

Aprobada la nueva Ley de Formación Profesional

Pleno del Senado aprobó el pasado 6 de junio la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional, la primera que con carácter exclusivo regula las enseñanzas de la Formación Profesional en España. La Ley ha sido elaborada de forma conjunta por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y tiene como finalidad adecuar las ofertas de Formación Profesional a las necesidades reales del mercado de trabajo, integrar la formación reglada, la continua y la ocupacional y homologar las titulaciones españolas de Formación Profesional con las de la Unión Europea.

Dada la trascendencia que tiene esta Ley para todos los ámbitos relacionados con la Formación Profesional, a continuación resumimos los aspectos más significativos que contiene. El texto íntegro se puede obtener en el BOE nº 147 publicado el día 20 de junio de 2002 (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional) y a través de la página web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, cuya dirección es: www.mec.es/leyfp.

Sistema Nacional de las Cualificaciones Profesionales (SNCP)

Para relacionar más directamente la formación con el empleo, la Ley crea un Catálogo de Cualificaciones Profesionales, en el que se incluirán las cualificaciones que requiere el

mercado de trabajo y un Catálogo Modular de Formación Profesional, en el que se detallarán los módulos de formación necesarios para conseguir cada una de esas cualificaciones. El Instituto Nacional de las Cualificaciones es el responsable de definir y mantener actualizado el Catálogo.

La Ley especifica que los títulos de Formación Profesional y los Certificados de Profesionalidad tienen validez en todo el territorio nacional, por lo que acreditan las correspondientes cualificaciones a quienes los hayan obtenido. La Ley también contempla la evaluación y la acreditación, mediante procedimientos objetivos, de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia, teniendo como referencia el Catálogo Nacional de Cualificaciones que definirá lo que las personas deben saber hacer en los diferentes puestos de trabajo.

Movilidad y mayor oferta formativa

La Ley establece que las cualificaciones tendrán los efectos establecidos en las Directivas europeas, con lo que el sistema de Formación Profesional de nuestro país será homologable con Europa, facilitando la movilidad del alumnado y de las personas trabajadoras por todo el territorio de la Unión Europea. Igualmente, contempla que las Administraciones, utilizando el Catálogo de Cualificaciones y su formación asociada (Catálogo Modular de Formación Profesional), podrán diseñar ofertas formativas adaptadas a las necesidades de las personas y los grupos con especial dificultad de integración en el mercado laboral, tales como mayores de 45 años, mujeres, trabajadores temporales, trabajadores con bajo nivel de cualificación, autónomos y agrarios.

Integración de las tres modalidades de Formación Profesional

Actualmente, la Formación Profesional se desarrolla a través de tres subsistemas que no guardan relación entre sí, aunque tengan como objetivo común la formación de los individuos de cara al empleo: la Formación Inicial o Reglada (impartida por las administraciones educativas competentes); la Formación Ocupacional (impartida por la administración laboral y dirigida a la reinserción de las personas desempleadas) y la Formación Profesional Continua (impartida por las empresas o las organizaciones sociales para actualizar y mejorar las competencias de los trabajadores ocupados). La Ley de Cualificaciones y Formación Profesional prevé la integración de los tres subsistemas, con lo que la formación superada en una modalidad

EDITORIAL

Frecuentemente, utilizamos este espacio editorial para transmitir ideas que, desde la óptica de la "institucionalidad" (qué palabra más rara, probablemente ni existe en el diccionario), aporta a los lectores la idea que el INSHT tiene del "bien y el mal", en materia de prevención, que nos rodea. Tal vez el papel de los "editoriales" (éste y todos) supone, por sí mismo, este pequeño ataque de autosuficiencia y pedantería que las publicaciones sufren como muestra de la entrega, la dedicación y el pensamiento de sus autores. Autores que, por una vez, se difuminan (dejan de ser propiamente "autores"), en aras de un bien más elevado (y, por lo tanto, menos discutible), fuera de críticas y observaciones.

