

GUÍA DIDÁCTICA EN MATERIA  
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



MÓDULO I

# CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Gobierno  
de Navarra



Nafarroako  
Gobernua



AGENDA  
2030



# INDICE

02	INTRODUCCIÓN
04	ESTA GUÍA
07	<b>MÓDULO I: CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>
08	<b>1.1 EL TRABAJO Y LA SALUD: FACTORES DE RIESGO</b>
09	1.1.1 Conceptos generales. Concepto de salud, peligro y riesgo laboral. Riesgos y sus tipos: seguridad, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.
19	<b>1.2 DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO. LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES. OTRAS PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL TRABAJO</b>
20	1.2.1 Daños derivados del trabajo. Definiciones. Obligaciones legales.
26	1.2.2 Índices de incidencia y frecuencia. Lectura de datos.
31	1.2.3 El sistema asistencial. La Incapacidad Temporal.
38	<b>1.3 MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS EN ESTA MATERIA</b>
40	1.3.1 Introducción a la normativa en materia de PRL.
47	1.3.2 Derechos y deberes básicos en esta materia.
55	1.3.3 Consulta y participación. Competencias y facultades. Delegados y Delegadas de Prevención. Comité de Seguridad y Salud.
64	1.3.4 Importancia de la participación. Técnicas de participación.
70	1.3.5 Organismos públicos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.
78	<b>ANEXOS</b>
82	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>



# INTRODUCCIÓN

En el año 1995 se aprobó la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), a la que siguió dos años después el RD 39/97 o Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP). La LPRL 31/1995 fue una trasposición de la Directiva europea 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de la población trabajadora en el medio laboral.

La LPRL, en su exposición de motivos indica que *“La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas”*. Y otorga al empresariado más deberes tales como *“La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias...”*

Para el cumplimiento de sus obligaciones, en su Capítulo IV, art 30 recoge *“En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa”*.

El Reglamento, a su vez, estableció cuatro modalidades para organizar los recursos preventivos de la empresa (artículo 10 del RSP):

- ▶ Asumiendo personalmente tal actividad.
- ▶ Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- ▶ Constituyendo un servicio de prevención propio.
- ▶ Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Las empresas de más de 500 personas trabajadoras y las de más de 250, en el caso de empresas cuyas actividades se encuadren en el anexo I del RSP, consideradas como de especial peligrosidad, deben constituir un servicio de prevención propio.

En el caso de las empresas de menos de 250 personas trabajadoras, que no realicen actividades recogidas en el anexo I antes mencionado, pueden optar por la designación de una a varias personas de la plantilla. En el caso de empresas de menos de 10 personas trabajadoras, o de hasta 25 si solo dispone de un centro de trabajo, la prevención puede ser asumida por el propio empresario o empresaria. En el primer caso, si las actividades preventivas exceden las capacidades de la persona designada, la empresa deberá recurrir a un servicio de prevención ajeno para realizar esas tareas más especializadas.

Para el desarrollo de funciones preventivas el RSP dispone tres niveles, para cada uno de los cuales propone un nivel de formación:

- ▶ Funciones de nivel básico.
- ▶ Funciones de nivel intermedio.
- ▶ Funciones de nivel superior.

El Servicio de Salud Laboral del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra [ISPLN] considera necesario formar y capacitar tanto a los trabajadores y trabajadoras designadas como a las figuras empresariales que asuman la prevención, sin perjuicio de que estas recurran a servicios de prevención ajenos para realizar las tareas de mayor complejidad.

Con relación a la formación requerida para asumir funciones de nivel básico, y continuando con nuestra labor de impulsar una adecuada integración de la prevención en las empresas, el Servicio de Salud Laboral del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra [ISPLN] ha elaborado esta guía pedagógica.

En los últimos años, el Servicio de Salud Laboral ha estado impulsando diversas medidas para que el empresariado, con la participación de los mandos intermedios y las plantillas, sea capaz de resolver una parte importante de los problemas que generan daños para la salud, identificando y eliminando los peligros que existen en su medio de trabajo. Se elaboraron infografías, que se distribuyeron a las empresas, se diseñó y publicó una página web para ayudar a gestionar el ciclo continuo de los riesgos laborales, y se lanzó la campaña “En salud laboral eres una pieza clave”, donde el protagonismo de las principales medidas a implantar estaba en el propio personal de las empresas.



# ESTA GUÍA

## Se dirige a

Esta guía se dirige fundamentalmente a cualquier docente que quiera trabajar temas de seguridad y salud en el trabajo con empresarios y empresarias, delegados y delegadas de prevención, trabajadores y trabajadoras designadas, servicios de prevención, etc. en distintos cursos y espacios de formación. También puede ser utilizada por organizaciones sindicales o sociales, organizaciones no gubernamentales, etc. y por todas aquellas personas y entidades que trabajen estos temas con otros grupos o colectivos diferentes, tales como Educación Permanente de Adultos, grupos específicos de mujeres, personas con enfermedades crónicas, etc.

## Objetivos

### General:

Que las personas participantes desarrollen capacidades para incorporar la prevención de riesgos laborales en su actividad laboral.

### Específicos:

- ▶ Conocer los conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.
- ▶ Comprender cómo gestionar los riesgos y su prevención. Utilizar el ciclo de mejora continua de gestión de los riesgos según tipo de riesgo en la empresa, en especial en sus primeras fases de identificación, valoración y eliminación o control de los riesgos.
- ▶ Conocer los procesos básicos de la gestión organizativa y documental de la prevención.

## Qué contiene

Recoge los contenidos que se elaboraron en el año 1997, a los que se añade nuestra experiencia, y la modificación y ampliación de los contenidos del anexo IV del RSP realizado en el año 2022 en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que fueron propuestos por Navarra y aceptados después de un amplio debate.

**Consta de cuatro módulos:****I**

Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo

**II**

Gestión de los riesgos y su prevención.  
El ciclo continuo de la gestión de los riesgos laborales

**III**

Organización y gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa y desarrollo de las actividades preventivas

**IV**

Primeros auxilios

Los cuatro módulos mantienen la misma estructura.

**Es una guía**

Ofrece diferentes bloques de contenido y para cada bloque presenta al inicio una propuesta de trabajo que recoge objetivo, sesiones y metodología, así como una planteamiento de programa ajustada a sesiones de 1-6 horas.

Cada sesión comprende una breve introducción, los objetivos específicos que se persiguen y una descripción pormenorizada de actividades prácticas, lo que permite que estas se puedan realizar directamente en el aula con las personas participantes. Cada actividad incluye materiales de trabajo para el alumnado.

En ningún caso pretende ser un instrumento cerrado, ni se presenta como temas acabados que haya que ejecutar completamente y con fidelidad. En el desarrollo de cada sesión se amplía el menú de actividades para permitir que cada docente desarrolle sus propias programaciones. En muchos casos, las actividades servirán como base para idear otras nuevas y combinarlas con otras, según las posibilidades y necesidades que surjan del propio contexto de aplicación.

Los módulos se irán publicando por separado, a excepción del módulo IV, que se publicará conjuntamente con el III.

**Metodología**

Se opta por una metodología activa y participativa que genere aprendizajes significativos. Para ello las propuestas incluyen un proceso de aprendizaje que:

- ▶ Parta de sus vivencias y experiencias en materia de prevención de riesgos laborales.
- ▶ Permita desarrollar actitudes, recursos y habilidades para participar e implicarse en la prevención de riesgos laborales.

En cada caso se tendrán en cuenta los datos concretos de la empresa o empresas y el grupo con el que se trabaje: edad, situación, ... para intentar acercarnos lo máximo posible a las necesidades de aprendizaje del grupo.

# **MÓDULO I: CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Este primer módulo incluye tres bloques de contenido:

- 1.1. El trabajo y la salud: factores de riesgo.
- 1.2. Daños derivados del trabajo: los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas del trabajo.
- 1.3. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Derechos y deberes básicos en esta materia.





**MÓDULO I:  
CONCEPTOS BÁSICOS  
SOBRE SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO**



# 1.1

## EL TRABAJO Y LA SALUD: FACTORES DE RIESGO

### Objetivo

Que el alumnado conozca y aprenda a identificar los aspectos relacionados con el trabajo que pueden promover o proteger la salud o contribuir a generar daños en las personas trabajadoras, resaltando la importancia de combatir los riesgos existentes, nuevos y emergentes.

### Bloques de contenido

Conceptos generales. Concepto de salud, peligro y riesgo laboral. Riesgos y sus tipos: seguridad, físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

### Metodología

Antes del curso, recabar alguna información sobre el grupo con el que vamos a trabajar (quiénes son, tipo de trabajo que desempeñan, experiencia en seguridad y salud, entorno, clima laboral, motivaciones, etc.) permite adecuar la sesión a su situación y necesidades tanto en lo referente a los objetivos y contenidos, como en los ejemplos, casos prácticos, etc.

Durante el curso, el profesorado desarrolla un rol de ayuda y apoyo, facilitador de aprendizajes y autonomía, y utiliza técnicas pedagógicas grupales que favorecen que quienes participan expresen su situación, profundicen en el tema y concreten acciones que permitan la consecución de objetivos.

### Programa

A adaptar al grupo con el que se trabaja y al tiempo disponible.

#### BLOQUE 1.1: EL TRABAJO Y LA SALUD. FACTORES DE RIESGO

OBJETIVOS/CONTENIDO	TÉCNICA	AGRUPACIÓN	TIEMPO
<b>1.1.1 Conceptos generales</b>			
· Acogida, presentación y contrato	De relación	GG	10'
· Experiencias trabajo- salud	De investigación en aula	GP/GG	15'
· Conceptos generales de seguridad y salud en el trabajo	Expositiva	GG	15'
· Análisis tipos de riesgos laborales	De análisis	GP	15'
· Despedida			5'

GG: Grupo Grande, GP: Grupo Pequeño, TI: Trabajo Individual

### 1.1.1. CONCEPTOS GENERALES. CONCEPTO DE SALUD, PELIGRO Y RIESGO LABORAL. RIESGOS Y SUS TIPOS: SEGURIDAD, FÍSICOS, QUÍMICOS, BIOLÓGICOS, ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES

---

#### Introducción

El trabajo puede conllevar riesgos para la salud de la población trabajadora, por lo que es necesario identificarlos y controlarlos adecuadamente.

Para ello, es imprescindible conocer la naturaleza del trabajo y de todos los factores que influyen en él (técnicos, organizativos, económicos, sociales, etc.), sobre todo en una situación de cambio casi permanente. Prevenir implica adaptarse a dichos cambios y aprovechar las oportunidades de mejora que puedan acompañarles, teniendo en cuenta que dichos cambios pueden suponer nuevos peligros que será preciso eliminar o controlar adecuadamente.

Hay que desarrollar actuaciones preventivas dirigidas a evitar todos los riesgos laborales existentes, tanto aquellos que puedan provocar un accidente de trabajo y/o una enfermedad profesional, como aquellos que puedan ocasionar cualquier otro posible daño para la salud de los trabajadores y trabajadoras, como la fatiga mental, el estrés laboral, etc.

#### Objetivos específicos

- ▶ Compartir vivencias y experiencias sobre las relaciones positivas y negativas entre el trabajo y la salud.
- ▶ Conocer conceptos básicos relacionados con la seguridad y su salud en el trabajo.
- ▶ Identificar y reflexionar sobre distintos tipos de riesgos laborales y su interrelación.

---

#### ACOGIDA, PRESENTACIÓN Y CONTRATO

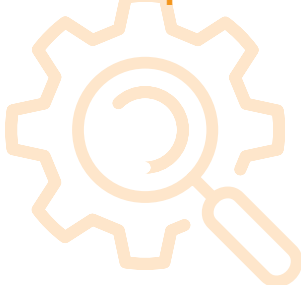
Al inicio del módulo se trata de favorecer la motivación y cohesión del grupo y el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje. Se plantea:

- ▶ Acoger al grupo. Recibir al grupo. Saludar, dar la bienvenida y utilizar expresiones verbales y no verbales de aceptación, apoyo y acogida, así como agradecer la asistencia. Se pueden distribuir pegatinas con los nombres de los y las participantes.
- ▶ Presentación del profesorado y del resto de participantes. Facilitar que se conozcan y fomentar la cohesión del grupo. Utilizar una técnica de presentación. Ej.: proponer una ronda en la que cada persona cuente quién es, el tipo de trabajo que desempeña y una frase sobre sus expectativas sobre el curso. Iniciar la presentación por el grupo supone, simbólicamente, poner al grupo en el centro. El que sea el profesorado quien inicia la presentación permite establecer una referencia de lo que se propone hacer y el tiempo que se le plantea utilizar a cada persona.
- ▶ Presentación y contrato del módulo. Presentación de objetivos, bloques de contenidos y programa y compromisos (asistencia/puntualidad, confidencialidad, comunicación, respeto y apoyo, uso de móviles...) Pacto de los mismos.
- ▶ Presentación y contrato de esta primera sesión. Plantear que en esta sesión se van a trabajar conceptos generales de trabajo y salud. Preguntar al grupo su opinión al respecto.

---

## EXPERIENCIAS SOBRE LAS RELACIONES ENTRE EL TRABAJO Y LA SALUD

### Técnica de Investigación en aula. Phillips 66



Se proponen dos técnicas, a elegir en función del tiempo que se disponga.

Se propone al grupo dividirse en grupos pequeños de 6 personas y, con el soporte del **Material 1A**, trabajar de qué hablamos cuando nos referimos al trabajo, a la salud y a la relación entre ambos. Pedir al grupo que individualmente y por un minuto responda a las preguntas. Se les plantea que alguien del grupo recoja lo que se va diciendo para exponerlo posteriormente en el grupo grande. No se trata de discutir ni de ponerse de acuerdo sino de compartir sus experiencias.

Posteriormente, la persona que haya recogido las aportaciones expondrá en el grupo grande un resumen de lo que se ha hablado. El o la docente recogerá las conclusiones y hará un resumen relacionándolo con lo que se va a trabajar a lo largo del módulo.

### Cuestionario de frases incompletas

Se propone que en parejas trabajen el **Material 1B**, que consiste en un cuestionario de respuestas abiertas sobre el trabajo y la salud.

En parejas, cada persona, por un espacio de 2 minutos, responderá al cuestionario. La persona que escucha recogerá lo que expresa la otra persona.

Puesta en común. Se efectuará una ronda y la persona que ha escuchado y recogido comparte un resumen con el grupo. La o el docente plantea un resumen y las conclusiones de lo que se ha dicho.

---

## CONCEPTOS BÁSICOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

### Exposición

Se presenta y propone al grupo una exposición sobre conceptos básicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, planteándole al grupo que proponga las dudas sobre la marcha, o se dejen las dudas y aportaciones para el final.

Se expone con lenguaje, ejemplos y apoyos (presentaciones, resúmenes, etc.) acordes al grupo participante. Para la exposición puede utilizarse la información que aparece a continuación. También pueden hacerse paradas funcionales para preguntar si la explicación está siendo clara, ver si hay dudas o retomar puntos claves.

### Introducción

El trabajo y la salud están interrelacionados, se da en ambas direcciones. Cada una de ellas produce tanto efectos positivos como negativos, según cómo sean las condiciones y organización del trabajo y cómo incorpore aspectos relacionados con el salario, el desarrollo profesional, la conciliación familiar, la igualdad e integración social. A través del trabajo se busca satisfacer una serie de necesidades (conocimientos y habilidades profesionales, autoestima, relaciones interpersonales, estabilidad económica...), pero en este proceso puede verse perjudicada la salud del trabajador o trabajadora debido a riesgos de muy diversos tipos.

Los constantes cambios en los sistemas de trabajo y la competitividad entre empresas, así como los conceptos de calidad (entendida como la aptitud de un producto, servicio o proceso para satisfacer las necesidades de los usuarios) y calidad total (que implica hacer las cosas bien y mejorarlas constantemente) van dirigidos a aumentar la eficacia productiva y, muchas veces, mejoran las condiciones de trabajo, pero también pueden conllevar modificaciones que, directa o indirectamente, perjudiquen la salud de las personas trabajadoras.

La salud está relacionada con todos esos aspectos y cuando en una empresa cambia el proceso de trabajo o los elementos técnicos, materiales u organizativos, hay que tener en cuenta que también pueden cambiar las condiciones de seguridad y salud.

## Conceptos básicos

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1948 define la **salud** como “*el estado de bienestar físico, mental y social completo y no solamente la ausencia de enfermedad*”, incorporando el sentido holístico, positivo y subjetivo de la salud.

En la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** (en adelante LPRL) vienen recogidas las definiciones de **Prevención, Riesgo Laboral, Daños derivados del trabajo y Condición de trabajo**.

- ▶ Define **Prevención** como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- ▶ **Factores de riesgo**. Son condiciones de trabajo que pueden provocar un riesgo para la seguridad y la salud.

Unas malas condiciones de trabajo aumentan el riesgo de que se generen daños en la salud, mientras que unas condiciones de trabajo adecuadas tendrán un efecto positivo sobre la salud, incrementando la satisfacción y el bienestar de la persona trabajadora.

