

### CONTENIDO

#### Información

- Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Los mejores entornos de trabajo
- La siniestralidad laboral en los medios de comunicación
- Breves
- Asma y trabajadoras de la limpieza
- Infracción muy grave en una empresa
- Plan de seguridad vasco
- Novedades en la ordenación del tiempo de trabajo

#### Opinión

**Silvia Vilchez**

Responsable de Relaciones Corporativas. MRW

La clave está en la acción social

**Rafael Lluís**

Director gerente. Dertofred, Nuri Lluís y Congelats Lluís

Descubrir los valores de las personas

#### Notas Prácticas

Aprender a observar el trabajo

### EDITORIAL

## Cumpliendo compromisos

Hace poco más de un año, exactamente el 30 de diciembre de 2002, la Mesa de diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales alcanzó un acuerdo que abrió la puerta a una serie de cambios normativos encaminados a combatir de manera activa la siniestralidad laboral. Los cambios propuestos implicaban la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, por tanto, era difícil que se llevasen a cabo con celeridad, dado lo complejo de los trámites necesarios para dicha tarea. Sin embargo, transcurridos poco más de trece meses, se ha logrado alcanzar la mayor parte de los objetivos previstos o, al menos, los más importantes.

En efecto, el pasado 13 de diciembre el Boletín Oficial del Estado publicaba la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales en la que, por un lado, se dan pasos decisivos para que la integración de la prevención en el conjunto de la actividad de las empresas se convierta en la primera obligación preventiva real, evitando cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa; así, se establece la obligación de que la actividad preventiva

del empresario se concrete en la implantación y aplicación de un plan preventivo, en cuya elaboración, puesta en práctica y evaluación deberá participar el Comité de Seguridad y Salud.

Al mismo tiempo se articula un nuevo mecanismo de colaboración entre la Inspección de Trabajo y los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas que, cuando sea totalmente operativo, contribuirá sustancialmente a mejorar el control del cumplimiento de la normativa

mediante el reforzamiento de la función de vigilancia y control asignada a la Inspección.

Por si todo ello fuera poco, el B.O.E. publicó el pasado día 31 de enero el Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, introduciendo nuevos me-

canismos preventivos a utilizar para la coordinación de las actividades cuando diferentes empresarios coinciden en un mismo centro de trabajo.

Y, además, parece que el *bonus malus* está a la vuelta de la esquina. Mucho trabajo en poco tiempo, ciertamente.

*La actividad preventiva del empresario se concreta en la implantación y aplicación de un plan preventivo con la colaboración del Comité de Seguridad y Salud*

## Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El pasado día 13 de diciembre se publicaron en el BOE las modificaciones de los artículos 9 y 43 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con el objetivo de favorecer la integración de la prevención en los procesos productivos, y las de los artículos 39, 50 y 53 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En cuanto a la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales destaca la iniciativa que obligará al empresario a elaborar e implantar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que quedará integrado en el sistema general de gestión de la empresa y que deberá incluir la evaluación de los riesgos laborales y la planificación de las actividades preventivas.

Las acciones preventivas deberán debatirse antes de su puesta en práctica con los representantes de los trabajadores encargados de la prevención de riesgos laborales en el seno del Comité de Seguridad y Salud de cada empresa y deberá realizarse un seguimiento de la actividad preventiva.

Estas modificaciones también establecen que las empresas con actividades peligrosas deberán designar en materia de seguridad y riesgos laborales unos responsables, que deberán estar presentes en el centro de trabajo en las situaciones de mayor riesgo. (Ver Editorial).

## Los mejores entornos de trabajo

La consultora Great Place to Work Institute España, con la colaboración de ESADE, ha publicado el 2º informe, en el que se han seleccionado los 25 mejores entornos laborales en España durante el año 2003 (el primer informe se realizó en el año 2002 y sus resultados se publicaron en el nº 79 de este mismo periódico).

Se valoraron especialmente: la credibilidad de la empresa, el respeto a los empleados, el trato recibido, el orgullo de pertenencia y el compañerismo.

