



Boletín de prevención de riesgos laborales para la Formación Profesional

CONTENIDO

EDITORIAL

La batalla activa de la prevención

NOTICIAS

Manuales de prevención de riesgos laborales para estudiantes de FP

Simulador para prevenir riesgos laborales en la Administración Pública

Prevención para los jueces

NOTAS PRÁCTICAS

La organización de la prevención en la empresa

Caso Práctico: Descripción

Análisis del Caso Práctico.

Factores de riesgo

ACTIVIDADES DE AYUDA

PUBLICACIONES

LEGISLACIÓN

Esta publicación está editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y su principal objetivo es divulgar contenidos prácticos sobre la prevención de riesgos laborales. Nuestro público de referencia es el profesorado de Formación Profesional pero estamos encantados de que otros destinatarios interesados en la prevención nos visiten.

Nº 66 LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA



Director de la Publicación: Juan Guasch. **Redacción:** Rosa Banchs, Pilar González, Jaume Llacuna. **Edita:** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. **Redacción y Administración:** INSHT-Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Dulcet, 2-10 08034-Barcelona. **Teléfono:** 93-280-01-02 – Ext. 2313 / **Fax:** 93 280 00 42 / **Internet:** <http://www.insht.es> **e-mail:** cnctinsht@mtin.es **NIPO** 792-09-003-5

EDITORIAL

► La batalla activa de la prevención

Richard Dawkins es un etólogo, de profundas raíces darwinianas, nacido en 1941 y conocido mundialmente por ser el autor de una obra que divulgó el interés genético por la supervivencia del ser vivo, nos referimos al *Gen egoísta*. Dawkins es un científico/filósofo que ocupa un puesto de trabajo interesante y difícil de comprender en nuestro país: la «cátedra Charles Simonyi de Difusión de la Ciencia» en la Universidad de Oxford. Es interesante convertir la “difusión de la ciencia” en una materia científica, como si fuera una rama más de la ciencia, una realidad social necesaria y una forma de entender e interpretar el mundo. Pero no es por este “detalle” por el que traemos al personaje a este comentario. Lo traemos por ser el autor de otro libro, ya otro clásico, que aborda la ciencia como una capacidad de asombro, de investigación “poética” sobre nuestra realidad, de respuesta artística a nuestra ignorancia, de investigación ilusionada sobre los mecanismos de nuestra realidad “animal”. El libro en cuestión es *Destejiendo el Arco Iris*, un texto científico/poético que pretende desmitificar positivamente el cúmulo de trampas, mentiras, obsesiones, etc. que la sociedad tiene y ha tenido históricamente relacionadas con la realidad del hombre, con sus orígenes y finales, con la vida y la muerte, el conocimiento, la evolución, la sociedad, la psicología, la salud y la enseñanza.

Cuando leemos el “Destejiendo” no podemos dejar de pensar constantemente en la trasposición que sus comentarios y apreciaciones tienen sobre el mundo de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), especialmente aquellos que hacen referencia a la formación, a la enseñanza de los niños, al desarrollo ontogenético del individuo. Percibimos constantemente como lo sucedido al desarrollo humano interviene en la concepción del peligro, en la valoración de cada uno de nosotros como persona y en la capacidad para protegernos y evolucionar. Percibimos también los miedos hacia la oscuridad social que pueden llevarnos a creencias absurdas, a respuestas incongruentes o contradictorias. Notamos como se nos habla de las capacidades infantiles y como ellas nos explican un sinfín de realidades que en la edad adulta nos niegan la realización lógica de una conducta segura. Descubrimos como algo que en nuestra infancia persigue la supervivencia, en la edad adulta nos lleva al error. Y descubrimos que hubiéramos tenido que sustituir unas ideas por otras, unas que fueron útiles en su momento por otras que son útiles ahora. Pero ello implica una alta capacidad de análisis, de razonamiento, de estudio, de consejo y de hábil dirección por parte de quienes nos enseñan y nos capacitan para vivir libre y responsablemente.

