad.

*“- [La culpa es nuestra] por no echarnos a la calle, y decir: mira, que no trabajamos ya por...
- Por nuestra seguridad.
- Agachamos las orejas y...”*
(Grupo de trabajadores jóvenes)

Sin embargo, la explicación de esta actitud, que algunos califican de sumisa, es que las condiciones del mercado de trabajo en España no permite a los trabajadores ejercer presión sobre los empresarios. Por una parte, se refieren a la creciente cantidad de contratos temporales. Por otra, a que la inmigración supone que hay un mercado más competitivo, de manera que si los trabajadores exigen mayor seguridad se arriesgan a ser reemplazados por otros que, además, cobrarán menos.

*“Yo entiendo que va más, quizá, por la precariedad del trabajo... ahora mismo, para qué me voy a molestar en tener una persona que funciona bien, que es profesional, que sabe su trabajo, que lleva formación, ¿para qué? Si meto a cuatro pichinchas, y les voy a pagar la mitad, o con el sueldo de uno voy a pagar a tres.”
“Claro, si estuviéramos fijos, pues puedes hacer un poco presión, pero así como estamos, que te dicen: no vengas más...”*

“... pero es que si... si exiges, si eres así, ya es que eres un sindicalista, ya eres un tal, ya eres un cual, y... bueno, como te clasifiquen así, a los dos días estás en la calle.”

(Grupo de trabajadores mayores).

Por último, señalan un motivo más de autoinculpación de los trabajadores, muy relacionado con la falta de concienciación que denuncian, es la *priorización* de las reivindicaciones salariales frente a las relativas a la seguridad o salud laboral.

“No, no, y culpa nuestra tampoco, porque es lo que te digo... si en vez de ganar 100, puedes ganar 200, pues ya te despreocupas de todo ¿sabes?”

(Grupo de trabajadores jóvenes).

“Yo veo que la cultura del trabajador y del mundo en general, reivindica una subida del sueldo, incluso es capaz de hacer una huelga. Pero nunca va a reivindicar, mediante una huelga, medidas de seguridad. Es el problema que... todavía creo que no estamos mentalizados...”

(Grupo de trabajadores mayores).

2.4.3.3 Delegados de Prevención

Las percepciones y opiniones sobre los Delegados de Prevención varían considerablemente, según el segmento frente al que estemos. La desconfianza está presente entre los trabajadores y los técnicos. No obstante, ésta surge de motivos distintos.

Los trabajadores desconocen realmente las funciones que debe cumplir el Delegado de Prevención. Algunos, lo confunden con el encargado de seguridad o con el técnico del servicio de prevención de la propia empresa. Otros creen que la función del Delegado, entre otras, debe ser la de controlar a los trabajadores para que éstos adopten las medidas de seguridad que tienen a su disposición.

“[El Delegado de Prevención] es mi jefe directo, es mi encargado, y ese está enfrente de mí cuando yo estoy limpiando una placa. Y si me quiero poner un guante, pues me lo pongo, pero si no me lo quiero poner, pues no me dice nada, y el está obligado a decirme, ponte guantes.”

(Grupo de trabajadores mayores).

Por otra parte, la actitud predominante entre los trabajadores entrevistados, es la desconfianza hacia sus representantes sindicales. Se les acusa de estar en connivencia con la empresa, de no responder a las demandas de seguridad que les hacen los trabajadores, y de privilegiar, también, las reivindicaciones económicas por encima de las relativas a las condiciones de seguridad.

“Nosotros se lo decimos, él nos dice que se lo dice a la empresa, y que bueno, que sí, que están en ello y que todo hay que ir poco a poco, poco a poco, poco a poco. Pero vamos, yo llevo tres años ahí, y cuando yo entré no tenían mascarillas, ahora sí, pero son de papel.”

“Sí, sí los sabe [los problemas de seguridad], pero se calla, porque como le untan un poquito más, pues ya... Porque las cosas son así... se compra a la gente y no tiene preocupaciones de ningún tipo.”

(Grupo de trabajadores jóvenes).

“Entonces, ¿para qué están los sindicatos? ¿Están para que esos trabajadores que pertenecen al sindicato les digan el viernes ‘oye, me cojo las horas sindicales’, e irse fuera?”

“Pero es que, incluso ellos, lo que hacen es que pactan con los... Se pacta, pero se pacta el dinero, se pacta en horas y se deja siempre la seguridad como... como última alternativa, es que eso es lo que pasa”

“Nada, que en principio, la mayor parte de los sindicatos van un poco a lo que estábamos comentando, que de alguna manera, se pactan una serie de cosas que, posiblemente, no tienen nada que ver con las posibles reivindicaciones y, al final, pues de lo que se trataba era de mejorar algún aspecto del trabajo, y bueno pues, de alguna manera, eso se queda un poco apartado por un pacto económico o por alguna otra circunstancia.”

“Que cojan y digan ‘vamos a pactar con esta gente la seguridad’, porque de qué vale que yo tenga un tres por ciento si mañana me voy a cortar un brazo por el tema de la seguridad... eso no vale para nada.”

(Grupo de trabajadores mayores)

A esta responsabilidad que se atribuye a los representantes sindicales, se agrega el tema de la calidad de los convenios colectivos. Los trabajadores opinan que éstos regulan de manera muy general los riesgos y la prevención.

“Todas nuestras empresas, con todas nuestras profesiones, están metidas en... o sea, generalizadas en el mismo apartado, en el metal... A lo mejor, cocina y limpieza, están metidas también en el mismo gremio de seguridad... cuando (...) las dos tareas son distintas.”

“Sí, que igual que... o sea, que tú dices que están unidos por convenio colectivo, y no por los riesgos laborales ni nada de esto.”

(Grupo de trabajadores jóvenes).

Los técnicos de prevención, por su parte, se muestran reticentes ante la actitud de los Delegados de Prevención, que –según estos entrevistados- defienden incondicionalmente a los trabajadores sin tener razón en ocasiones.

“... hay muchas veces que, claramente, quien ha incumplido teniendo todos los medios, es el trabajador. El sindicato, o el representante del trabajador, mejor dicho, sea el sindicato, sea quien sea, siempre niega la mayor e intenta buscar la causa en alguna carencia por parte del empresario, cuando hay veces que es evidente.”

“A nosotros nos ocurrió un caso muy curioso en un Comité de Seguridad y Salud, que bueno, estábamos hablando de una serie de problemas que había habido de ese estilo. O sea, una persona que, un par de personas que se les había pillado in fraganti incumpliendo todas las normas más elementales. Entonces, bueno, ahí se dijo, y el del sindicato, salió en defensa suya, salió en defensa suya, se le dijo que no tenía razón.”

“Los sindicatos, por un lado, siempre están a favor de, siempre a favor del trabajador, por encima de todo, aunque la evidencia diga lo contrario y bueno, pues ahí luego, pues, pues tendrá que ser una persona, que es el juez, el que tenga que decir: esto es así, esto es así...”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Las opiniones sobre la figura del Delegado de Prevención son muy dispares según sea la experiencia de cada técnico. Por un lado, tienden a considerar que los Delegados no sólo no ayudan, sino que dificultan su trabajo, puesto que a menudo no tienen formación ni interés por formarse.

"Son una complicación más que una ayuda."

"No, es que yo he topado con algunos que iban única y exclusivamente a sus problemas, no a los de los demás, pero muchísimos, porque iban en contra siempre del empresario."

"O sea, vamos, siempre quieren ir a más, a más, a más, hasta límites que muchas veces dices..."

"O que se meta en otros temas que ni siquiera son de prevención..."

"No puedes hablar con ellos."

"Es que hay, yo me he encontrado con Delegados de Prevención que no tenían ni un curso básico de prevención, o sea, que les han nombrado, pues por nombrar a alguien, pero que no saben lo que es prevención."

"Y no se informan ni nada."

(Grupo de técnicos de Prevención).

Por otro lado, los técnicos consideran que los Delegados son necesarios, que les facilitan el trabajo en muchas ocasiones y que, en general, tienen una buena relación con ellos.

"Yo creo que son necesarios..."

"Yo creo que son muy necesarios."

"Son la conciencia."

"Claro, sí, sí, sí, yo además, creo que, al tener un Delegado de Prevención concienciado, tienes muchísimo ganado."

"Es que como es mutua, pues suelen ser cordiales con nosotros, no somos la empresa."

(Grupo de técnicos de Prevención).

Un punto de vista completamente distinto es el que tienen los propios Delegados de Prevención. El eje del discurso sobre su propio papel, es la lucha constante que mantienen con las direcciones de las empresas por conseguir mejores condiciones de seguridad.

La mayoría de los Delegados entrevistados ha optado por ejercer un papel meramente controlador y de denuncia de las condiciones de trabajo, perdiéndose así la oportunidad prevista en la legislación de colaboración empresario-trabajadores, para trabajar conjuntamente en la solución de los problemas de seguridad y salud laboral:

"En los temas de prevención, cuando tú detectas que hay un problema se lo dices al jefe. Entonces, si el jefe no te hace caso, ya no se lo digas dos veces, dáselo por escrito y que te firme el recibí. Con lo cual la pelota ya está en su tejado. En mi empresa es que hay que funcionar así."

"Pues la relación de los Delegados de Prevención con las direcciones es muy ambigua porque como ellos se lavan las manos... el Delegado es el malo, porque tiene que estar haciendo que se cumpla la Ley y entonces estás en el punto de mira porque hay muchísimas cosas que están muy mal."

"Ellos saben perfectamente con quién están tratando. Vamos a ver, no me respetan, lo que me tienen es miedo. Yo cuando salgo del despacho dicen 'buah, la pesada ésta, pero anda, con tal de que no la líe' y lo hacen por eso."

(Grupo de Delegados de Prevención).

Por otra parte, los Delegados también muestran su hartazgo con una situación en la que son objeto de críticas por todas las partes.

"Y muchas veces, los que damos la cara en las empresas, que somos los Delegados, pues te llevas los golpes de todos. Cuando no has negociado bien una cosa o cuando falta te vienen... oye ¿qué pasa con la mascarilla de no se qué y los guantes? y vas para otro lado y te dicen, si quieres los guantes los pides allí... te van manipulando así."

"Me he dado cuenta de que, personalmente, en mi empresa con el papel que represento, no pinto nada. Soy un auténtico pelele. Y aparte estoy hasta las narices."

(Grupo de Delegados de Prevención).

Los Delegados llegan incluso a mostrarse preocupados por su propia responsabilidad ante la falta de adopción de medidas por parte de la empresa y tratan de cubrirla recurriendo a la denuncia escrita.

"A la larga, si a un trabajador de tu empresa le ocurre algo... imagínate, se ha cortado un dedo y tú llevas pidiendo guantes, guantes, guantes y no te los dan, por lo menos tú puedes decir que has cumplido en parte y te has salvado el pellejo."

(Grupo de Delegados de Prevención).

Hay una gran diferencia, no obstante, entre empresas pequeñas y grandes empresas. Los Delegados de las empresas grandes y multinacionales manifiestan que con ellos sí hay mayor colaboración. Hay reuniones, encuentros... y se adoptan soluciones. Incluso, el papel del Delegado se ve reforzado aquí por una estructura sindical que responde con apoyo técnico.

"Yo tengo siete días al mes para visitar estaciones de servicio, para hablar con los compañeros. Hablo con los demás Delegados de Prevención... voy allí y me cuentan sus problemas. Entonces, a continuación llamo al técnico de prevención del sindicato que es otro trabajador de la empresa y compañero mío. Le digo, mira en esta estación hay este problema y él va con su aparatito, mide, marca, apunta, hace una fotografía digital y se lo presenta a la empresa y, en unos días, arreglado."

"En un viaje que hicimos a Cartagena, a visitar estaciones nuestras, llegamos a una estación en la cual no funcionaban los extintores. Allí, claro, como es costa, del óxido y del mar... estaban todos oxidados. No funcionaba ninguno. Llamamos aquí a Madrid a la Sección Sindical y pusimos una denuncia. En menos de una semana estaban los extintores nuevos."

(Grupo de Delegados de Prevención).

Los Delegados también advierten diferencias entre el sector público y el privado, aunque este tema no se desarrolla con profundidad.

"En la empresa privada es muy difícil, en la pública es más suave [...] estamos limitados, ¿eh?, depende de dónde trabajes... si trabajas en una multinacional, pues..."

"Yo creo que es más por una empresa pequeña o una empresa grande. Las diferencias, yo creo que están más ahí"

"Yo he pedido cosas de seguridad en mi empresa y me han dicho que no."

(Grupo de Delegados de Prevención).

Podemos reforzar esta apreciación con los diferentes enfoques que se adoptan a la hora de referir su trabajo cotidiano como Delegados. En unos casos se aprecia una colaboración real empresa-Delegados a la hora de hacer prevención.

"En el tema de calzado de seguridad, mediante el servicio de prevención, pues eligieron una serie de modelos de zapatos porque nosotros llevamos la puntera reforzada porque es fácil que pase una rueda por encima del pie. Entonces pues cogieron una serie de modelos y nos los dieron a algunos Delegados de Prevención unos meses para probarlos antes de comprarlos."

(Grupo de Delegados de Prevención).

En otros casos, la mayoría de las veces, la falta de colaboración de la empresa, el escaso entendimiento o la poca implicación de los compañeros, da como resultado, como dijimos anteriormente, una opción de trabajo sindical meramente controladora y denunciadora.

"Todo este tema radica en que no hay prevención y si no hay prevención pues tiene que haber riesgos. Así que escritos y de todo y un Delegado tiene la potestad también para poder parar cualquier emergencia que vea."

"La misión del Delegado es estar ahí, diciendo que los equipos no son los adecuados y denuncia, denuncia y denuncia y no hay más."

(Grupo de Delegados de Prevención).

Un tema recurrente es la percepción de falta de apoyo de las estructuras sindicales. A pesar de que ellos mismos reconocen haber sido formados por sus sindicatos, no ven un apoyo posterior y permanente en la acción sindical cotidiana.