La actividad preventiva debe analizar las condiciones de trabajo en función de las características de las trabajadoras y trabajadores, sus capacidades y sus necesidades. Por lo tanto, deben controlarse los posibles efectos negativos sobre la salud de las personas trabajadoras y aprovechar aquellos aspectos que favorezcan su desarrollo, como, por ejemplo, la aplicación de estrategias de participación y comunicación.

### ▶ Peligro y Riesgo

- **Peligro**. Se define como una propiedad o condición que encierra un potencial de nocividad intrínseca.
- **Riesgo**. Es la probabilidad que tiene un peligro de generar un daño.

Peligro no es sinónimo de riesgo.

Peligro y riesgo son dos conceptos íntimamente unidos, pues el primero hace referencia a la potencialidad del evento no deseado, sin tener en cuenta si hay personas expuestas y el tiempo de exposición, y el riesgo, de manera más precisa, nos da en términos de probabilidad la aparición de ese evento en un grupo de personas concretas y un tiempo definido.

- ▶ **Daños derivados del trabajo**. Son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- ▶ **Riesgo laboral grave e inminente**. Aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud.
- ▶ **Condición de trabajo**. Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador o trabajadora. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
  - Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
  - La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
  - Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.



- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador o trabajadora.

## Riesgos laborales y sus tipos

- ▶ **De seguridad.** Relacionados con la materialización de accidentes de trabajo en cualquier ámbito o tipo de tarea. Están presentes en los lugares de trabajo, equipos, etc.
- ▶ **Ergonómicos.** Relacionados con la exposición a levantamiento manual de cargas, transporte de cargas, empuje o tracción manual de cargas, uso intensivo de las extremidades superiores, levantamiento o manipulación de personas, movimientos repetitivos.
- ▶ **Psicosociales.** Relacionados a la organización del trabajo (carga de trabajo, control del trabajo, falta de apoyo de la dirección o de compañeros y compañeras, compensaciones [salario, horario, promoción...], relaciones interpersonales [conflictos prolongados, violencias]).
- ▶ **Biológicos.** Relacionados con la exposición a agentes biológicos, microorganismos (virus, bacterias, hongos filamentosos, levaduras...), cultivos celulares, endoparásitos humanos (protozoos, gusanos).
- ▶ **Químicos.** Relacionados con la exposición a agentes químicos, incluyendo tanto aquellos factores de riesgo cuyos efectos se manifiestan a largo plazo como los que lo hacen a corto plazo.
- ▶ **Físicos.** Relacionados con la exposición al ruido, vibraciones, temperatura, humedad, iluminación, radiaciones.

## ANÁLISIS DE DISTINTOS TIPOS DE RIESGOS LABORALES

Se proponen dos técnicas, a elegir en función del grupo y tiempo del que se disponga.

### Tipos de riesgos laborales. Técnica de análisis

Se propone al grupo trabajar en grupos **pequeños** de 6-7 personas el **Material 2A**.

Según el tipo y número de empresas presentes y el tiempo disponible, se plantea que cada grupo identifique dos de los tipos de riesgos mencionados en la parte expositiva (por ejemplo, al grupo 1 los riesgos de seguridad y ergonómicos, al 2 los de psicosociales y biológicos y al grupo 3 los químicos y físicos), a los que pueden estar expuestos en su puesto de trabajo. Se les propone también que, en cada grupo, una persona recoja las distintas aportaciones, que deben ser argumentadas y debatidas si hay desacuerdos, (por qué creen que es un riesgo de este tipo o de este otro tipo).

Posteriormente, se comparte la información recogida entre los distintos grupos. Se recogen las aportaciones y se hace una valoración del conocimiento que tienen en relación con los riesgos presentes en su puesto de trabajo.

Con esta actividad se pretende que las personas asistentes sean capaces de reconocer la exposición a los riesgos, sin entrar a proponer medidas preventivas. Las medidas preventivas se trabajarán en otra sesión.

### Tipos de riesgos laborales. Técnica de análisis

Se presenta y se pacta la actividad. Se reparte y se propone trabajar el **Material 2B**. Es un trabajo primero individual. Se dan 5 minutos para que desarrollen el material.



Posteriormente, lo trabajan en tres grupos pequeños, se recoge y se pone en común. El o la docente hace la ronda por los grupos para ver cómo van y proponerles que una persona lo cuente al intergrupo.

Cada grupo comenta solo 2 tipos de riesgos de los que hayan observado, así como qué medidas preventivas consideran que habría que adoptar. Al finalizar la ronda se comenta si hay alguna discrepancia entre lo que han visto en los grupos y lo que se ha compartido. Si hay discrepancias, se argumentan las razones. Se realiza un resumen de lo trabajado.

---

## DESPEDIDA

Se resume lo que se ha trabajado valorando la participación y las aportaciones realizadas por el grupo y se recuerda la fecha y lugar de la siguiente sesión.





## MATERIAL 1B TRABAJO Y SALUD

Completad las siguientes frases:

▶ El trabajo es positivo para mi salud porque

.....

.....

.....

▶ El trabajo es negativo para mi salud porque

.....

.....

.....

▶ Considero que en mi trabajo el mayor peligro es

.....

.....

.....

▶ En mi trabajo me da seguridad

.....

.....

.....

▶ En relación con la seguridad, lo que más me cuesta de mi trabajo es

.....

.....

.....

.....

## MATERIAL 2A

### TIPOS DE RIESGOS LABORALES

Describid los riesgos fundamentales que encontráis en vuestra empresa o vuestras empresas y clasificarlos según el tipo de riesgos comentados en la exposición:

#### Tipos de riesgos

#### Identificación de riesgos

##### De seguridad



.....

.....

.....

.....

##### Ergonómicos



.....

.....

.....

.....

##### Psicosociales



.....

.....

.....

.....

##### Biológicos



.....

.....

.....

.....

##### Químicos



.....

.....

.....

.....

##### Físicos



.....

.....

.....

.....



## MATERIAL 2B

### TIPOS DE RIESGOS LABORALES



Fuente: EU-OSHA y Consorcio Napo. El buscador de peligros de NAPO:

Identificación de riesgos y de peligros.



<https://www.napofilm.net/es/learning-with-napo/napo-for-teachers/resource-library>

En este póster que estáis observando marcad con una x donde encuentres un peligro. Reflexiona sobre algunos factores que los condicionan y las posibles consecuencias que pueden tener.

Tipos de riesgos	Identificación de riesgos	Consecuencias
------------------	---------------------------	---------------

**De seguridad**



.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

**Ergonómicos**



.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

**Psicosociales**



.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

**Biológicos**



.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

**Químicos**



.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

**Físicos**



.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

# 1.2

## DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO. LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES. OTRAS PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL TRABAJO

### Objetivo

Que el alumnado conozca qué se conoce como daños derivados del trabajo, las diferencias entre contingencia profesional y contingencia común, así como los métodos de análisis y de gestión correspondientes. Su uso y aplicación en las empresas.

### Bloques de contenido

1.2.1. Daños derivados del trabajo. Definiciones. Obligaciones legales.

1.2.2. Índices de incidencia y frecuencia. Lectura de datos.

1.2.3. El sistema asistencial. La Incapacidad Temporal.

### Metodología

Antes del curso, recabar alguna información sobre el grupo con el que vamos a trabajar [quiénes son, tipo de trabajo que desempeñan, experiencia en seguridad y salud, entorno, clima laboral, motivaciones...] permite adecuar la sesión a su situación y necesidades tanto en los objetivos y contenidos, como en los ejemplos, casos prácticos, etc.

Durante el curso, el profesorado desarrolla un rol de ayuda y apoyo, facilitador de aprendizajes y autonomía, y utiliza técnicas pedagógicas grupales que favorecen que quienes participan: expresen su situación, profundicen en el tema y concreten acciones que permitan la consecución de objetivos.

### Programa

A adaptar al grupo con el que se trabaja y al tiempo disponible. Si las sesiones son de una hora, valorar la reducción de contenidos y/o actividades (ver el tiempo que, manteniendo todas las actividades, se le puede asignar a cada actividad).

#### BLOQUE 1.2: DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO

OBJETIVOS/CONTENIDO	TÉCNICA	AGRUPACIÓN	TIEMPO
<b>1.2.1 Daños derivados del trabajo. Definiciones. Obligaciones legales</b>			
· Presentación y pacto de la sesión · Accidentes de trabajo (AT)	De relación	GG	10'
	De investigación en aula	GG	10'
· Enfermedades profesionales (EP) · Despedida	Expositiva	GG	15'
	De análisis	GG	15'
	Expositiva	GG	5'
			5'
<b>1.2.2 Índices de incidencia y frecuencia. Lectura de datos</b>			
· Presentación y pacto de la sesión · Experiencias en indicadores de salud laboral	De relación	GG	10'
	De Investigación en aula	GP/GG	10'
· Índices a tasas de Salud Laboral	Expositiva	GG	15'
· Analizando datos	De análisis	GP/GG	20'
· Despedida			5'
<b>1.2.3 El sistema asistencial. La Incapacidad Temporal</b>			
· Presentación y pacto de la sesión · Experiencias en Incapacidad Temporal	De relación	GG	10'
	De Investigación en aula	GP/GG	10'
· El sistema asistencial. La Incapacidad Temporal	Expositiva	GG	15'
· ¿Correcto o incorrecto?	De análisis	GP/GG	20'
· Despedida			5'

## 1.2.1 DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO. DEFINICIONES. OBLIGACIONES LEGALES

---

### Introducción

Se retoma la sesión anterior y se centra ésta: “En la sesión anterior nos centramos en el trabajo y la salud, sobre todo en los riesgos. Vimos que se consideraban daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Hoy vamos a profundizar en los daños dedicándoles toda la sesión”.

### Objetivos específicos

- ▶ Conocer la normativa referente a daños derivados del trabajo.
- ▶ Saber clasificar según su naturaleza los daños derivados del trabajo.
- ▶ Conocer los agentes implicados en la empresa en la gestión de los daños derivados del trabajo.
- ▶ Conocer las actuaciones y documentación necesaria para derivar a la persona en la que se detecten posibles daños relacionados con el trabajo a la Mutua.

---

**PRESENTACIÓN Y PACTO DE LA SESIÓN.** Saludo, presentación de la persona docente (si no se ha presentado en la sesión anterior) y presentación y pacto de la sesión.

### EXPERIENCIAS EN DAÑOS DEL TRABAJO

#### Técnica investigación en aula



Para facilitar al grupo la expresión de sus puntos de partida y avanzar a partir de ellas, según el tiempo disponible, se lanza al grupo una o una serie de preguntas y se pide que, de forma voluntaria, quien desee hacer alguna aportación, conteste lo más resumidamente posible.

Si solo se hace una pregunta puede ser: “Comentad una o dos palabras que se relacionen con vuestra experiencia en daños del trabajo”.

Si se tiene más tiempo, se pueden plantear preguntas (es importante que no se consideren un examen) relacionadas con experiencias sobre:

- ▶ La notificación de daños a la salud tras un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- ▶ Mutuas, en relación con el tratamiento y seguimiento de la patología.
- ▶ Patología laboral que no ha sido asumida por mutua sino por el Servicio Navarro de Salud – Osasunbidea [SNS-O].

Se recoge y devuelve ordenada la información que aporte el grupo, conectándola con lo que se va a trabajar posteriormente en esta sesión o en las siguientes.

### DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO: ACCIDENTES DE TRABAJO

#### Exposición

Se presenta y pacta la exposición y se expone al grupo con el que se trabaja, con un lenguaje comprensible y ejemplos adecuados, y utilizando además recursos como presentaciones, resúmenes, etc., una información básica sobre los daños derivados del trabajo. Pueden utilizarse como base los siguientes contenidos o, según el tiempo disponible, un resumen de los mismos:

### ► Daños derivados del trabajo

Los daños derivados del trabajo son “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo y ocasión del trabajo”.

### ► ¿Qué se entiende por accidente de trabajo?

Un accidente de trabajo es toda lesión corporal que el trabajador o trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena o propia [Real Decreto 8/2015 de 30 de octubre]. A pesar de la definición, se incluyen los trastornos mentales.

De manera general, se consideran todas las lesiones que sufra el trabajador o la trabajadora durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

### ¿Qué se incluye?

- Accidentes que sufra la persona trabajadora al ir o al volver del lugar de trabajo. (“In itinere”, diferencias con “in misión”).
- Accidentes que sufra la persona trabajadora con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute la persona trabajadora en cumplimiento de las órdenes del empresario o empresaria o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga la persona trabajadora con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por la persona trabajadora, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

### No tendrán la consideración de accidente de trabajo

Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria de la persona trabajadora accidentada.

- Se consideren debidos a imprudencia temeraria o conducta dolosa del trabajador/a. Sin embargo, la imprudencia profesional (por la confianza que inspira el ejercicio habitual de un trabajo) o la concurrencia de culpa civil o criminal del empresario, de un compañero/a de trabajo o de tercero no evitan la consideración como accidente de trabajo (salvo que no guarde relación con el trabajo).



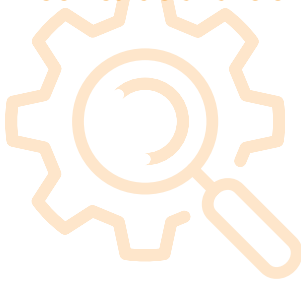
## Notificación y registro

En caso de accidentes de trabajo, el empresario o empresaria realizará la notificación por escrito a la autoridad laboral de los daños para la salud de las personas trabajadoras a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determina reglamentariamente, Orden ministerial y Orden TAS/2926/2002 (la comunicación se realizará mediante el sistema Delt@).

Por otra parte, para que los trabajadores y trabajadoras sean atendidas en la Mutua, la empresa podrá facilitarles un “volante de asistencia”.

## ACCIDENTES DE TRABAJO

### Técnica de análisis



Según el número de participantes y el tiempo disponible, se elige una de las dos alternativas que figuran a continuación o se elabora una propuesta que combine ambas. Si el tiempo de esta actividad es corto (10-15 minutos) puede ser más adecuado seleccionar solo 1 o 2 casos para trabajar.

#### ► ¿Es accidente de trabajo? Técnica de análisis. Análisis de situaciones

Se presenta y pacta la actividad y se propone al grupo dividirse en parejas y trabajar la siguiente actividad, “relación de casos” para reflexionar sobre si se considera accidente de trabajo o no. Se da un tiempo de 5 minutos y pasado ese tiempo se traslada al grupo.

1. Roberto trabaja de jardinero podando árboles frutales cuando se corta la mano con las tijeras de podar.
2. Eneko, al salir de casa para ir a trabajar, se cae por las escaleras del edificio fracturándose el tobillo.
3. Rosa, cuando va a salir de casa, se tropieza con la alfombra rompiéndose el codo.
4. Juan se enfadó cuando Ana le dijo que tenía que reparar la máquina. No era la primera vez. En esa ocasión se puso a gritar y dijo que no lo haría. Al indicarle que si no lo hacía le abriría un expediente, Juan le pegó rompiéndole el labio.
5. Ainhoa tiene síntomas de “ansiedad, tensión y nerviosismo” tras triplicar la empresa el personal a su cargo y sin refuerzos.

Observaciones. Importancia de la Jurisprudencia.

#### ► “Cómo actuar ante un Accidente de Trabajo” Técnica de análisis. Casos prácticos.

Se presenta y pacta la actividad y se propone al grupo dividirse en grupos más pequeños (4-5 personas) para trabajar los siguientes casos durante 5 minutos.

De cada grupo se nombrará una persona portavoz que recogerá y lo compartirá con el grupo grande.

1. Un camarero que estaba en la barra sirviendo bebidas se corta con un vaso roto. [Acudir a Mutua con volante en el día].
2. Una trabajadora sufre lesiones en los ojos al saltarle granalla cuando estaba retirandola del suelo con una pistola de aire a presión. [Puede acudir al centro sanitario más cercano].
3. ¿Y si es de noche?
4. ¿Y si está solo?
5. ¿Y si soy autónomo o autónoma?

## DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO: ENFERMEDADES PROFESIONALES

Según el tiempo disponible, realizar una exposición o un resumen de los siguientes contenidos adaptado al grupo con el que se trabaja.

### ¿Qué se entiende por enfermedad profesional? Exposición

Se entiende por enfermedad profesional (EP), “Enfermedad recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.

El cuadro de enfermedades profesionales viene especificado en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre.

Para poder calificar una enfermedad como profesional, han de cumplirse tres requisitos:

- Que la enfermedad sea contraída como consecuencia del trabajo.
- Que la enfermedad contraída a consecuencia de la actividad que se ejecute, debe estar especificada en el cuadro de Enfermedades Profesionales.
- Que la enfermedad esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en el cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

En el estudio de enfermedad profesional es importante disponer de una adecuada Evaluación de riesgos atendiendo a los requisitos que enumera el RD 39/1997 en su artículo 5:

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- Normas UNE.
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad, así como de las instituciones competentes de las comunidades autónomas.
- Normas internacionales.
- En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente.

Disponemos de un cuadro de Enfermedades Profesionales, según establece el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. A su vez, la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, establece un modelo de parte de enfermedad profesional, dicta normas para su elaboración y transmisión por medios electrónicos y crea el correspondiente fichero de datos personales.