La empresa Danone está al frente de la lista de este año, por considerar que es la entidad con una política de re-

cursos humanos más avanzada. El proceso para llegar a esta clasificación consistió en una auditoría del clima laboral y la cumplimentación de un cuestionario de 50 preguntas, realizadas entre trabajadores elegidos aleatoriamente; los resultados de esta encuesta supusieron dos tercios de la nota final de la empresa.

Por detrás se situaron: *Laboratorios Lilly*, que dedica 80 h. anuales por empleado en formación y que ocupa a 1.319 empleados y *Diageo Canarias*, cuya actividad es la de distribución de bebidas y cuya plantilla es de 77 empleados. A finales de abril se conocerán las compañías españolas

que son capaces de entrar en la lista de las 100 mejores para trabajar en la Unión Europea.

Se puede ampliar esta información en el suplemento: "Negocios" del periódico *El País* del 29 de febrero pasado.



## La siniestralidad en los medios de comunicación

La siniestralidad laboral centra últimamente las portadas de los periódicos y es motivo de debate en programas de radio y televisión. Sentencias polémicas que cargan la responsabilidad de los accidentes laborales a los trabajadores, proyectos de informes para elaborar por el Consejo General del Poder Judicial sobre la siniestralidad laboral y su trabajo jurisdiccional, un mayor número de consultas de las empresas para prevenir los riesgos laborales o el aumento de la siniestralidad en la inmigración son algunos de los temas destacados en la actualidad de hoy.

El mundo del cine y del teatro

se han hecho igualmente eco de esta cuestión. La siniestralidad laboral y las condiciones de trabajo son el tema de la película: "La suerte dormida", que engancha con el cine político y social, tratado habitualmente por su guionista, Ángeles González-Sinde y que ganó el premio a la mejor dirección novel en la última ceremonia de los XVIII Premios Goya, y de la obra que se estrenó en el Teatre Lliure de Barcelona, dirigida por Àlex Rigola: "Glengarry Glen Ross", que presenta una situación laboral que aboca a los trabajadores a un estado de competencia ilimitada perdiendo todos los valores de compañerismo.

## Breves

## Educación en prevención

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía y el INSHT han organizado el I<sup>er</sup> Encuentro Nacional sobre Educación y Formación en Prevención de Riesgos Laborales, que tendrá lugar los próximos días 23 y 24 de marzo en Sevilla. Este Encuentro tratará sobre la educación y formación en prevención de riesgos laborales en la Educación Primaria, Secundaria y Universitaria, con el fin de crear un Foro permanente sobre este tema.

El lugar de celebración será el Centro Nacional de Medios de Protección. INSHT. C/ Carabela La Niña, 2. 41007. Sevilla. Tfno: 954514111. [cnmpinsht@mtas.es](mailto:cnmpinsht@mtas.es), [www.mtas.es/insht](http://www.mtas.es/insht), [www.cedt.junta-andalucia.es](http://www.cedt.junta-andalucia.es).

## Acuerdo para la seguridad laboral en el sector de la construcción en Cataluña

El pasado mes de octubre se firmó en Cataluña por parte de sindicatos, empresarios y Administración, el Acuerdo de la Mesa de seguridad y salud laboral en la construcción (ver Editorial del anterior nº 81). En dicho Acuerdo se establecen un conjunto de reglas y regulaciones pactadas para los procesos de subcontratación en el sector; se concretan un conjunto de buenas prácticas en todo el proceso de trabajo, con compromisos y responsabilidades por parte de la Administración autonómica en cuanto a prevención de riesgos; se acuerda una nueva normativa que evalúe y certifique la calificación empresarial para garantizar de forma efectiva la prevención de riesgos laborales, y se pacta el reconocimiento y la financiación de 24 delegados territoriales de prevención de riesgos, con la capacidad y las competencias que la ley garantiza para los delegados de prevención. El texto íntegro del Acuerdo puede consultarse en: [http://www.conc.es/pdf\\_documents19247.pdf](http://www.conc.es/pdf_documents19247.pdf).