Es interesante destacar, en este sentido, un párrafo del “Destejiendo”:

“La predisposición a dejarse engañar puede calificarse de infantil, porque es común (y defendible) en los niños. Sospecho que su persistencia en los adultos surge del deseo de las seguridades y comodidades perdidas de la niñez. (...) Crecer y convertirse en adulto, debería incluir el cultivo de un saludable escepticismo. No crecer como es debido significa retener la calidad de [credulidad] de la infancia (donde es una virtud) en la edad adulta (donde se convierte en un vicio). En la infancia nuestra credulidad nos es muy útil. Pero [en el adulto] nos convierte en un blanco fácil para astrólogos, médiums, gurús, evangelistas y charlatanes”. Es importante ver como lo que fue una

virtud puede transformarse en un vicio si la evolución de una edad a otra no ha sido guiada convenientemente, si no se ha proporcionado al niño la capacidad crítica y analítica necesaria para que evolucione adecuándose a la realidad en cada momento y siendo capaz de sacar las propias consecuencias a partir de una visión amplia, real y generosa. Esos miedos infantiles a los que podemos llevar fácilmente a los niños en algunos de los materiales formativos que distribuimos en escuelas, hogares y espacios de ocio, pueden fijarse en la edad adulta convirtiéndose en monolitos contra los que no puede lucharse, contra los que el mejor camino es huir sin presentar batalla, la batalla activa de la prevención, de la capacidad humana para modificar las condiciones materiales y psicosociales del trabajo y de la vida en general. Por ello puede darnos cierto miedo cuando, como decimos, contemplamos determinados materiales de formación para niños y adolescentes... Alguno de ellos, ¿no creará en la mente de los receptores fantasmas, miedos, temores incapaces de ser removidos con nuestra intervención? ¿No estarán determinando en ocasiones temores que se fijarán en nuestro desarrollo impidiendo la acción preventiva? ¿No nos despojarán de la capacidad de intervención asumiendo que la situación es inamovible o que no depende de nosotros su modificación? En ocasiones, consideramos que “asustar” a los jóvenes es el mecanismo más contundente para que adquieran ciertos hábitos. Correcto. No obstante, insistimos en lo dicho por Dawkins: lo bueno hoy puede ser malo mañana, sobre todo si no damos a los jóvenes la capacidad para modificar racionalmente sus propias versiones del mundo a partir del análisis de la realidad. Esto representa una formación crítica y flexible, analista y a su vez capaz de imbricarse en la totalidad de la existencia, en la universalidad de nuestras conductas. En fin: formar no es determinar conductas, es precisamente lo contrario: favorecer adaptaciones permanentes a toda nueva situación es lo que en otros campos se denomina la “plasticidad”.

NOTICIAS

► **Manuales de prevención de riesgos laborales para estudiantes de FP**

La consejería de Educación, Formación y Empleo de Murcia ha editado 29.000 ejemplares de: "Manuales básicos de prevención de riesgos laborales", con el objetivo de concienciar al alumnado de Ciclos Formativos de la importancia de prevenir accidentes en los centros de trabajo.

Estas guías, elaboradas por técnicos del Instituto de Seguridad y Salud Laboral (ISSL), están destinadas a estudiantes de cada una de las familias profesionales que integran la oferta formativa regional y específicamente adaptadas a los riesgos que en cada una de ellas se pueda presentar.

El contenido completo de esta información se puede consultar en: www.laverdad.es

.....

► **Simulador para prevenir riesgos laborales en la Administración Pública**

Según la Consejera de Administración Autonómica de la Junta de Castilla y León, este proyecto está destinado a las personas responsables de los 5.000 centros de trabajo que dependen de la Junta y en los que hay más de 87.000 empleados.

El simulador incorpora un sistema interactivo de pregunta-respuesta y documentos reales que facilitan a los trabajadores un conjunto de habilidades y conocimientos en materia preventiva en función de las tareas que desempeñen, que son, básicamente, trabajos en oficinas y asistencia social.

La Consejera también destacó que la prevención de riesgos laborales es un tema prioritario para la Junta de Castilla y León y que, por este motivo, a pesar de los recortes presupuestarios en otras materias, la partida destinada a la prevención se ha aumentado en un 4,5 por ciento.

El contenido completo de esta información se puede consultar en: www.prevention-world.com

.....

► **Prevención para los jueces**

El Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) presentó a las cuatro asociaciones judiciales el borrador del convenio que suscribirá con el Ministerio de Justicia para implantar un sistema de prevención de riesgos laborales en los juzgados y tribunales.

Así lo explicó la portavoz de CGPJ, Gabriela Bravo, que considera de gran importancia que se puedan atender las consecuencias derivadas de la carga de trabajo, del estrés y de la insalubridad de muchos juzgados.