Desde esta "altura" anónima pero "institucional" que nos aporta el "poder" del editorial, nos permitimos muchas licencias; la más importante, tal vez, la capacidad de emitir críticas sesudas e indiscutibles. Pues bien, únicamente desde esta óptica nos permitimos criticar abiertamente nada menos que a todo "internet". Faltaría más. Y la crítica está motivada por un rastreo, relativamente profundo, con el intento de hacer una lista de "productos" referidos a la seguridad y la salud laboral en la escuela (la famosa transversalidad de la que hablamos tantas veces en este apartado o, llamándola de otra manera: la cultura de prevención transmitida, por mecanismos pedagógicos, en la escuela). La crítica viene cuando percibimos que existen muy pocos, poquísimos, productos que traten el tema. En el mundo de internet no se sabe nada de formación en materia de prevención de riesgos laborales en la escuela.

Y esta investigación es más importante de lo que creemos, dado que "internet" es el mundo, es el "todo", es la información mundial. Cuando los lingüistas decimos que de lo que no se habla no existe, podríamos hacerlo extensivo a internet: lo que no aparece en ese mundial foro de las informaciones no existe. Lógicamente, lamentamos tal inexistencia y lamentamos que sea un reflejo de lo que nos temíamos. Tenemos que hacer mucha formación, transversal o no, para que el escaparate más amplio del mundo tenga a bien dejarnos un pequeño rinconcito. (O... ¿tal vez internet tiene rinconcitos para todos, pero deben ser llenados por alguien?).

podrá ser reconocida por las otras.

Para favorecer la integración de las ofertas de Formación Profesional, La Ley contempla la creación de Centros Integrados para impartir la formación inicial, ocupacional y continua. La dirección de estos centros será nombrada mediante el procedimiento de libre designación por la Administración competente, entre funcionarios públicos docentes.

Habilitación del profesorado

Los funcionarios de los cuerpos de profesores de Enseñanza Secundaria y de Profesores Técnicos de Formación Profesional, sin perjuicio de seguir desempeñando sus funciones, podrán ejercer en los demás ámbitos de la formación profesional regulada en esta Ley. Igualmente, se establece que, de acuerdo con las

necesidades de la oferta formativa, la Formación Profesional podrá ser impartida por profesionales cualificados, cuando no exista profesorado cuyo perfil corresponda a la formación asociada a las cualificaciones profesionales.

La prevención de riesgos laborales es una área prioritaria

La disposición adicional tercera de la Ley determina que: "Son áreas prioritarias que se incorporarán a las ofertas formativas financiadas con cargo a recursos públicos las relativas a tecnologías de la información y la comunicación, idiomas de la Unión Europea, trabajo en equipo, prevención de riesgos laborales, así como aquellas que se contemplen dentro de las directrices de la Unión Europea".

ERGAFP

Formación Profesional

CONTENIDO

- 1

Editorial

Noticias
- 2

Opinión

El gran reto de la formación en prevención de riesgos laborales

Publicaciones de interés

Oferta formativa
- 3

Notas prácticas

Trabajos en cocinas. Hostelería y restauración

Medidas Preventivas

Caso práctico
- 4

Actividades de ayuda para el profesorado

Legislación

ERGAFP es una publicación gratuita editada por el INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, destinada al profesorado de Formación Profesional o relacionados con el tema de seguridad e higiene. Para solicitar ejemplares de este periódico pueden dirigirse, indicando el Centro educativo al que pertenecen, al departamento de Redacción y Administración que figura en el dorso.

OPINIÓN

El gran reto de la formación en prevención de riesgos laborales

A partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la formación se ha convertido en uno de los pilares de la prevención al indicarse, en su artículo 19, que "el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos".

No obstante, esto no es una novedad ya que el Estatuto de los Trabajadores de 1980, en su artículo 19.4, también impone el deber/derecho a la formación en sentido similar. Asimismo, la derogada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971, también hacía hincapié en el deber de la formación.

Uno de los cambios que se produce con la citada Ley de Prevención es que introduce un concepto más amplio de formación, trasladando la necesidad de la enseñanza sobre prevención de riesgos laborales al conjunto del sistema educativo y distribuyendo esta responsabilidad entre las distintas

Administraciones competentes. Por otro lado, la cultura preventiva en la empresa debe estar integrada en todos los niveles de su organización.

Tradicionalmente, la formación en las empresas es una tarea asignada a los departamentos de Recursos Humanos y se desarrolla en concordancia con la política que en ella se tiene a este respecto. Sabido es que la formación es una de las claves para la promoción de los empleados, de manera que resulta un gran incentivo.