"Y te vas al sindicato, que se supone que te van a echar una mano, y te la echan al cuello."

"Pues a mí en mi sindicato no sé si es que no les gustaré bien o no les gustaré, ignorarme, prácticamente es poco la palabra... pasan de mí, de mis problemas y no sólo de los míos. A nosotros, la empresa pasa de mí y entonces yo estoy como una peonza, voy de un lado a otro... todo el mundo pasa de mí, así es como me siento."

(Grupo de Delegados de Prevención).

Puede decirse, que en el discurso de los representantes sindicales no se advierte atisbo alguno de autocrítica, aunque son conscientes de que su actuación produce, a veces, reticencias entre los trabajadores.

2.4.3.4 La Administración

Un aspecto clave para explicar el alto nivel de riesgos laborales, en opinión de los trabajadores, es el hecho de que la Administración no es suficientemente severa a la hora de controlar el cumplimiento de la Ley y de sancionar a los infractores. Ejemplo de ello es que las inspecciones se anuncian con anticipación a las empresas, lo que les permite ajustar las condiciones de trabajo a la norma antes de la fecha de la inspección. Además, tanto trabajadores como Delegados dudan de la objetividad de los inspectores, tienden a pensar que hay acuerdos entre empresas e inspectores.

“La Inspección debe ser que les avisan un mes antes, y ya te tienen todo preparado ¿sabes?, que no hay sorpresas, ni nada... Nos contaron que existía lo de la sorpresa... y digo ‘pues yo llevo... nunca he visto que metan multa ni nada, ¿sabes?... Si de vez en cuando fueran, a lo mejor iban con más cuidado ya... les metían una multa, y ya tendrían más cuidado ellos...”
(Grupo de trabajadores jóvenes).

“Es que la culpa la tienen los que... las inspecciones no son suficientes... en cuanto viene una Inspección ya te lo ponen... ‘ponte esto, ponte lo otro, porque va a venir la Inspección’. Porque ya lo saben, les avisan...”
“Si hay un bote, se quita ese bote porque vienen los de Inspección (...) para que no lo vean, pero a los diez minutos, otra vez está allí.”
“Pero es que te estoy diciendo que están las licencias... llevamos un año ahí, en ese edificio... han ido dos veces de Sanidad y Seguridad, les han dicho ‘tenéis que hacer esto y tenéis que hacer lo otro, y seguimos igual’.”
(Grupo de trabajadores mayores).

“... creo que los inspectores están confabulados con la empresa.”
“... por allí, yo creo que ha pasado alguna vez y antes se ha pasado por el despacho del jefe.”
“... me ha pasado de decir: pero es que ¿a quién se le ocurre haber hecho... haber permitido esto... no sé mira te voy a contar un caso [...] aparte de la deflagración se amontonaron cosas en la puerta y no había forma de entrar y de sacar al compañero y por allí sí que pasaron inspectores.”
(Grupo de Delegados de Prevención)

De estas experiencias, los trabajadores concluyen que la Administración no tiene voluntad de aumentar el nivel de seguridad o prevención de riesgos laborales.

Los técnicos de prevención, por su parte, no aluden a la efectividad de las inspecciones. Se centran, más bien, en la idoneidad de los inspectores de trabajo. Los técnicos, pero también los Delegados, opinan que, en general, los inspectores no tienen un conocimiento adecuado sobre prevención, que ni siquiera pueden detectar riesgos para luego llamar a los técnicos del instituto regional, aunque consideran que su grado de conocimiento ha mejorado notablemente en estos últimos años.

“De todos modos, los inspectores cada vez saben más, al principio, hace unos años, ibas a la Inspección, yo, el primer año que empecé a trabajar en prevención, cuando estaba en la otra empresa, a mi me dijeron, llegó una inspectora y tenía un, trabajaban con walkman los chicos y decía: muy bien, vienen con los protectores de oreja.”
(Grupo de técnicos de prevención).

“... veo un gran fallo y es que no se fija en si la instalación está bien hecha o el andamio está bien hecho, porque realmente la gran mayoría son abogados, y no entienden de construcción.”
(Grupo de Delegados de prevención).

2.4.3.5 Los técnicos de prevención

El rol de los técnicos de prevención –ya sean de la propia empresa, como de una externa- es analizado especialmente por los Delegados de Prevención. (Los trabajadores se refieren a ellos en tanto formadores, por lo cual sus opiniones serán revisadas en el siguiente apartado). En general, los Delegados de Prevención no tienen una buena opinión de los técnicos y responsables de prevención designados por las empresas. No critican su trabajo, su cualificación o las decisiones técnicas que adoptan, pero hay una tendencia a denunciar una escasa presencia de los recursos preventivos en las empresas. Los técnicos no acuden salvo cuando se les avisa o hay problemas graves o recurrentes.

"Nosotros tenemos un servicio de prevención ajeno. No viene a ti. Le tienes que llamar. Pero si tú vas a él, te responde genial. Ellos no van a venir a decirte cada cosa porque para eso ya tienes una carpeta de gestión en la que te va indicando todo (...) aunque ha habido cierta información que he tenido que buscar yo porque me apremiaba el tiempo."

"Para los botiquines fuimos a la mutua. Para que estén los botiquines llenos tienes que llamar, si no nadie pasa para ver cómo va eso."

"Creo que tienen que estar en sitios donde de verdad hay mucho riesgo... no ir una vez al año o que te llame yo, sino veinte cada tres meses, cada mes... y no preparar visitas guiadas. Preséntate sin avisar y así ves cómo va el tema."

"Yo, mi técnico de prevención, estoy esperando. Yo le he dicho que le invito a que se venga conmigo en el mes de agosto a dar una vuelta en el autobús y no ha sido capaz de venir nunca."

"Yo he tratado con él el tema éste de la escalera, cuando le presenté el escrito a la empresa se lo di al encargado, porque el encargado estaba también hasta las narices de decírselo a su superior y que no le hiciera ni caso... y entonces le di el escrito y vino en menos de una semana. Vino el técnico de zona, con el otro Delegado de Prevención y estuvimos los tres viendo los problemas. Había también un problema en la instalación del aire acondicionado, de unos extintores mal colocados... y en una semana, todo arreglado."

(Grupo de Delegados de Prevención).

Como se deduce de las experiencias de los Delegados, cuando los técnicos finalmente acuden a la empresa, efectivamente solucionan los problemas. Cabe preguntarse si el motivo de esta desasistencia por parte de mutuas y servicios de prevención ajenos es la propia organización actual del mercado de la prevención.

Por otra parte, cuando se designa a trabajadores, su papel está peor valorado que el de los técnicos de servicios de prevención, de hecho se cuestionan sus funciones en materia preventiva.

"Claro, hay responsables, pero, a veces, el mismo jefe de obra, que es el recurso preventivo, es la misma persona a la que están apretando de la central para que la obra acabe el día tal."

(Grupo de Delegados de Prevención).

2.4.4. La formación en prevención de riesgos laborales

El tema de la formación surge espontáneamente en todas las reuniones, como un factor que puede mejorar la prevención de riesgos laborales.

“... porque si no te informan de... de cómo puedes prevenir eso... ¿sabes?, lo pasan por alto simplemente... vamos, a mí no me han informado de cuáles son los riesgos que yo corro... lo sabes porque es de lógica, pero...”

(Grupo de trabajadores jóvenes).

Sin embargo, la valoración de la formación es completamente distinta según el grupo del que hablemos, por ello, abordaremos por separado las percepciones sobre la formación que tienen trabajadores, Delegados y técnicos.

2.4.4.1 La visión de los trabajadores

En el caso de los trabajadores, las experiencias en actividades de formación son, mayoritariamente, muy negativas. Es decir, la valoración que los trabajadores hacen de la formación que han recibido es negativa. En general, sienten que, aunque han recibido acciones de formación, no conocen realmente los riesgos a los que están expuestos y, mucho menos, las medidas de prevención.

Las críticas a la formación van desde un cuestionamiento de fondo sobre el carácter formativo de las acciones que conocen (¿pueden éstas considerarse formativas?), hasta cuestiones como la calidad y adecuación de los contenidos y la metodología, pasando también por las debilidades de los formadores.

Un ‘trámite’

Los trabajadores manifiestan que la formación que han recibido es una especie de ‘trámite’ que tienen que cumplir los empresarios, de manera que muchas veces ni siquiera han recibido formación y, en cambio, han firmado un documento que indica lo contrario. De entre las experiencias indicadas como más negativas encontramos cursos de formación que realmente consisten en tests que los trabajadores realizan en el ordenador. Además, señalan que en vez de formación reciben folletos informativos.

“Sí... léete el libro, llévatelo a casa...”

“Es un trámite que pasan, pero vamos, que no se preocupan mucho.”

“Un test con un ordenador hora y media, y punto... con falso, verdadero y ya está.”

“Una charla de una hora...”

(Grupo de trabajadores jóvenes)

“Entonces, bueno, sí, te hacen firmar una serie de cosas, pero para ellos... en caso de que ocurra cualquier accidente, lavarse las manos.”

“Yo di un curso de eso, pero era un curso, más o menos, pues de riesgos, y lo que tienes que hacer, pero no... no una información... una formación sobre lo que estás haciendo, sino sobre riesgos que puede haber dentro de esa nave, o cómo tendrías que actuar para que...”

(Grupo de trabajadores mayores)

Estas experiencias tan negativas llevan a los trabajadores a pensar que la formación en prevención no tiene ninguna importancia para el empresario. La explicación es que la formación cuesta dinero: no sólo por los costes de la propia acción, sino, especialmente, porque significa que los trabajadores deben invertir parte de su tiempo en tareas que no son de producción.

Además, los trabajadores creen que los empresarios no están interesados en la formación porque ésta puede implicar el riesgo de que los trabajadores se vuelvan más exigentes en materia de prevención.

“Yo pienso que cuantos más cursos de formación, y más seguridad haya en el trabajo, la rentabilidad de la empresa va a ser menor, y eso se está evitando a toda costa, es así de claro... la rentabilidad...”

“La rentabilidad es menor para la empresa, eso está clarísimo: mucha menos producción, el trabajador más seguro, el trabajador más formado, pero menos rentabilidad... Entonces eso es una lucha ahí que el... entonces, no interesa tampoco que el... que el trabajador... no esté muy formado, que no esté muy educado, para que no se produzca este hecho.”

(Grupo de trabajadores mayores)

Un ejemplo de la escasa importancia que los empresarios atribuyen a la formación y de que ésta se valora sólo en términos económicos, argumentan los entrevistados, es el hecho de que los trabajadores temporales no reciben ninguna acción formativa.

“Por ejemplo, dar cursos a los que están fijos, ¿sabes, tío?, entonces, pues yo qué sé... los que entran eventuales, pues no les interesa gastarse el dinero...”

... Sabiendo que van a estar tres meses (...) pues no lo hacen

Si no eres fijo, no invierten en ti ¿sabes?

(Grupo de trabajadores jóvenes).

“Lo que pasa es que la empresa invierte a largo plazo... a largo plazo... Entren en ese curso, siempre que sean trabajadores estables, si no son trabajadores estables, ni le preocupa...”

“Es lo que hemos dicho antes de la formación... ¿para qué me va a dar formación, si resulta que me está entrando... cada seis meses me está entrando un chaval?”

(Grupo de trabajadores mayores).

Además, las acciones formativas suelen realizarse fuera del horario laboral, con lo cual son los trabajadores los que asumen parte del coste de éstas.

“... pero es que yo, por lo que oigo, no te dan unos cursos dentro de la jornada laboral, ni te lo retribuyen después, ni te lo reconocen... si a todos los trabajadores nos dieran un curso dentro de tu jornada laboral, y encima te lo reconocen...”

“Yo, las ocho horas que estoy en mi trabajo, voy a seguir en mi trabajo, pero a la hora de dar el primer pie después de la puerta, ése es siempre para mi familia, no es para mi trabajo... Ya digo, durante mi trabajo voy a ser dedicado... de dedicación al trabajo... no llegar y decir... no, ahora tengo que estar dos horas dando ahí, y llego a casa a las diez de la noche... a mis hijos no los veo entonces, también necesitan de mí... que sea siempre en hora laboral.”

(Grupo de trabajadores mayores).

Formación generalista y poco actualizada

Cuando la formación no ha consistido en un test o en la entrega de un folleto informativo, es decir, cuando la acción formativa efectivamente consiste en un curso, tampoco parece

adaptarse a las necesidades de los trabajadores. Éstos manifiestan que los contenidos de los cursos son extremadamente generales y poco aplicables al puesto de trabajo específico, muy teóricos y poco actualizados.

“No, no... es con respecto a incendios, cosa de... pero no con respecto a la maquinaria que tú estás utilizando, nada... son cursos, como te he dicho antes, que te los da el Ministerio.”

“... Pero es lo que dices, que son personas que solamente han ido a la teórica, a la teórica... se han empapado un libro de arriba abajo, y no te saben explicar cómo tienes que hacerlo ni cómo no tienes que hacerlo... Entonces, llegas tú, como me pasó a mí en cierta ocasión... no, es que esto es así... no me jodas, y ya va a consultar los libros... efectivamente es como te ha dicho. Entonces la teórica no me vale de esa persona ¿Por qué? Porque no sabe en lo que estás trabajando tú verdaderamente... él lo conoce teóricamente y punto, pero no sabe cómo se ha metido esa mezcla.”

(Grupo de trabajadores mayores).

“Sí, pero que si hay materiales nuevos, no te vuelven a informar y te dicen, pues esto es lo que tiene este material, que te puede venir mal para... o no... bueno, yo creo que bueno, eso se te ha dado, ya lo dan por hecho, y nada.”

(Grupo de trabajadores jóvenes).