El contenido completo de esta información se puede consultar en: www.eleconomista.es

NOTAS PRÁCTICAS

Las “Notas Prácticas” que presentamos a continuación tratan un tema específico relacionado con la prevención de riesgos laborales, en cada número del Erga-FP. El que corresponde a esta edición es: “La organización de la prevención en la empresa”.

Se incluyen los siguientes apartados: un conjunto de recomendaciones que constituyen el cuerpo teórico del tema; un Caso Práctico, acompañado de un análisis sobre factores de riesgo; y actividades didácticas que el profesorado puede desarrollar a partir de dicho Caso y otras propuestas. Estos ejercicios son orientativos y tienen como finalidad que el profesorado los utilice como herramienta de apoyo en la enseñanza de la prevención de riesgos.

► La organización de la prevención en la empresa

Como introducción a lo que significa la organización de la prevención en la empresa, es bueno recordar, aunque insistamos mucho en ello, que el objetivo de la prevención de riesgos laborales consiste en reducir al máximo la posibilidad de que las personas sufran daños como consecuencia de su trabajo, evitando los accidentes y las enfermedades laborales.

Llevar a cabo esta valiosa finalidad social —la importancia que tiene conservar la salud es incuestionable— implica actuar sobre todas aquellas condiciones de trabajo que puedan representar un peligro para las personas, lo cual nos empuja, necesariamente, a recurrir a estructuras organizativas que faciliten la implantación de la prevención en un entorno tan complejo como es el mundo del trabajo. Aunque sabemos que se pueden producir situaciones de peligro en cualquier actividad, una gran empresa de transportes es distinta a una pequeña empresa constructora o a un centro educativo: el escenario cambia y la organización de la prevención, también. Así pues, hay que tener presentes: la actividad de la empresa y el número de trabajadores que emplea; quién debe ejercer y cómo se debe ejercer la actuación preventiva; y la forma de participación que tienen los trabajadores en esta labor.

Con el fin de conseguir estos objetivos y coordinar las funciones de las personas y los medios de las empresas, la ley establece unas bases mínimas que quedan reguladas por la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#), el [Reglamento de los Servicios de Prevención \(RSP\)](#) y la [Ley 25/2009 de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio \(Ley Ómnibus\)](#).

A continuación, destacamos los **principios** más significativos que recogen estas normas respecto a los derechos y obligaciones de los empresarios y de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales —dado que éstos son la base del establecimiento del derecho a la salud laboral—, así como las distintas **modalidades de organización preventiva** que existen, en función del tamaño de la empresa y de las actividades que realizan.

Normas básicas

1. Desarrollar un plan de prevención siguiendo los siguientes principios: “eliminar los riesgos; evaluar los riesgos que no se puedan evitar; combatir los riesgos en su origen; adaptar el trabajo a la persona; tener en cuenta la evolución de la técnica; sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro; planificar la prevención teniendo en cuenta acciones que integren la tecnología, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de las condiciones ambientales; adoptar medidas que antepongan las protecciones colectivas a las individuales; *promover la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa* ([Ley 25/2009](#). Cap. IV, Art.8.1).
2. Incluir en el plan de prevención la obligatoriedad de formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo, especialmente en el momento de la contratación, cuando se produzca un cambio del puesto de trabajo o cuando se introduzcan cambios tecnológicos en la empresa.
3. Documentar debidamente el plan de prevención en papel o en soporte informático y tenerlo disponible para la autoridad laboral, en el caso de requerimiento, así como para quien necesite consultarlo. La documentación debe incluir: la evaluación de riesgos de la empresa; las medidas de protección y prevención; los resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo de los trabajadores; los controles del estado de salud de los trabajadores y sus resultados (vigilancia de la salud); y la relación de los accidentes de trabajo que hayan ocasionado más de un día de baja al trabajador.
4. Establecer el **modelo organizativo** de la prevención según el número de trabajadores que tiene la empresa y de la actividad que desarrolla. Las acciones preventivas pueden ser **asumidas** por: *el propio empresario, uno o varios trabajadores designados, un servicio de prevención propio, o un servicio de prevención ajeno*.
5. Tener muy claro que **asumir** la prevención significa llevar a cabo tareas preventivas asignadas, cuestión ésta distinta a la de “ser responsable de la prevención”. Según establece la LPRL, el empresario es el único responsable de la protección de la salud de los trabajadores y tiene el deber de impulsar el modelo preventivo que mejor se ajuste a su organización.
6. Considerar que los distintos **modelos organizativos** descritos a continuación no son excluyentes. Esto significa que una empresa puede optar por asumir sólo una parte de la acción preventiva —por ejemplo, la correspondiente al área de ergonomía y psicología— y concertar el resto de las actividades con uno o varios servicios de prevención ajenos.
7. *El empresario asume la prevención*. La persona responsable de la empresa puede asumir personalmente las actividades preventivas, a excepción de la Vigilancia de la Salud. Esta modalidad requiere que: *la empresa tenga hasta 10 trabajadores* ([Ley 25/2009](#). Cap. IV, Art.8.3); el empresario desarrolle habitualmente su actividad en el centro de trabajo; las actividades que realiza