## Plan Nacional de Prevención y Control del Tabaquismo para 2004

El Plan Nacional de Prevención y Control del Tabaquismo contempla entre los objetivos específicos para el año 2004 el evitar la exposición de la población al aire contaminado por humo de tabaco, por lo que establece que durante este año se deben desarrollar normativas que regulen el consumo de tabaco en todos los ámbitos públicos.

Para el año 2005, el Plan pretende que al menos el 70% de las empresas dispongan de espacios libres de humo y que el 75% de la población considere que el tabaco es menos aceptado en su entorno social.

Se puede consultar el Plan Nacional en la siguiente dirección: [www.msc.es/proteccionSalud/adolescenciaJuven/prevenir/Pdf/plantabaquismo.pdf](http://www.msc.es/proteccionSalud/adolescenciaJuven/prevenir/Pdf/plantabaquismo.pdf).

## Transposición de la directiva 2000/78/CE

En el Editorial del nº 75 de nuestro periódico se hacía referencia a la Directiva del Consejo 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La citada Directiva, que prohíbe la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual, en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato, acaba de ser traspuesta a la legislación española por la Ley 62/2003 de 30.12. de medidas fiscales, administrativas y de orden social (*BOE* nº 313, 31.12.03).

## Riesgo de asma asociado a los trabajos de limpieza doméstica

La Unidad de Investigación Respiratoria, del Instituto Municipal de Investigación Médica de Barcelona, ha realizado un estudio, publicado en la revista *Thorax*, vol. 58, nº 10, 2003, que estudia los riesgos asociados a la limpieza doméstica. De los resultados del estudio destaca que un 12% de las mujeres de la limpieza tiene síntomas respiratorios, causados, posiblemente, por lejías u otros detergentes.

La investigación se ha basado en una encuesta realizada a 5.000 mujeres de entre 30 y 65 años del área metropolitana de Barcelona. De ellas, 593 trabajaban como empleadas del hogar y otras 1.170 lo habían hecho en el pasado. La comparación entre empleadas del hogar y el resto de encuestadas ha permitido deducir hasta qué punto el hecho de dedicarse a esta actividad aumenta el riesgo de sufrir enfermedades respiratorias. Trabajar como empleada de hogar aumenta el riesgo de sufrir asma en un 46% y de bronquitis en un 61%. Las lejías, los detergentes con amoníaco y otros productos irri-

tantes figuran como los grandes sospechosos de desencadenar enfermedades respiratorias entre empleadas del hogar, aunque los investigadores han iniciado una segunda fase del estudio para identificar qué productos de limpieza son los que aumentan el riesgo de contraer enfermedades respiratorias. La dirección de internet de este artículo de la revista *Thorax* es: <http://thorax.bmjournals.com/cgi/content/abstract/58/11/950>.

El estudio se puede ampliar consultando el periódico *La Vanguardia*, del pasado día 28 de octubre o la revista *Biomedica*, del 7 de noviembre pasado: [www.biomed.net/biomedica/n02021103.htm](http://www.biomed.net/biomedica/n02021103.htm).

En relación con este mismo tema, y dentro de las actividades que forman parte de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo entregó en Bilbao, el pasado 24 de noviembre, uno de los Galardones a las Buenas Prácticas en aportaciones destacadas e innovadoras a la prevención de los riesgos derivados del uso de sustancias

peligrosas en el lugar de trabajo al Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO), por un programa sobre formación de trabajadoras de la limpieza para prevenir los riesgos de los productos que utilizan.

Como resultado del proyecto, se ha editado la guía titulada: "Conoce lo que usas", que indica cómo proceder para la correcta identificación de las sustancias y productos que pueden presentar un riesgo para la salud y el medio ambiente, abordando los contenidos básicos que deben figurar en las etiquetas y en las Fichas de Seguridad, cómo acceder a esta información y cómo interpretarla.



## Novedades editoriales



**CRITERIOS PARA LA REALIZACIÓN DE LAS AUDITORÍAS DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.** Reguladas en el capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Ofrece la base legal de la auditoría, de su alcance y de la problemática con la que deberá enfrentarse el auditor; fija los requisitos legales cuyo cumplimiento debe verificarse y trata del procedimiento de la auditoría y de sus tres fases principales: preparación, realización e informe de la auditoría.