Esta valoración está muy relacionada con la evaluación que los trabajadores hacen de los formadores. Según éstos, los técnicos que se dedican a la formación, carecen de los conocimientos prácticos necesarios. Les acusan de estar encerrados en una oficina y de no tener contacto con la realidad.

“... a lo mejor es eso, el puesto que tiene la persona que se dedica a... a prevenir los riesgos, no sabe realmente lo que está haciendo... lo que está enseñando.”

“... porque no ha hecho eso en su puñetera vida, entonces...”

“Lo están haciendo desde la oficina... recoger libros, y hacer: puf... y esto... éste me vale, éste también me vale.”

(Grupo de trabajadores jóvenes).

“Pero no, él conoce un puesto de trabajo generalizado, no lo que yo hago...”

“Que muchos saben sobre el papel, pero no la práctica...”

“No lo conocen en la práctica.”

“Efectivamente, conocen simplemente por el papel, que lo leen o lo que sea, pero en la práctica ellos no han estado en ese puesto, y tenían que darlos gente cualificada para ello.”

(Grupo de trabajadores mayores).

Sin prevención de riesgos no hay formación que valga

Otro aspecto crítico de la formación es que, aunque ésta responda a las necesidades reales de los trabajadores, no tiene demasiado sentido, en tanto no se puedan aplicar los conocimientos adquiridos. Los trabajadores se refieren a la falta de medios seguros en las

empresas. Y se preguntan ¿de qué sirve la formación si me dicen que use unos guantes que no tengo?

"No, no, la normativa te la entregan por escrito y bueno, te dicen que te lo leas y que lo apliques, que lo leas y que lo apliques... Pero si no hay botas con puntera metálica y si no hay cascos, y si no hay guantes adecuados, pues no sé de qué vale esa normativa, y también te dicen que la altura máxima que debes levantar o la orquilla debe ser un mínimo, pues si tienes que cargar tres camiones en un tiempo record pues es imposible, es imposible... está claro."

"Cómo te tienes que poner, cómo te tienes que sentar, cómo tienes que soldar y cómo tienes que ponerte unos guantes, para si a ti te pasa algo, las manos se las lavan ellos... los guantes que... unos guantes de látex... tú estás usando el decapante y te come el guante... No te dan un guante en condiciones, pero ellos te dan un guante, no te dicen qué clase de guante y la mascarilla igual."

(Grupo de trabajadores mayores).

2.4.4.2 La visión de los Delegados de Prevención

Los Delegados tienen una visión más positiva que la que muestran los trabajadores frente a la formación. Ésta se basa, fundamentalmente, en la propia experiencia como representantes sindicales.

"Yo la formación que he recibido siempre, ha sido por Comisiones?"

- Yo también, sí.

- Yo por UGT también.

- [...] Pero por Comisiones sí que te la dan... si la pides te la dan."

(Grupo de Delegados de Prevención).

En otros casos se les ha proporcionado formación por parte de las mutuas, los servicios de prevención o las propias empresas, aunque esto último es menos frecuente.

"Por la mutua sí he recibido."

"A nosotros, a través de la mutua, también nos han dado... y si les pides cursos te meten. Igual no te pueden meter la semana que viene pero te apuntan y no te preocupes que te llaman."

"Yo, en el puesto que estoy ahora, sí me dieron la formación en el nivel medio de prevención".

"Yo sí he recibido formación por parte de la empresa en algunos temas, pero por estar en la situación que estoy [responsable a nivel estatal], porque de 6.000 han recibido formación unos 100."

(Grupo de Delegados de Prevención).

Esta última idea se reitera en las distintas apreciaciones de los participantes. Ellos han recibido formación debido a su responsabilidad sindical, aprovechando recursos de sindicatos, mutuas o empresa, pero el conjunto de los compañeros no están bien formados.

"Sí, en general la formación es buena, pero tendría que ser para todos los trabajadores, no para unos pocos."

(Grupo de Delegados de Prevención).

De hecho, existe un desconocimiento generalizado de que la formación es precisamente un derecho de todos los trabajadores y, por tanto, uno de los elementos que ellos como Delegados debieran reivindicar.

"En ciertos sectores tendría que ser obligatorio. Yo creo que tú vas a trabajar de cajera y antes de entrar te dan un curso y en telecomunicaciones también te dan un curso. Ya más o menos entran enseñadas, pues esto tendría que ser igual, en ciertos sectores tendrían que dar un curso antes de empezar a trabajar."

(Grupo de Delegados de Prevención).

Sobre la calidad de las acciones recibidas, las opiniones son generalmente aceptables, quedando únicamente la duda de si realmente las acciones formativas se certifican con seriedad o dan "certificados para todos".

"[el servicio de prevención ajeno] da la formación bastante bien, aunque tengo una pequeña duda. En el último grupo que nos han dado había un compañero que no hablaba castellano, con lo cual no se enteró de nada, pero tiene su certificado."

(Grupo de Delegados de Prevención).

Los Delegados de Prevención también abordan el tema de la inmigración al analizar la formación. La incorporación de trabajadores en situación irregular al mercado de trabajo introduce un buen número de riesgos, en opinión de los Delegados. Hay trabajadores que no están dados de alta, no suelen estar formados ni informados en materia preventiva y a menudo trabajan sin la conveniente cualificación.

"Están contratando a mucha gente, no quiero decir que ilegal, que esa es otra cuestión y con poca formación" [...] "yo he tenido ya verdaderos enfrentamientos con sudamericanos, de tener que obligarles a que se pongan el casco"

"Lógicamente es mano de obra mucho más económica pero que, a la larga, lo barato sale caro. Hay una despersonalización en todos los sectores bastante grande."

[...] "a arreglar un problema de fontanería vino un rumano, un chaval que era policía y se tuvo que venir para acá... así que fíjate la formación que tenía en fontanería... con esto te quiero decir que qué seguridad es esa [...] porque me estuvo contando que no estaba ni dado de alta... mañana se le cae el termo ardiendo allí mismo y ¿qué pasa? tú me contarás"

(Grupo de Delegados de Prevención).

2.4.4.3 La visión de los técnicos

Para los técnicos de prevención, la formación también es uno de los ejes centrales de la prevención. Consideran que es la manera de lograr concienciar a todos los agentes

implicados en la prevención y que éstos adquieran actitudes y comportamientos favorables a la prevención.

“Si consigo que reproduzcan, pues, uno de los comportamientos que les estoy transmitiendo, pues me doy con un canto en las narices.”

“Incluso se les da, no sólo a los Delegados de Prevención, sino a los vocales de los Comités de Seguridad y Salud, también.”

“Para mí, para mí, yo creo que es el único camino (...) Sí, yo creo que es el único camino.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Los técnicos de prevención de la mutua señalan que imparten dos tipos de formación diferentes. Una ofertada y dirigida a empresas pequeñas, en las que los alumnos acuden a su centro. Se trata de un sistema de formación financiado por la Seguridad Social y por lo tanto gratuito para el alumnado. Esta formación se suele organizar por sectores, aunque también tienen cursos específicos para empresarios/mandos y para trabajadores autónomos.

“Nuestro caso particular es que, además, es una formación que está aceptada en la Seguridad Social, o sea, no sería una formación específica de contrato, o sea, nosotros, ahora mismo, estaríamos ofreciendo formación para empresas de menos de 50 trabajadores, ¿vale? Entonces, acudirían a nuestras instalaciones, y ahí estarían los cursos estos por sectores que os he dicho, que son gratuitos.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Como técnicos de un servicio de prevención ajeno, también imparten cursos de formación a los trabajadores de las empresas con las que tienen contratos. Este tipo de formación también es impartida en los servicios de prevención propios. Esta formación es descrita por los técnicos como charlas o coloquios específicos y adaptados a los riesgos de cada empresa y de carácter obligatorio. En este caso son los técnicos los que se desplazan a la empresa para impartir esta formación. Estas acciones suelen desarrollarse durante la jornada de trabajo de los alumnos, aunque no siempre es posible.

“- Nosotros, a nivel de mutua, tenemos un catálogo de cursos de formación que nos da la Seguridad Social, nos dan a las mutuas para que los impartamos. Entonces, hay cursos desde sectorizados, pues, para actividades de carpintería, cursos de oficina, de mantenimiento, tenemos luego, pues, para empresarios y mandos, cursos específicos de desarrollo e implantación del plan de prevención en la empresa, y luego nosotros sí que tenemos la potestad, los técnicos, de según las visitas que vayamos haciendo a empresas, pues, dar charlas, coloquios...”

- Más específicas del puesto

- ... De lo que nosotros queramos, incluso, oye, pues...

- ... Es un poco adaptarlo

- ... Tienes una carpintería y decirle, cuándo le viene a usted bien, que de hecho, es lo que yo más valoro de nuestro trabajo, de contactar con una carpintería, como esa misma que hemos pasado el miércoles y decirle ‘cuando le venga bien, o cuándo le viene a usted bien que me pase por aquí y me esté aquí dos horas’.”

“Hombre, normalmente, vamos, normalmente, es obligatoria. Lo que pasa es que tenemos gente que está en régimen de turnos, gente que está de vacaciones y gente que no puede, o sea, y charlas a las que no pueden ir todos. Pero, bueno, se va haciendo un seguimiento, y todo eso se mete en una base de datos, y luego se van viendo las carencias, y de vez en cuando se hacen cosas que complementan.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

En términos generales, esta formación suele ser teórica, con soportes audiovisuales y, dependiendo del técnico formador, basada en el diálogo y la participación de los trabajadores, lo que constituye una experiencia completamente opuesta a la relatada por los trabajadores.

“Nosotros, personalmente audiovisuales, y yo ya, personalmente, diálogo continuo, es decir, prefiero o que ellos me cuenten de la prevención, y o sea, y empiezo además, siempre así: ¿sabéis por lo que estáis aquí? ¿qué es un imperativo legal? ¿creéis que os va a venir bien?”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Suele haber también alguna forma de evaluar al final del curso, aunque no tanto con la finalidad de comprobar si los alumnos han aprendido, sino como una forma de lograr que presten atención durante la clase.

“Tú, el examen, de entrada, lo pones para que atiendan, porque...”

“Es un pequeño cuestionario de, son diez preguntas, normalmente es hacerlas para que aprueben...”

“Porque se lo dices desde un principio, y así, que en realidad, tampoco van a atender, pero por lo menos saben que luego va a haber un examen sencillo.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Formación e información

La diferencia entre formación e información estriba según los técnicos en si ha habido alguna forma de evaluación, ya sea por test, exámenes, etc. y, matizando más, si los trabajadores reproducen el comportamiento aprendido durante la formación.

“- A mí me ha dicho un Inspector de Trabajo después de un accidente, cuando se tiene toda la documentación, formación de esta persona en prevención, tal, tal, tal, me preguntó si hizo los exámenes. Digo ‘no’. Dice ‘entonces, esto no es formación, es información’.

- Claro, formación es cuando hay un test.

- Cuando evalúas.

- También cuando se reproduce un comportamiento...”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Fortalezas y debilidades de la formación

En el caso de los 'cursos tipo' ofrecidos por las mutuas con cargo a la Seguridad Social, los técnicos señalan dos problemas principalmente. El primero es que estos cursos están diseñados para un 'alumnado tipo' y no siempre acuden alumnos que cumplan con el perfil. Y, el segundo, que la asistencia de los trabajadores autónomos es complicada, puesto que no pueden faltar a su trabajo con la misma facilidad que los trabajadores de empresas.

"Nosotros, en la mutua, tenemos cursos tipo, y a veces es que viene gente que, es que ni siquiera cumple."

"Y autónomos es muy difícil, porque claro, si no van a trabajar..."

(Grupo de técnicos de Prevención).

En la formación contratada e impartida por los servicios de prevención, se enfrentan a otro tipo de problemas. Por un lado, señalan una actitud muy negativa y poco receptiva ante la formación en riesgos laborales por parte de los trabajadores ya que los contenidos no siempre son los más acertados y el personal formador (los técnicos) no siempre conoce en profundidad la realidad del puesto de trabajo. Al menos en esta valoración hay coincidencia con la percepción que tienen los trabajadores.

"Mira, yo hace 2 días tuve un curso con camareros de piso, que se supone que les iba a entrar todos los riesgos higiénicos y biológicos, a la mitad de la charla empezaron a marcharse, literalmente, o sea, es que no les interesaba para nada, esto ya nos lo sabemos, me dijeron..."

"Yo creo que, un poco, por ambas partes, por un lado, el formador, quizá tampoco está muy enterado de lo que está pasando ese trabajador, y por otro lado el trabajador va como, qué me vienes a contar tú a mí, que yo ya me lo sé todo ¿no? Entonces, yo creo que es un poco por ambas partes."

(Grupo de técnicos de Prevención).

Igualmente, coinciden con la opinión de los trabajadores sobre el diseño de estos cursos, que suele tener un carácter muy general y poco adaptado a la realidad de cada trabajador, por lo que cuestionan el aprendizaje en estos cursos.

"No es lo mismo un riesgo eléctrico, un riesgo de contaminación en una empresa de 200 personas, que en una de un señor solo, generalmente, yo creo que no está, no va enfocado a que ese señor realmente aprenda algo..."

"Pero, pero porque no está enfocado al sector al que tú te vayas, sino porque es todo muy general."

"Yo he asistido a cursos, donde el de al lado, era así, era todo general, entonces, yo, personalmente, hombre, sí, está bien, porque algo aprendes, y por algo hay que empezar, pero yo creo que al señor que se ha cortado el dedo, no necesita que le den un curso genérico, necesita que alguien le diga: pues mira, no hagas esto así, hombre, no hagas, lo que pasa es que es una utopía, pero es la única manera de que un tío se considere cuidado, un tío no se va a considerar cuidado porque tú le digas que se tiene que poner lo que él ya sabe que se va a poner..."

(Grupo de técnicos de Prevención).

Coincidiendo también con los trabajadores, los técnicos creen que para favorecer la asistencia a los cursos de formación, es fundamental que las acciones se realicen en horario laboral. Cuando no logran que sea así, surgen problemas.