la empresa no sean de especial peligrosidad (definidas en el Anexo I del RSP); el empresario tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas previstas en el capítulo VI del RSP.

8. *Trabajadores designados.* El empresario puede designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva, siempre y cuando dispongan de la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del RSP, citado anteriormente. Las actividades que estos trabajadores no puedan asumir deberán ser concertadas con un servicio de prevención propio o ajeno.
9. *Servicio de prevención propio.* Esta modalidad es obligatoria para las empresas de más de 500 trabajadores y también para las que tengan entre 250 y 500 trabajadores, si se dedican a actividades peligrosas. El Servicio de Prevención Propio debe contar, como mínimo, con dos especialidades preventivas desarrolladas por personas expertas que dispongan de la capacidad requerida (disponer de un título universitario y de 600 horas de formación en prevención, según el Anexo VI del RSP). Estas personas se dedicarán de forma exclusiva a temas preventivos, del mismo modo que deberán contar con las instalaciones y los medios necesarios para realizar su trabajo.
10. *Servicio de prevención ajeno.* Los Servicios de Prevención Ajenos (SPA) son entidades dedicadas a actividades preventivas que deben estar acreditadas por la autoridad laboral competente. Las empresas que no tengan cubierta la prevención por medio de alguna de las modalidades expuestas, deben recurrir a estos SPA y pueden acordar los servicios de uno o de varios, en función de sus necesidades preventivas.
11. Establecer **las formas de participación de los trabajadores.** Se basan en las figuras de: *el Delegado de Personal, el Delegado de Prevención, y el Comité de Seguridad y Salud.*
12. *Delegados de prevención.* Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales y son designados por y entre los miembros del Comité de empresa o entre los *Delegados de personal* (el Estatuto de los Trabajadores regula la existencia de esta figura en las empresas de entre 10 y 50 trabajadores, para representar los intereses de los trabajadores ante la dirección, y también en centros de trabajo que cuenten entre 6 y 10 trabajadores, si estos lo deciden por mayoría).
13. Determinar el número de delegados de prevención. A continuación, señalamos los que corresponden a empresas de hasta 500 trabajadores: en las empresas de hasta treinta trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal; en las empresas de entre 31 y 49 trabajadores, les corresponde un delegado de prevención; en las empresa de 50 a 100 trabajadores, les corresponde dos delegados de prevención; en las empresas de 101 a 500 trabajadores, les corresponde tres delegados de prevención.
14. Las funciones del delegado de prevención son las siguientes: colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva; fomentar la cooperación de los trabajadores en materia de prevención; ser consultados por el empresario sobre estos temas; ejercer una labor de vigilancia y control en

materia de prevención; ejercer las competencias del Comité de Seguridad y Salud, en empresas de menos de 50 trabajadores; acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos del centro, así como a los Inspectores de trabajo en sus visitas; recibir de la empresa cualquier información relativa a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en el centro.

15. *Comité de Seguridad y Salud.* Es un órgano de participación paritario (está formado por el mismo número de representantes de los trabajadores y de la empresa), que tiene como finalidad consultar y tratar periódicamente las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, así como proponer iniciativas que puedan mejorar las condiciones de trabajo. El Comité de Seguridad y Salud se puede constituir en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Está formado por los delegados de prevención de una parte, y por el empresario y sus representantes en número igual al de los delegados, por otra. En las reuniones de este Comité pueden participar con voz pero sin voto, los delegados sindicales y el personal técnico que se crea conveniente.