**P.V.P.: 3,44 € IVA incluido**

**LÍMITES DE EXPOSICIÓN PROFESIONAL PARA AGENTES QUÍMICOS. 2004.**

Propuestos por el INSHT, presenta los valores de referencia para la evaluación de los riesgos derivados de la exposición de los trabajadores a los agentes químicos. Se puede consultar en la siguiente dirección de internet: <http://10.16.14.2/insht/practice/vlas.htm>.

**P.V.P.: 3,13 € IVA incluido**



**CRITERIOS SOBRE LAS BASES PARA EL ANÁLISIS DE LAS ACTUACIONES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS.**

Constituye el elemento de referencia común para las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas y del INSHT, a quienes corresponde la competencia de acreditar a los Servicios de Prevención Ajenos, a la hora de analizar y valorar la actuación de éstos y poder así efectuar un seguimiento que asegure la calidad de dichas actuaciones.

**P.V.P.: 3,44 € IVA incluido**

**MANUAL PARA LA EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES EN PYME.**

Proporciona procedimientos sencillos para la identificación y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales. Sus autores son técnicos del INSHT y del Instituto de Biomecánica de Valencia.

**P.V.P.: 31,25 € IVA incluido**

## PEDIDOS:

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO  
Servicio de Ediciones y Publicaciones • Torrelaguna, 73. 28027 Madrid.  
Tfno. 91 363 41 00. Fax: 91 363 43 27 • Correo electrónico: [edicionesinsht@mtas.es](mailto:edicionesinsht@mtas.es)

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO  
Dulcet, 2-10. 08034 Barcelona. Tfno. 93 280 01 02. Fax: 93 280 36 42  
Correo electrónico: [cncinsht@mtas.es](mailto:cncinsht@mtas.es)

En la siguiente dirección de internet pueden encontrar el formulario de petición de publicaciones a Madrid y Barcelona: [http://10.16.14.2/insht/information\\_solicitud.htm](http://10.16.14.2/insht/information_solicitud.htm)

LA LIBRERÍA DEL BOE  
Trafalgar, 29. 28071 Madrid. Tfno. 91 538 22 95 - 538 21 00. Fax: 91 538 23 49.  
Correo electrónico: [libreria@com.boe.es](mailto:libreria@com.boe.es)

## Infracción muy grave en una empresa

Una empresa ha sido condenada por un juzgado a extinguir un contrato de trabajo y a indemnizar con 146.123 euros (unos 24.000.000 de pesetas) a un trabajador de 51 años de edad que sufre problemas auditivos crónicos por su exposición durante 35 años al ruido generado por una máquina de encuadernación, que produce un ruido de 80 a 85 decibelios.

*El Periódico* del día 20 de enero y Europa Press informaban de que, según la sentencia dictada, el lugar de trabajo perjudicaba ostensiblemente la salud del trabajador, sin que la empresa hubiera proporcionado una solución adecuada para garantizarse, a pesar de que los médicos emitieron diversos informes que recomendaban el cambio a un puesto de trabajo sin exposición ambiental. La empresa recurrirá el fallo y asegura que siempre ha facilitado las protecciones auditivas necesarias a sus trabajadores.



**Silvia Vilchez**

Responsable de Relaciones Corporativas. MRW.

## La clave está en la acción social

De la empresa MRW ha emanado siempre una vena solidaria, responsable, sensible a las personas, a la sociedad y al medio ambiente y una vocación total por retornar al mundo parte de lo que éste nos posibilita desarrollar.

Nuestra estrategia comercial es la calidad total: rapidez y buen servicio, por eso cuidamos a nuestros proveedores y clientes, pero también clave en nuestro trabajo y estratégica es nuestra Acción Social, que desde hace más de diez años trabajamos de forma permanente a través de nuestros planes sociales y colaboraciones con ONG y demás asociaciones y fundaciones benéficas, poniendo a disposición nuestra red para que puedan llevar a cabo sus campañas y proyectos solidarios.