El sistema de Comunicación de Enfermedades Profesionales en la Seguridad Social se denomina **CEPROSS**.

### ► PANOTRATSS

Son las patologías no traumáticas causadas por el trabajo.

Se refiere a las enfermedades no incluidas en la lista de enfermedades profesionales que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. También contendrá

las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador o trabajadora, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

Están recogidas y estudiadas junto con las Enfermedades Profesionales, pero se declaran como un Accidente de Trabajo a través del sistema Delt@.

### ► **¿Quién cubre las contingencias de accidente laboral y enfermedad profesional?**

Esta contingencia la cubren las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS), anteriormente denominadas Mutuas de Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (MATEPPS) de la Seguridad Social.

Hay colectivos que no pertenecen a la Seguridad Social o que, siendo Seguridad Social, sus empresas han optado por la Sanidad Pública.

Según establece el artículo 31.2 de la LPRL: "Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados" cuyas funciones vienen definidas en el RD 843/2011.

Se profundizará en el apartado de Vigilancia de la salud.

### ► **Otras prestaciones dirigidas a evitar daños asociados al trabajo:**

La prestación de riesgo durante el embarazo y/o lactancia natural, dentro de la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social, tiene la finalidad de proteger la salud de la mujer embarazada y/o de su hijo durante el periodo de lactancia natural. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la considera derivada de contingencias profesionales.

### ► **Notificaciones de sospecha.**

En Navarra existe desde hace años un programa de vigilancia epidemiológica (Red sucesos Centinela). Permite que los médicos del SNS-O remitan al ISPLN aquellos casos en los que existe una sospecha de que la patología que está siendo atendida por la sanidad pública tiene un origen laboral.

Persigue dos objetivos:

- Detección de patología de posible origen laboral que es atendida en Atención Primaria del Sistema Público de Salud y dirigirla a las entidades responsables (SPRL o MUTUAS)
- Aflorar patología de posible origen laboral para su abordaje preventivo.

### ► **Comunicación. Volante de asistencia.**

En el artículo 23 de la LPRL "Documentación", en su apartado 1 cita: "el empresario o empresaria deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores" y especifica a continuación en el subapartado e:

"Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo".

---

## **DESPEDIDA**

Se resume lo que se ha trabajado valorando la participación y las aportaciones realizadas por el grupo y se recuerda la fecha y lugar de la siguiente sesión.



## 1.2.2 ÍNDICES DE INCIDENCIA Y FRECUENCIA. LECTURA DE DATOS

### Introducción

Más allá de la atención sanitaria individual a la persona herida o enferma a consecuencia del trabajo, desde el punto de vista preventivo es importante un análisis de indicadores de salud laboral, datos agrupados de AT, EP u Otros Daños en la Salud (ODS). La evolución de las cifras de daños va a ser un indicador de las exposiciones a riesgos y de la eficacia de la actividad preventiva en la empresa a lo largo del tiempo o a nivel sectorial, territorial, etc.

Nos interesa conocer la evolución del número de AT, EP y ODS comparándonos a nosotros mismos a lo largo del tiempo, haciéndolo con otras empresas de características parecidas o con datos del sector o actividad laboral similar. Sin embargo, para hacer esta comparación no solo hay que considerar el número de sucesos de interés, sino que hay que conocer el número de personas expuestas al riesgo o, mejor aún, el tiempo durante el cual están expuestas. Que se registre el doble de AT no necesariamente significa que el problema se haya agravado si la plantilla se ha triplicado o si el tiempo de trabajo ha aumentado en más de dos veces durante el periodo estudiado.

Para tener en cuenta estas consideraciones es necesario calcular los llamados índices o tasas de incidencia (con denominador del número de personas expuestas) o de frecuencia (usando como denominador el tiempo de exposición). A los índices también se les llaman tasas.

Los daños de interés desde el punto de vista preventivo pueden ser el total de AT, los AT graves y/o mortales, las EP y sus tipos, etc.

### Objetivos específicos

- ▶ Valorar la importancia y saber interpretar los principales indicadores de salud laboral.
- ▶ Desarrollar actitudes positivas para el registro de incidentes, AT y EP en la empresa.

---

**PRESENTACIÓN Y PACTO DE LA SESIÓN.** Saludo, presentación del o la docente (si no se ha presentado en alguna de las sesiones anteriores), y presentación y pacto de esta sesión.

Continuidad de la anterior sesión. Se puede recoger un resumen de la sesión 1.2.1.

### EXPERIENCIAS EN INDICADORES DE SALUD LABORAL

#### Phillips 66



Para recoger la experiencia del grupo y partir de ella, se propone una división en grupos pequeños de 6 personas y que, durante 6 minutos, las personas que los integran expresen ideas en relación con su experiencia en la empresa con los datos y el registro de los AT y EP, qué incluyen, si se conocen, etc. Alguien del grupo recogerá las aportaciones y las presentará al grupo grande. Se recogen los comentarios y se devuelve un resumen de lo comentado.

### ÍNDICES O TASAS DE SALUD LABORAL

#### Exposición

Conectando con lo que haya salido en el Phillips 66, se presenta, pacta y expone una información básica sobre los índices y tasas de salud laboral adaptada al grupo con los siguientes contenidos:

### ► La importancia de los índices o tasas.

Tal y como se ha comentado en la introducción, mediante índices estadísticos se pueden realizar comparaciones homogéneas entre distintos años o distintos sectores de actividad económica, sexo, tramos de edad, etc. Así mismo, para contabilizar el número de personas expuestas al riesgo, se pueden calcular índices diferenciados para zonas de riesgo homogéneo.

El objeto de los índices estadísticos con fines de prevención de riesgos laborales es mejorar las políticas preventivas, mediante dos vías:

- Conociendo las causas de los accidentes y enfermedades en el trabajo.
- Cuantificando la incidencia y gravedad en los diversos colectivos de trabajadores y trabajadoras.

### ► Índices de incidencia e índices de frecuencia de Accidentes de Trabajo (AT)

**Tasa o Índice de incidencia:** representa la velocidad de aparición de nuevos casos de la enfermedad en la población expuesta en un periodo de tiempo concreto.

Se calcula dividiendo los nuevos casos entre la población expuesta.

$$\text{Índice de Incidencia de ATJT} = \frac{\text{Nº de Accidentes en jornada de trabajo con baja}}{\text{Nº medio de trabajadoras/es en el periodo estudiado}} \times 10^5$$

Relaciona el número de accidentes con baja registrado en un periodo y el número promedio de personas expuestas al riesgo considerado por cada cien mil trabajadoras o trabajadores expuestos. El período de tiempo que se utiliza es de un año.

**Índice de frecuencia:** representa el número de accidentes con baja ocurridos en jornada de trabajo y registrados en un período de tiempo por cada millón de horas trabajadas por el colectivo expuesto al riesgo en dicho período.

$$\text{Tasa o índice de frecuencia} = \frac{\text{Nº de Accidentes en jornada de trabajo con baja}}{\text{Nº de personas-horas trabajadas}} \times 10^6$$

Nº total de horas-persona trabajadas = Pm x Hd x DI:

- Pm = Nº de trabajadores y trabajadoras expuestos al riesgo.
- Hd = Horas trabajadas por día.
- DI = Días laborables o trabajados.

Este denominador tiene en cuenta el tiempo real de exposición, descontando los periodos de inactividad.

### ► Numeradores y denominadores

#### Numeradores

- Número de AT con baja en jornada de trabajo.
- Número de AT con baja: incluyendo también los AT in itinere.
- Podemos desglosar los AT en leves, graves y mortales. No hay definición legal de gravedad (en estudio).
- AT con y o AT sin baja.
- Incluir los incidentes sin daño resultante en la salud, pero potencialmente dañino. Pueden haber producido daños en bienes.

#### Denominadores

- Para II: media de personas expuestas en el periodo (generalmente un año natural).
- Para IF: total de horas-persona trabajadas.

### ► Índice de Incidencia de Enfermedades Profesionales:

$$\text{Índice de Incidencia de EP} = \frac{\text{Nº de partes de Enfermedades Profesionales}}{\text{Nº medio de trabajadoras/es en el periodo estudiado}} \times 100.000$$

Muestra la notificación de Enfermedades Profesionales en un periodo de tiempo.

Se estudia el índice de incidencia de EP distribuidos por:

- Tipo y sexo, según grupo de EP y sectores económicos, etc.

### ► Revisión datos del informe anual de siniestralidad laboral del ISPLN

El ISPLN realiza informes anuales analizando la siniestralidad laboral en Navarra. Dicho informe refleja la siniestralidad, mediante el análisis de diferentes variables que caracterizan los accidentes de trabajo, tales como el sector, la gravedad, la actividad económica, la tipología del accidente, etc.

Resultan útiles para analizar la evolución de los indicadores de **salud laboral** que retratan las condiciones de trabajo de la población trabajadora, contabilizan los accidentes, enfermedades y otros daños a la salud en el trabajo, y valoran la situación preventiva de las empresas.



---

## ANALIZANDO DATOS

### Técnica de análisis



### Importancia e interpretación de datos. Técnica de análisis

Según el número de participantes y el tiempo disponible, se elige una de las dos alternativas que se describen a continuación, o alguno de los aspectos de la segunda que se puedan trabajar en ese tiempo y con ese grupo. También se puede dividir al grupo grande en 4 grupos pequeños y a dos de ellos pedirle reflexionar en torno a un aspecto y a los otros dos en otro (esto requiere un poco más un poco más de tiempo).

Se presenta y pacta la actividad. Se reparte el **Material 3A**, se lee despacio y se les deja algunos minutos para que recapaciten sobre lo expuesto. Se divide al grupo grande en agrupaciones más pequeñas y se les pide que reflexionen sobre la importancia e interpretación de los resultados y del desarrollo de la actividad.

Se le pide a alguien del grupo que desarrolle los resultados en el intergrupo. Se devuelve un resumen y conclusiones.

### Lectura de índices. Técnica de análisis. Ejercicio

Se les facilita el informe de siniestralidad laboral del año anterior al curso, la tabla general de Navarra, del sector o una parte de la nota de prensa del ISPLN al respecto, etc.

Se les propone dividirse en grupos pequeños y que lo analicen:

- Tabla de evolución de AT en Navarra 2000-2022 tanto de AT totales como graves y mortales.
- Tabla de índices de incidencia por división CNAE.
- La comparación entre índice de incidencia y frecuencia por sexo.

Se expone lo comentado al grupo grande o plenario.

---

## DESPEDIDA

Se resume la sesión valorando especialmente los procesos de participación y las aportaciones realizadas por el grupo. Se recuerda la fecha y el lugar de la siguiente sesión.



## MATERIAL 3A. ANALIZANDO DATOS. IMPORTANCIA E INTERPRETACIÓN

Una empresa dedicada al envasado de alimentos ha tenido la siguiente siniestralidad:

	Plantilla	Nº Personas - Horas Trabajadas	Nº AT Leves	Nº AT Graves y Mortales
Año 2021	13	18.826	4	1
Año 2022	15	21.723	8	-

- Calcular el índice de incidencia anual de accidentes con baja y comparar ambos años.
- Calcular el índice de frecuencia anual de accidentes con baja y comparar ambos años.

### ► Tener en cuenta que:

Índice de Incidencia de ATJT.

$$I_i = \frac{\text{Nº de Accidentes en jornada de trabajo con baja}}{\text{Nº medio de trabajadoras/es en el periodo estudiado}} \times 10^5$$

Tasa o índice de frecuencia

$$I_f = \frac{\text{Nº de Accidentes en jornada de trabajo con baja}}{\text{Nº de personas-horas trabajadas}} \times 10^6$$



Solución (para el o la docente):

	Año 2022	Año 2021	Cociente
<b>Nº AT</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>1,60</b>
II	$8/15 \times 10^5 = \mathbf{53.333}$	$5/13 \times 10^5 = \mathbf{38.461}$	1,38
IF	$8/21.723 \times 10^6 = \mathbf{368,2}$	$5/18.826 \times 10^6 = \mathbf{265,5}$	1,38

Así vemos que el aumento de los índices de de un año a otro ha sido del 38% en realidad y no el 60% que nos aporta la comparación de los números absolutos.

Reflexionar sobre la importancia e interpretación de hacerlo de una u otra manera y destacar una conclusión.

## 1.2.3 EL SISTEMA ASISTENCIAL. LA INCAPACIDAD TEMPORAL

### Introducción

El sistema de la Seguridad Social, regulado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, está configurado por la acción protectora, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad. La acción protectora de la Seguridad Social comprende prestaciones económicas como las de situaciones de Incapacidad Temporal (IT).

La IT es una de las responsabilidades del médico de familia que más trasciende a nuestra sociedad y la que más define un estado del bienestar. Nuestro compromiso con la gestión de la Incapacidad Temporal abarca tres ámbitos como son la responsabilidad clínica, la de la prestación y la de su repercusión social.

Es una de las principales prestaciones del Sistema Nacional de la Seguridad Social, uno de los logros más relevantes de la sociedad «del bienestar», y tenemos la responsabilidad de hacer un uso adecuado de este recurso tan valioso como costoso.

Objetivos generales: conocer el sistema de prestaciones de la Seguridad Social y sus agentes implicados.

### Objetivos específicos

- ▶ Que las personas asistentes sean capaces de conocer los diferentes tipos de prestaciones de la Seguridad Social y sus medidas de control.
- ▶ Conocer la gestión de contingencias comunes y profesionales.
- ▶ Identificar qué papel tienen las entidades colaboradoras de la seguridad social en la gestión de las prestaciones.

**PRESENTACIÓN Y PACTO DE LA SESIÓN.** Se saluda, se presenta el o la docente, si no se le conoce, se retoma la sesión anterior y se presenta y pacta la actual sesión.

### EXPERIENCIAS EN INCAPACIDAD TEMPORAL

#### Técnica de investigación en aula



Se lanza al grupo una serie de preguntas y se les pide que, de forma voluntaria quien desee hacer alguna aportación, conteste lo más resumidamente posible.

Elegir una o varias, en función del tiempo disponible.

En el transcurso de una baja por Contingencia Común, la Mutua puede citar al trabajador o trabajadora para control de la IT.

- ¿Por qué?
- ¿El trabajador/a debe acudir a dicha citación?
- ¿En caso de ofrecerle alguna prueba diagnóstica en dicho control de IT por la Mutua, podría negarse?

En el transcurso de una baja por contingencia común o profesional:

- ¿Se podría dar el alta al trabajador o trabajadora si tiene pendientes la realización de pruebas diagnósticas, consultas, revisiones o tratamientos?
- ¿Sería correcto que la empresa informe a la trabajadora o trabajador, sin tener en cuenta las posibles medidas adaptativas a adoptar, que se reincorpore a su puesto de trabajo solamente si está recuperado al 100%?

Se recoge y devuelve ordenada la información que aporte el grupo, argumentando de una forma clara y concisa las respuestas e intentando conectar con lo que se va a trabajar posteriormente en la sesión.

## EL SISTEMA ASISTENCIAL

### Exposición

Se presenta y pacta una exposición sobre el sistema asistencial a utilizar en los daños derivados del trabajo. Se expone con un vocabulario, ejemplos y recursos adecuados al grupo. Se puede utilizar un resumen de los siguientes contenidos:

#### 1. Prestaciones de la Seguridad Social en la población trabajadora. Marco normativo.

- Incapacidad laboral. Definición. Tipos y entidades que la gestionan.

Se define como el estado transitorio o permanente de una persona que, por accidente o enfermedad, queda mermada en su capacidad laboral. Conceptualmente puede entenderse la incapacidad laboral como un desequilibrio entre las capacidades funcionales y los requerimientos de un puesto de trabajo, pudiendo ser ese desequilibrio transitorio (incapacidad laboral temporal) o permanente (incapacidad laboral permanente).

El diccionario de la Real Academia Española [RAE] recoge incapacidad laboral como un término de Derecho: situación de enfermedad o de padecimiento físico o psíquico que impide a una persona, de manera transitoria o definitiva, realizar una actividad profesional y que normalmente da derecho a una prestación de la Seguridad Social.

#### 2. Incapacidad laboral según duración

- **Incapacidad Temporal:** situación del trabajador o trabajadora que se encuentra temporalmente impedido para el trabajo y recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social.
- **Incapacidad Permanente:** situación del trabajador o trabajadora que, después de haber sido sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

#### 3. Incapacidad laboral según origen de la lesión o enfermedad (contingencia)

- Derivada del trabajo: Enfermedad Profesional Art 157 RD 8/2015, Accidente de Trabajo Art 156 RD 8/2015.
- No derivada del trabajo, o no reconocida como tal [Enfermedad Común, Accidente No laboral].

*Enfermedad Profesional:* la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones legales [Cuadro de Enfermedades Profesionales: Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre] y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada Enfermedad Profesional.

*Accidente de Trabajo:* toda lesión corporal que el trabajador/a sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute.

*Enfermedad Común:* alteraciones de la salud que no tengan la consideración de Enfermedad Profesional ni de Accidente de Trabajo.