“Pero más en horario laboral.”

“Pero, precisamente, el problema que tenemos es la gente que está a turnos, que tiene el día libre, y que tiene que venir para estar con nosotros, y se queja, porque dice que esto, el problema de siempre ¿no?”

(Grupo de técnicos de Prevención).

Pero, además, ambos tipos de formación comparten debilidades. En primer lugar, los materiales editados hasta la fecha se consideran poco atractivos, piensan que poca gente se los lee. Pero precisamente por este motivo, en las mutuas están tratando cada vez más de editar materiales gráficos con menos texto.

“- Entonces, claro, cada vez se está intentando hacer material cada vez más gráfico, desde las mutuas, más simbología, menos textos... el texto no se lo lee nadie... no se lo lee nadie

- Ese es otro problema que...

- No se lo lee nadie.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

En segundo lugar, supone igualmente un problema la extensa duración de los cursos, bien la gente no se apunta cuando se trata de los cursos tipo a cargo de la Seguridad Social, bien aburren a los trabajadores cuando reciben la formación de los servicios de prevención.

“- Y luego, bueno, no puedes dar cursos muy largos porque...

- A nosotros los... el problema que tenemos, que no se nos apunta también la gente porque son de cinco horas, cinco horas, hasta yo me aburro, o sea...”

(Grupo de técnicos de Prevención).

En el caso de que los trabajadores a formar sean de origen extranjero y no dominen el español, a la actitud poco receptiva se le añade el problema de desconocimiento del idioma, que dificulta aún más su formación. Aunque para paliar esta nueva dificultad se está tratando de editar material en distintos idiomas.

“Personal inmigrante [...] esas personas, aparte de la dificultad idiomática que tienen, que no les vas tú a explicar, por mucho que les formes. La construcción es que es un mundo aparte y complicadísimo de controlar [...] y la formación de esa persona con respecto a los riesgos laborales es o apática o en contra y no hay manera...”

“Los de construcción los estamos editando en cuatro o cinco idiomas...”

(Grupo de técnicos de Prevención).

A pesar de todas estas debilidades detectadas por los técnicos, cuando se les pregunta directamente si piensan que ha habido un impacto positivo en materia preventiva gracias a la formación, unánimemente responden que sí. Además, señalan que existen ciertos indicadores como los accidentes que muestran si la formación ha dado frutos.

“Eso lo ves cuando hay repetición, nosotros, por ejemplo, yo llevo una empresa de gente que es reponedora, además de productos a exposición. Entonces, pues ahí doy charlas de vez en cuando, sobre manipulación manual de cargas, factores ergonómicos, posturas forzadas, movimientos repetitivos. Entonces, ahí, que sí están día a día, no es gente que me viene a estos cursos que os digo de Seguridad Social, y que se van y bueno, pues los vuelvo a ver cuando otra visita, y, pero ahí sí, ahí sí que además tengo un indicador de primera clase, que son los accidentes.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

2.4.5. Desafíos en materia de prevención

A la hora de analizar los factores que contribuirían a mejorar los sistemas de prevención y disminuir los niveles de riesgo, surgen una serie de temas y sugerencias. Éstas pueden agruparse en los siguientes temas: formación, cumplimiento de la Ley y concienciación.

2.4.5.1 Concienciación

Un tema recurrente en todas las reuniones es el de la concienciación. Todos los entrevistados coinciden en que es necesario realizar acciones destinadas a concienciar a todos los agentes implicados, pero muy especialmente a empresarios y trabajadores.

“Y hay que cambiar la actitud de empresarios, trabajadores, delegados.”

(Grupo de técnicos de prevención)

- **Concienciar a los empresarios**

“Bueno, yo pienso que eso también, lo que habría que concienciar al empresario es que, si su trabajador se siente seguro y está contento, va a hacer mejor su trabajo.”

(Grupo de trabajadores jóvenes).

"Luego, el exceso de horas también influye... hay un exceso de horas grandísimo..."

"Mucha parte del riesgo viene porque se hacen jornadas de doce horas. Tú no puedes tener la mente igual de despejada a las ocho de la mañana que..."

"Seguimos teniendo otro problema y es: tú me montas esta fachada, este andamio de fachada... me lo tienes que montar en tres días ¿vale?, y ese trabajador a final de mes tiene su nómina y objetivos mensuales y sus objetivos mensuales a lo mejor llegan a duplicar o triplicar la nómina. Entonces ese trabajador tiene que estar me engancho, me desengancho, me engancho, me desengancho... que es un período de tiempo mínimo pero, a lo mejor, al final del día son siete metros cuadrados que pierde él y al mes es mucho dinero."

"... ahí sí que no tiene la culpa el trabajador. Porque si tú me estás pagando un sueldo de miseria y yo para sobrevivir tengo que hacer horas, no me quedará más remedio que hacerlas y si tú no quieres pues cogen a otro, es lo típico."
(Grupo de Delegados de Prevención).

Sobre todo en construcción, aunque también en servicios, puesto que la subcontratación introduce una gran descoordinación de los recursos preventivos.

"Y el problema que existe, por lo menos en mi sector es que tú vas a una obra de la compañía tal y, de 150 trabajadores de esa compañía, hay tres, ¿entiendes? El problema son las subcontratas. Son contratas de las contratas de las contratas. El contratista subcontrata, éste subcontrata a éste y éste a éste, ¿entiendes? Cuando llega el técnico de prevención de la compañía principal ¿tú crees que a ése le van a hacer caso?"

(Grupo de Delegados de Prevención).

Es necesario cumplir y hacer cumplir la normativa en esta materia asumiendo, que es la empresa matriz, la principal, quien ha de coordinar seriamente este tema. Un Delegado nos aporta su experiencia positiva en este sentido.

"Os voy a decir cómo funciona mi empresa en ese sentido. En mi empresa hay subcontratas cuando van a hacer trabajos específicos. Mi empresa contrata con una empresa grande, esa empresa subcontrata a otra, que subcontrata con otra que subcontrata con otra; a nosotros eso nos da lo mismo. Cuando llega una persona a hacer un trabajo, tiene que rellenar primero un parte dependiendo de lo que vaya a hacer donde consta qué va a utilizar y los riesgos que tiene y, una vez rellenado, se pone en práctica. Sin ese parte no se puede poner a trabajar."
(Grupo de Delegados de Prevención).

Relacionado con la necesidad de concienciar a los empresarios, los Delegados plantean la importancia de trascender la burocratización para hacer prevención real en las empresas de manera integrada. Es fundamental que la prevención se integre en todos los niveles de la empresa.

"... mientras producción no vaya de la mano de prevención y viceversa."

(Grupo de Delegados de Prevención).

● **Concienciar a los trabajadores**

"... en cuanto te sientes inseguro... hay una cuadrilla de ocho empleados, y hay seis que dicen que no se trabaja, porque no hay equipos, y hay otros dos que están encabezados en que siguen trabajando Tienen que aceptar un poco la mayoría, y va a haber enfrentamiento, pero si es un grupo de ocho de cuadrilla, y los ocho están de acuerdo en dejar de trabajar, ya puede hacer la empresa lo que quiera, que estos personajes no trabajan."

(Grupo de trabajadores jóvenes).

"Mientras la cultura no te haga que, por ti mismo, seas tú el que vayas al empresario y le digas: oye, dame zapatos de puntera, porque si no no me pongo a descargar las piedras..."

“- Pues si eso lo trasladas al tema de seguridad, y a lo mejor hay un hombre, al que le da vergüenza ponerse el casco, a lo mejor hay otro hombre, que le da vergüenza ¿por qué? Porque se dice, pero qué mariconazo eres tío

- Eso es una cultura que tenemos que intentar arrancar entre todos, entre todos.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

2.4.5.2 Formación

La formación, que como hemos dicho es considerada como fundamental para mejorar los hábitos de los trabajadores, se debe enfrentar a una serie de desafíos, según los entrevistados.

- **Que sea práctica y específica**

“... Porque te pueden contar lo que pasa en tal sitio, pero en tu trabajo, tú tienes unos riesgos. Pues que te enseñen los riesgos, que vayas tú a la zona, o que vayas tú a la obra, y que te digan, pues puede pasar esto... en caso de que te pase esto, pues esto se evita de tal manera...”

(Grupo de trabajadores jóvenes).

“El problema de la formación debería ser específica a tu puesto de trabajo y al entorno que tienes... te dan un curso de formación muy teórico, que seguramente muchas veces no lo puedes aplicar en la nave donde estás trabajando, porque la nave no es esa película...”

(Grupo de trabajadores mayores).

“Que te monten un sistema de andamio, por ejemplo... en mi caso, bueno, en mi caso es eso, porque estamos trabajando en la obra... te montan un andamio, te dan todo el equipo de protección y hacemos una simulación, hay una caída, pero una caída con seguridad, que esté controlada, pero el vacío lo sientes ¿sabes? Aunque pegue el tirón las cuerdas y no te caigas al suelo, y te están bajando al suelo, el vacío lo sientes... eso ya... dices ‘uf, cuando yo esté trabajando’. Que te hagan primero una demostración los que te están dando el curso, y después, uno por uno, los... a los que nos han dado el curso, que nos suban, y que nos empujen.”

(Grupo de trabajadores jóvenes).

Los técnicos también señalan la necesidad de que la formación se adapte a cada puesto de trabajo, a sus riesgos específicos. Una formación que tenga en cuenta variables como el sector, el tamaño de la empresa, etc. Y, proponen, como ideal de formación, el adiestramiento en puesto, es decir, una formación práctica. Sin embargo, opinan que este tipo de formación tan personalizada es muy difícil de realizar dada la situación real.

“Pero tú, lo que tienes que hacer, es dar una formación de acuerdo con los riesgos que tiene la profesión.”

“Pero si tú lo enfocas a un sector, a una empresa de dos personas, no llega. Tú puedes hacer una planificación de una fuente de prevención a una empresa que tenga un número de personas determinado. Planificas, de acuerdo con los sindicatos, entre sindicatos, patronal y técnicos, se hace una planificación y cada año ¿qué se hace? Se incide en un punto determinado, o en un riesgo determinado, lo que tú has detectado que hay más carencias, y vas cortando de un año para otro, pero, por ejemplo, para una empresa pequeña, lo tienes que hacer por sectores, lo que hacéis vosotros.”

“- Pero yo creo que si se personalizara un poco más...”

- Hombre, desde luego, esa es la formación utópica e ideal, y además, adiestramiento en puestos.”

“Yo creo que, es que el problema es que la gente, es que no ve dirigido el curso personalmente a él, o sea, estás ahí, en masas.”

“Quizá, un poco, pues adaptarte a las necesidades, lo ideal es, pasarse primero por las empresas, hablar con ellas, o con ellos, con los trabajadores, y que puedan hacer unas fotos de las máquinas o de a lo que se dedican, y un poco, adaptarlo. Pero, pero no es posible, en la mayoría de los casos, no es posible, que se hace en algunos, sí, pero en todos no.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

- **Que sea para todos y obligatoria**

“Y que vayan todas las personas, que no vayan cuatro.

- No, todos, todos.

- El cien por cien... debería estar...

- Porque normalmente van dos siempre.

- ... Debería estar reglado...

- Desde el jefe al encargado, al último, al aprendiz.”

(Grupo de trabajadores mayores).

- **Que empiece antes del ingreso al mundo laboral**

“Yo, a lo mejor, soy un poco radical, pero lo que no puedes tener es en primero o en segundo de EGB, o la ESO... aunque no lo entiendan mucho, pero que empiecen a jugar con ello, ¿sabes?, para que realmente, cuando sean trabajadores como nosotros, o sea, sean conscientes de lo que están haciendo y de a lo que se arriesgan, porque vale, puedes tener la suerte o la desgracia de que me han dado un curso de una semana, pero de ocho que somos, es uno, este porcentaje no es así, todavía es mucho más amplio... entonces... y ya somos un gran grupo de gente que estamos trabajando, entonces, si esto se empieza desde la enseñanza, creo que sería mucho más útil que cuando ya a los 17, 18 años que tienes unos hábitos cogidos ¿sabes? A la hora de trabajar, eso no lo vas a corregir, o te va a costar corregirlos y vas a empezar a pasar de ellos... yo pienso que hay que empezar desde pequeñitos a inculcarles, aunque sea con juegos ¿sabes?”

(Grupo de trabajadores mayores).

“Pero tiene que ser desde la base... tiene que ser no sólo... docentes... desde pequeñitos.”

“La seguridad laboral, también se podría impartir desde ya, cuando el trabajador no es todavía trabajador, sino cuando es estudiante de esa Formación Profesional, de esa rama que más adelante va a ejercer, y se podría impartir una asignatura, dentro de estas ramas de Formación Profesional, que fuera seguridad, para que ya lo tuviera como un hábito, antes de empezar a trabajar.”

“Pues, en la universidad es que hay, a lo mejor, en alguna asignatura de libre elección que, en alguna escuela te habla de ello, pero es que debería ser una asignatura obligatoria.”

“En la mía, también, pero era única y exclusivamente en Industriales, porque el resto no lo hacían, el resto no lo tenían, y el resto tiene, pues riesgos como todas las profesiones, y entonces, eso tendría que ser fundamental, e incluso en los colegios, eh, cuando, de la misma manera que te están dando, pues qué te voy a decir, normas de comportamiento y seguridad vial.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

- **Que sea en horario de trabajo**

“Eso no es justo, es que no es justo... si yo estoy ocho horas, y después de las ocho horas de trabajo, me meten el curso, y me están quitando, me están fundiendo IRPF, Seguridad Social, no sé qué, no sé cuántos, que me digan ‘no, te tienes que quedar tres horas, que te vamos a dar una charla de riesgos laborales’.”

(Grupo de trabajadores mayores).