Desde el punto de vista de los recursos humanos, forjamos la colaboración y el compromiso del resto del personal de la empresa sobre tres pilares fundamentales: conciliación de la vida laboral y profesional (adaptación horaria del trabajador tras la

paternidad o maternidad, horarios intensivos, ampliación del tiempo de lactancia, etc.), discriminación positiva en incorporación de personal discapacitado -actualmente, el 15% de nuestros empleados cuentan con alguna discapacidad física-, y beneficios diversos para el empleado, como: subvención del 80% de la formación, aparcamiento gratuito, gimnasio, sala de ocio, internet, ticket guardería, etc.; todo ello interpretado no como un gasto, sino como una inversión, ya que al final redundará en la buena imagen de la empresa y permite hacer y consolidar equipo.

El resultado de nuestra gestión es la ausencia de conflictividad laboral, nuestro alto orgullo corporativo, una baja rotación, niveles de crecimiento por encima del sector y reconocimiento por parte de la comunidad académica y empresarial de nuestra labor, que nos ha convertido en un referente de marca siendo una de las pocas empresas certificadas con la Norma SA8000 de responsabilidad social.

# OPINIÓN



**Rafael Lluís Gisbert**

Director-gerente de las empresas: Dertofred, Nuri Lluís y Congelats Lluís. Ex presidente de la Asociación de Empresarios de las Comarcas del Ebro (Cataluña).

## Descubrir los valores de las personas

Como director-gerente de una pequeña agrupación de empresas del sector alimentario, es sumamente gratificante ver cómo empieza a trabajar una persona nueva en la empresa y acaba siendo un puntal, simplemente, por explicarle el porqué de su trabajo y el de sus compañeros, darle a conocer los resultados obtenidos de su trabajo y de la empresa, confiar en sus aportaciones, hablar con transparencia de todo y de lo que pretendemos conseguir, implicarlo de verdad en los resultados, tanto si son buenos como mejorables, y explicar claramente la filosofía y la doctrina de la empresa.

El hecho de creer en la gente me ha dado más satisfacciones que disgustos y a ello ha contribuido, sin duda, mi experiencia durante unos años como aprendiz en una fábrica de muebles y como auxiliar administrativo, que me ha ayudado a entender mejor a los que ahora están bajo mi responsabilidad (unos 100 trabajadores aproximadamente, de los

cuales casi la mitad son vendedores). De todas las tareas que realizo, la única que hago íntegramente es la de contratar a los nuevos trabajadores. A veces no he necesitado una persona determinada, pero la he contratado y su aportación ha sido muy interesante. Luego, estos trabajadores reciben la adecuada formación, una constante en nuestras empresas, no sólo ahora que está más de moda, sino siempre.

Valoro el trabajo de mis empleados y considero que hay que gratificar su esfuerzo, por lo que premio a las personas que muestran más interés en su trabajo y se implican más en las tareas de la empresa como modelo de referencia.

Cada año se concede también el premio al mejor compañero, que eligen los propios trabajadores por votación. Tales estímulos crean en las personas un sentimiento de orgullo y pertenencia a la organización, que influye en su calidad humana y reierte en el resto de las personas y en la propia empresa.

## Plan de Seguridad laboral vasco

El Gobierno vasco ha aprobado su Plan Director de Seguridad y Salud Laboral 2003-2006 que, entre otras cuestiones, contempla la creación de una Inspección de Trabajo propia para las administraciones vascas y las cooperativas. Las actuaciones previstas que se llevarán a cabo en dicho Plan se enmarcan en cuatro áreas relacionadas con la cultura y la concienciación social, la formación y la cualificación, la prevención y el control, y la integración de la prevención en el ámbito empresarial.

Además, prevé la creación de un "observatorio" sobre seguridad y salud laboral, que estudiará las causas de los accidentes de trabajo y diseñará las medidas que los eviten.

El Gobierno vasco destinará 48 millones de euros en cuatro años a este Plan Director, que también contempla la creación de una Inspección de Trabajo propia para las administraciones vascas y las cooperativas y la creación de un registro de empresas sancionadas, que tendrán prohibido establecer contratos con la Administración.