En el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales el objetivo de la formación debe ser fomentar conductas de trabajo seguras, preparando al empleado desde su incorporación. Otra de las características de la formación es que, además de ser continua, ha de considerarse como un deber/derecho, es decir, el trabajador recibe una formación que es un derecho para él y una obligación para el empresario, pero también el trabajador tiene la obligación de aceptar dicha enseñanza y velar por su seguridad y por la de los demás.

En este contexto, también hay que considerar que es una formación dirigida a adultos, en ocasiones con escasos hábitos de lectura y de estudio, por lo que los conocimientos que se imparten deben adecuarse a cada tipo de individuo. Conseguir que este proceso resulte interesante no es tarea fácil.

En la formación debe darse feedback, de manera que se evalúen los resultados de ésta. Además, hay que motivar a los trabajadores señalando

los progresos conseguidos, en relación con las condiciones de trabajo, tras la formación recibida. Por ejemplo: la reducción de los accidentes, la mejora de la salud de los trabajadores debido a la adopción de posturas adecuadas en el trabajo y a un manejo correcto de cargas, etc.

Debe formarse en un entorno cotidiano y con un lenguaje muy asequible; hay que hacer fácil lo complicado. Debemos tener en cuenta que, en muchas ocasiones, es más útil una charla informativa de quince minutos, práctica y concreta, que una larga sesión formativa y que la integración de la cultura preventiva en la empresa se debe hacer recurriendo a campañas de sensibilización, organizando concursos, etc. Lo ideal sería llegar a que los propios trabajadores fueran formadores y con capacidad para corregir posibles actos inseguros entre ellos.

En lo que se refiere a la hostelería, hay que señalar que esta actividad se desarrolla, mayoritariamente, en negocios de origen familiar donde, en ocasiones, las condiciones de seguridad no son lo suficientemente adecuadas y en donde muchos de los trabajadores acceden al empleo sin haber recibido la formación necesaria para realizar las tareas encomendadas. En esta ocupación encontramos también empresas de mayores dimensiones en las que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales está más implantada, como son: hoteles, empresas de catering (comida transportada y servicio a

los aviones), empresas de colectividades que gestionan el servicio de comedor en las propias instalaciones de colegios, empresas, hospitales, etc.

Sin embargo, la formación debe impartirse a todos los trabajadores con independencia del tipo de empresa en la que estén empleados y es por ello por lo que hay que luchar.

Los empresarios tienen un papel fundamental en la prevención de riesgos laborales propiciando que la formación en este ámbito sea importante y asequible para los trabajadores. Por ello, al planificar la formación deben saber a quién va dirigida y los progresos que se quieren conseguir con ella.

El reto está en lograr conductas seguras integradas en la cultura de la sociedad y que sean una cuestión educacional, de manera que, además de reducir los accidentes laborales, se reducirán también los no laborales y entre ellos los fatídicos accidentes de tráfico y los domésticos. Los nuevos planes educativos que integran materias de prevención de riesgos laborales y la nueva titulación de Técnico Superior de Prevención de la Formación Profesional van a ser una buena base para los futuros trabajadores que llegarán a las empresas motivados para una conducta laboral en orden a la seguridad.

Maria H. López Pérez

Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales.
Eurest Colectividades S.A.



OFERTA FORMATIVA

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Curso: *Actividades no formales de la enseñanza de la prevención*
CNCT Barcelona, 8-9 de octubre de 2002

Curso: *Prevención de riesgos en equipos y máquinas*
CNNT Madrid, 23-24 de septiembre de 2002

Curso: *Toxicología laboral y efectos sobre la salud*
CNMP Sevilla, 1-2 de octubre de 2002

Curso: *Evaluación de las condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas*
CNVM Vizcaya, 2-3 de octubre de 2002

Las actividades del INSHT son gratuitas. Al inscribirse en la primera actividad deberá entregarse fotocopia compulsada de la titulación universitaria. Los impresos de inscripción deberán solicitarse al Centro Nacional que organice la actividad formativa. El plazo de admisión de solicitudes finaliza un mes antes del inicio de la actividad (excepto Jornadas Técnicas). El horario es de 9 a 14 horas.

