

2010.es

2010.es

2010.es

eu eu eu



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



**PRESIDENCIA ESPAÑOLA DE
LA UNIÓN EUROPEA**

eu 2010.es

**“Conferencia europea
de contribución a la evaluación
a medio término de
la estrategia comunitaria
de salud y seguridad en el trabajo
2007-2012”**

Barcelona, jueves 3 y viernes 4 de junio de 2010

MR. PEDRO J. LINARES

**“European conference
for the mid-term review
of the community strategy
2007-2012
on health and safety
at work”**

Barcelona, Thursday 3rd and Friday 4th June 2010

2010.es

2010.es

2010.es

eu eu eu



Promover los cambios de comportamiento sanos y seguros

Barcelona, 3 junio 2010

Pedro J. Linares

Secretario Confederal de Salud Laboral de CC.OO.

www.ccoo.es

Se afirma que no hay cultura preventiva y sí la hay.
El verdadero problema es que hay que **cambiar** la
cultura preventiva existente.

Para ello se deben cambiar **hábitos**, **actitudes** y
comportamientos pre-existentes.

NECESIDAD DE TRANSITAR A UNA NUEVA CULTURA

Lo importante de la formación no es cambiar el comportamiento de un individuo, sino facilitar recursos para **impulsar cambios** en toda la **organización**.

Frente al discurso de los comportamientos inseguros desde **CCOO** proponemos el de los **entornos de trabajo seguros**.

En los accidentes y las enfermedades del trabajo hay **causas sistémicas** y así deben ser abordadas.

Debemos romper algunos esquemas:

- los daños derivados del trabajo **no** son **inevitables** (asunción del riesgos por todos los agentes)
- la **monetarización** del riesgo y el daño contribuyen a una cultura preventiva errónea.

En la reunión de la mesa de diálogo social en materia de prevención de riesgos laborales del 22 de febrero de 2005, el Gobierno, CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. acordaron impulsar la elaboración de una estrategia española de seguridad y salud en el trabajo.

El Consejo de Ministros, 29 de junio de 2007, da el visto bueno a la
Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012

La Estrategia constituye el **instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo, pues abarca el periodo 2007-2012.**

Para reducir daños y mejorar condiciones de trabajo

En la EESST se establecen diversos objetivos y subobjetivos:

B) RELATIVOS A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

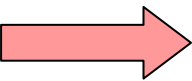
Objetivo 4: Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española.....

Objetivo 5: Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo

Objetivo 6: Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.....

Objetivo 7: Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales

Objetivo 8: Mejorar la participación institucional y la coordinación de las Administraciones Públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales.....



OBJETIVO 6: POTENCIAR LA FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

6.1. En materia de actuaciones educativas y de sensibilización en el ámbito de la **enseñanza obligatoria**:

Se elaborarán medidas concretas para potenciar la incorporación de esta materia en los programas oficiales ya desde la Educación Infantil, así como la elaboración de guías para el profesor y formación teórica y práctica de docentes.

6.2. En materia de **formación profesional reglada**:

- Se profundizará en la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en la totalidad de los títulos de Formación Profesional reglada, modernizando el tratamiento de los contenidos preventivos y dedicando una atención reforzada a aquellos que no son de rama industrial (administrativos, sanitarios, agroalimentarios...).
- Se mejorará la capacitación del profesorado para impartir los contenidos preventivos de las diferentes titulaciones.

OBJETIVO 6: POTENCIAR LA FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

6.3. En materia de **formación universitaria**:

- Se perfeccionará la integración de los contenidos preventivos en los “currícula” de las titulaciones universitarias más directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Se promoverá la formación universitaria de postgrado en materia de prevención de riesgos laborales en el marco del proceso de Bolonia, como forma exclusiva de capacitar profesionales para el desempeño de funciones de nivel superior.

6.4. En materia de **formación para el empleo**, en el marco del desarrollo y ejecución del IV Acuerdo Nacional de Formación, del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo y del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo:

OBJETIVO 6: POTENCIAR LA FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

6.5. Soluciones urgentes para paliar el déficit de profesionales para el desempeño de las funciones de nivel intermedio en PRL.

6.6. **SE ELABORARÁ UN PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN EN PRL.**

Un reto ambicioso. ¿En qué se ha materializado y cómo?

ÍNDICE del texto base.

0. Introducción
1. Integración de la prevención en la **educación obligatoria**
2. Integración de la prevención en la **formación profesional** del sistema educativo
3. Integración de la prevención en la **formación universitaria**
4. Integración de la prevención en el sistema de **formación para el empleo**
5. Formación de recursos preventivos: **nivel básico**
6. Formación de recursos preventivos: **nivel intermedio**
7. Formación de recursos preventivos: **nivel superior** (técnicos)
8. Formación de recursos preventivos: **nivel superior** (personal sanitario)
9. Formación de trabajadores: **trabajadores autónomos**
10. Formación de trabajadores: **“el carné del trabajador”**
11. Formación de **empresarios** (microempresas)
12. Formación de **delegados de prevención**

Elaboración de una Guía para la introducción de la prevención de riesgos como **materia transversal**, dirigida a profesores de educación infantil (complementaria a las ya publicadas en relación con la enseñanza primaria y la secundaria) que incluya materiales sencillos y centrada exclusivamente en el segundo ciclo de esta etapa educativa.