*Accidente no laboral:* el que, conforme al Artículo 158 del RD 8/2015, no tenga la consideración de Accidente de Trabajo.

#### 4. Incapacidad temporal

En el RD 8/2015 en su artículo 169, enumera las situaciones que pueden ser determinantes de Incapacidad Temporal (IT) y, por tanto, dar derecho a una prestación económica de la Seguridad Social:

- Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, **mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social** y esté **impedido para el trabajo**, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación.
- Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

Así pues, podemos observar cómo es preciso que se cumplan **dos condiciones indispensables** para que, dentro del marco jurídico de la Seguridad Social, se reconozca la situación de IT:

- Que las consecuencias de la enfermedad o accidente produzcan una alteración de la salud de tal intensidad que, a juicio médico, el paciente esté impedido para el trabajo, de modo que se justifique el alejamiento temporal de su puesto de trabajo. Es decir, cualquier alteración de la salud del trabajador NO COMPORTA AUTOMÁTICAMENTE el nacimiento de la prestación por incapacidad temporal.
- Que dichas alteraciones precisen asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Se admite, no obstante, que la asistencia sanitaria se preste por medios privados siempre que el control de la situación se realice por el facultativo del Servicio Público de Salud.

#### Parte de baja

- Contingencias Comunes: lo emite el médico del Servicio Público de Salud (generalmente el Médico de Atención Primaria) EXCEPTO cuando se trate de una recaída tras alta por inspección médica del I. N. S. S. Debe realizarse tras el oportuno reconocimiento médico del asegurado (artículo 2.2 del RD 625/2014).
- Contingencias Profesionales:
  - Concertadas con una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social: lo emite el médico de la Mutua correspondiente.
  - Concertadas con el INSS: lo emite el MAP.

#### Partes de confirmación

**Parte de alta.** El parte de alta pone fin a la situación de Incapacidad Temporal. Puede ser emitido por los siguientes facultativos/as:

- Médico del Servicio Público de Salud (SPS) (o Médico de Mutua para las contingencias profesionales en caso de estar cubiertas por esta):
  - Curación o mejoría: cuando el estado de la persona asegurada permite su reincorporación laboral, aunque no se haya producido la curación total y continúe recibiendo asistencia médica.
  - Fallecimiento o jubilación.
  - Propuesta de Incapacidad: el médico del SPS inicia un procedimiento para que se reconozca una posible Incapacidad Permanente. La persona asegurada continúa sin tener que acudir a su puesto de trabajo y percibiendo la

prestación de IT. En caso de que se deniegue la IP por considerarse que no se encuentra incapacitada, se extinguirá la prestación de IT; para que esté entonces en IT será necesaria una nueva baja.

- Inspector/a Médico del SPS: además de por las anteriores causas, puede emitir el alta por inspección, que implica que durante los siguientes seis meses todo nuevo proceso de IT debe ser autorizado por la Inspección.
- Inspector/a médico del INSS:
  - Alta por propuesta de Incapacidad: en las mismas condiciones que el emitido por el facultativo de atención primaria.
  - Alta por inspección.

#### **Duración máxima de la IT:**

Artículo 169 RD 8/2015: 365 días prorrogables por, como máximo, otros 180 días [si se prevé que en ese período prorrogado se puede producir la mejoría del trabajador/a para ser dado de alta]. En todo caso, la duración máxima de la incapacidad temporal será de  $365 + 180 = 545$  días.

Según el artículo 169 RD 8/2015 el único organismo competente para realizar la prórroga, llegados los 365 días, es el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

#### **5. Entidades que participan en la gestión y control de la incapacidad temporal**

- Médico de Atención Primaria (MAP).
- Instituto Nacional de la Seguridad Social. Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI).
- Las mutuas colaboradoras de la seguridad social, antiguas Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS).

#### **6. Las mutuas colaboradoras de la seguridad social.**

Son asociaciones privadas de empresarios que carecen de ánimo de lucro y colaboran en la gestión de la Seguridad Social.

##### Funciones

- La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.
- La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia, en los términos establecidos en el título V.
- La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Las demás actividades de la Seguridad Social que les sean atribuidas legalmente.

## 7. Inicio de valoración de IP

La valoración de la Incapacidad Permanente puede ser iniciada por:

- La persona interesada: en cualquier momento.
- Por propuesta del Servicio Público de Salud (Médico del SPS o Inspector) o de la Mutua.
- De oficio:
  - A propuesta del INSS.
  - A propuesta de la Inspección de Trabajo.
- Por agotamiento de plazo: transcurridos 545 días de IT.
- En personas aseguradas de MUFACE o MUJEU, el órgano de personal que corresponda.

Grados de IP: una vez iniciado un proceso de Incapacidad Permanente, este puede dar lugar a las siguientes situaciones:

- No grado de Incapacidad por no objetivarse esta: el EVI considera que no existe Incapacidad Permanente.
- No grado por no agotadas posibilidades terapéuticas: el asegurado debe continuar tratamiento al considerarse que sus lesiones no son permanentes.
- Lesiones Permanentes no Invalidantes: solo para contingencias profesionales. El proceso, una vez terminado, no incapacita laboralmente, pero la situación ha dejado secuelas que deben ser indemnizadas con arreglo a un baremo aprobado por Orden Ministerio de Empleo y Seguridad Social 66/2013.
- Incapacidad Permanente Parcial: es la situación que ocasiona una disminución en el rendimiento superior al 33% permitiendo realizar las tareas fundamentales de su profesión. Corresponde una indemnización a tanto alzado.
- Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual: es la situación que incapacita al trabajador para la realización de la mayor parte de las tareas de su profesión habitual, permitiendo realizar otras distintas. Se corresponde con una prestación del 55% de la base reguladora; cumplidos los 55 años sin que el trabajador ejerza otra actividad laboral la prestación se incrementará en un 20% si lo solicita el trabajador.
- Incapacidad Permanente Absoluta para toda profesión: El trabajador no puede ejercer ninguna actividad laboral. Corresponde a un 100% de la base reguladora.
- Gran Invalidez. Además de estar calificado como Incapacitado Permanente, independientemente del grado, el trabajador necesita ayuda de tercera persona para las Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD) o esenciales, no solo para las instrumentales. La prestación tiene un incremento para este fin.

## 8. Otros regímenes especiales

Los regímenes de afiliación a la Seguridad Social actualmente son los siguientes:

- Régimen General [RGSS], de los trabajadores por cuenta ajena.
- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos [RETA].
- Régimen Especial de los Empleados de Hogar [REEH].
- Régimen Especial Agrario [REA].
- Régimen Especial de Minería del Carbón [REMC].
- Régimen Especial de Trabajadores del Mar [RETMAR].



## ¿VERDADERA O FALSA?

### Análisis de frases



Se plantea la actividad. Se pacta. Se les pide que hagan tres grupos. A continuación, se reparte el **Material 1**, que consiste en una página con una serie de enunciados que versan sobre el tema expuesto. Algunos de ellos serán verdaderos y otros serán falsos.

Se les da un plazo de 10 minutos para que puedan clasificar los enunciados y, entre todos y todas, decidan si la respuesta es verdadera o falsa.



Solución:

1. Verdadera.
2. Falsa. Artículo 169 RD 8/2015: 365 días prorrogables por, como máximo, otros 180 días (si se prevé que en ese período prorrogado se puede producir la mejoría del trabajador para ser dado de Alta). En todo caso, la duración máxima de la incapacidad temporal será de  $365 + 180 = 545$  días.  
Según el artículo 169 RD 8/2015, el único organismo competente para realizar la prórroga, llegados los 365 días, es el Instituto Nacional de la Seguridad Social.
3. Verdadera.
4. Falsa. En caso de accidente no laboral o cualquiera de las contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), no se precisa período de cotización previo.
5. Falsa. La valoración de la Incapacidad Permanente podrá ser iniciada por:
  - El interesado: en cualquier momento.
  - Por propuesta del Servicio Público de Salud (Médico del SPS o Inspector) o de la Mutua.
  - De oficio:
    - A propuesta del INSS.
    - A propuesta de la Inspección de Trabajo.
  - Por agotamiento de plazo: Transcurridos 545 días de IT.
  - En asegurados de MUFACE o MUJEJU, el órgano de personal que corresponda.
6. Falsa. Depende de la entidad gestora o colaboradora que dé cobertura al paciente en la contingencia profesional: MUTUA o INSS.
7. Falsa. A partir de los 365 días los médicos Inspectores del INSS pasan a controlar las IT.



## DESPEDIDA

Se cierra el módulo. Puede haber o no una evaluación. En cualquier caso, se realiza un resumen de la sesión y del módulo valorando el esfuerzo, la participación y las aportaciones realizadas por el grupo. Se finaliza deseando que el módulo sea de utilidad para las personas asistentes y que contribuya a que en los sectores en los que trabajan se avance en la salud y la reducción de daños.

## MATERIAL 1

### ¿VERDADERA O FALSA? ANÁLISIS DE FRASES

Revisad las frases siguientes y según cómo las consideréis, correcta o incorrecta, marcad la casilla correspondiente.

ENUNCIADO	VERDADERA 	FALSA 
1. Dependiendo del tipo de contingencia el subsidio por IT correrá a cargo de las Mutuas o de la Seguridad Social.		
2. La duración máxima de la IT será de 180 días, no pudiendo ser prorrogable.		
3. El MAP puede dar una alta y una baja en el mismo día.		
4. Para ser una persona beneficiaria del subsidio de IT en caso de patología derivada de Contingencia Profesional (AT Y EP), la persona trabajadora debe estar afiliada y dada de alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social y haber cotizado un mínimo de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.		
5. El inicio de la valoración de IP puede realizarse únicamente por el INSS.		
6. El parte de baja en un Accidente de Trabajo siempre lo emite la Mutua.		
7. El Inspector médico del SPS y el Inspector médico del INSS no pueden intervenir en las bajas a partir de los 365 días de IT.		

# 1.3

## MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS EN ESTA MATERIA.

---

### Objetivo

Que el alumnado conozca y aprecie las leyes referentes a la prevención de riesgos laborales como herramienta para el desarrollo de los derechos laborales, la protección y las obligaciones empresariales y de las personas trabajadoras.

### Bloques de contenido

1.3.1 Introducción a la normativa en materia de PRL.

1.3.2 Derechos y deberes básicos en esta materia.

1.3.3 Consulta y participación. Competencias y facultades. Delegados y Delegadas de Prevención. Comité de Seguridad y Salud.

1.3.4 Importancia de la participación. Técnicas de participación.

1.3.5 Organismos públicos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo.

### Metodología

Antes del curso, recabar alguna información del grupo con el que vamos a trabajar (quiénes son, tipo de trabajo que desempeñan, experiencia en seguridad y salud, entorno, clima laboral, motivaciones...) permite adecuar la sesión a su situación y necesidades tanto en los objetivos y contenidos, como en los ejemplos, casos prácticos, etc.

Durante el curso, el profesorado desarrolla un rol de ayuda y apoyo, facilitador de aprendizajes y autonomía, y utiliza técnicas pedagógicas grupales que favorecen que quienes participan, expresen su situación, profundicen en el tema y concreten acciones que permitan la consecución de objetivos.

### Programa

A adaptar al grupo con el que se trabaja y al tiempo disponible. Si las sesiones son de una hora, valorar la reducción de contenidos y/o actividades (ver el tiempo que, manteniendo todas las actividades, se le puede asignar a cada actividad).

**BLOQUE 1.3: MARCO NORMATIVO BÁSICO EN MATERIA DE PRL**

<b>OBJETIVOS/CONTENIDO</b>	<b>TÉCNICA</b>	<b>AGRUPACIÓN</b>	<b>TIEMPO</b>
<b>1.3.1 Introducción a la normativa en materia de PRL</b>			
· Presentación y pacto de la sesión	De relación	GG	10'
· Buceando en la normativa de PRL	Tormenta de ideas	GG	15'
· Introducción a la normativa de PRL	Exposición/Discusión	GG	25'
· Profundizando en la normativa	Análisis de texto	GP/GG	15'
· Despedida			5'
<b>1.3.2 Derechos y deberes básicos en esta materia</b>			
· Presentación y pacto de la sesión	De relación	GG	10'
· Derechos y deberes básicos	Tormenta de ideas	GG	15'
	Expositiva	GG	25'
· Ahondando en el análisis	De análisis	GP/GG	20'
· Despedida			5'
<b>1.3.3 Consulta y participación. Competencias y facultades. Delegados y Delegadas de Prevención. Comité de Seguridad y Salud</b>			
· Presentación y pacto de la sesión	De relación	GG	10'
· Consulta y participación...	Investigación en aula	GG	15'
	Exposición/Discusión	GP/GG	25'
· Reflexionando sobre la participación	De análisis		20'
· Despedida			5'
<b>1.3.4 Importancia de la participación. Técnicas de participación</b>			
· Presentación y pacto de la sesión	De relación	GG	10'
· Importancia de la participación	Expositiva	GG	10'
· Técnicas de participación. El grupo focal.	Expositiva	GG	15'
· Trabajando juntos	Visionado y análisis de video	GG	20'
· Despedida			5'
<b>1.3.5 Organismos públicos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo</b>			
· Presentación y pacto de la sesión.	De relación	GG	10'
· Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.	Expositiva	GG	20'
· Páginas web de estos organismos.	Visionado de páginas web	GP	15'
· Análisis de Experiencias.	De análisis	GP/GG	15'
· Evaluación del Módulo, si procede y despedida.			10'

GG: Grupo Grande, GP: Grupo Pequeño, TI: Trabajo Individual

### 1.3.1 INTRODUCCIÓN A LA NORMATIVA EN MATERIA DE PRL

---

#### Introducción

La normativa sobre prevención de riesgos laborales es muy amplia y abarca diferentes ramas y competencias. Con el tiempo han ido publicándose nuevos textos legales que complementan o desarrollan todos los requerimientos normativos necesarios para que los entornos laborales sean seguros.

Es importante porque establece la prevención y protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo como un derecho de trabajadores y trabajadoras, asignando al empresario y a las administraciones públicas el deber de garantizarlo y la información, consulta, participación y formación respecto del personal a su servicio. Puede ser una herramienta básica para el desarrollo de los derechos laborales.

#### Objetivos específicos

- ▶ Conocer la normativa básica que regula la materia de la seguridad y salud laboral y su situación en el sistema de fuentes del derecho.
- ▶ Conocer los principios de la acción preventiva.
- ▶ Desarrollar una actitud positiva hacia la normativa como garante de los derechos de trabajadoras y trabajadores.

---

**PRESENTACIÓN Y PACTO DE LA SESIÓN.** Saludo, presentación de la persona docente, si no se le conoce, y presentación y pacto de la sesión. Ya se han visto conceptos básicos sobre trabajo y salud y daños derivados del trabajo y se inicia un nuevo apartado, el 1.3. *Marco normativo básico de prevención de riesgos laborales*. Se suelen recordar algunos pactos de funcionamiento [asistencia/puntualidad, confidencialidad, comunicación y uso de la palabra, respeto y apoyo entre compañeros y compañeras, uso de móviles, etc.]

---

#### BUCEANDO EN LA NORMATIVA EN MATERIA DE PRL

#### Técnica de investigación en aula. Tormenta de ideas



Se trata de facilitar al grupo la expresión, organización, colectivización y consciencia de sus puntos de partida, lo que en sí es ya formativo, y una ayuda tanto para incorporar las informaciones que se ofrezcan posteriormente como para seleccionar y realizar actividades de análisis.

Se presenta y pacta la actividad y se propone a las personas participantes pensar 2-3 minutos sobre su experiencia y lo que saben o les aporta la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Después se les plantea escribir una o dos palabras que expresen algo de todo lo que han pensado y se les propone que lo compartan, que lo cuenten a las compañeras y los compañeros.

Se recoge lo que plantean y se devuelve un resumen conectando con lo que se va a trabajar a continuación o a lo largo de los días del curso.

## INTRODUCCIÓN A LA NORMATIVA EN MATERIA DE PRL

### Exposición

Con el texto siguiente se prepara el contenido, vocabulario y ejemplos (adecuados al grupo y al sector o sectores a los que pertenecen), paradas (para retomar puntos clave o posibilitar que se pregunten las dudas), recursos didácticos y el espacio (que posibilite al docente estar cómodo y también la interacción del grupo).



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y seguridad Social, Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales y UGT.  
GuíaPRLDiscapacidad\_03.indd [saludlaboralydiscapacidad.org]

### ► Antecedentes de la normativa sobre prevención de riesgos laborales

#### • Constitución española

Si nos vamos al origen de la normativa de prevención de riesgos laborales, la Constitución española de 1978 ya contempla el derecho al trabajo, a la salud y a la integridad física y encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo:

- “Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo...” [art. 40.2].
- “Se reconoce el derecho a la protección de la salud” [art. 43.1].
- “Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud a través de las medidas preventivas...” [art. 43.2].

#### • Estatuto de los Trabajadores

También en el Estatuto de los Trabajadores se contemplan los derechos y obligaciones fundamentales de los trabajadores y trabajadoras en el campo de las relaciones laborales:

- “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales” [art. 4.2.d].