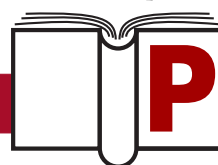
Centros Nacionales

C. N. de Condiciones de Trabajo (CNCT): c/ Dulcet, 2-10, 08034 Barcelona
Tel.: 932800102 - Fax: 932800042

C. N. de Medios de Protección (CNMP): Autopista de San Pablo, s/n, 41007 Sevilla
Tel.: 954514111 - Fax: 954672797

C. N. de Nuevas Tecnologías (CNNT): c/ Torrelaguna, 73, 28027 Madrid
Tel.: 913634100 - Fax: 913634327

C. N. de Verificación de Maquinaria (CNVM): Camino de la Dinamita, s/n, Monte Basatxu-Cruces, 48903 Baracaldo (Vizcaya)
Tel.: 944990211-4990543 - Fax: 944990678

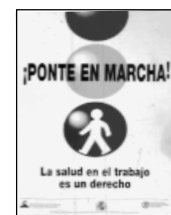


PUBLICACIONES DE INTERÉS

¡Ponte en marcha! (cartel). INSHT

Cartel sensibilizador sobre la participación, la información y el derecho a la salud laboral.

Formato: 60 x 90 cm



Restaurantes, bares y cafeterías. Guías para la Acción Preventiva (GAP). INSHT

Están dedicadas a actividades concretas (fontanería, carpintería, artes gráficas, etc.) y se dirigen especialmente a trabajadores y empresarios de pequeñas empresas, con el fin de que ellos mismos puedan efectuar la evaluación de riesgos. En ellas se contemplan los peligros más graves o frecuentes de estas actividades, particularizándolos en cada puesto de trabajo de la empresa.

Precio: 3,31 € IVA incluido.

Las publicaciones del INSHT pueden solicitarse a: Servicio de Ediciones y Publicaciones. Torrelaguna, 73. 28027 Madrid. Tel.: 91 363 41 00 Fax: 91 363 43 27 / Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Dulcet, 2-10. 08034 Barcelona. Tel.: 93 280 01 02 Fax: 93 280 36 42 / Librería del BOE. Trafalgar, 29. 28071 Madrid. Tel.: 91 538 22 95 Fax: 91 538 23 49.

El cartel se puede recoger gratuitamente en los cuatro Centros Nacionales del INSHT, cuyas direcciones figuran en el apartado: "Oferta formativa". También pueden obtenerse por correo, previa solicitud al Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (Barcelona). El coste del envío es de 3,61 +. (máximo 10 carteles), que deberá ser abonado, preferentemente, en sellos de correo.



En esta ocasión, la sección de Notas Prácticas trata el tema de los trabajos en cocinas en el sector de la hostelería y la restauración. Se incluyen los siguientes apartados: un conjunto de recomendaciones que constituyen el cuerpo teórico del tema; un caso práctico; una serie de actividades didácticas que pueden desarrollarse a partir de dicho caso y un apartado de legislación. Las propuestas didácticas son orientativas y tienen como finalidad el que puedan ser utilizadas por el profesorado como herramientas de apoyo a la hora de abordar la enseñanza en temas de prevención.

TRABAJOS EN COCINAS. HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN

La hostelería constituye una de las vertientes más activas de nuestro país en cuanto a la generación de empleo, aumentando notablemente las ofertas de trabajo durante los meses de verano en las zonas turísticas del país. Esta demanda desigual de servicios favorece que las empresas contraten trabajadores temporales que tienen, con frecuencia, escasa formación profesional en el campo de la hostelería y ninguna en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Según datos estadísticos, más del 65% de los accidentes laborales corresponden a personal temporal. A continuación, presentamos las medidas preventivas generales que deben tenerse en cuenta en los trabajos de las cocinas, tanto de pequeñas como de grandes empresas de hostelería (bares, restaurantes, hostales u hoteles), destacando que la formación e información sobre salud laboral constituye un factor clave para reducir el índice de siniestralidad que sufre el sector de la hostelería y la restauración.

MEDIDAS PREVENTIVAS

1 Adaptar el puesto de trabajo a las características de cada persona (edad, estatura, etc.) y a las tareas que realiza, para trabajar con comodidad y evitar los sobreesfuerzos. La altura de las superficies de trabajo estará entre 87 y 97 cm. Si la tarea requiere manipular cargas pesadas, la altura se situará entre 70 y 90 cm. También es recomendable que la altura de las mesas de trinchar oscile entre los 75 y los 100 cm con una inclinación regulable de 10°.

2 Evitar permanecer mucho tiempo de pie en una misma posición. Hay que favorecer la alternancia de posturas y los descansos. Conviene apoyar una pierna en una banqueta (alternar las dos piernas) para mantener la espalda más descansada.