El Plan promoverá la investi-

gación sobre *mobbing*, facilitará los medios adecuados para la retirada del amianto y el control de los trabajadores que hayan estado expuestos al mismo, invertirá en investigación para poder sustituir el estireno y organizará cursos de formación para pescadores, con el fin de evitar los riesgos en los buques. En cuanto a la protección ambiental, el Departamento de Medio Ambiente vasco ha puesto en marcha un plan de inspección y control para reducir los riesgos ambientales de la industria, que incluye

inspecciones en empresas con potencial contaminante o ubicadas cerca de áreas de interés medioambiental. Se han escogido varios sectores para el desarrollo de las inspecciones por su potencial contaminante, entre ellos los de química, gestores de residuos peligrosos, fundición y pasta de papel.

Se puede ampliar esta noticia consultando *El Correo*, del 21 de noviembre de 2003, o las noticias del 12 de enero pasado de la siguiente dirección de internet:

[www.prevencionintegral.com](http://www.prevencionintegral.com).



## Novedades en relación con la ordenación del tiempo de trabajo

La nueva directiva 2003/88/CE del Parlamento europeo y del Consejo (L 299/9), de fecha 18 de noviembre de 2003 sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo actualiza este tema y añade conceptos nuevos respecto a la anterior del año 1993, que ha quedado derogada.

Los conceptos nuevos que incluye en su artículo 2 son los de: *trabajador móvil*, *trabajo off-shore* y *descanso adecuado*.

Esta directiva considera *trabajador móvil* a todo trabajador empleado como miembro del personal de transporte de una empresa que realice servicios de transporte de pasajeros o mercancías por carretera, vía aérea o navegación interior.

El trabajo *off-shore* es el que se realiza en instalaciones situadas en el mar o a partir de ellas y que está relacionado con la exploración, extracción o explotación de recursos minerales.

La directiva define como *des-*

*canso adecuado* a los períodos regulares de descanso de los trabajadores, cuya duración se expresa en unidades de tiempo, suficientemente largos y continuos para evitar que, debido al cansancio o a los ritmos de trabajo irregulares, aquellos se produzcan lesiones a sí mismos, a sus compañeros o a terceros, y que perjudiquen su salud, a corto o a largo plazo.

Se amplían también las excepciones a los artículos referidos al descanso diario, pausas, duración del trabajo nocturno, períodos de referencia y duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

Esta nueva directiva entrará en vigor el próximo día 2 de agosto de 2004.



# NOTAS PRÁCTICAS

## Aprender a observar el trabajo

Aprender a observar a las personas en sus puestos de trabajo es una actividad preventiva esencial para poder identificar actos inseguros o deficientes, así como situaciones peligrosas relacionadas con el comportamiento humano; de esta manera, se pueden mejorar los métodos de trabajo, minimizando esfuerzos, simplificando tareas, etc.

La aplicación de este método de observación logra un efecto en cadena sobre otros aspectos esenciales en la gestión diaria de la prevención de riesgos laborales como: la comunicación, la motivación, la participación, los procedimientos de trabajo, etc., que hace que sea una herramienta de gran valor pedagógico para la mejora continua de

la calidad del trabajo diario. En general, responde a la necesidad de control de la actividad de los trabajadores cuando ésta pueda entrañar riesgos, dando cumplimiento a una de las exigencias reglamentarias de documentación del sistema preventivo (art. 23.1 c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### IMPLICACIONES Y RESPONSABILIDADES

Aunque todos los miembros de la organización deben llegar a estar implicados como "observadores" y actuar en consecuencia, en las primeras etapas deben ser los mandos intermedios y directivos en general quienes deberían realizar las observaciones de trabajo.

El proceso de observación no debe ser visto como un mecanismo punitivo y de fiscalización, sino todo lo contrario, como medio para facilitar la mejora continua de la seguridad y la calidad del trabajo. **El diálogo de igual a igual con el trabajador observado es fundamental** y se deberán resaltar y elogiar las buenas prácticas y el trabajo bien hecho.

Los directores de las diferentes unidades deberían planificar cuidadosamente esta actitud preventiva y asegurar que las mejoras acordadas se aplican en el plazo establecido.