- **Que sea participativa**

Los técnicos plantean que es necesario que la formación sea participativa: los alumnos –los trabajadores- deben involucrarse en el propio proceso de formación, a través de ejercicios y problemas prácticos cercanos a ellos. De esta forma, opinan que la formación sería más eficaz.

“Plantear un problema y que entre ellos lo resuelvan, es involucrarles, lo que es la producción, y ellos así no se aburren.”

“- Me obligan a ir a una charla de 30 horas, o de 15 horas, eh. Entonces, yo voy allí, me siento, y digo, pues que bien, pues nada, pues allí, y me aburro como una ostra, pero, claro, si te involucran a resolver un problema, pues oye...”

- Sobre todo un problema cercano

- ... Exactamente, un problema cercano, que te puede pasar a ti, se hace mucho más agradable, y entonces, yo creo que la formación sería también un poco más eficaz.”

(Grupo de técnicos de Prevención).

2.4.5.3 Cumplimiento de la Ley

Todos los entrevistados recalcan la importancia de avanzar en el control del cumplimiento de la normativa vigente. Este imperativo supone actuaciones de cara a los empresarios y los trabajadores.

- **Revisión de la normativa**

Los técnicos consideran una necesidad que la ley sea más flexible y adaptable a la realidad, para así lograr su cumplimiento.

“Claro, pero es que yo lo que os quería decir, lo primero, España es un país de grandes leyes e ínfimo cumplimiento, eso es de donde hay que partir, ese es el punto de partida.”

“Nuevas Leyes ¿complican? Sí que complican, pero es que yo pienso que sí que hay cosas que hay que ir a rajatabla.”

“Sí, pero que lo que te quiero decir, mientras hagan la Ley con ese espíritu, pues sería razonable lo que tú estás diciendo, después, es decir, con normativas desarrollar la normativa para cada puesto, para cada oficio, para cada lo que quieras, pero es que la Ley, en sí misma, no solamente es el espíritu, es que ya te está obligando a, pues, te marca mucho, o sea, te está marcando mucho en muchas cosas, por ejemplo, cuando te dice que si tiene que haber, te voy a poner un ejemplo, un Delegado por cada 50 trabajadores tiene que haber un equipo de no sé qué, depende, dependerá mucho de a lo que se dedique esa empresa.”

(Grupo de técnicos de Prevención)

- **Más y mejores inspecciones**

“... Y si realmente hubiese inspectores que fuesen por las obras... de inesperado, y a la empresa le meten una multa porque sus trabajadores no llevan casco, eso. Entonces, va bajando en la escala... la empresa obliga al trabajador, y ese trabajador ya no va a trabajar sin cascos.”

(Grupo de trabajadores mayores).

“Con que cumplieran con su trabajo los inspectores tendríamos suficiente.”

(Grupo de Delegados de Prevención).

- **Material adecuado y controlado periódicamente**

“Que al equipo de trabajo también le den el material adecuado ¿no?... que no te den a lo mejor... si estás trabajando en el andamio con este hombre, pues un casco adecuado, que te abroche abajo... no el típico casco que te lo pones, te asomas y se te va para abajo...”

“Sobre todo eso, tiene que ser un material... O sea, adecuado... Que se pueda adaptar a tu trabajo.”

“Que supervisen los materiales que te dan... no que te entregan los materiales ahí desde un principio y luego te dicen... hala, ya tienes con esto, pues... ¿Cuatro años?”
(Grupo de trabajadores jóvenes).

- **Sancionar a los trabajadores por hábitos inseguros**

“Pues es un compromiso ahí con la empresa... ya que se gasta la empresa, a lo mejor, un dinero para que te den los cursos, pues que diga: pues mira, si sufres un accidente y has tenido tú una imprudencia, pues meterte un cargo de algún tipo...”

“Efectivamente, cuando te suspenden dos o tres días, de empleo y sueldo, por no llevar cascos, por tres días, dices... tengo 27 más, voy a cobrar el mes completo, vale... pero cuando te han suspendido de empleo y sueldo 17 días... ya no cobras el mes entero ¿sabes? Entonces, ahí, a lo mejor es una medida que dices: esto está repercutiendo en el bolsillo, qué bonito...”

(Grupo de trabajadores jóvenes).

“... voy al tema de querer decir el ‘ponte los guantes’, no te lo va a repetir tres veces. ¿Por qué? Porque quiere sacar su productividad, pero si a ti te dice un día: suspendida de empleo y sueldo durante un tiempo... ya verás como te los pones.”

“... Tú, al siguiente dices ‘me lo pongo’... ¿Por qué? Por la cuenta que me tiene, ¿por qué?, porque miramos el bolsillo... igual que he dicho antes con los cinturones de seguridad de los coches... miramos nuestro bolsillo, no miramos nuestra seguridad muchas veces, pero a ti es que te exigen eso... es lo que dices, ponerte el guante y quitártelo, pierdes mucho tiempo, y lógicamente te está exigiendo el máximo.”

(Grupo de trabajadores mayores).

- **Que haya presión entre los propios trabajadores**

“Los compañeros también un poco... los compañeros, que están trabajando también con más gente, ¿sabes?... que si hay uno que no se lo pone, faltas... o si es tu colega, se lo dices, le dices: oye que...”

“No, más complicado no, si entre compañeros mismamente nos echamos la bronca unos a otros...”

(Grupo de trabajadores mayores).

- **Que el encargado de prevención estuviera dedicado sólo a controlar la seguridad**

“Que no trabajara, que estuviera por ahí...”

“Que se dedique a ir por los trabajos de cada... que tenga analista de cada uno y diga ‘oye, tú, ¿qué estás haciendo?, o ponte esto, lo otro...”

“Que no se relajen tampoco mucho.”

“Que tengan un poco de presión”.

(Grupo de trabajadores mayores).

2.5. Conclusiones

- **Sobre el estado actual de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid**

La percepción de todos los entrevistados es que las empresas madrileñas suspenden en materia de prevención de riesgos laborales. En efecto, la situación, aunque mejor que la de hace algunos años, está lejos aún de ser la deseable, ya que sigue compitiendo con la supremacía de la productividad. En este sentido, los más críticos son los trabajadores y entre éstos los más jóvenes, mientras que los agentes más confiados son los empresarios y mandos que en alguna ocasión llegan a afirmar que en sus empresas no existe riesgo alguno.

De cualquier modo, la percepción generalizada sobre el alto nivel de riesgos laborales se basa tanto en consideraciones objetivas como subjetivas. Es decir, por una parte, se constata que los medios con que cuentan las empresas para prevenir los riesgos laborales no son suficientes: muchas empresas no ofrecen a sus trabajadores las herramientas y recursos adecuados, limitando las medidas preventivas y de control de riesgos al uso de EPIs

Por otra parte, la percepción de que todos los agentes implicados –trabajadores, empresarios, Administración e, incluso, técnicos- están escasamente concienciados, agrava la situación ya que aunque se contase con los medios adecuados, no existe conciencia sobre la necesidad de usarlos. Esto significa que no hay sólo obstáculos objetivos para la prevención, sino que persisten los problemas subjetivos, y mientras no se mejore en este área, no se avanzará realmente en materia de prevención de riesgos.

En definitiva, se puede decir que en las empresas madrileñas, la cultura preventiva está en unos niveles mínimos y entra en competencia con una serie de actitudes que la desfavorecen.

- **Sobre el concepto de “riesgos laborales”**

El concepto de riesgo laboral y el de su prevención quedan restringidos a cuestiones de seguridad y siniestralidad, obviando así posibles riesgos higiénicos, psicosociales o ergonómicos que provocan o pueden provocar enfermedades profesionales u otras enfermedades derivadas del trabajo.

- **Sobre las actitudes de los agentes de la prevención**

Hemos dicho que la falta de concienciación sobre prevención de riesgos laborales parece actuar como causa y consecuencia de una serie de factores de riesgos específicos.

En relación con los empresarios y mandos, la percepción es que la falta de concienciación genera escasez de inversión en recursos materiales y humanos. Además, esta escasa convicción sobre la importancia de la prevención, estimula la predominancia de cuestiones como la productividad, limitando así su actividad preventiva al estricto cumplimiento de la ley.

En relación con los trabajadores, la falta de concienciación genera la práctica de hábitos inseguros (estimulados, a su vez, por la exigencia de productividad y por la actitud de optimismo poco realista), el privilegio de otras reivindicaciones (salariales, fundamentalmente) y las reticencias para exigir a los empresarios condiciones de mayor seguridad.

La Administración tampoco se libra de esta percepción sobre falta de concienciación. Los entrevistados perciben que no hay una voluntad real de hacer cumplir la ley ni de sancionar a los infractores. Pero, quizá, lo más grave es que especialmente los trabajadores desconfían de la Administración en esta materia. La lógica es: si la Administración no se ocupa suficientemente del tema, difícilmente podrá cambiar la actitud de los empresarios (que son vistos como reactivos), y encontrarán muchas más dificultades los trabajadores para exigir condiciones de mayor seguridad y más saludables.

Los representantes de los trabajadores tampoco cuentan con la confianza de trabajadores y técnicos. Son acusados de no cumplir con sus funciones, de desconocimiento de cuestiones técnicas e, incluso de actuar de acuerdo a los criterios de las empresas.

- **Sobre la formación**

La experiencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales, sigue la misma línea. La formación es escasa y cuando la hay no cumple con unos objetivos mínimos, en opinión de los entrevistados.

En muchos casos, la formación parece responder más a la obligación legal de desarrollar acciones en esta materia que a la preocupación por entregar herramientas cognitivas a los trabajadores para prevenir efectivamente los riesgos laborales. Además, parece no ajustarse a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo y estar diseñada por técnicos que trabajan sin salir de sus despachos.

Por esto, la formación no goza de buena prensa. Menos aún, cuando las condiciones objetivas (falta de medios materiales) no permitirían que el aprendizaje que de ella se derivara, pudiera aplicarse. De esta valoración se desprenden los principales desafíos en materia de prevención.

- **Sobre los desafíos y necesidades en materia de prevención**

La formación debe ser: práctica y específica, obligatoria y para todos (por lo cual deberá desarrollarse durante la jornada laboral), participativa (porque son los trabajadores los que más conocen los riesgos a los que se enfrentan) y precoz (previa al ingreso al mundo laboral).

Pero, los desafíos, naturalmente, van más allá de la formación. Ya señalábamos también la necesidad desarrollar actividades destinadas a concienciar a los distintos agentes implicados especialmente a empresarios y trabajadores.

Todavía hace falta desarrollar medios y recursos si se quiere cumplir la normativa, en este sentido la responsabilidad de aumentar el control es de la Administración. Los empresarios y mandos señalan muy especialmente la dificultad de cumplir con la

coordinación empresarial entre empresas principales y subcontratas o trabajadores autónomos subcontratados.

"La formación, del tipo que sea, lleva consigo un intento de perfeccionamiento de aquellos a quienes se dirige, un desarrollo de sus potencialidades, facultades, aptitudes y características, en definitiva, un incremento de sus posibilidades, por lo que, en la empresa, supone el perfeccionamiento de los empleados a quienes va dirigida, del que se benefician ambos, esto es, el empleado y la organización"

María Paz Andrés Reina

3. Metodología formativa

3.1. El contexto de la formación en prevención de riesgos laborales

3.1.1. Carácter socio-técnico de la prevención

Si el conocimiento técnico-científico fuera suficiente para solucionar los problemas relacionados con la salud laboral, no habría tantas enfermedades ni accidentes. La llamada *ley de las tres generaciones*, desarrollada por Charles Clutterbuck, ilustra perfectamente el retraso histórico en la aplicación del conocimiento a la mejora de las condiciones de trabajo. Según este autor, en una generación se introduce el riesgo, en la siguiente el riesgo es reconocido como tal y en la tercera se promulga una ley para su control. A veces, hace falta una cuarta generación para que el riesgo sea efectivamente controlado pero, sea como sea, la ley siempre llega tarde.

Más de ciento cincuenta años nos separan de la primera propuesta de sustitución de un producto tóxico (el plomo en el esmaltado cerámico), formulada por Charles Turner Tackrah, otros tantos desde la primera sustitución efectiva llevada a cabo por Justus von Liebig (1835), quien consiguió eliminar la amalgama de mercurio en la fabricación de espejos. En 1993, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo estudió la experiencia danesa de diez años en el terreno de la sustitución de disolventes detectando efectos positivos en la reducción de daños cerebrales. Sin embargo, los propios investigadores daneses reconocen la dificultad de implantar estas medidas por resistencias de todo tipo y especialmente económicas.

Y es que el conocimiento técnico-científico es absolutamente imprescindible en la definición de propuestas preventivas, pero son **las decisiones sociales las que impulsan los cambios reales**. Es necesario un proceso social de asunción de la problemática, de cultura, de relaciones laborales, de negociación colectiva para que se integren los nuevos conocimientos. Es en este sentido que entendemos que la prevención de riesgos laborales ha de ser abordada como un proceso socio-técnico. La toma de decisiones en el marco de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo suele ser, en última instancia, la resultante de situaciones contradictorias y de relaciones de fuerzas protagonizadas por los agentes sociales presentes en el medio laboral. De lo anterior se deriva una consecuencia metodológica muy importante para el quehacer cotidiano de los profesionales de la salud laboral: la necesidad de tener en cuenta el contexto y las percepciones de los actores con el

fin de poder inducir cambios en las condiciones de trabajo a través de la *mediación social* que representan las actuaciones de empresarios y trabajadores.

Si se pretende conocer y actuar sobre el riesgo laboral exclusivamente sobre la base de una evaluación técnica, se están despreciando los factores culturales que intervienen en la construcción social de la percepción del riesgo y de la salud. Pero el riesgo no es una cualidad inherente del mundo físico. Representa una interacción entre características físicas y psicosociales. Si los trabajadores expuestos perciben la situación como una amenaza para su propia salud y, en tal caso, si dicha amenaza les preocupa hasta el punto de implicarse; o, por el contrario, consideran que el problema es irresoluble y, por tanto, prefieren mirar para otro lado como mecanismo de autodefensa, son sólo las primeras cuestiones las que debemos conocer a la hora de intentar hacer una prevención que realmente pueda considerarse eficaz.