3 Colocar los hornos, los calentadores, los microondas, etc. a una altura que esté entre 87 y 97 cm en relación con el suelo, de manera que se puedan usar sin doblar la espalda.

4 Utilizar medios mecánicos de transporte, con preferencia al transporte manual, para manipular cargas. Disponer de carritos altos que permitan llevar y colocar las bande-

jas en los hornos, al igual que los grandes recipientes (ollas, cazuelas, etc.) en los fogones. Es recomendable que estos últimos dispongan de un grifo que facilite el vaciado sin necesidad de moverlo.

5 Seguir las normas básicas de manipulación manual de cargas como son: doblar las rodillas para coger el peso, mantener la espalda recta, llevar la carga cerca del cuerpo, etc. (ver Erga-FP nº 11 sobre Manipulación manual de cargas).

6 Limpiar los derrames de aceite y grasas con productos desengrasantes. Eliminar la suciedad, papeles, desperdicios y obstáculos con los que se pueda tropezar.

7 Instalar suelos que sean antideslizantes y limpiarlos periódicamente. Poner especial atención en no formar charcos de agua en las zonas de fregar. Es recomendable poner alfombrillas de goma, para evitar los resbalones. Hay que utilizar calzado con la suela antideslizante y que quede bien sujeto a los pies, no aconsejándose el uso de los zuecos porque favorecen las torceduras y los resbalones.

8 Comprar máquinas y utensilios seguros, que tengan el marcado CE. Utilizar equipos de trabajo (picadoras, batidoras, cortadoras de fiambre, etc.) que tengan las zonas de corte protegidas. Usar empujadores para introducir los alimentos en ellas y jamás realizar esta operación con las manos directamente.

9 Manejar los cuchillos con suma precaución. Los útiles de corte deben tener el mango antideslizante y estar correctamente afilados para evitar movimientos descontrolados. Después de usarlos, hay que limpiarlos y guardarlos en un lugar seguro (soportes específicos para cuchillos).

10 Recoger los trozos rotos de objetos de cristal, loza, etc. con los equipos de limpieza pertinentes y nunca hacerlo con las manos. Los materiales rotos deben desecharse envueltos con alguna protección (papeles, cartón, etc.) para evitar que otras personas puedan cortarse. Igualmente, no presionar con las manos las bolsas de desperdicios como precaución frente a posibles objetos cortantes de su interior.

11 Limpiar los fogones, cocinas y planchas cuando estén fríos y alejar del fuego los productos inflamables (bolsas de plástico, papeles, etc.). Orientar los mangos de las sartenes hacia el interior de los fogones para evitar que vuelquen y no llenar los recipientes hasta arriba.

12 Respetar todas las medidas de seguridad relacionadas con los contactos eléctricos, la iluminación y la temperatura. Tener una buena ventilación en los locales, a poder ser natural, que favorezca la disminución de humos y del calor.

13 Planificar el trabajo teniendo en cuenta los imprevistos, organizando las tareas extras y no prolongando en exceso el horario laboral. Respetar los turnos de trabajo y establecer pausas y descansos. El estrés y la fatiga son determinantes en la aparición de los accidentes.

14 Informar y formar periódicamente a todos los trabajadores sobre los riesgos laborales asociados a sus tareas y sobre las medidas preventivas y de protección que se deben adoptar.

CASO PRÁCTICO

Descripción: A Conchita le quedan todavía cien canelones por preparar. Son las diez de la mañana y la jornada no ha hecho más que empezar. Conchita es una mujer de mediana edad, rolliza y de corta estatura, que ejerce de cocinera en un restaurante de una zona muy turística del país.

El *Calamarcito*, así se llama el local, se llena a reborar de clientes todos los veranos. Durante ese tiempo, el trabajo habitual del restaurante se transforma en un frenético "no parar" en el que no se respeta ni el horario, ni el turno de trabajo de nadie. Sin ir más lejos, Conchita terminó su jornada laboral ayer a las dos de la madrugada y hoy ha empezado a las siete de la mañana porque el jefe se ha comprometido con un gran grupo de turistas que ha de celebrar una fiesta con una comida.

Los responsables del *Calamarcito* intentan subsanar el exceso de trabajo veraniego contratando personal temporal pero, aún y así, no lo consiguen. Este año han "fichado" a tres estudiantes de hostelería para ayudar en la cocina: María, Marcos y Leopoldo. Los tres jóvenes estaban encantados con el trabajo, pero a los pocos días de empezar su labor sucedieron dos accidentes que afectaron a su salud y que complicaron todas las tareas programadas.