► Caso Práctico



Ana trabaja en el departamento de Administración de una empresa de transportes de mercancías, cuya plantilla es de 62 personas. La joven realizó allí las prácticas de sus estudios de Formación Profesional y cuando finalizó le ofrecieron continuar en la empresa. Aunque el salario no era muy alto, Ana aceptó encantada el empleo porque ya tenía el trabajo por la mano y se sentía cómoda con sus compañeros.

Ana tiene un carácter muy sociable y es en extremo concienzuda con el trabajo. Tanto es así que, tras un año de convivencia, sus compañeros le propusieron que los representara como Delegada de Prevención, aprovechando que se estaba reorganizando la política de prevención en la empresa y que no había nadie que actuara como portavoz de los trabajadores en temas específicos de salud laboral. En un acto de responsabilidad, la chica aceptó ejercer como delegada, aun sabiendo que no sería una tarea fácil y que la mantendría ocupada más tiempo del deseado.

Ana se encuentra en estos momentos en el despacho de Leo, el nuevo Técnico de Prevención, que la empresa ha fichado hace dos meses, para comentar unos hechos relacionados con la prevención de riesgos. Resulta que, como no está constituido el Comité de Seguridad y Salud, los dos jóvenes se citan para hablar de estas cuestiones cuando lo creen oportuno y disponen de tiempo para ello.

Desde un principio, Ana ha mantenido una buena relación con Leo por su talante afable y por la profesionalidad mostrada en su trabajo, pero hoy la joven no se encuentra especialmente relajada, porque tiene unas cuantas cosas negativas que evidenciar en la reunión.

Ana le explica que ha habido un incidente a causa de la protección que cubre el foso de reparación de vehículos. Un mozo del almacén ha tropezado con ella sin hacerse

ningún daño, pero —continúa Ana— hay que tener en cuenta que, hace unos meses, esta misma protección provocó la caída de otro compañero que estuvo una semana de baja a causa de la contusión. Entonces se habló de eliminar el foso porque ya no se utiliza, pero todavía, que yo sepa, no se ha hecho nada al respecto. Los compañeros me preguntan cuándo “quitarán” el dichoso agujero y yo no sé qué contestar.

Leo mira sorprendido a la chica y va en busca del plan de prevención de la empresa. Lo consulta y no encuentra ninguna información relativa al accidente. Toma nota de ello y anima a Ana para que continúe con las anotaciones de su lista.

La chica retoma la conversación y le describe el mal ambiente de trabajo que hay en el departamento de Administración desde que cambiaron los ordenadores y el programa informático de la contabilidad. “Irene, la responsable del departamento, es la única persona que recibió un curso de formación, así que los demás estamos aprendiendo “sobre la marcha” —con las angustias que esto supone— y no paramos de hacerle consultas. Total, que ella está agobiada, nosotros, mosqueados porque no nos sacamos el trabajo de encima y los enfados son continuos. Se debería buscar alguna solución” —concluye Ana.

Leo asiente con la cabeza y dice comprender los problemas planteados. Le agradece la información y le asegura que hablará con la dirección para poner remedio a estas deficiencias pero, sobre todo, para mejorar la organización de la prevención en la empresa.

Análisis del Caso Práctico. Normas incumplidas

-  No actuar de inmediato sobre el problema de seguridad que representa el foso de reparación de vehículos que ya no se utiliza, incumpliendo uno de los principios básicos de un plan de prevención, como es: eliminar todos los riesgos que sean posibles.
Norma básica 1
 -  Instruir a una sola persona (Irene) en el manejo de los nuevos ordenadores, sin organizar un plan de formación para todos los trabajadores que los utilizan.
Norma básica 2
 -  No anotar en el plan de prevención de la empresa el accidente que causó la baja de un trabajador.
Norma básica 3
 -  Designar sólo a un delegado de prevención (Ana), cuando deberían ser dos por el número de personas que trabajan en la empresa.
Norma básica 13
 -  No constituir el Comité de Seguridad y Salud en un centro de trabajo que cuenta con una plantilla de 62 empleados.
Norma básica 15
 -  Falta de información de la delegada de prevención sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo (cambios tecnológicos, soluciones de seguridad con respecto al foso de reparación de vehículos...).
- Norma básica 14*

ACTIVIDADES DE AYUDA PARA EL PROFESORADO

1. Analizar el Caso Práctico en pequeños grupos. El objetivo es identificar las actuaciones incorrectas descritas en la historia.