3.1.2. Los actores de la prevención: empresarios y trabajadores

Toda la filosofía de la reglamentación referente a la seguridad y salud en el trabajo en la Unión Europea se apoya fundamentalmente en tres ideas básicas:

- La necesidad de prevenir los riesgos laborales
- La obligación empresarial de asegurar unas condiciones de trabajo saludables
- El derecho de los trabajadores a intervenir en el proceso

3.1.2.1 El compromiso de la dirección: un valor estratégico

En general, todas las legislaciones de los distintos estados miembros abordan la gestión preventiva tomando como punto de partida una evaluación sistematizada de los riesgos, que ha de hacer el propio empresario o las personas competentes en que éste delegue, y contando con alguna forma de participación de los trabajadores en el proceso. Posteriormente, la adopción de medidas preventivas es, asimismo, responsabilidad directa del empresario quien puede articular diversos procedimientos dependiendo fundamentalmente de los riesgos existentes y del tamaño de la empresa.

Esta manera de enfocar la gestión preventiva supone que, sin el compromiso activo del empresario (de la dirección, en sentido amplio), hacer prevención resulta harto complicado. Realmente, las condiciones en que se desarrolla el trabajo no son inamovibles, sino que forman parte de las decisiones y estrategias productivas de la empresa y, en este sentido, es crucial que dichas decisiones se tomen en la dirección de trabajar dentro de unos parámetros aceptables en términos de seguridad y salud. Todos los sistemas de gestión, ya sean de prevención de riesgos laborales, calidad o medio ambiente resaltan la idea de que el papel de la dirección resulta fundamental para lograr el éxito, sea cual sea el sistema que se implante¹.

¹ Sin embargo, este aspecto resulta fácil de decir y parece muy complicado de ejecutar en la práctica, especialmente en las pequeñas empresas. Parece como si las estrategias fundamentadas en sistemas de gestión, asesoramiento técnico de expertos y co-participación en la gestión, casaran mejor con grandes y medianas empresas que con las más pequeñas. Así, no es exclusiva de España la situación de creciente precariedad en la articulación de la prevención conforme se baja en el número de trabajadores. Mientras más pequeña es la empresa, peor es la asunción de medidas preventivas y más escaso el compromiso empresarial con la prevención. Se podría argumentar que esto no es siempre así pero lo cierto es que esta percepción parece confirmarse, *grosso modo*, en diferentes estudios desarrollados a nivel europeo. En general, las pequeñas empresas carecen de sistemas de gestión formalizados, de representación de los trabajadores y de acceso a servicios de prevención (Mayhew, 1997). Los propietarios que dirigen por sí mismos sus empresas recelan de las cargas que el Estado impone a sus negocios y no dan prioridad a los temas de seguridad y salud (Genn, 1983). Buscar asesoramiento se asocia con la amenaza de tener que aceptar algo a la fuerza (Curran y Blackburn, 1994).

Parece claro entonces que cualquier intento de mejorar la seguridad y salud en la empresa ha de pasar primero por un mejoramiento del clima preventivo. El conjunto de valores, ideologías y supuestos que guían las conductas dentro de la organización, o sea la cultura de la empresa en sentido amplio, tiene que leerse *en modo de prevención* y no *en modo de riesgo*. En este sentido, la sensibilización de la dirección y el compromiso a la postre de ésta parece configurarse como un valor esencial.

3.1.2.2 Participación de los trabajadores: un derecho y una necesidad

En general, la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales se puede fundamentar a partir de tres categorías de argumentos:

- **Razón democrática.** El derecho a la salud conlleva el derecho a conocer cómo inciden las condiciones de trabajo en la propia salud y a promover cambios y mejoras en dichas condiciones. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales viene a reforzar el protagonismo social en salud laboral y, especialmente, la participación de los trabajadores. Con ello se reconoce que la prevención no es una cuestión exclusivamente técnica sobre la que los no profesionales no pueden opinar, sino que forma parte integrante de la negociación de las condiciones de trabajo. El principio de participación se convierte así, en una obligación del empresario intrínseca a su deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
- **Razón metodológica.** La participación de los trabajadores en la prevención va más allá de ser una opción ideológica. La 205ª reunión de expertos de la OIT reconoció la importancia de *recoger las opiniones e impresiones de los trabajadores que constituyen la fuente primera de datos relativos a los efectos subjetivos experimentados en relación al medio laboral*. Y ello no sólo para enriquecer las ideas de los técnicos con las aportaciones de los que experimentan los efectos de los riesgos, sino porque es imposible un conocimiento adecuado de la salud en las condiciones de trabajo sin contar con el trabajador que es, en definitiva, *el mejor situado para testimoniar la peligrosidad del puesto que ocupa. Sólo él puede hacer balance global de sus situaciones de trabajo*.
- **Razón de eficacia.** La necesidad de establecer mecanismos para evaluar el riesgo que percibe el trabajador es justificada por Mariona Portell (INSHT) no sólo en base a argumentos éticos, *sino que se puede justificar por cuestiones tan pragmáticas como la eficiencia de las inversiones en control de riesgo*. Las siguientes afirmaciones realizadas desde planteamientos teóricos diferentes nos ayudan a encontrar un consenso en la idea de la necesidad de la participación de los trabajadores a la hora de hacer prevención desde la perspectiva de eficacia:
- "Si algo he aprendido en mi dilatada experiencia en este campo es que sin la participación e implicación activa de los trabajadores en la mejora de sus condiciones de trabajo el éxito de las estrategias preventivas resulta bastante mermado, si no imposible". (Konkolewsky, H.H. Director de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo).

"Los trabajadores no sólo identifican problemas sino que están en posibilidad de ofrecer respuestas y de evaluar la bondad de las medidas adoptadas. Todo ello a través de sus

Los sistemas de gestión de seguridad y salud son percibidos como conceptos extraños, en especial cuando se perciben como imposiciones desde fuera a la autonomía del director propietario (Christie, 1996).

conocimientos, percepciones, vivencias, experiencias y memoria histórica". (Dr. Carlos Aníbal Rodríguez).

"El derecho a la participación de los trabajadores resulta esencial para garantizar la efectividad y eficiencia de las intervenciones dirigidas a mejorar los lugares de trabajo". (Zurich prevención en el Informe Salud Laboral 2004).

"El control del riesgo no puede ser efectivo sin contar con los trabajadores/as, por lo que un objetivo permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde la identificación del riesgo a la propuesta de alternativas de prevención y la evaluación de su resultado". (Comisiones Obreras. Guía del delegado y delegada de prevención).

3.2. Cambiando el enfoque de la formación

Se suele considerar la formación como un elemento estratégico a la hora de hacer prevención. Tras unos años de escasa implantación, lo cierto es que últimamente la inversión en formación y las actividades desarrolladas han pasado a tener gran importancia dentro del conjunto de las actuaciones relacionadas con la prevención. Es indudable que para la implantación efectiva de mejoras en las condiciones de trabajo es necesaria la implicación activa de todos los agentes de la empresa, lo que sólo puede lograrse a partir de una actuación concienciada.

Sin embargo, y a pesar de que no existen muchos estudios de impacto que valoren la eficacia real de las acciones emprendidas, parece que existe una percepción generalizada de que la intensidad de la actuación formativa no tiene una correspondencia clara del mismo nivel en el medio laboral. En otras palabras, los esfuerzos realizados en los últimos años en el campo de la formación no se están traduciendo claramente en una acción eficaz que ayude a desarrollar cambios reales en el medio laboral.

Para reconducir esta frustración y para extraer de las actividades formativas en prevención de riesgos laborales toda su potencialidad transformadora, parece útil promover una reflexión sobre la metodología que se viene utilizando en dichas actividades, y sobre la que sería conveniente utilizar. En este sentido, proponemos a continuación los principios básicos de una nueva metodología formativa que integre las percepciones y experiencias de los destinatarios de las acciones formativas, desde el convencimiento de que es necesaria su implantación para lograr una formación en prevención de riesgos laborales eficaz y de calidad.

Ahora bien, previamente hay que dejar sentado que la formación no es la gran solución al problema de la salud laboral. Algunas empresas piensan que con la formación tienen solucionado el "problema" de la prevención de riesgos laborales. Pero la formación no es prevención en sentido estricto. La formación es una herramienta poderosa para promover cambios de actitudes y comunicar conocimientos, pero no es el medio más idóneo para prevenir los riesgos que se deben al uso de maquinaria, equipos, sustancias o métodos de trabajo, especialmente si se quiere privilegiar la prevención primaria. No podemos pretender solucionar todas las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales simplemente concienciando a los trabajadores y a los mandos. Ejemplificando, no tiene sentido formar sobre los efectos del ruido en la salud e informar acerca de cómo se han de utilizar determinados EPIs y no actuar apropiadamente sobre las fuentes de emisión del ruido.

3.3. Nuestra propuesta metodológica: una formación basada en las percepciones y necesidades de sus destinatarios. Aspectos generales

3.3.1. Tener en cuenta las preocupaciones de los destinatarios de la formación

Cuando pretendemos formar, nuestro objetivo ha de ser lograr un efecto de permanencia en la conducta del individuo, que éste haga suyas determinadas pautas porque comprenda lo que hay tras ellas y consiga trasladar a otras situaciones, soluciones similares o diferentes procurando una actitud activa hacia la propia salud laboral. Estamos hablando de potenciar el discurso hacia la operatividad concreta y estamos hablando de cambio hacia una cultura de la prevención en sentido amplio. Para ello, es necesario tener en cuenta las preocupaciones reales de los distintos actores. La formación centrada excesivamente en objetivos de carácter informativo escasamente conectados a las necesidades auto-percibidas de sus destinatarios y, por tanto, no significativos para ellos, no da resultados. Pretender que simplemente por el hecho de transmitir una información ya producimos un cambio en la conducta de quien nos escucha no deja de ser una ingenuidad.

3.3.2. Adaptar la formación al grupo

Si pretendemos hacer a los distintos agentes artífices de un cambio cultural sobre la base de la adopción de una nueva forma más segura de trabajar, si queremos construir las acciones formativas sobre la base de los conocimientos y actitudes previas, es obvio que no sirven los mismos modelos para empresas, sectores y trabajadores diferentes. Un curso absolutamente pre-diseñado y sin las necesarias adaptaciones a las diversas situaciones sólo tiene sentido desde un planteamiento meramente transmisor de información que, como ya hemos dicho, se revela poco útil. Por ello, hay que concebir cursos adaptables a las necesidades de cada grupo. Este objetivo se puede conseguir articulando los contenidos, definidos a partir de diagnósticos de necesidades generales, en un conjunto amplio de unidades didácticas de entre las cuales en cada curso, a través de las dinámicas oportunas, se seleccionarán las que se impartirán teniendo en cuenta los intereses, conocimientos y expectativas de cada grupo.

3.3.3. Tener en cuenta los conocimientos previos

Además, incluso si en un curso modesto en duración y en objetivos pretendemos exclusivamente transmitir algunos conocimientos supuestamente útiles, éstos habrían de estar estructurados no sólo en sí mismos, sino con respecto al conocimiento que se posee previamente. En cualquier actividad formativa es preciso tener en cuenta lo que el participante ya sabe sobre lo que vamos a enseñarle, puesto que el conocimiento nuevo se asentará sobre las ideas que ya se tenían sobre ese conocimiento. Como dice Ausubel, el aprendizaje debe ser una actividad significativa para la persona que aprende y dicha significatividad está directamente relacionada con la existencia de relaciones, "puentes cognitivos", entre el conocimiento nuevo y el previo. Por tanto, resulta fundamental que el formador conozca previamente las representaciones que poseen los distintos agentes sobre lo que se les va a enseñar.

3.3.4. Diagnóstico de necesidades formativas

Como paso previo a la planificación de la formación es necesario realizar un diagnóstico de necesidades formativas concretas que integre la información de la que disponemos sobre la realidad del riesgo al que están expuestos los trabajadores, las actitudes de los trabajadores y los factores condicionantes de las mismas. Tanto la evaluación formal de los riesgos basada en la investigación técnica como la estimación intuitiva basada en la experiencia cotidiana de los trabajadores forman parte de la realidad del riesgo por lo que es necesario considerarlas conjuntamente.

3.3.5. Establecimiento de objetivos

Nuestra pretensión es que la formación desarrollada sea eficaz, en el sentido de que cumpla con un planteamiento genérico de contribución a la mejora de las condiciones de trabajo y a la evitación de accidentes y enfermedades profesionales. Para ello es necesario que no sólo establezcamos objetivos de carácter cognitivo, sino que orientemos la formación a reforzar positivamente la autoestima y el convencimiento propio como elementos determinantes de la cultura preventiva. Se deben reforzar las actuaciones a través de las cuales todos los sujetos de la prevención se impliquen en la actuación preventiva (como por ejemplo advertir peligros y solicitar medios de protección), pero favoreciendo al mismo tiempo una mayor predisposición a actuaciones de anticipación proactivas.

3.3.6. Selección de contenidos

Los contenidos de la formación deben integrar los diferentes riesgos de manera que se realice una progresión desde los riesgos mejor percibidos por los trabajadores y mandos hacia el conjunto de riesgos presentes en la empresa o sector.

La falta de información puede generar un exceso de preocupación por determinados riesgos, por lo que se deben incluir informaciones que permitan conocer el efecto real del riesgo sobre la salud. En otras ocasiones, cuando se perciben riesgos pero no se consideran problemáticos para la salud, se deben incorporar contenidos que permitan valorar los potenciales daños a la salud a medio y largo plazo.