María se cortó la mano con un cristal mientras apretaba una bolsa repleta de basura que quería cerrar y estuvo varios días lesionada. Marcos resbaló por el agua que había en el suelo cerca del fregadero, cuando, con ayuda de Leopoldo, estaba trasladando un gran recipiente hasta los fogones. Como consecuencia, Marcos sufrió una torcedura en el pie que le mantuvo durante un tiempo alejado del *Calamarcito*.

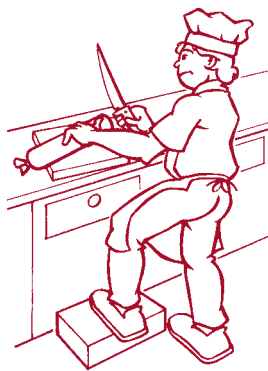


Enric Mitjans

Conchita, que es una trabajadora de mucha experiencia como cocinera, está cansada de decirle al jefe que para trabajar mejor y evitar problemas de salud hay que explicar bien a todo el personal cuáles son los medios materiales disponibles y cómo se deben hacer las cosas para trabajar con seguridad. Pero allí todo tiene que aprenderse y solucionarse "sobre la marcha", y así pasa lo que pasa. Además, no se tiene en cuenta que la disposición del mobiliario impida las malas posturas de trabajo. Por ejemplo, Conchita se pasa horas y horas manipulando alimentos sobre una mesa que para ella es muy alta e incómoda y la posición del horno, colocado a muy poca distancia del suelo, obliga a todo el personal a mantener la espalda doblada o a ponerse en cuclillas cuando lo usa.

Dadas las circunstancias, Conchita llega a la conclusión de que es urgente buscar soluciones y decide...

Caso práctico. Factores de riesgo



Mantener durante mucho tiempo la posición de trabajo de pie sin emplear medidas de descanso.

Medida preventiva 2

Colocar el horno de la cocina a escasa distancia de suelo.

Medida preventiva 3

Disponer de una mesa de trabajo muy alta, en relación con la estatura de la cocinera.

Medida preventiva 1

Desechar objetos cortantes sin proteger en las bolsas de basura y ejercer presión sobre ellas cuando se manipulan.

Medida preventiva 10



No usar carritos mecánicos de transporte para trasladar los recipientes hasta los fogones.

Medida preventiva 4

No respetar los turnos de trabajo.

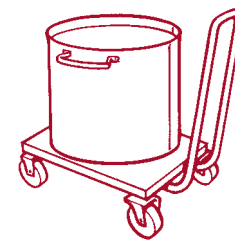
Medida preventiva 13

No informar ni formar periódicamente a todos los trabajadores, principalmente a los temporales, de los riesgos laborales relacionados con sus tareas y las medidas preventivas que deben tener en cuenta para evitarlos.

Medida preventiva 14

Mantener charcos de agua sin limpiar en la zona de los fregaderos y usar calzado inadecuado para trabajar en las cocinas.

Medida preventiva 7



ACTIVIDADES DE AYUDA PARA EL PROFESORADO

A partir de la lectura del caso práctico, identificar los riesgos que aparecen en el relato, exponer sus causas y establecer posibles soluciones al respecto.

Propuesta: El profesorado dividirá el grupo-clase, de forma aleatoria, en grupos de un máximo de cuatro o cinco personas. Posteriormente, repartirá el caso práctico a cada grupo para que inicien su lectura. El profesorado establecerá un tiempo de diez a quince minutos para la reflexión e interpretación del caso. A continuación, cada grupo expondrá los posibles factores de riesgo y la casuística que haya observado. Después, estos factores de riesgo los escribirán en un papel. El profesorado los recogerá y, rápidamente, los volverá a repartir de forma aleatoria a distintos grupos. Cada uno de ellos, en función de lo que tenga expuesto en el papel, propondrá al resto del grupo-clase las diferentes soluciones que crean convenientes para solventar los riesgos y reducir las posibles causas de los incidentes. Finalmente, el profesorado extraerá una lista definitiva de las soluciones propuestas (medidas preventivas y de protección), a partir de un consenso del grupo-clase y las escribirá en la pizarra para facilitar que cada alumno las vea y las interiorice.