- “El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” (art. 19.1).

## ► Marco legal de la normativa de prevención de riesgos laborales

### • Directiva Comunitaria

Fue la Directiva Comunitaria 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, la primera de las normas de prevención de riesgos laborales que estableció el marco legislativo en materia de PRL y definió los principios básicos que deben cumplir tanto el empresariado como las personas trabajadoras, con objeto de mejorar la seguridad y salud laboral.

### • Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales

La mencionada directiva fue traspuesta al ordenamiento jurídico español a través de la Ley 31/1995. A raíz de la publicación de la Ley 31/1995 se dio el pistoletazo de salida para el desarrollo de todo un conjunto de normas de prevención de riesgos laborales.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales es la base de toda la legislación existente sobre la seguridad y salud de los trabajadores ante los riesgos derivados del trabajo. La Ley 31/1995 establece el cuerpo básico de obligaciones y responsabilidades para garantizar un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta ley y en sus normas reglamentarias tendrán el carácter de derecho necesario mínimo indisponible.

### • Reglamento de los Servicios de Prevención

El RD 39/1997 es el texto legal que desarrolla reglamentariamente la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en nuestro país.

Esta es una de las principales normas de PRL y tiene por objeto integrar la prevención de riesgos laborales en el seno de la empresa, dentro de su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en su articulado.

### • Otras normas de prevención de riesgos laborales

- Reales Decretos. Listado no exhaustivo:
  - **RD 486/1997** – sobre lugares de trabajo.
  - **RD 1215/1997** – sobre equipos de trabajo.
  - **RD 614/2001** – sobre riesgo eléctrico.
  - **RD 681/2003** – sobre ATEX.
  - **RD 485/1997** – sobre señalización.
  - **RD 171/2004** – sobre coord. de actividades empresariales.
  - ...
- Guías técnicas
- Directrices
- Notas técnicas de prevención



Enlace al código electrónico de PRL.



► **Principios de la acción preventiva: Artículo 15 LPRL.** Introducción del ciclo continuo de gestión de riesgos laborales en relación que se retoma después en el bloque II.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Como primera actuación se debe evitar el riesgo y si esto no es posible evaluar los riesgos adoptando medidas necesarias para: [artículo 3 RSPL].

- Eliminar o disminuir el riesgo al nivel más bajo posible teniendo en cuenta:
  - Prevención en el origen.
  - Medidas organizativas.
  - Protección colectiva.
  - Protección individual.
  - Formación e información.
- Medidas destinadas a controlar periódicamente las condiciones de trabajo, organización, métodos de trabajo y estado de salud de los trabajadores y trabajadoras.

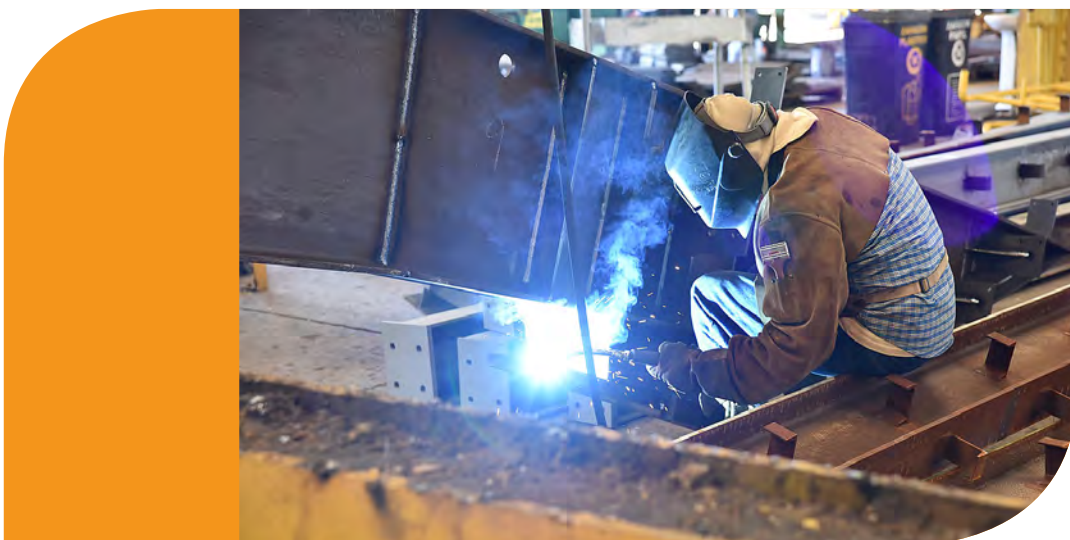
De tal forma que, cuando no hemos podido evitar los riesgos y no poseemos información necesaria para tomar decisiones preventivas a adoptar, procederemos a la evaluación de los mismos según los artículos 3 y 5 del RSP.

En la exposición se puede poner una o varias fotos y explicar los principios de la **acción preventiva mediante ejemplos.**

**Entornos de trabajo ruidosos**



**Tareas de soldadura**



**Tareas con esmeril**



---

## Técnica de análisis

### Profundizando en la LPRL



## PROFUNDIZANDO EN LA NORMATIVA

Se elige una de las dos alternativas que figuran a continuación, ajustándola al número de participantes y tiempo disponible que queda en este momento de la sesión.

Se presenta y pacta la actividad. Se divide al grupo grande en grupos pequeños de 6-7 participantes. Se les hace entrega de 1-2 artículos básicos de la Ley de PRL para que los lean, los analicen y destaquen un aspecto que les haya parecido interesante. Los artículos entregados serán diferentes en cada grupo.

Una vez analizados los diferentes artículos de la Ley de PRL, trasladarán el aspecto más destacado de cada uno, al resto del grupo.

El material utilizado en esta sesión será la Ley de PRL. Dependiendo del número de participantes en el curso, y del tiempo que queramos invertir en esta actividad, se hará entrega de más o menos artículos de la Ley.

¿Consultamos la normativa? Se presenta y pacta la actividad y se pide al grupo que se divida en grupos pequeños y que, con el **Material 1**, describa si ha revisado o empleado las normativas que figuran en la tabla y para qué situaciones las han tenido que consultar. Analizar si las situaciones para las que se ha consultado son acordes a lo planteado en la exposición. Se pone en común y se devuelve un resumen y las conclusiones.

---

## DESPEDIDA

Se resume la sesión valorando especialmente y agradeciéndoles su participación y las aportaciones realizadas por el grupo. Se recuerda la fecha y el lugar de la siguiente sesión.



## MATERIAL 1: ¿CONSULTAMOS LA NORMATIVA?

Detallar si habéis revisado o empleado las normativas que figuran en la siguiente tabla, dónde las habéis consultado y para qué situaciones las habéis tenido que consultar.

NORMATIVA	DÓNDE LA HABÉIS CONSULTADO	PARA QUÉ SITUACIÓN
Ley de Prevención de Riesgos Laborales	..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....
Reglamento Servicios de Prevención	..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....
Estatuto de los trabajadores/as	..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....

- **¿La situación en la que se aplica concuerda?  
¿Es acorde con lo planteado en la exposición?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Tras compartirlo en grupo pequeño, una persona que ejerce de portavoz lo traslada al grupo grande.

El o la docente recoge la información que trasladan los diferentes grupos y elabora un resumen. En la siguiente exposición conecta con las conclusiones obtenidas, añadiendo los puntos que se les hayan podido pasar por alto a los grupos.

## DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS

### Exposición

Con el texto siguiente se prepara el contenido, vocabulario y ejemplos [adecuados al grupo y al sector o sectores a los que pertenecen], paradas [para retomar puntos clave o posibilitar que se pregunten las dudas], recursos didácticos y el espacio [que posibilite al docente estar cómodo y también la interacción del grupo]. Se presenta y expone.

#### ► Derechos y deberes básicos

El capítulo III de la LPRL regula el conjunto de derechos y obligaciones derivados del derecho básico de los trabajadores y trabajadoras a su protección, así como, de manera más específica, las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia o en caso de riesgo grave e inminente, las garantías y derechos relacionados con la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras. Presta especial atención a la protección de la confidencialidad y el respeto a la intimidad en el tratamiento de estas actuaciones, y detalla las medidas particulares a adoptar en relación con categorías específicas de trabajadores, tales como jóvenes, trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente y trabajadoras y trabajadores sujetos a relaciones laborales de carácter temporal. Incluye 16 artículos, del 14 al 29.

#### ► Derecho general de protección eficaz y correlativo deber empresarial

La LPRL, en su artículo 14, establece de forma expresa el derecho de trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone un correlativo deber del empresario o empresaria de protección de sus trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de los trabajadores y trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La Ley también recoge, directa o indirectamente [como consecuencia de las obligaciones impuestas a las empresas], los siguientes derechos:

- Derecho a disponer de equipos de protección individual.
- Derecho de información, consulta y participación.
- Derecho a recibir formación, teórica y práctica, en materia preventiva.
- Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.
- Derecho de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Derecho de protección de la maternidad.

#### ► Deberes de los trabajadores y de las trabajadoras

Por otra parte, el artículo 29 de la LPRL, recoge las obligaciones de los trabajadores y de las trabajadoras en materia preventiva, estableciendo en primer lugar la obligación de cada trabajador de velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras



personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario o empresaria.

Esta obligación genérica se concreta en una serie de obligaciones particulares de las personas trabajadoras entre las que destacan las siguientes:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario o empresaria, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.
- Cooperar con el empresario o empresaria para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud.

#### ► Responsabilidades legales

De acuerdo con la Ley, el incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas.

Por otro lado, el incumplimiento por parte de empresarios o empresarias de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

### AHONDANDO EN LOS DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS

#### Técnica de análisis



Según el grupo con el que se trabaje y el tiempo disponible, elegir una de las tres alternativas siguientes:

- **El caso de Hans. Técnica de análisis.** Se presenta y pacta la actividad y se propone a las personas asistentes que se dividan en grupos pequeños (4-6 personas), para que lean y analicen el **Material 1A**. Deben responder a la siguiente pregunta:

¿Qué derechos de toda persona trabajadora respecto a seguridad y salud no se han respetado con Hans?

Tras leer y analizar el texto de forma individual, se pone en común en los grupos pequeños. Algún o alguna integrante del grupo pequeño recoge las aportaciones de todos los compañeros y compañeras para ponerlo luego en común con toda la clase.

Después de trabajar en el grupo pequeño, se pone en común. El o la docente irá escribiendo en un lugar visible las diferentes aportaciones del grupo. A continuación se puede añadir alguno de los derechos que no se han respetado y que el alumnado ha identificado.



**SOLUCIÓN** (para él o la docente). Con Hans no se han respetado las siguientes normas de seguridad:

- Deber de informar y formar a Hans, en su momento de contratación, sobre:
  - Los riesgos existentes en todo el centro de trabajo y en su puesto de trabajo, en concreto.
  - Las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos. En este caso, qué equipo o equipos de protección individual deben utilizarse.
  - Medidas a adoptar en caso de emergencia.
- Proporcionar al trabajador los equipos y medios de protección adecuados.
- Vigilar y supervisar el uso efectivo y la correcta utilización de los equipos de protección individual.
- Adoptar medidas dirigidas a evitar la dispersión al ambiente de los contaminantes generados en las tareas de pintura. Por ejemplo, cabina o recinto con sistema de aspiración o captación de contaminantes mediante aspiración localizada.

### ► La Ley de prevención de Riesgos laborales.

Esta actividad incluye a su vez dos alternativas:

**¿Qué plantea la Ley de PRL?** Se presenta la actividad. Se lee el Material 1B. Se pide al grupo que se divida en tres grupos más pequeños, y que después cada grupo analice el texto de dos artículos (1º y 2º, 2º y 3º y 3º y 4º). Se pone en común y si da tiempo se discute [se lleva preparada alguna pregunta que profundice en la reflexión]. Resumir y devolver al grupo las conclusiones.

**¿A quién corresponde?** Se presenta la actividad. Llevar preparadas pegatinas/cartulinas donde figure:

Tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

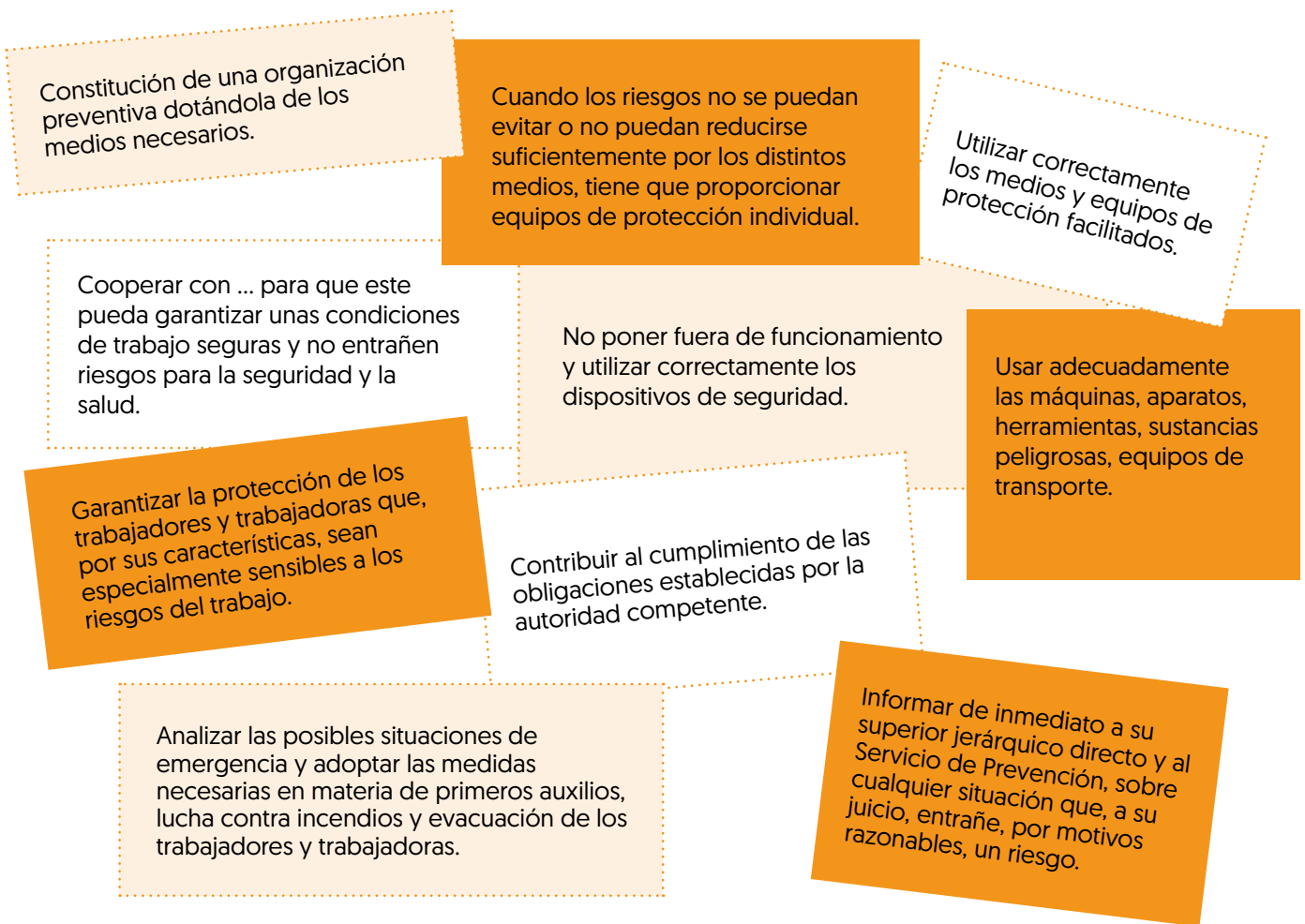
Formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cada vez que se produzcan cambios en las tareas, introduzcan nuevas tecnologías, etc.

Los trabajadores y trabajadoras con contratos de trabajo temporal deberán disfrutar del mismo nivel de protección que el resto de personal de la empresa.

Derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Adoptar todas las medidas para que los trabajadores y trabajadoras reciban toda la información relativa a PRL.





En la pizarra o en la pared colocar los siguientes carteles

Trabajadores/as

Empresario/a

Se reparten pegatinas/cartulinas a cada persona asistente. Esta, una vez que la haya leído, se levanta y con un pósito la coloca en el cartel que le corresponda.

Reflexionar en grupo sobre su contenido y relación.

- **El caso de Ane.** Se presenta y pacta la actividad y se pide al grupo que, primero individualmente y luego en pequeños grupos, analice el Material 1C, el caso de Ane, guiándose por las preguntas. Una persona irá recogiendo lo que plantean los grupos, para presentarlo luego al resto. Se pone en común, se realiza un resumen y se presentan las conclusiones.

## DESPEDIDA

Ayuda a cerrar la sesión y favorece el clima del grupo. Se resume la sesión. Se comenta, valora y agradece al grupo su participación y aportaciones. Se les concreta, además, la fecha y lugar de la siguiente sesión.