3.3.7. Diversificación curricular

Las acciones formativas deberán establecerse teniendo en cuenta los diferentes patrones de comportamientos frente al riesgo, por lo que los objetivos actitudinales variarán en función de la necesidad de consolidar actitudes favorables o de propiciar cambios en las desfavorables. También la percepción del riesgo es diferente para determinados grupos, por lo que deberán adecuarse los contenidos a cada perfil.

Se debe tener en cuenta la composición por edad, género, nacionalidad o tipo de contrato del colectivo de destinatarios de la formación a fin de adaptar la actividad formativa a las peculiaridades de estos colectivos, en caso de ser necesario.

En el caso de trabajadores fijos con experiencia en el sector, se debe favorecer la reflexión crítica sobre los comportamientos de riesgo, ya que en este colectivo es donde se observan con mayor frecuencia. Los objetivos actitudinales y psicomotores predominarán sobre los cognitivos.

Especial atención se debe prestar a los trabajadores jóvenes, ya que la falta de formación y experiencia aparecen como obstáculos para mejorar su capacidad de trabajar de manera segura. Por ello se deben establecer, en la medida de lo posible, acciones formativas específicas para este colectivo encaminadas a una formación práctica para el desempeño de las tareas. Los objetivos cognitivos y psicomotores predominarán sobre los afectivos.

En todo caso, también es interesante combinar las posibles acciones formativas diferenciadas con acciones donde se integren personas de todos los perfiles, de forma que se posibilite el intercambio de experiencias, conocimientos, actitudes y estrategias frente a los riesgos como elemento de cambio en el seno de las organizaciones.

3.3.8. Repensar la práctica, reformular las necesidades

Una formación impulsora de cambios reales en las prácticas de trabajo no puede basarse exclusivamente en suposiciones teóricas. Necesitamos conocer el impacto de la formación. En el comienzo de un proyecto formativo en prevención de riesgos laborales, la finalidad debe estar claramente orientada hacia la eliminación de problemas determinados y a la construcción de una manera de actuar que incida claramente en la mejora colectiva de las condiciones de trabajo. Sobre esta base podemos, al final del proyecto, evaluar si este objetivo se ha alcanzado. Aunque frecuentemente en el trabajo con grupos los objetivos de un proyecto han cambiado muchas veces respecto a lo que eran al comienzo, en todo caso podemos evaluar si el proyecto ha sido bastante útil.

El mismo colectivo ha de valorar los resultados del programa. Una auto-evaluación del grupo es el único modo eficiente de entender las posibilidades reales de transformación de la práctica cotidiana, servirá de base a la reformulación de los objetivos y fundamentará futuras actuaciones formativas sobre la base de nuevas necesidades ahora percibidas.

3.3.9. Formación participativa

Finalmente, provenimos de procesos formativos generalmente enfocados de una forma absolutamente unidireccional. Desde una concepción basada en el planteamiento del saber científico dominante frente al trabajador lego en la materia, quien ha de asumir de forma acrítica las informaciones transmitidas en forma de órdenes y procedimientos. Es obvio que si queremos mejorar el conocimiento sobre los riesgos, cambiar actitudes hacia la protección de la salud y generar habilidades para una implicación efectiva de todos en la acción preventiva, la formación ha de integrar percepciones, actitudes y comportamientos.

Tenemos que conocer y entender -para potenciar o transformar- la manera en que trabajadores, empresarios y mandos se enfrentan a la realidad cotidiana de su tarea, los esquemas o representaciones mentales que poseen con relación a la misma². Sólo desde una práctica en formación participativa, en la que se compartan y discutan las diferentes visiones de la realidad, estaríamos en condiciones de generar la necesaria implicación de todos los protagonistas de la prevención en nuevas formas de trabajo más seguras.

3.4. Articulación de la propuesta. Los sujetos y escenarios de la formación

La articulación de la propuesta metodológica cuyos ejes orientadores acabamos de exponer requiere, en primer término, una reflexión sobre los sujetos y los escenarios de la formación. Los colectivos a formar en prevención de riesgos laborales dentro de las empresas (no entramos aquí en las necesidades formativas de los sujetos externos a la empresa) son:

- Los trabajadores
- Los empresarios
- Los delegados de prevención
- Los mandos intermedios
- Los trabajadores designados

La formación de estos sujetos puede abordarse en dos diferentes escenarios: desde dentro de la empresa o desde fuera de la empresa.

3.4.1. Formación en la empresa (nivel micropedagógico)

En las empresas que tengan un cierto tamaño, la formación se plantea como una actividad que lideran los servicios de prevención y que implica al conjunto de la empresa, aunque cada uno de los sujetos pueda tener un recorrido y unos contenidos formativos propios. Igualmente, habrá espacios conjuntos y espacios separados de formación. Una situación similar podría ser la de un grupo de empresas geográficamente próximas, del mismo sector de actividad y que comparten un mismo servicio de prevención externo. Las características comunes entre ambas situaciones permitirían aplicar, con algunos ajustes, el mismo modelo/proceso formativo.

En este contexto de la formación pretendemos un doble recorrido metodológico integrador tanto de la percepción general del clima preventivo como de las percepciones y actitudes específicas en relación con los diferentes riesgos presentes en cada puesto de trabajo.

² Un esquema es, según los constructivistas, una representación de una situación concreta o de un concepto que permite manejarlos internamente y enfrentarse a situaciones iguales o parecidas en la realidad. La representación del mundo que posee el adulto tiene que ver con los esquemas que posee y que, lógicamente, irá cambiando, reelaborando y haciendo más complejos y especializados en función de las interacciones que componen su historia personal. Y en esa historia personal se incluyen las impresiones, percepciones, experiencias, saberes teóricos y prácticos... que componen su visión personal de la realidad y que, como es lógico, no tiene porqué coincidir con la de los demás componentes de la empresa.

Se trata en primer lugar de obtener información sobre la impresión de trabajadores, mandos y empresarios respecto al clima preventivo. La percepción de un clima preventivo favorable es la primera condición para las expectativas de éxito de la formación, puesto que de ella se derivan actitudes de confianza o desconfianza hacia la capacidad efectiva de la empresa para solucionar los problemas de salud y, en consecuencia, de mayor o menor disponibilidad para implicarse en las estrategias emprendidas. Ante la evidencia de un clima desfavorable, se debe valorar la conveniencia de realizar acciones previas para modificar tal situación, de forma que se establezcan las condiciones más favorables para hacer posible la transferencia de las capacidades adquiridas a través de la formación.

Estas acciones previas pueden tener dos cauces diferentes de aproximación: acciones tendentes a la difusión entre los trabajadores de las estrategias preventivas en la empresa en el caso de que no sean suficientemente conocidas o bien, acciones formativas específicas a la dirección de la empresa para promover un mayor compromiso con la prevención y una política de integración de actuaciones preventivas en la estructura organizativa. En cualquier caso, mejorar el clima preventivo desfavorable parece un factor de gran influencia para la transferencia real de la formación.

A continuación debe valorarse la disponibilidad de todos a implicarse activamente y a participar en la actividad preventiva mediante indicadores que nos aproximen al concepto de *actitud general favorable a la prevención*: autoestima y valoración preferente de la salud sobre otros valores, capacidad para identificar riesgos, confianza en la existencia de soluciones, disponibilidad para la autoprotección y defensa de la propia salud, interés por la información o receptividad hacia la formación en materia de seguridad y salud.

Las informaciones sobre la actitud general ante la seguridad y la salud constituyen una base directamente utilizable para la formación a través de la cual se buscará reforzar las actitudes y comportamientos favorables, al tiempo que se promoverá una reflexión crítica sobre aquellas consideradas desfavorables. Las actitudes y comportamientos deben ser tenidas en cuenta tanto en un nivel general respecto a la política preventiva como en relación con los riesgos específicos toda vez que las percepciones de los distintos tipos de riesgo (físicos, químicos, psicosociales...) pueden condicionar una toma de posición y una forma de enfrentarlos diferentes y específicas.

Por último, cabe preguntarse si la percepción de los trabajadores coincide con la evaluación técnica de los riesgos, teniendo en cuenta tanto los riesgos identificados en ambos casos como las prioridades estimadas por cada cual. Ante eventuales discrepancias, siempre se deberían tener en cuenta las percepciones de los trabajadores al menos como punto de partida para la formación, incluso en el caso de que sean juzgadas como claramente erróneas desde el punto de vista técnico, dado que forman parte de la realidad que se pretende transformar. Una actividad formativa de reflexión crítica conjunta puede tener como resultado una síntesis de las diferentes percepciones o incluso una incorporación de los diversos puntos de vista a la evaluación técnica del riesgo. En cualquier caso, la toma en consideración de las diferentes percepciones del riesgo sitúa en las mejores condiciones para promover la conjunción de esfuerzos hacia la solución de los problemas.

En definitiva, se trata de poner en marcha estrategias coherentes basadas en considerar la formación preventiva como un instrumento de promoción de la participación para el cambio de las condiciones de trabajo y de implicación en la organización de la prevención en las empresas. Esta formación para la participación debe promover por supuesto actitudes de cooperación tanto para poner en marcha medidas preventivas como para mantenerlas de una

forma estable, pero también debe ser capaz de forjar en todos los miembros de las empresas el sentido crítico necesario para detectar aquellas situaciones de riesgo que pueden y deben ser mejoradas.

A nivel micropedagógico integramos la percepción general del clima preventivo y las actitudes específicas en relación con los distintos riesgos para reformular las propuestas formativas y adaptarlas lo máximo posible a cada realidad concreta

3.4.2. Formación fuera de la empresa (nivel macropedagógico o de los grupos heterogéneos)

El otro escenario en el que se plantean las actividades formativas en prevención de riesgos laborales es el de los grupos en los que se mezclan sujetos procedentes de diferentes empresas que reciben formación fuera de la empresa. Es el caso tanto de la formación que imparten los sindicatos a los delegados de prevención, como el de las mutuas que forman - a veces separados, a veces juntos y revueltos - los cinco colectivos destinatarios de la formación en prevención de riesgos laborales identificados antes. Es, por lo tanto, la modalidad que representa, con diferencia, el grueso de la formación que se está impartiendo en este momento en España, y que se ha venido impartiendo desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Es evidente que existen grandes diferencias entre este supuesto y el que hemos visto con anterioridad, ya que en la formación a nivel de empresa el "campo de juego" - la empresa, sus riesgos identificados, su proceso de trabajo, su clima preventivo, su plantilla - es común y conocido; mientras que en la formación que se lleva a cabo desde fuera de la empresa coinciden sujetos de empresas distintas, con organizaciones preventivas y sistemas de gestión de la prevención distintos, expuestos a riesgos distintos, con clima preventivo distinto, etc. Incluso se puede dar que procedan de sectores de actividad distintos y de empresas de distintos tamaños. Por eso podemos referirnos a este segundo escenario, además de como el de la formación que se imparte desde fuera de la empresa, como de los "grupos heterogéneos".

Y precisamente atendiendo a la heterogeneidad de los grupos habría probablemente que establecer una ulterior subdivisión en este grupo entre los cursos dirigidos a uno solo de los colectivos a formar (por ejemplo, los delegados de prevención o los empresarios) y los cursos que los mezclan. En este segundo caso se añade la complejidad de la diversidad de roles para los que hay que formar, aunque se puede crear el valor añadido del diálogo entre los sujetos y del establecimiento, a través de la formación común, de lenguajes comunes y de embriones de consensos sobre las cuestiones básicas y sobre las "reglas del juego".

En este ámbito, para aproximarnos a la situación sobre la que debemos intervenir es necesario desarrollar un primer acercamiento diagnóstico que sirva para describir de un modo genérico las percepciones, inquietudes, experiencias y necesidades percibidas por los distintos agentes. Para ello proponemos la adopción de diversas estrategias complementarias en la idea de obtener resultados lo más coherentes posible. Mediante la realización de grupos

de discusión y entrevistas en profundidad con informantes clave, pretendemos conocer las distintas opiniones y discursos de los distintos colectivos como paso previo al diseño de posibles propuestas formativas concretas.

Una vez obtenidos los resultados, trataremos de desarrollar las propuestas siempre sobre la base de la multiplicidad temática y metodológica, esto es, tratando de impulsar la flexibilidad y adaptabilidad de los diseños formativos a las distintas demandas y percepciones, ya mucho más concretas, de cada grupo heterogéneo al que nos dirijamos con cada acción formativa concreta.

A nivel macropedagógico tratamos de entender las distintas percepciones y necesidades de trabajadores, mandos y empresarios a nivel general y sectorial para diseñar propuestas formativas flexibles y adaptables a los distintos contextos

3.5. Estrategias metodológicas de la formación

Como el principal objetivo de estas líneas era plasmar la fase de diseño de una metodología formativa integradora de la percepción y las necesidades de los destinatarios de la misma, hemos puesto todo el énfasis en la justificación de la necesidad de dicha participación y en la propuesta de los mecanismos para integrarla. Sin embargo es necesario apuntar, siquiera sea someramente, algunas líneas directrices de lo que habría de ser esta formación en fase de implementación.

Sin duda estamos hablando todo el tiempo de una metodología didáctica participativa. Se trata de aumentar la capacidad de todos los componentes de las empresas para intervenir sobre la realidad y provocar los cambios necesarios para llegar a la situación deseada. En este sentido, es necesario utilizar una metodología eminentemente participativa que favorezca la integración de los nuevos contenidos, actitudes y habilidades en el bagaje de experiencias que se posee previamente.

En la formación a nivel de empresa, entendemos la figura del formador como la de un profesional de la prevención que se une temporalmente a un colectivo donde pretende actuar, en la idea de ayudar a los destinatarios de la formación (trabajadores, mandos, empresarios) a resolver los problemas de salud laboral con los que se enfrentan cotidianamente. En realidad, lo que pretendemos es transformar las empresas **de organizaciones de rutinas a organizaciones que aprenden**, para que, en el futuro, los propios protagonistas sean capaces de desarrollar sus propias soluciones a los problemas de salud laboral que encuentren o, en todo caso, saber cómo afrontar los problemas y con qué recursos pueden contar para solucionarlos. En este sentido, es habitual que el formador sea quien tenga la iniciativa al principio, pero la finalidad es conseguir la autogestión lo antes posible, tanto en la resolución de problemas como en el enfoque de la intervención preventiva general. La tarea del formador pasa a ser la de facilitador. Su enfoque ha de ser ayudar a trabajadores y empresarios a trabajar en un proceso cíclico de aprendizaje colectivo y proporcionar al grupo las herramientas para alcanzar este objetivo.