Realizar una visita guiada a distintas empresas de restauración de la población y recoger la máxima información sobre la prevención de riesgos laborales.

Propuesta: El profesorado organizará al alumnado en tres grupos y asignará a cada uno de ellos, aleatoriamente, un tipo de empresa: un restaurante, un bar y una cafetería. Cada grupo deberá hacer la visita en un día normal de trabajo para así percibir de forma más pragmática la realidad del sector. A partir de la observación de las condi-

ciones del local (ergonómicas, de seguridad, etc.), de la organización del trabajo (métodos de trabajo, horarios, pausas, etc.) y de las explicaciones de los encargados y de los trabajadores, el grupo realizará un pequeño informe con esta información. Al día siguiente, el representante de cada grupo expondrá al resto del alumnado el análisis de su visita. El profesorado, después de escuchar estos comentarios, mostrará de nuevo la lista de las medidas de prevención de riesgos determinada en la actividad número 1 y los distintos grupos compararán esta información con la obtenida, precisando si los establecimiento visitados tienen en cuenta estas medidas preventivas o no.

Todos los ejercicios pueden resolverse a partir de la discusión en grupo y de los comentarios de los alumnos.

Realizar un simulacro de trabajo en la cocina de un restaurante que tenga como referencia algún factor que provoque una situación de riesgo. Posteriormente, se realizará una reflexión de lo sucedido para extraer conclusiones.

Propuesta: La actividad consistirá en realizar una pequeña representación en la cocina de prácticas de la escuela, o en el aula, en la que debe participar todo el grupo-clase. El tema puede ser, por ejemplo: una situación de estrés generalizada en la cocina, unas condiciones ergonómicas deplorables, etc. Los estudiantes se repartirán las actuaciones: cocineros, ayudantes, clientes o encargados. La actividad se grabará en una cinta de vídeo y al día siguiente se expondrá a todo el grupo-clase. El pro-

fesorado establecerá entre diez y quince minutos para la reflexión de lo que se ha visto en general (actuación de todos los compañeros) y de las acciones que cada uno ha realizado en relación con la prevención de riesgos laborales. Este doble análisis quedará escrito en una pequeña memoria que el profesorado corregirá, de forma consensuada, con el alumnado. Finalmente, también de forma conjunta, se extraerá un pequeño manifiesto de estas memorias que se expondrá en un mural en la clase o en algún otro lugar visible de la escuela.

Elaborar un relato policíaco, de suspense o terror, que contenga las medidas preventivas determinadas en el apartado de las Notas Prácticas de este periódico.

Propuesta: El profesorado, en función del género elegido por el grupo-clase, propondrá un título y un conjunto de personajes para el relato. Luego explicará que cada grupo que se forme deberá escribir sólo una parte de la historia en un máximo de veinte líneas. Después, estas secuencias unidas formarán la obra completa. Para realizar la actividad, el grupo-clase se dividirá en grupos de cuatro o cinco personas. Uno de ellos se encargará del comienzo de la pretendida historia, otro del final y el resto elaborará las secuencias intermedias. Lo más importante de esta actividad es que los textos tengan como referencia principal las medidas preventivas explicadas por el profesorado y especificadas en las Notas Prácticas de este periódico. La duración de la redacción por grupos será de quince a veinte minutos máximo.

Después, el portavoz de cada grupo leerá el texto redactado y, seguidamente, se elaborará una historia definitiva en la que quedará destacado el contenido de las medidas preventivas aprendidas.



LEGISLACIÓN

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, (BOE 10.11.1995).

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención. (BOE 31.1.1997).

Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio. Disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. (BOE 7.8.1997).

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril. Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (BOE 23.4.1997).

Real Decreto 487/1997, de 14 de abril. Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. (BOE 23.4.1997).

Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo. Disposiciones mínimas sobre la utilización por los trabajadores de los equipos de protección personal (EPI). (BB.OO.E. 12.6.1997. Rectificado 18.7.1997).

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.mtas.es/insht> / **e-mail:** cnctinsht@mtas.es

Director de la Publicación: Juan Guasch Farrás. **Redacción:** Rosa M^ª Banchs Morer, Antonio Burgos García, Pilar González Villegas, Jaime Llacuna Morera. **Diseño y maquetación:** Guillem Latorre Alcoverro, Enric Mitjans Talón. **Composición e impresión:** Centro Nacional de Condiciones de Trabajo