## MATERIAL 1A. EL CASO DE HANS

Víctor, Santi y Toñi son tres jóvenes emprendedores que están intentando levantar un antiguo negocio de reparación de coches. Se conocieron el primer año que estudiaban Automoción en un Centro de Formación Profesional y, desde entonces, han compartido estudios, aficiones y trabajo. Cuando salió la oportunidad de establecerse por su cuenta, no lo dudaron.

Los antiguos dueños de la empresa les cedieron el viejo taller con todas sus pertenencias: material, herramientas, pequeñas máquinas e, incluso, los equipos de protección individual que usaban. Ellos no dijeron que no a nada, porque cualquier cosa era valiosa para empezar. Lo que sí hicieron fue cerciorarse de que tuvieran las garantías de seguridad y el marcado CE. Comprobaron que no era así en varios casos, pero valoraron que los equipos estaban «pasables» y que los utilizarían igual. El local era pequeño y solo disponía de dos pequeñas ventanas por las que entraba un poco de luz natural. Le limpiaron un poco «la cara» al taller, lo ordenaron y se pusieron a trabajar enseguida.

Hace poco, ficharon a Hans, un chico emigrante que provenía de Alemania. El joven no se desenvolvía bien con el idioma español, pero demostró ser muy «manitas» y para ellos esto era lo importante. En estos momentos, Toñi se dispone a pintar la chapa de un coche ya reparado.

Hace un gesto con la boca y lanza un potente silbido. Inmediatamente, Víctor y Santi, que están realizando otras tareas de reparación, levantan la cabeza hacia ella y se echan a reír.

Toñi les dice en voz alta, como si fuera una orden: «¡A cubrirse, que voy a pintar!» Víctor y Santi se dirigen hacia un pequeño armario, cogen dos mascarillas, se las colocan en la cara y continúan haciendo sus respectivos trabajos.

Hans observa sorprendido la escena y le pregunta a Santi que qué pasa. El chico le explica que el silbido de Toñi es la señal de que va a empezar a pintar y entonces ellos se ponen la protección. Le recomienda a Hans que haga lo mismo porque respirar aquel ambiente no es nada bueno. El chico va a buscar otra mascarilla al armario que le ha indicado Santi, pero allí no la encuentra. Mientras tanto, Toñi ha empezado a pintar y el local se inunda de un fuerte olor a pintura.

Hans vuelve a preguntar por la mascarilla y sus compañeros le indican que mire por el taller porque tiene que haber dos más. Por fin, Hans encuentra una dentro de un carro de herramientas. Intenta ponérsela, pero le queda grande y no sabe cómo sujetarla a la cara. Al chico le da un poco de apuro preguntar más al respecto y regresa hacia el armario de los EPI para hojear el folleto informativo, pero no consigue resolver el problema porque está escrito en español. Por no resultar pesado, decide continuar puliendo la chapa del utilitario verde y tratar el tema más tarde con sus compañeros. Al cabo de un rato, Víctor observa que el joven alemán está trabajando sin la mascarilla y que está muy pálido. Otro vistazo rápido le indica que las ventanas están cerradas y la puerta de entrada de los coches, también. De un salto se coloca al lado de Hans y, sujetándole por un brazo, le acompaña hacia el exterior del local.

### Pregunta

¿Qué derechos de todo trabajador o trabajadora respecto a su seguridad y salud no se han respetado con Hans?

---



---



---



---



---



---



---

## MATERIAL 1B

### LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Reflexionar sobre algunos contenidos de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** y lo que puede suponer o requerir tanto de empresarias y empresarios como de trabajadores y trabajadoras.



		Aspecto importante para trabajadores y trabajadoras	Aspecto importante para el empresariado
<p><b>Capítulo III</b> <b>Derechos y obligaciones</b> Artículo 14. <b>Derecho a la protección frente a los riesgos laborales</b></p>	<p>Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p><b>Capítulo III</b> <b>Derechos y obligaciones</b> Artículo 18 <b>Información, consulta y participación de los trabajadores.</b></p>	<p>El empresario o la empresaria adoptará las medidas adecuadas para que trabajadores y trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos... y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables y las medidas adoptadas.</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p><b>Capítulo III</b> <b>Derechos y obligaciones</b> Artículo 22 <b>Vigilancia de la salud.</b></p>	<p>El empresario o la empresaria garantizará a los trabajadores y las trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p><b>Capítulo V</b> <b>Consulta y participación trabajadores</b> Artículo 34 <b>Derechos de participación y representación</b></p>	<p>Trabajadores y trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



### 1.3.3 CONSULTA Y PARTICIPACIÓN. COMPETENCIAS Y FACULTADES. DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

#### Introducción

La participación de la plantilla en la prevención viene determinada por la evidencia de que es un elemento imprescindible para lograr que la gestión preventiva sea eficaz. De ahí que venga ampliamente recogida en la normativa.

Desde la perspectiva técnica interesa conocer qué tipo de participación exige la gestión de los riesgos y, desde el punto de vista legal, cuáles son las competencias y espacios de participación que establece la normativa para los trabajadores y las trabajadoras en las empresas. Las personas que realizan el trabajo conocen cómo se hace en la práctica, cuáles son los elementos desfavorables para los comportamientos seguros y qué operaciones avisan de posibles accidentes o daños.

No obstante, las dificultades para lograr que las y los trabajadores participen en prevención no son menores. Así el compromiso de la dirección de la empresa con la prevención, el tamaño de la misma, el nivel de afiliación sindical, la disposición de recursos para la participación etc. van a ser elementos determinantes del nivel de implicación de las y los trabajadores con la prevención.

Vamos a diferenciar la participación directa de las y los trabajadores y la participación delegada a través de los representantes elegidos por ellos.

#### Objetivos específicos

- ▶ Sensibilizar a las personas asistentes sobre la importancia de la participación en materia de salud laboral y desarrollando una actitud activa hacia la misma.
- ▶ Compartir experiencias de participación de las y los trabajadores en materia preventiva.
- ▶ Conocer el apoyo legal para desarrollar la participación.

---

**PRESENTACIÓN Y PACTO DE LA SESIÓN.** Se acoge y saluda al grupo. La persona docente se presenta, si no se le conoce, y se presenta y pacta la sesión.

---

#### EXPERIENCIAS EN CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

#### Investigación en el aula



Se presenta la actividad planteando que vamos a comenzar recogiendo su experiencia para avanzar a partir de ella. Se les pide que comenten alguna situación en la que su empresa les ha consultado. Se recogen y se devuelven ordenadas según materias.

**Si el conjunto de la sesión tiene más tiempo se puede plantear como alternativa:**

**Experiencias de consulta en la empresa.** Se presenta y pacta la actividad. Se propone al grupo que se divida en grupos pequeños y que con el **Material 1** cada grupo comparta su experiencia de consulta en 2-3 materias y que alguien recoja un resumen de lo que se comente en el grupo para presentarlo en el intergrupo. Se recogen las aportaciones y se devuelve al grupo un resumen.

---

#### CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

#### Exposición

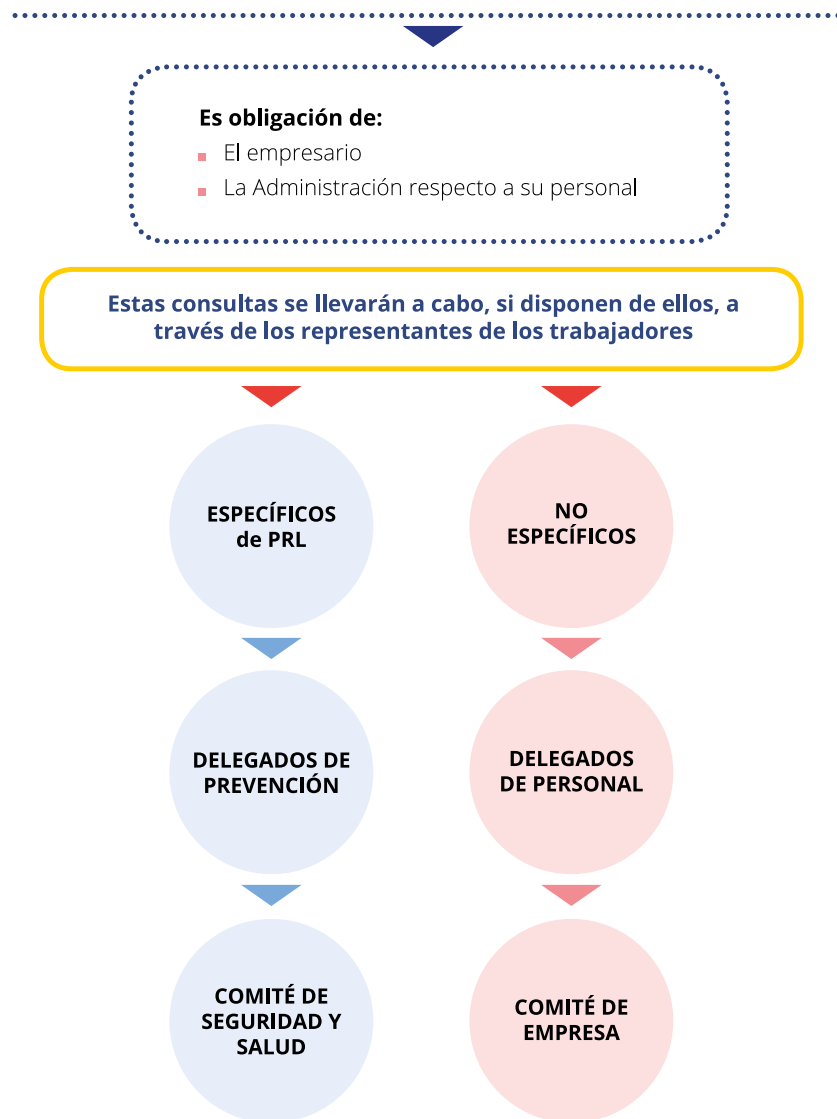
Quien realiza la exposición ha preparado el contenido, vocabulario y ejemplos (adecuados al grupo y al sector o sectores a los que pertenecen), paradas (para retomar puntos clave o posibilitar que se pregunten las dudas), recursos didácticos y el espacio (que posibilite al docente estar cómodo y también la interacción del grupo).

► **La Ley de PRL establece:**

**Capítulo III. Derechos y Obligaciones, Artículo 18.** Información, consulta y participación de los trabajadores, plantea en el 18.2 que el empresariado deberá consultar a trabajadoras y trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo y que las y los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

**Capítulo V. Consulta y participación de los trabajadores, Artículos 33- 40,** regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación y atribuye a los Delegados y las Delegadas de Prevención junto con el Comité de Seguridad y Salud el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Consulta y participación de los trabajadores  
Art. 33-40 LPRL



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales y UGT. GuíaPRLDiscapacidad\_03.indd (saludlaboralydiscapacidad.org)

El **Artículo 33**, indica que el empresario deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores o trabajadoras encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a las que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

#### ► Delegadas y Delegados de Prevención

Representan a trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo [art. 35.1]. Son designados por y entre los **representantes del personal** (Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa), con arreglo a la siguiente **escala**:

Número de trabajadores y trabajadoras	Número de delegados y delegadas de prevención
50 a 100	2
101 a 500	3
501 a 1.000	4
1.001 a 2.000	5
2.001 a 3.000	6
3.001 a 4.000	7
4.001 en adelante	8

En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras el Delegado o la Delegada de Prevención será el Delegado o la Delegada de Personal.

En las empresas de entre 31-49 trabajadores/as habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido/a por y entre los Delegados/as de Personal.

A efectos de determinar el número de Delegadas y Delegados de Prevención se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Los trabajadores y las trabajadoras vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como fijos de plantilla.
- Las personas contratadas por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada 200 días trabajados o fracción se computarán como un trabajador o trabajadora más.

### ► El Comité de Seguridad y Salud

Tal como establece la LPRL, el denominado **“Comité de Seguridad y Salud”** es un órgano paritario de participación en la empresa, formado por los Delegados y las Delegadas de Prevención, de una parte, y por el empresario o empresaria y/o sus representantes, de otra. Se constituirá **en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras.**

Dicho Comité está facultado para conocer y analizar directamente la situación relativa a la prevención de riesgos laborales y proponer, en su caso, las medidas preventivas oportunas.

El Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en él se deben debatir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

La LPRL regula las competencias y facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención [art. 36].

### ► Competencias y facultades de Delegados y Delegadas de Prevención

Son **competencias** de los Delegados y las Delegadas de Prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por el empresario o empresaria, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 38 de la LPRL, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de trabajadores y trabajadoras establecido al efecto, las competencias atribuidas a aquel en la LPRL serán ejercidas por los Delegados y las Delegadas de Prevención.



**En el ejercicio de las competencias** atribuidas a los Delegados y las Delegadas de Prevención, en el artículo 36 de la LPRL, recoge que **estarán facultados** para:

- Acompañar a los técnicos en las **evaluaciones de carácter preventivo** del medio ambiente de trabajo.
- Tener **acceso**, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL, a la **información y documentación** relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- **Ser informado/as** por el empresario/a sobre los daños producidos a la salud de la plantilla, **conocerlos y analizarlos** al objeto de valorar sus causas y proponer medidas preventivas [Art. 39 LPRL 31/1995].
- **Recibir las informaciones procedentes de las personas u órganos encargados** de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de **vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo**.
- **Participar** en la elaboración del Plan de Prevención en el que se incluye la vigilancia de la salud [Art. 39 LPRL 31/1995 y Art. 9 RD 39/1007].
- **Conocer e informar la memoria** y programación anual de los servicios de prevención [Art. 39 LPRL 31/1995].
- Velar por el **cumplimiento de los derechos** de las y los trabajadores y trabajadoras.
- El empresario o empresaria deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras o representantes con la debida antelación, los **procedimientos de información y documentación** del artículo 23 de esta Ley [Art. 33 LPRL] y cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Proponer al órgano de representación** de los trabajadores y trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

## REFLEXIONANDO SOBRE LA PARTICIPACIÓN

### Técnica de análisis



Se elige alguna de estas dos alternativas:

- **Niveles de participación.** Se presenta y pacta la actividad. Se les propone dividirse en grupos de tres personas y leer y trabajar el **Material 2A** que plantea asignar los contenidos de los artículos de la LPRL: 18.1 y 18.2, 21.3, 31.2, 33, 36.2.a y 36.2.f. a diferentes niveles de participación. Alguien de cada grupo recoge lo trabajado. Cada grupo plantea la respuesta a un artículo y se pregunta al resto si han respondido o no lo mismo. Si han respondido lo mismo se pasa al siguiente grupo que comenta otro artículo. Y si no, se les plantea que cada cual argumente su respuesta. Cuando terminan se realiza un sumario final.



Solución al ejercicio:

			<b>Hacer propuestas</b>	<b>Establecer medidas</b>
	<b>Recibir asesoría</b>		18.2	21.3
<b>Recibir información</b>	31.2	18.2	36.2	
18.1		33		
		<b>Ser consultado/a</b>		

**2. La realidad de la LPRL en mi empresa.** Se presenta y pacta la actividad y se les propone dividirse en grupos pequeños y que con el Material 2B, y en relación con los artículos 18.2, 34, 35.1, 36, 37, 38.1, 39 y 40 de la LPRL, cada grupo analice y anote en qué grado se aplica en sus empresas determinados aspectos referidos a Delegados y Delegadas de Prevención, designación, garantías y sigilos, competencias y facultades, Comité de Seguridad y Salud o la relación con ITSS. Que alguien de cada grupo lo comente en el intergrupo. Resumen y conclusiones.

### DESPEDIDA

Se resume la sesión valorando especialmente y agradeciéndoles su participación y las aportaciones realizadas por el grupo. Se recuerda la fecha y el lugar de la siguiente sesión.

## MATERIAL 1

### EXPERIENCIAS DE CONSULTA EN LA EMPRESA

La normativa establece que el empresario o la empresaria deberá consultar a las trabajadoras y trabajadores con la debida antelación sobre cualquier acción que pueda repercutir significativamente en su salud (LPRL arts. 36.1.c y 33 / RSP arts. 1.2,3.2 y 16.2):

¿En qué medida, en tu empresa, se ha consultado a la plantilla o su representación respecto a las siguientes materias?, ¿de qué manera?, ¿qué resultados hemos obtenido?