Hemos de conseguir que la práctica de la formación no se limite a acciones de corte clásico como cursos y jornadas, sino que se amplíe a otras alternativas más integradas. Algunas posibilidades pudieran ser:

3.5.1. Formación en el puesto de trabajo

Con el apoyo y supervisión de expertos, técnicos o trabajadores con experiencia, de forma que integren los procesos de aprendizaje desarrollados de forma espontánea por las personas.

3.5.2. Formación a través de mandos intermedios

En la medida en que éstos conocen a fondo las tareas y organización del trabajo y mantienen un contacto permanente con los trabajadores, son piezas clave tanto para reforzar actitudes y comportamientos favorables como para favorecer la transferencia de las capacidades adquiridas a la práctica laboral.

3.5.3. Grupos de trabajo

Pueden ser también una opción formativa en la medida en que permiten la socialización de informaciones y experiencias respecto a los riesgos presentes en el trabajo, de tal forma que se difundan actitudes y comportamientos que permitan mejorar la manera de hacer frente a los riesgos entre el conjunto de trabajadores que ocupan un mismo puesto o trabajan en la misma sección. Una vez normalizada la organización de la prevención y los distintos agentes asumen real y prácticamente su rol dentro de la empresa, el grupo de trabajo natural para tratar los temas relacionados con la salud laboral será el Comité de Seguridad y Salud.

En la formación de grupos heterogéneos la situación más normal es que el formador no sea un profesional de la prevención, sino de la formación, y su actuación se realiza sobre sujetos, como en el otro caso pero no sobre contextos. Por ello es necesario redefinir los objetivos en el sentido de poner el acento más sobre la transformación de las actitudes y los conocimientos y menos sobre la evolución de las organizaciones.

3.6. Aproximación a una propuesta de contenidos formativos en prevención de riesgos laborales

Con respecto a los contenidos de la formación a impartir a los diferentes agentes de la prevención en la empresa, hay que señalar en primer término, y teniendo en cuenta la metodología participativa que se propugna, que las indicaciones que se puedan dar han de ser forzosamente de carácter general. En la práctica, la definición de los contenidos tendrá que establecerse conjuntamente con cada grupo y sobre la base del diagnóstico previo de necesidades formativas.

Eso no significa que haya que improvisar en el aula. Planificar es exactamente lo contrario de improvisar. La idea es desarrollar un amplio conjunto de temas -que teóricamente puedan cubrir las necesidades de los grupos a partir de diagnósticos generales- para que el formador pueda desarrollar, en cada situación concreta, las partes de la *carta de servicios* que mejor se adapten a las expectativas, percepciones, experiencias y conocimientos previos del grupo.

Otra aclaración importante es que en realidad muchos de los contenidos han de ser forzosamente comunes a todos los sujetos (marco jurídico, conceptos básicos de la prevención, cultura de la prevención y habilidades sociales: comunicación, participación y negociación). Pero, pese a que el epígrafe de algunos bloques sea el mismo, ni los temas concretos a tratar en el aula, ni la forma de tratarlos será la misma. Por ello, hemos optado por desarrollar en relación a cada sujeto, las partes y enfoques concretos de los bloques comunes.

Finalmente, hay que tener en cuenta que la presente propuesta se realiza a partir del análisis de la experiencia en formación madurada por diferentes entidades -y fundamentalmente por ISTAS- de los resultados de los grupos de discusión que hemos desarrollado con ocasión de este proyecto y de las evidencias científicas sobre la materia³. No obstante, entendemos necesaria su validación con los sujetos implicados en grupos piloto o en otras actividades, para su posterior reajuste.

3.6.1. Trabajadores

La formación preventiva de los trabajadores debiera asentarse sobre tres pilares fundamentales. En primer lugar, tendría que centrarse en los conceptos básicos de la prevención y en los riesgos del puesto de trabajo ocupado y de las tareas desempeñadas. Se trata de formar para auto-defenderse de los riesgos, pero sobre todo de recabar del trabajador la interiorización de las estrategias preventivas que afectan al puesto de trabajo que ocupa. En este sentido, la formación debiera guardar una estrecha conexión con los resultados de la evaluación de riesgos para devolver al trabajador -quien ya debería haber participado en el proceso de la evaluación-, información organizada y concreta sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo, sobre las medidas y estrategias adoptadas para eliminarlos o reducirlos, así como formación en las conductas que el trabajador debe llevar a cabo para materializar estas estrategias.

En segundo lugar, la formación de los trabajadores ha de estar orientada a dar a conocer las "reglas del juego" de la prevención en la empresa, el papel y las responsabilidades de los diferentes sujetos, todo ello con la finalidad de que, a partir del conocimiento del esquema general, los trabajadores asuman las responsabilidades que les corresponden como sujetos de la acción preventiva y como titulares del derecho de participación que les reconoce la legislación. En este sentido, se trabajarían habilidades sociales dirigidas a favorecer las actividades de comunicación y participación.

³ El último análisis en profundidad que hemos utilizado es Rodrigo, F. y García, A. M^a. (2005): *Los delegados de prevención en España: estado de situación*. Valencia: ISTAS, estudio desarrollado en 2004 que describe pormenorizadamente las características personales y laborales, las actividades y presencia de los delegados de prevención en nuestro país, así como las actitudes de las empresas, los recursos y apoyos disponibles y las demandas planteadas por los propios delegados.

Finalmente, sería útil trabajar los valores ligados a la "cultura de la prevención", el sentido de la prudencia, la necesidad de no trivializar el riesgo, no darlo por inevitable, no acostumbrarse a él.

Propuesta de contenidos

BLOQUE 1 – TRABAJO Y SALUD: LOS RIESGOS DE TU PUESTO DE TRABAJO

Trabajo y salud

Tu puesto de trabajo

Los riesgos que hemos detectado

La importancia y gravedad de esos riesgos

Lo que hemos hecho para reducirlos

Que esperamos de ti

Elementos esenciales para tu seguridad y salud y la de los demás

BLOQUE 2 – LAS REGLAS DEL JUEGO

Por qué hay que hacer prevención en las empresas

Quién tiene que hacer prevención: papel del empresario y de los técnicos

Cómo hay que hacer prevención

El valor de la participación de los trabajadores

Cuenta con tu delegado de prevención

Tu papel y tus derechos como trabajador

BLOQUE 3 – CULTURA DE LA PREVENCIÓN

Reflexiona: ¿tiene sentido perder la salud en el trabajo?

Una evidencia: cuatro trabajadores mueren cada día

El daño a la salud es evitable

Rutinas y costumbres: "las cosas no pasan hasta que pasan"

3.6.2. Empresarios

La formación de los empresarios debiera en primer lugar tratar de transmitir a este colectivo los valores de la prevención, entendida como necesidad social y ética en el actual marco de convivencia y de relaciones laborales, y como garantía de pervivencia de la empresa. Hay que intentar cambiar la percepción de la prevención como una carga hacia la idea de actividad quizás dura, pero necesaria y saludable para la empresa.

Una vez lograda una buena predisposición hacia la actividad preventiva y sembrado el embrión para que germine una cultura preventiva de empresa, la formación de los empresarios ha de centrarse en el conocimiento profundo del marco normativo y de las

responsabilidades que de dicho marco se derivan y en la presentación de herramientas de gestión de la prevención que permitan, racionalicen y den sentido al cumplimiento de todas las obligaciones legales.

La formación de los mandos intermedios, en tanto que coadyuvantes del empresario para el cumplimiento de sus responsabilidades, debe ajustarse a los mismos criterios básicos señalados para los empresarios. Quizás haciendo menos hincapié en la motivación (es suficiente que esté motivado el empresario porque si lo está sabrá motivar al mando) y dedicando un poco de tiempo a analizar las responsabilidades propias del mando y la especial relación empresario-mando. Ahora bien, también habría que analizar de qué mando intermedio estamos hablando: si nos referimos al ejecutivo de alto nivel en el que el empresario delega parte de sus responsabilidades, vale lo dicho. Si incluimos en el concepto trabajadores con escasa formación y autonomía, que simplemente coordinan y supervisan el trabajo de otros, será necesario más bien, a partir de la concreta evaluación de riesgos realizada, informar sobre los riesgos de los puestos que supervisa, sobre las medidas adoptadas para eliminarlos o reducirlos y sobre las rutinas y conductas que se esperan de él.

Propuesta de contenidos

BLOQUE 1- ¡VALE LA PENA! (MOTIVACIÓN)

¿Por qué hay que hacer prevención?

La prevención no tiene porqué ser difícil: si nos lo parece estamos haciendo mal otras cosas

¿Qué futuro espera a las empresas que no hacen prevención?

¿Qué da más resultados: tratar de hacer las cosas bien o buscar un cumplimiento meramente burocrático?

BLOQUE 2- MARCO LEGAL

El empresario como deudor de seguridad

Alcance de la obligación empresarial

Las obligaciones complementarias

El asesoramiento técnico del empresario

La participación de los trabajadores

Infraacciones y sanciones

BLOQUE 3- ¿CÓMO CUMPLIR?

Un sistema de gestión de la prevención

Definir una política: ¿qué queremos hacer?

Identificar y evaluar los riesgos

Pensar como evitarlos o prevenirlos e implementar medidas

Evaluación continua

Todo ello informando, formando y consultando...

Negociar para avanzar

3.6.3. Delegados de Prevención

La formación de los Delegados de Prevención guarda, como es lógico, similitudes con la de los trabajadores y de los empresarios, ya que en este colectivo también es necesario empezar promoviendo un consenso a nivel general sobre la "cultura preventiva" y el modelo de prevención de riesgos laborales que inspira la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y a continuación avanzar en una explicación de las "reglas del juego" y del papel de los diferentes sujetos que permita a los Delegados ubicarse correctamente en el esquema de la acción preventiva y asumir el protagonismo que les otorga la Ley.

Como elemento diferencial, hay que recordar que el Delegado de Prevención es un representante de los trabajadores, cuya función esencial es hacer llegar al empresario la opinión de sus representados, por lo que es necesario trabajar en este colectivo las habilidades que le permitan dinamizar el grupo que representa, lograr que se exprese y le transmita los valores y conocimientos de los que es portador, trasladar lo recibido a la dirección de la empresa, negociar, convencer, escuchar y lograr acuerdos. En este sentido, su genuina aportación a la acción preventiva no es su conocimiento abstracto de la prevención o de las técnicas preventivas, sino su capacidad de recoger y canalizar las percepciones y aportaciones de los trabajadores.

Propuesta de contenidos

BLOQUE 1 – TRABAJO Y SALUD

Trabajo y salud
Factores de riesgo
Prevenir es posible
La prevención como valor
Motivar para la prevención

BLOQUE 2 – LAS REGLAS DEL JUEGO

Por qué hay que hacer prevención en las empresas
Quién tiene que hacer prevención en las empresas: papel del empresario y de los técnicos
Cómo hay que hacer prevención
Sistemas de gestión de la prevención
El valor de la participación de los trabajadores
Los Delegados de Prevención
El Comité de Salud y Seguridad
Infracciones y sanciones

BLOQUE 3: LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Tu papel
Tus derechos

Cómo participar: el método de intervención

Escuchar

Comunicar

Promover la participación

Formular propuestas

Negociar

3.7. Bibliografía

- Andrés, R., Olano, I., Cobos, D., Torada, R., Torrente, R., y Uberti-Bona, V. (2004): *Curso básico para delegados y delegadas de prevención de PYME*. Madrid: ISTAS.
- Boix, P. (1996): "¿Qué formación en salud laboral?" *Información*, nº 16, p. 3.
- Boix, P., Torada, R., Albelda, A. y Alonso, R. (2001): *Necesidades de formación y percepción de riesgos laborales de los trabajadores/as en el sector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas*. Valencia: ISTAS.
- Boix, P. (2001): "No es lo mismo: reflexiones al vuelo para prevenicionistas profesionales". *Por Experiencia*, nº 11, p. 13.
- Carretero, M. (1997): *Constructivismo y educación*. México: Progreso.
- Cobos, D., Monedero, A. y Uberti-Bona, V. (2005): *Seguridad y salud en el trabajo: un derecho de todos y de todas*. Madrid: CC.OO y UGT.
- Díaz Boladeras, M. (2000): "La transferencia de los aprendizajes en seguridad". *Proceedings of the First International Conference OPR 2000 on Occupational Risk Prevention*.
- García Benavides, F., Ruiz.Frutos, C. y García, A. M^a (2000): *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Masson. 2^a edic.
- Guélaud, F. et al (1978): *Pour une analyse des conditions de travail ouvrier dans l'entreprise*. París: Armand Colin.
- Lara Ruiz, A. et al (2002): "La gestión y evaluación de la transferencia aplicada a la formación en seguridad". *Proceedings of the Second International Conference OPR 2002 on Occupational Risk Prevention*.
- López Górriz, I. (1988): "Algunas reflexiones sobre la investigación-acción". *Cuestiones Pedagógicas*, nº 4-5.
- Portel, M. (2003): *NTP-578 Riesgo percibido: un procedimiento de evaluación*. Barcelona: INSHT.
- Puy, A. (1995): *Percepción social de los riesgos*. Madrid: Mapfre.
- Rodrigo, F. y García, A. M^a. (2005): *Los delegados de prevención en España: estado de situación*. Valencia: ISTAS.
- Walter, D. (2002): *Salud y seguridad en las PYMES en Europa*. Madrid: ETUC-ISTAS-OSHA.