Propuesta: *A partir de la lectura del Caso Práctico, la clase se dividirá en grupos de 4 ó 5 personas. Cada uno de ellos deberá elaborar un listado con las actuaciones incorrectas que descubran en la historia. Trascurrido el tiempo establecido para la actividad, un portavoz explicará las conclusiones del grupo. Después de las exposiciones, los estudiantes deberán discutir, entre todos, las distintas aportaciones y extraer de ellas un listado único y común.*

2. Plantear de qué modo se puede mejorar la organización de la prevención en la empresa descrita en el Caso Práctico, respondiendo a las siguientes preguntas: ¿Qué cambios propondrá el Técnico de Seguridad a la empresa? ¿Cuáles serán los argumentos que empleará para ello? Con esta actividad se pretende que los estudiantes profundicen en las disposiciones legales que regulan la organización de la prevención, pero que también descubran el sentido común y social que dan origen a estas normas.

Propuesta: *Para iniciar la actividad, el profesorado hará una pequeña introducción sobre el tema, explicando de forma breve cómo se organiza la prevención en una empresa y quiénes deben involucrarse en el proceso. El alumnado, dividido en pequeños grupos, deberá buscar información legal sobre distintas modalidades de organización y de participación de la prevención en la empresa (Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Reglamento de los Servicios de Prevención y Estatuto de los Trabajadores) a través de internet. Finalizado el plazo de búsqueda marcado por el profesorado (en torno a una semana), cada grupo presentará una propuesta de mejora de la organización de la prevención descrita en el Caso Práctico, basándose tanto en argumentos legales como en actuaciones prácticas que faciliten la comunicación y la integración de la prevención en la empresa. El grupo-clase consensuará la propuesta que considere más acertada.*

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

Propuesta: *El profesorado iniciará la actividad preguntando a los estudiantes si tienen algún conocimiento sobre las funciones que cumple un Comité de Seguridad y Salud; según las respuestas que obtenga, puede animar la conversación dando pistas basadas en el significado de las palabras que configuran el nombre: comité, salud... Los comentarios que hagan los estudiantes se apuntarán en la pizarra y el profesorado los utilizará como recurso para asociarlos al Comité de Seguridad y Salud y explicar las funciones que cumple; los miembros que lo forman; qué temas se tratan; cada cuánto se reúne, etcétera, así*

como citar algún ejemplo, como puede ser el de la escuela. El profesorado también puede canalizar el coloquio hacia la importancia que tiene el que las empresas y los trabajadores se organicen a través de un Comité para tratar conjuntamente los temas de salud laboral.

4. Celebrar una charla sobre la organización de la prevención en el centro escolar, con el objetivo de que los estudiantes conozcan de cerca cómo se gestiona la prevención de riesgos del personal docente y no docente de una escuela.

Propuesta: *El profesorado invitará a una o varias personas que ostenten alguna responsabilidad en la organización de la prevención del centro escolar (la dirección, alguna de las personas designadas como Delegados de personal o de Prevención, o al Coordinador de Prevención, en el caso de que exista) a una charla en la clase, con el fin de explicar a los estudiantes en qué consisten sus tareas prevencionistas.*

Previamente, el profesorado hará una breve explicación sobre la actividad de estas personas y después pedirá al alumnado que escriba una o varias preguntas sobre alguna cosa en particular que les llame la atención. A continuación, se leerán las preguntas en voz alta y entre todos escogerán las que consideren más interesantes. Estas preguntas serán las que se formularán el día de la conferencia. En función del tiempo, se puede incluir un espacio de diez minutos de preguntas abiertas a los invitados.

PUBLICACIONES

[Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales: guía de elaboración](#)

Este manual pone a disposición de las pequeñas y medianas empresas un amplio conjunto de procedimientos preventivos, acompañados de criterios y pautas de actuación, con la intención de facilitar su diseño, adecuándolos a los intereses y necesidades de cada organización.

.....

[Guía Técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales. INSHT](#)

La presente guía técnica proporciona información orientativa que pueda facilitar al empresario el diseño, la implantación, la aplicación y el seguimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, en particular cuando se trate de pequeñas y medianas empresas.

LEGISLACIÓN

- [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE 10.11.1995) y sus posteriores modificaciones.
- [Real Decreto 39/1997](#), de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención. (BOE 31.1.1997) y su posterior modificación.
- [Ley 25/2009](#), de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. (BOE 23.22.2009)