Materias a consultar	Experiencia: fórmula de consulta
Organización del trabajo (turnos, horarios, descansos, tareas, etc.)	<p><b>Consulta</b> si/no .....</p> <p><b>Forma</b> de consulta .....</p> <p><b>Resultados</b> .....</p>
Organización y desarrollo de las actividades preventivas (modalidad organizativa de la empresa, coordinador/a de prevención, responsables de prevención, etc.).	<p><b>Consulta</b> si/no .....</p> <p><b>Forma</b> de consulta .....</p> <p><b>Resultados</b> .....</p>
Procedimiento de evaluación de riesgos a utilizar en la empresa.	<p><b>Consulta</b> si/no .....</p> <p><b>Forma</b> de consulta .....</p> <p><b>Resultados</b> .....</p>
Plan de seguimiento y control de las medidas preventivas.	<p><b>Consulta</b> si/no .....</p> <p><b>Forma</b> de consulta .....</p> <p><b>Resultados</b> .....</p>
Procedimientos de información y formación a los/las trabajadores/as (contenido, calendario, asistentes, docentes...).	<p><b>Consulta</b> si/no .....</p> <p><b>Forma</b> de consulta .....</p> <p><b>Resultados</b> .....</p>
Tipos de pruebas de vigilancia de la salud.	<p><b>Consulta</b> si/no .....</p> <p><b>Forma</b> de consulta .....</p> <p><b>Resultados</b> .....</p>
Documentación disponible en materia de prevención de riesgos laborales.	<p><b>Consulta</b> si/no .....</p> <p><b>Forma</b> de consulta .....</p> <p><b>Resultados</b> .....</p>
Relación de puestos de trabajo exentos de riesgo (embarazo y lactancia natural).	<p><b>Consulta</b> si/no .....</p> <p><b>Forma</b> de consulta .....</p> <p><b>Resultados</b> .....</p>

## MATERIAL 2A. NIVELES DE PARTICIPACIÓN

Indíquese en la casilla inferior correspondiente de la siguiente figura a qué nivel de participación se podrían asignar los contenidos de los siguientes artículos de la LPRL: 18.1 y 18.2, 21.3, 31.2, 33, 36.2.a y 36.2.f.

Los siguientes son textos de artículos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras.

1. El empresario o empresaria adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y trabajadoras reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables y las medidas adoptadas.
2. El empresario o empresaria deberá consultar a trabajadores y trabajadoras, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo.

**Artículo 21.3.** Cuando en el caso al que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario/a no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores y trabajadoras afectadas por dicho riesgo.

**Artículo 31.2.** Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, asesorando y asistiendo para ello al empresario o empresaria, a los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

### Artículo 33. Consulta de los trabajadores y trabajadoras.

1. El empresario o empresaria deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas, entre otras a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo...

### Artículo 36. Competencias y facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados y Delegadas de Prevención, estos estarán facultados para:

f) Recabar del empresario o empresaria la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario o empresaria, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.



## MATERIAL 2B. LA REALIDAD DE LA LPRL EN MI EMPRESA

En relación con los artículos 18.2, 34, 35.1, 36, 37, 38.1, 39 y 40 de la LPRL, anotar en qué grado (**nada, poco, algo, bastante**) se aplican en vuestras empresas los aspectos referidos a:

Análisis de su realidad en mi empresa	
La figura de los Delegados/as de Prevención	.....
Designación de responsable/s, encargados/as prevención	.....
Garantías y sigilo profesional	.....
Competencias y facultades de las personas Delegadas de Prevención	.....
Comité de Seguridad y Salud. Competencias, facultades	.....
Relación con ITSS	.....

A continuación, se pide al alumnado que, en caso de haber contestado "nada o poco" citen los motivos más significativos:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### 1.3.4 IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN. TÉCNICAS DE PARTICIPACIÓN

---

#### Introducción

Se puede recoger un resumen de la sesión 1.3.3.

En las últimas décadas, la mayoría de los países europeos han reconocido y regulado el derecho de participación de los trabajadores y de las trabajadoras en la prevención de riesgos laborales. Surge así, en los centros de trabajo, la figura del representante de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral o la institución de comités de salud y seguridad. La Directiva Marco sobre Salud y Seguridad de la Unión Europea (596/391/CEE) homogeniza los derechos mínimos de representación de los trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales reconoce igualmente estos derechos mínimos de participación y crea para ello la figura de Delegado y Delegada de Prevención (artículos 34.1. y 35.1.).

*Si la prevención se entiende simplemente como la aplicación de criterios técnicos o normas reglamentarias, el papel de los y las trabajadoras se reducirá a observar cómo el experto aplica estos criterios, cómo el empresario/a cumple las recomendaciones técnicas o cómo el/la inspector/a hace cumplir la ley. Por tanto, actuarían como meros observadores, no aportan nada, simplemente aprueban o desaprueban lo que hacen los demás. Participar es poder disentir. Defender un punto de vista propio que da sentido a la participación. El objetivo es hacer visible lo invisible: la experiencia de las personas trabajadoras respecto a los riesgos en su trabajo y su percepción.*

*Participar es tomar parte en las decisiones. Estar informados de lo que otros evalúan o inspeccionan es una condición necesaria pero no es propiamente participar. Ser encuestados para que otros analicen nuestros puntos de vista y saquen conclusiones, tampoco es participar.*

*Guía del Delegado y de la Delegada de Prevención (CCOO).*

La participación requiere una serie de condiciones que la hagan posible en la práctica:

- Tener claras las reglas del juego, quién es quién.
- Estar en condiciones de igualdad: igualdad informativa, acceso a asesoramiento personal experto, capacidad de realizar aportaciones...
- Crearse la participación como un proceso continuado en el tiempo para la toma de decisiones.

#### Objetivos específicos

- ▶ Comprender la necesidad y la importancia de la participación de las y los trabajadores de la empresa para lograr la máxima eficacia de las medidas preventivas.
- ▶ Saber organizar y tutorizar la técnica de Grupo Focal para identificar riesgos y soluciones con las y los trabajadores.

---

#### PRESENTACIÓN Y CONTRATO DE LA SESIÓN

Se saluda y acoge al grupo, se presenta el o la docente (si no le conocen) y se presenta y pacta la sesión.

---

## LA IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN

### Expositiva

Con el contenido que se presenta a continuación, se prepara una exposición teórica con lenguaje, ejemplos y recursos didácticos adecuados al grupo con el que se trabaja. Se presenta la actividad proponiendo al grupo que planteen las dudas y aportaciones bien sobre la marcha o bien al final. Se realiza la exposición.

La participación es uno de los pilares que sustentan el concepto de integración de la prevención en la gestión de la empresa, junto con el compromiso de la dirección en relación con la salud de los trabajadores y de las trabajadoras, el establecimiento de competencias en toda la estructura jerárquica de la empresa y la designación, y formación, de una o varias personas responsables de liderar la gestión preventiva [Trabajador/a Designado/a- TD-, Coordinador/a de prevención].

Las empresas que cuentan con representación de las y los trabajadores tienen una tasa de accidentes de trabajo menor en comparación con aquellas que no tienen esta representación. A la hora de identificar, analizar o evaluar los riesgos, los métodos propuestos han ido incluyendo la necesidad de la participación de la plantilla (CopSoc, ergonomía participativa, confort ante el ruido, disconfort en microclima etc.). Pese a lo anterior el nivel de participación del personal en el Estado español descendió entre los años 2014-2019 [ESENER-3].

El ciclo de gestión de los riesgos comienza por la identificación de los riesgos presentes en los distintos puestos de trabajo de la empresa al objeto de su eliminación o control y, en su caso, evaluación. Para la identificación de riesgos y la caracterización de la exposición, la consulta a la plantilla es un elemento básico que permite capturar las condiciones reales en las que se dan las exposiciones, permitiendo así idear medidas específicas acordes con la realidad del trabajo.

Es imprescindible que el/la Trabajador/a Designado/a, Coordinador/a de Prevención conozca y experimente diversas técnicas de participación, de entrevista colectiva, al objeto de buscar el mayor rendimiento a las reuniones con las y los trabajadores.

---

## TECNICAS DE PARTICIPACIÓN. TÉCNICA DE GRUPO FOCAL

### Exposición

Existen muy diversas técnicas y herramientas de participación que se utilizan con diferentes fines: ofrecer información, identificar problemas y necesidades, búsqueda de alternativas o determinación de prioridades. Entre ellas se encuentran el procedimiento por indicadores (los relacionados con los daños derivados del trabajo se han visto en el bloque anterior), encuestas mediante cuestionarios, entrevistas individuales y grupales, foros, etc. Unas buscan más recoger el conocimiento de personas informadoras, clave por su larga experiencia y buen conocimiento en el tema. Otras intentan recoger por sumatoria el máximo de opiniones y, por último, algunas se centran en la búsqueda del consenso.

Las reuniones son una herramienta habitual tanto para la consulta como para la participación. En una reunión es importante que todo el grupo sepa si se está en un momento informativo [de ofrecer información o recoger aportaciones], un momento elaborativo [de intercambio o discusión del tema] o en un momento de decisión.

En cualquiera de estas técnicas o procedimientos es muy importante el rol de quien o quienes los conducen tanto en la presentación como en la gestión y desarrollo del proceso, propuesta de orden del día, de métodos de trabajo, de criterios, del tiempo y de recursos, de las relaciones... coordinar la participación].

Exponemos aquí la **técnica de Grupo Focal**.

## Objetivos

La reunión con la técnica del grupo focal simplificado que se propone, va a tener por objeto:

- La aportación por parte de las personas asistentes de los riesgos para su salud que perciben en su trabajo y cómo se da dicha exposición (tarea, duración, frecuencia, su origen...)
- Aportar medidas de solución que, a su entender, podrían aplicarse para reducir o eliminar la exposición a dichos riesgos.

Se podrán organizar dos sesiones, una para aportar los riesgos percibidos y otra para hablar de las soluciones para cada riesgo, o una sola sesión, si el listado de riesgos identificados no es muy amplio.

## Metodología

La sesión será liderada por el Trabajador/a Designado/a (TD). Podrá disponer de ayuda de otra persona para recoger por escrito las aportaciones. Otra opción es grabar la primera sesión, dar un tiempo para su transcripción y convocar otra reunión para aportar soluciones. En esta segunda reunión se podrá bien recoger anotaciones o también grabarla para su posterior procesado.

Esta técnica de entrevista grupal se basa en convocar a 7-10 personas como máximo, explicar la dinámica de la reunión, plantear una pregunta inicial y recoger las aportaciones. Al final se agradece la participación.

No se pretende llegar a acuerdos entre las personas asistentes sino recoger información sobre la percepción de todas las personas reunidas sobre la cuestión planteada. Se trata de una conversación individual respecto a un tema, realizada en grupo. Escuchar las consideraciones de otras personas sobre una cuestión estimula la producción de ideas, aunque puede coartarla por timidez, preponderancia de alguna o alguno de los participantes, desigualdad de poder de las personas asistentes, etc. La persona moderadora deberá estar atenta para evitar estas situaciones en el debate.

Si el grupo de la reunión no es homogéneo (tareas, sexo, edades, sedes, etc.) la persona moderadora deberá ocuparse de que todas las situaciones sean consideradas.

El Trabajador o la Trabajadora Designada deberá dejar claro que no va a intervenir en la reunión como empleado o empleada. Podrá hacer sus aportaciones a lo largo del proceso de identificación de riesgos, como Trabajador Designado en formación o una vez formado.

Si no es grabado el sonido de la sesión, se valorará la posibilidad de disponer de una persona observadora para registrar lo aportado en la reunión (anotaciones, acta, etc.) y anotar aspectos de comunicación no verbal de la misma. Ayudará a realizar el informe de la sesión.

## Convocatoria

El Trabajador o la Trabajadora Designada o la Dirección de la empresa deberá convocar a las y los empleados indicando el objetivo de la reunión, el lugar, el tiempo de duración estimado (una hora máximo) y la hora de la misma.

Preparar la sesión:

- Lugar adecuado, cómodo.
- Disponer de papel y bolígrafos a disposición de las personas asistentes.



## Sesión

### Presentación de los objetivos.

Agradecimiento, bienvenida a la reunión.

Como muestra del compromiso de la empresa con la salud de las y los trabajadores hoy comienza un proceso de gestión de los riesgos basado en la participación de todas las personas que formamos parte de ..... [nombre de la empresa].

Nos hemos reunido para comenzar un proceso de identificación de riesgos laborales que pensamos que nos puedan afectar negativamente a nuestra salud. Esta es una primera reunión a la que seguirá otra, tras finalizar esta o, según proceda, en otra próxima ocasión, para hablar de posibles soluciones que creamos que son aplicables para eliminar o reducir la exposición a los riesgos identificados.

Informar de la absoluta libertad de expresión y de que las aportaciones serán anonimizadas manteniéndose la confidencialidad al respecto.

Indicar que no hay respuestas correctas o erróneas, que todas son de importancia.

Se trata no responder a la persona moderadora sino de conversar entre las personas asistentes.

Presentación de las personas asistentes si procede.

Exponer las **normas** de la reunión:

- Se formularán preguntas sucesivas.
- No interrumpir a otra persona si no ha terminado su exposición.
- No se trata de contestar a las otras personas sino de aportar lo que individualmente se considere.
- Respetar el orden de las solicitudes de palabra.

Señalar el **rol de la persona moderadora** y de la persona que toma apuntes o referir la posibilidad de grabar la sesión para su posterior transcripción.

- No protagoniza la reunión. Está encargado de observar y tutorizar la marcha de la reunión. Interviene lo menos posible.
- Estimular la participación.
- Centrar la reunión con relación a los objetivos (riesgos percibidos y soluciones) evitando digresiones sobre otras cuestiones ajenas a la convocatoria. Debe mantener el rumbo de la reunión.
- Intentar que todas las personas hablen, que algunas no patrimonialicen la discusión y evitar que otras no participen.
- Mostrar empatía con las aportaciones.
- Si se bloquea la participación:
  - Hacer un resumen de lo aportado hasta el momento y solicitar concretar más si procede alguna aportación.
  - Hacer preguntas sobre algún riesgo que no haya sido nombrado y a que, al entender de la persona moderadora, existe (disponer del listado de los mismos).

## Preguntas

### Riesgos

1. A vuestro entender, ¿qué riesgos hay presentes en nuestro trabajo que pueden afectar o que han afectado negativamente a nuestra salud?

Inicialmente, podéis anotar vuestras ideas durante 2-3 minutos antes de exponerlas. También mientras otros compañeros y compañeras hablan podemos anotar alguna idea que nos sugiera su exposición para facilitar su recuerdo.

2. Habéis hablado de riesgos de .... (lista de aportaciones). ¿Cuáles son a vuestro entender los más peligrosos y a los que más tiempo estamos expuestas/os?
3. Habéis expuesto, vuestra preocupación por el riesgo de... ¿podrías concretar más en cómo se da la exposición a ese o esos riesgos (conurrencia con otras empresas, falta de información), ¿o podrías señalar en qué condiciones se da la exposición (personas, tiempo, importancia)?
4. El Trabajador o Trabajadora Designada, moderador de la reunión, dispone de la **lista de posibles riesgos** por si es necesario citar alguno para dinamizar la reunión o porque le interesa especialmente conocer la opinión de las y los trabajadores.

### Soluciones

- Parece que hemos agotado la lista de riesgos a los que sentimos estar expuestos en nuestra actividad. Los he ordenado por importancia según gravedad de las posibles consecuencias y por el número de personas a las que afecta. Comenzaremos por el riesgo de ....

¿Qué medidas se deberían tomar para eliminar o reducir el riesgo, la exposición al mismo?

Se van desgranando los riesgos y preguntando sobre cada uno de ellos.

**Para finalizar** se agradece la participación y el TD se compromete a informar de los resultados y decisiones tomadas respecto a las aportaciones recibidas.

## Informe final

Se deben incluir contenidos ilustrados, si es posible, con citas textuales extraídas de la reunión.

Elaborar el listado de riesgos percibidos y una pequeña caracterización de cada uno de ellos. Frecuencia con la que ha sido citado el riesgo, valoración de su importancia o gravedad, etc. Citar también lo que ha sido poco frecuente.

Señalar contradicciones surgidas.

Si se incluyen soluciones aportar los comentarios sobre su factibilidad, coste, calendario de posible implantación, etc., u otras informaciones de interés que hayan salido en la reunión.

Incluir conclusiones.

## TRABAJANDO JUNTOS

### Análisis de video



Se presenta la actividad. Se visualiza el vídeo de “Napo en...Trabajando juntos”:  
<https://www.napofilm.net/es/napos-films/napo-working-together/we-can-work-it-out>

Se proponen al grupo las siguientes cuestiones: ¿qué os ha parecido el video? ¿qué plantea? Después se les propone responder individualmente a las siguientes preguntas: ¿has vivido en alguna ocasión un hecho similar? ¿identificas en tu trabajo alguna situación en la que tú puedas aportar y así reducir/eliminar el riesgo? Y se les pide que quien quiera comparta su experiencia.

---

## DESPEDIDA

Se resume la sesión y se despide del grupo, reconociendo su trabajo. Se recuerda la fecha y el lugar de la siguiente sesión.



### 1.3.5 ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

#### Introducción

Retomamos la sesión anterior y presentamos y pactamos esta.

Existen determinados organismos internacionales, nacionales y autonómicos cuyas competencias y funciones van encaminadas a dar cumplimiento a este mandato legal.

En esta sesión presentaremos diferentes organismos internacionales, nacionales y autonómicos que pueden resultar útiles como fuentes de información y asesoría técnica para el desarrollo de la gestión preventiva en la empresa.

Estos organismos tienen competencias y funciones orientadas a dar cumplimiento con el mandato legal recogido en el artículo 7 de la Ley Prevención de Riesgos Laborales, que establece que las administraciones desarrollarán las siguientes funciones:

- Promover la prevención y el asesoramiento, asistencia y cooperación técnica, información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones de las empresas para la consecución de los objetivos previstos en la Ley.
- Velar por el cumplimiento de la normativa de prevención mediante actuaciones de vigilancia y control
- Sancionar el incumplimiento de la normativa de PRL, con arreglo a lo previsto en el capítulo VII de la LPRL.