El servicio de prevención debería efectuar un seguimiento de la actividad en función del programa establecido y los delegados de prevención deberían ser consultados sobre la aplicación de esta actividad preventiva e informados periódicamente de sus resultados, pudiendo participar cuando lo consideren oportuno.

La "observación" puede hacerse de manera informal cuando se detecte un aspecto mejorable, pero también es imprescindible que forme parte del sistema de gestión de los puestos de trabajo. Para ello, las observaciones han de estar debidamente programadas y organizadas.

### ETAPAS PARA LLEVAR A CABO UNA OBSERVACIÓN

La programación anual de las observaciones debe prever que la mayor parte de los puestos de trabajo de la empresa queden afectados por esta actividad preventiva con la dedicación suficiente.

En primer lugar, hay que establecer prioridades y seleccionar las tareas que puedan ocasionar daños de cierta consideración, prestando especial atención a los nuevos trabajadores, a los que se incorporan tras largas

ausencias o a los que hayan estado sujetos a un cambio de puesto. A continuación, hay que formar a las personas que llevarán a cabo las revisiones, que deberán disponer de los medios y del tiempo necesarios. Hay que tener en cuenta que una observación requiere un tiempo muy corto.

**Las pautas recomendables** en la observación son: eliminar distracciones; captar la situación total, evitando perderse en detalles sin importancia; esforzarse por recordar lo visto; evitar interrupciones; no adelantarse a la intención de las acciones; evitar ideas preconcebidas sobre la persona o la tarea y, sobre todo, adoptar una actitud interrogativa con la persona observada, nunca recriminadora o paternalista.

Hay que programar y planificar las observaciones, revisando todos los aspectos clave relacionados con las tareas. **Los elementos clave para analizar** en la observación son: las reacciones de las personas ante nuestra presencia, los equipos de protección personal, las herramientas, el entorno de trabajo, las posiciones y movimientos de las personas y los procedimientos de trabajo seguidos.

Por último, se deberá registrar documentalmente, de la forma más concisa posible, el conjunto de datos e información recogida para facilitar el seguimiento de la actividad.

Una copia quedará en poder del responsable del área para su conocimiento y actuación procedente. A raíz de las deficiencias, se deben acordar medidas y acciones de mejora, entre observadores y observados.

Aunque esta técnica preventiva es sencilla y se basa en el diálogo, es importante que quienes deban aplicarla reciban la formación práctica necesaria.

Aunque esta técnica preventiva es sencilla y se basa en el diálogo, es importante que quienes deban aplicarla reciban la formación práctica necesaria.

### BIBLIOGRAFÍA

- NTP nº 386. Observaciones planeadas del trabajo. M. Bestratén. INSHT.
- Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración. Págs. 105-110. Varios autores. INSHT.



REGISTRO DE OBSERVACION DE TRABAJO	
Nº 23/2004	
Unidad funcional: <i>Obra (Entenza)</i> Tarea: <i>Traslado sacos (Fase estructuras)</i>	
DEFICIENCIAS DETECTADAS	
<b>FORMACIÓN Y PROCEDIMIENTOS</b> (malos hábitos, inexperiencia, formación insuficiente, falta de procedimientos...) <i>Carencia de formación en manejo de carpas</i>	<b>ENTORNO E INSTALACIONES</b> (falta de orden y limpieza, proximidad zonas peligrosas, instalaciones inadecuadas o nocivas...) <i>Circulación por lugares inadecuados, desorden</i>
<b>EQUIPOS</b> (falta de protecciones personales, falta de herramientas, uso inadecuado de ellas...) <i>No uso guantes</i>	<b>POSICIÓN TRABAJO</b> (posturas forzadas, esfuerzos excesivos, trabajo repetitivo...) <i>levantamiento y movimiento en postura forzada. Ejercicio de peso</i>
MEJORAS ACORDADAS	
<i>- Aprendizaje de levantamiento de carpas</i> <i>- Empleo de carretilla manual</i> <i>- Habilitar vías libres de paso, mejorar el orden</i> <i>- Obligatoria uso de guantes</i>	
Fecha: <i>13-2-04</i> Observador: <i>Luis Hidalgo</i> Observado: <i>Antonio Castro</i>	