Inclusión en el portal del **INSHT** de una **página dedicada** a la Seguridad y Salud en el Trabajo en el **Sistema Educativo** y, en particular, en la **educación obligatoria**, donde se recojan documentos, vínculos, directorios, etc., que sean de utilidad para facilitar la integración de la prevención en las enseñanzas correspondientes.

Incluir en los nuevos títulos de formación profesional los contenidos mínimos que habiliten para el desempeño de **funciones preventivas de nivel básico**.

Desarrollar actividades para la **formación** e información **del profesorado** en materia de prevención y elaborar recursos didácticos.

En cada uno de los cursos de **perfeccionamiento técnico** se incluirán contenidos de sensibilización en normativa de riesgos relacionados con condiciones de seguridad de la actividad específica.

Promover la actualización de los **formadores** incluyendo en cada uno de los cursos de perfeccionamiento técnico contenidos de sensibilización en normativa de riesgos relacionados con condiciones de seguridad de la actividad específica.

Incluir en los **certificados de profesionalidad** contenidos que habiliten para el desempeño de funciones preventivas de nivel básico siempre que en la cualificación profesional de referencia figuren competencias profesionales ligadas a la prevención de riesgos laborales.

Entendiendo por “integración de la prevención en los planes de estudio” la inclusión en éstos de la **formación** necesaria para que el futuro profesional, cuando tenga que tomar decisiones o desarrollar actividades propias de su campo de competencia, sea capaz de identificar y evaluar los riesgos más habituales que pueden generarse (para sí mismo o para terceros) y de **conocer las medidas preventivas** que conviene adoptar frente a los mismos.

Incluido, en particular, en relación con los másteres, el **Máster de Profesorado de Secundaria** (antiguo CAP).

Las organizaciones empresariales, con la aquiescencia de la Administración, echa abajo la propuesta de incluir unos **mínimos** reconocidos en carga horaria y contenidos para la formación de la **representación** de los **trabajadores** en materia de seguridad y salud.

Se deriva a la **negociación colectiva** para que trabaje sin planteamientos u obligaciones de base, sino remitiendo al ajuste de las fuerzas negociadoras y a lo que allí convengan para sectores y empresas.

La formación que capacite para las **funciones de nivel superior** en PRL, que demuestre calidad y dote de profesionales de prestigio (ya que hablamos de salud).

La inclusión de acuerdos mínimos para los contenidos formativos para la **representación de los trabajadores**.

La actualización constante de los programas formativos a la evolución de la organización del trabajo y las nuevas formas de producción.

La transparencia y la **seguridad jurídica** en la formación profesional (media y universitaria) de quienes van a ser **profesionales** ejecutores de la PRL.

La formación a personas trabajadoras tiene un papel **estratégico** fundamental en el desarrollo de la **nueva cultura** preventiva.

Debe estar **orientada** a:

- Garantizar **comportamientos** conscientes
- Adecuar **actividades** a lo legalmente establecido
- Promover la **colaboración** entre trabajadores y empresarios.

El nivel de **trasferencia**, utilización efectiva de los conocimientos, habilidades y actitudes desarrollados en los procesos de formación, es escaso. Pensar que los procesos formativos *per se* garantizan las modificaciones necesarias en los puestos de trabajo es un error.

Una gran actividad formativa **no es sinónimo** de un gran impacto en términos de mejora de la actividad preventiva en los centros de trabajo.

La evolución de las estadísticas y el propio conocimiento de los distintos agentes relacionados con la prevención nos permite concluir que nos situamos en niveles muy bajos de transferencia (entre el 10% y 30%).

Dificultades para que el trabajador haga suyo lo aprendido:

- no coincide con sus percepciones (teoría-realidad)
- las medidas preventivas adoptadas en la empresa se deciden sin su participación (negociación)
- el clima preventivo no potencia el desarrollo de nuevos aprendizajes (organización)
- falta motivación para la adopción de lo aprendido (organización)

Los **comportamientos individuales** están condicionados por el rol del trabajador en la empresa, por lo que resulta **difícil** promover **cambios aislados**.

Posición estratégica en la transferencia (de la teoría a la práctica), como representante de los trabajadores es una pieza fundamental en la dinamización de la prevención en las empresas.

Objetivos fundamentales de formación delegados:

- dotarle de **conocimientos** técnicos suficientes
- dotarte de **habilidades** para **dinamizar el grupo** que representa (negociar, convencer, escuchar y lograr acuerdos)
- dotarle de habilidades para **recoger y canalizar** las percepciones y aportaciones de los trabajadores (...y retornos)

Los delegados, para realizar bien sus funciones, deben
“SABER”, “SABER HACER”, “QUERER HACER”
(conocimientos, habilidades, actitudes)

Los itinerarios formativos deben garantizar que el delegado es capaz de desarrollar las **competencias** que la **Ley** le asigna para contribuir a la mejora de la acción preventiva:

- **colaborar** en la mejora de la acción preventiva
- **promover** y fomentar la participación de los trabajadores
- ser **consultado** de las decisiones en materia prevención riesgos laborales
- ejercer vigilancia y **control** sobre cumplimiento de normativa

La formación de los delegados de prevención debe garantizar comportamientos **pro-activos** para el cambio de la organización hacia una **nueva cultura preventiva**

MUCHAS GRACIAS.

Pedro J. Linares
Secretario Confederal de Salud Laboral de CC.OO.

plinares@ccoo.es

www.ccoo.es