#### Objetivos específicos

- ▶ Conocer el papel y las competencias de cada uno de los organismos y entidades públicas en materia de salud laboral.
- ▶ Saber acceder a los organismos públicos en los que pueden encontrar información de interés o asesoría.
- ▶ Saber consultar páginas web de interés.

---

**PRESENTACIÓN Y CONTRATO DE LA SESIÓN.** Se recibe y saluda al grupo. La persona docente se presenta si no se le conoce. Se presenta y pacta la sesión.

---

#### ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Exposición

Se presenta la actividad. Se trata de conocer las instituciones y organismos públicos más importantes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, así como las funciones y los servicios que se desarrollan.

Se expone con lenguaje y ejemplos adecuados al grupo, apoyándose en presentaciones, etc. Se plantean al grupo las posibilidades de intervenir: interrupciones sobre la marcha si surgen dudas o dejar las dudas y aportaciones para el final.

## INSTITUCIONES EUROPEAS E INTERNACIONALES

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [EU-OSHA]

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo [Eurofound]

Organización Internacional del Trabajo [OIT]/Organización Mundial de la Salud [OMS]

## ORGANISMOS NACIONALES

### Dptos. Ministeriales:

MITES: Transposición Directivas PRL  
 MINECO: Regl. Industrial y comercialización  
 MS: Realización de protocolos de V.S.

### ITSS:

Vigilancia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido de los convenios colectivos

### Organismos de coordinación y referencia:

- INSST
- CNSST

### Otros:

Mutuas colaboradoras con la seguridad social

### Organismos autonómicos

## ► GOBIERNO DE NAVARRA

### • Servicio de Trabajo (Autoridad Laboral)

- Comunicación de accidentes de trabajo grave. La empresa tiene que comunicarlo en un plazo de 24 horas.
- Amianto. Se deben registrar las empresas con riesgo de amianto. Deben aprobar los planes de trabajo.
- Ayudas. Convocatorias de subvenciones para empresas/organizaciones sindicales relacionadas con la PRL.

- Paralización de la actividad. Los trabajadores y las trabajadoras pueden solicitar paralizar la actividad por riesgo grave e inminente. Deciden si la ratifican o la anulan en un plazo de 24 horas.
- Generalmente se les propone la imposición de sanciones y multas pecuniaras (acta de infracción).

- **Departamento de Salud. Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra**

Promover la prevención y el asesoramiento, asistencia y cooperación técnica, información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones de las empresas para la consecución de los objetivos previstos en la Ley.

## ► ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

La ITSS es el cuerpo de la Administración que tiene como función principal la de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa preventiva.

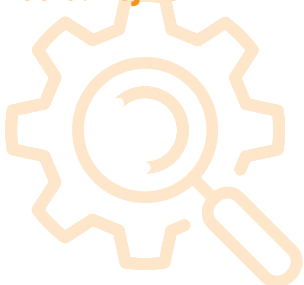
Otras:

- Proporciona información y asistencia técnica a empresas y a las y los trabajadores y trabajadoras y a sus representantes.
- Emite los informes que le recaben los órganos judiciales competentes. Elaborar informes solicitados por los Juzgados de lo Social, por demandas de AT y EP.
- Informar a la Autoridad Laboral sobre Accidentes de Trabajo mortales, graves o muy graves, y sobre aquellos que por las características o por los sujetos afectados se considere necesario, así como sobre las Enfermedades Profesionales calificadas y, en general, en los supuestos que lo soliciten.
- Ordenar la paralización inmediata de trabajos, cuando a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la SS (art. 44 LPRL).

Los y las trabajadoras y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o al Servicio de Salud Laboral del ISPLN si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresariado no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

## ORGANISMOS PÚBLICOS RELACIONADOS CON LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO







### Técnica de investigación en aula. Rejilla



- Se propone al grupo reunirse en grupos pequeños y que con el **Material 1A** expresen y compartan sus vivencias y experiencias con los organismos que se han tratado en esta sesión.
- Se les plantea que alguien del grupo recoja lo que se va diciendo para contarlo luego al grupo grande.
- Cuando termine, la persona portavoz del grupo comenta lo recogido en la tabla: si alguien se ha puesto en contacto y el resultado del mismo.

## VISIONADO DE PÁGINAS WEB

Vamos a entrar en las distintas páginas web para conocer qué es lo que en ellas podemos encontrar. La persona docente revisará previamente y seleccionará las pestañas de mayor interés.

	Dirección electrónica	Puntos de interés
<b>Organismos públicos</b>		
Servicio de Salud Laboral del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra	 Instituto Navarro de Salud Laboral. portada INSL - navarra.es	..... ..... .....
Inspección de Trabajo y Seguridad Social	 Inspección de trabajo y seguridad social salud laboral España - Búsqueda (bing.com)	..... ..... .....
Servicio de Trabajo del Departamento competente en materia laboral	 Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales - navarra.es	..... ..... .....
Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo	 European Agency for Safety & Health at Work - Information, statistics, legislation and risk assessment tools. (europa.eu)	..... ..... .....
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	 Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - INSST - Prevención de Riesgos Laborales	..... ..... .....
<b>Financiación pública</b>		
Mutua de AT colaboradora con la Seguridad Social		..... ..... .....
Fundación Laboral de la Construcción	Fundación Laboral de la Construcción de Navarra (fundacionlaboral.org)	..... ..... .....
Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo e industrias afines		..... ..... .....



### ANÁLISIS DE EXPERIENCIAS

Se propone al grupo dividirse en grupos pequeños y comentar y analizar una experiencia con alguno de los organismos que figuran en el **Material 1A**. ¿La demanda se correspondía con la función del organismo al que hemos acudido? ¿La atención ha sido adecuada? ¿Se ha cumplido nuestro objetivo? Que alguien del grupo recoja lo que se ha comentado para presentarlo en el intergrupo. Sumario: Resumen de la persona ponente sobre la utilidad de cada organismo.

---

### EVALUACIÓN Y DESPEDIDA

Si se está siguiendo un Módulo se puede plantear hacer una evaluación del Módulo. En cualquier caso, se despide bien sea la sesión o el Módulo.



## MATERIAL 1A. Organismos autónomos

Comentar y analizar uno o alguno de los organismos que figuran en la tabla.

	Para qué he acudido/consultado	Resultados
<b>Organismos públicos</b>		
Servicio de Salud Laboral del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra	..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....
Inspección de Trabajo y Seguridad Social	..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....
Servicio de Trabajo del Departamento competente en materia laboral	..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....
<b>Financiación pública</b>		
Mutua de AT colaboradora con la Seguridad Social	..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....
Fundación Laboral de la Construcción	..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....
Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo e industrias afines	..... ..... ..... .....	..... ..... ..... .....



# MODULO I: CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

## EVALUACIÓN DE PARTICIPANTES FECHA: .....

¿Qué te ha parecido este curso?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

En tu situación, el curso te sirve

**Mucho**   **Poco**   **Regular**   **Nada**

Qué te han parecido:

**Mucho**   **Poco**   **Regular**   **Nada**

- Los temas trabajados
- La forma de trabajo
- Quien o quienes han dado el taller
- El grupo de personas participantes

Lo que te ha parecido más útil o te ha gustado más de este curso:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Algo que mejorarías, cambiarías o quitarías de este curso:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

# ANEXOS



## ANEXO 1: TÉCNICAS DOCENTES

Fuente: Materiales Sección de Promoción de la Salud, Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

Se describen a continuación los tres tipos de técnicas docentes que más se han utilizado en este Módulo 1: Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.



### Utilización

### TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN AULA

Las técnicas de investigación en aula se utilizan fundamentalmente al inicio de una actividad formativa, al comenzar un bloque de contenidos, al inicio de una sesión.... Facilitan al grupo la expresión, organización y colectivización de sus puntos de partida: experiencias, vivencias y conocimientos previos.

### Tipos

Entre las técnicas incluidas en este grupo están: tormenta de ideas, Phillips 66, rejilla, foto-palabra, cuestionarios... Describimos a continuación algunas de ellas en la FIGURA 1.

Fig.1: TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN AULA

TECNICA	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
Tormenta de ideas	Se pide al grupo que en una o dos palabras expresen una idea o significado que para ellas y ellos tiene una palabra o frase dada: "prevención", "daños del trabajo". Se recoge fielmente y se devuelve al grupo un resumen.	Permite expresar sólo 1 idea. Es la que menos tiempo utiliza.
Phillips 66	Se propone al grupo que se divida en grupos pequeños de 6 personas y que durante 6 minutos expresen ideas sobre un tema "trabajo y salud". Alguien del grupo las recoge y las presenta al intergrupo. Se recoge y se devuelve al grupo un resumen de las aportaciones.	Permite expresar algunas ideas. Utiliza más tiempo que la tormenta de ideas y menos que la rejilla.
Rejilla	Se propone que, en grupo grande o en pequeños grupos y con la rejilla diseñada, "Situación de los derechos y obligaciones de las y los trabajadores" expresen sus experiencias. Se recoge y devuelve al grupo un resumen.	Permite mayor profundidad de expresión que las anteriores. Se utiliza más tiempo.
Cuestionario	Se les pide que, de forma individual, en parejas o en grupos pequeños respondan a un cuestionario abierto, de frases incompletas "Experiencias de la relación entre trabajo y salud" o cerrado. Se ponen en común, si procede. Se sistematiza y devuelve al grupo un resumen.	Se centra en los aspectos que plantea el cuestionario.

### Rol docente

En estas técnicas el rol docente es de ESCUCHA, "Escuchar y Recoger" y "Resumir y Devolver". El o la docente hace de espejo del grupo, escucha y recoge fielmente y por sumatoria lo que dicen, bien en la pizarra, bien en el papel y devuelve un resumen. No cuestiona lo que dicen, ni se pone a explicar conceptos, ni a analizar por qué dicen lo que dicen.

## TÉCNICAS EXPOSITIVAS

### Utilización

Son útiles fundamentalmente para la transmisión, contraste y reorganización de conocimientos, informaciones, modelos... Abordan sobre todo los conocimientos, hechos y principios dentro del área cognitiva, aunque también, en parte, las habilidades cognitivas.

### Tipos

En este grupo se incluyen distintos tipos de exposiciones teóricas [exposición con discusión, exposición participada], resúmenes, lectura sola o con discusión, vídeo con discusión...

Fig.2: TÉCNICAS EXPOSITIVAS

TECNICA	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
Exposición con discusión	Se presenta y expone un tema "Riesgos laborales: conceptos y tipos de riesgos", "¿Qué se entiende por enfermedad profesional? teniendo en cuenta la situación y necesidades del grupo. Se discute de forma libre o estructurada [las y los participantes a nivel individual, parejas o grupos plantean dudas, comentarios, puntos clave...]	Es importante la selección de contenidos y también preparar los procesos comunicativos [lenguaje, ejemplos, tono, relaciones con el grupo...]
Exposición participada	Primero se les plantea que expresen sus conocimientos previos sobre un tema y posteriormente se realiza una exposición sobre el mismo, completando lo que ya haya salido. Se finaliza con una discusión, aclarando dudas...	Necesita más tiempo. Requiere un clima tolerante y que no suene a examen.

### Rol docente

El rol en estas técnicas es de experto o experta. Controla los contenidos que va a exponer.



## TÉCNICAS DE ANÁLISIS

### Utilización

Se utilizan sobre todo para analizar un tema, una situación, una vivencia..., relacionar causas y efectos, cuestionar valores, actitudes y sentimientos, etc. Abordan principalmente las habilidades cognitivas [de análisis, síntesis, valoración de situaciones, etc.] y también el área emocional, contribuyendo a trabajar actitudes, valores y sentimientos.

Así, pueden ser objeto de las técnicas de análisis: reflexionar sobre los factores que influyen en la utilización de los equipos de protección individual, estudiar casos de accidentes laborales, comparar alternativas de protección de un riesgo concreto, reflexionar sobre los problemas de organización en relación con la prevención de riesgos laborales, etc.

### Tipos

En este grupo se incluyen casos de diferente naturaleza [análisis de riesgos, reflexiones sobre obligaciones de la empresa y de las y los trabajadores en la prevención, análisis de factores relacionados con la notificación de daños, identificación y análisis de herramientas a utilizar para abordar situaciones de salud...], análisis de textos [consulta a los y las trabajadoras, ley de prevención de riesgos laborales], discusiones de distintos tipos [en grupo pequeño o grande, abiertas o estructuradas, discusión en bandas sobre protección colectiva/protección individual], etc. [Ver FIGURA 2]:

Fig. 3. TÉCNICAS DE ANÁLISIS

TECNICA	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
Caso	Historia con preguntas. Se pide al grupo que analice el caso [de forma individual, agrupaciones más pequeñas...] guiándose con las preguntas. “Analizar actuaciones ante un accidente de trabajo” o “El caso de Hans o de Ane” o “¿Es accidente de trabajo? Puesta en común y discusión. Resumen y conclusiones.	Se analiza y discute sobre la historia. Puede ser una historia escrita, escenificada, en vídeo...
Análisis de texto	Texto, imagen, frases, vídeo... con preguntas. Generalmente se realiza en agrupaciones más pequeñas. Se pide al grupo que analice el texto “Artículos de la LPRL”, “Los peligros y riesgos existentes en una imagen”, “Frases verdaderas o falsas”, “Interpretación de índices”, guiándose con las preguntas. Puesta en común y discusión. Resumen y devolución al grupo de las conclusiones.	Se analiza y discute sobre lo que las personas o agrupaciones establecidas piensan en relación con el texto. El texto debe ser adecuado al grupo.
Discusión	Se plantea al grupo una discusión (libre, estructurada, en bandas...), centrada en cuestiones o preguntas y generalmente en agrupaciones más pequeñas. Puesta en común y discusión. Resumen y conclusiones.	Se analiza y discute sobre lo que las personas o agrupaciones establecidas piensan sobre el tema. A veces se llega a menor profundización que con las anteriores.

### Rol docente

En las técnicas de análisis el rol docente es de ayudar a pensar, plantearle al grupo preguntas para que profundicen en el análisis, ¿por qué habéis planteado esto?, el primer grupo habéis contestado .... Y el segundo en parte habéis matizado lo del primero en relación con.... ¿podéis ambos grupos comentarnos un poco más esto? Aquí hay personas que lleváis mucho tiempo en la empresa ¿notáis cambios en cómo se plantea este tema ahora y cómo se planteaba cuando empezasteis?

# BIBLIOGRAFÍA DEL MÓDULO I







**Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus modificaciones. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

---



**Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y sus modificaciones. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

---



**EU-OSHA y Consorcio Napo**. El buscador de peligros de NAPO: Identificación de riesgos y de peligros. <https://www.napofilm.net/es/learning-with-napo/napo-for-teachers/resource-library>

---



**Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, artículos 156 y 157. Definición AT y de EP. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

---



**Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22169>

---



**INSHT, 2012. Guía Técnica de Simplificación Documental**. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Guia+Simplificacion+Documental/8a94430e-7fd5-4ee4-9928-174a45255eb4>

---



**INSHT, 2008. Guía Técnica para la Integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa**. <https://www.insst.es/documents/94886/789467/Guia+tecnica+para+la+integraci%C3%B3n+de+la+prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales+en+el+sistema+general+de+gesti%C3%B3n+de+la+empresa.pdf/7a89441a-9ddd-4f14-acfb-656c7d589859?t=1654168636158>

---



**Organización Internacional del Trabajo**. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>



**Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.** <https://osha.europa.eu/es/about-eu-osha/national-focal-points>

---



**Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN).** [http://www.navarra.es/home\\_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Salud/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Navarro+de+Salud+Laboral/portada+INSL.htm](http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Salud/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Navarro+de+Salud+Laboral/portada+INSL.htm)

---



**Ministerio de Trabajo y Economía Social. Funciones de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.** [https://www.mites.gob.es/its/web/Que\\_hacemos/Funciones\\_ITSS/index.html](https://www.mites.gob.es/its/web/Que_hacemos/Funciones_ITSS/index.html)

---



**Ministerio de Trabajo, Migraciones y seguridad Social, Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales y UGT.**

GuíaPRLDiscapacidad\_03.indd [saludlaboralydiscapacidad.org]

---



**Sistema Delt@.** Guía de cumplimentación del parte de accidente de trabajo PAT <https://delta.mites.gob.es/Delta2Web/info/pdfs/Guia-cumplimentacion-PAT-Delta.pdf??>

---



**Real Decreto 843/2011**, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-11428>

---



<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>



# Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra

Servicio de Salud Laboral

T. 848 42 34 40

[www.isp.navarra.es](http://www.isp.navarra.es)

Instituto de Salud  
Pública y Laboral  
de Navarra



Nafarroako Osasun  
Publikoaren eta Lan  
Osasunaren Institutua

Gobierno  
de Navarra



Nafarroako  
Gobernua



AGENDA  
2030