

Trabajo Fin de Grado

ESTRATEGIA PREVENTIVA DIRIGIDA A
INTEGRAR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN LA EMPRESA A TRAVÉS DE
LA INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

*PREVENTIVE STRATEGY AIMED AT
INTEGRATING THE PREVENTION OF
OCCUPATIONAL RISKS IN THE
ENTERPRISE THROUGH THE
INFORMATION WORKERS*

Autora

Azucena Alonso Cardizales

Directora

Ruth Vallejo DaCosta

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2018

INDICE

Página

0. RESUMEN.....	1
1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	2
1.1 Datos del trabajo.....	2
1.2 Justificación del trabajo.....	2
1.3 Metodología.....	5
2. LA COMUNICACION PREVENTIVA EN LAS ORGANIZACIONES.....	6
2.1 La importancia de la comunicación en la prevención.....	6
2.2 Percepción del riesgo por parte del trabajador.....	11
3. MARCO JURIDICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES APLICADO A LA COMUNICACION.....	14
3.1 Directiva Marco.....	14
3.2 Estrategia Europea.....	15
3.3 Estrategia Española.....	17
3.4 Ley Prevención Riesgos Laborales.....	19
3.5 OHSAS 18001 e ISO 45001:2018.....	22
4. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES. La especial dificultad de comunicación en los supuestos de CAE.....	26
5. CONCLUSIONES.....	30
6. BIBLIOGRAFIA.....	32

Resumen: La comunicación de la empresa con sus trabajadores es primordial para minimizar y evitar los accidentes de trabajo. Por ello, la empresa tiene que informar y formar a sus trabajadores de los riesgos laborales en sus puestos de trabajo, ya que la percepción que tengan éstos sobre el riesgo laboral determinará su nivel de precaución o el nivel de accidentes laborales que los trabajadores presenten, debido a que un factor de la percepción de riesgo es la información del riesgo existente en el puesto de trabajo. Por ello, se tiene que establecer unos canales de comunicación adecuados entre la empresa y los trabajadores, ya que la comunicación estratégica y el compromiso de ambas partes se necesita para integrar la prevención en la cultura empresarial.

Palabras clave: Prevención de Riesgos Laborales, Formación e Información, Cultura Preventiva, Seguridad Laboral, Estrategia Preventiva

1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1.1 Datos del trabajo

El presente Trabajo Fin de Grado se realiza para dar cumplimiento al Plan de Estudios del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Zaragoza que se fundamenta en las asignaturas de “Salud Laboral y Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales” y en “Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales”, además del estudio de la normativa vigente y la estrategia preventiva que existe en la empresa mediante la comunicación.

Este Trabajo Fin de Grado se enmarca en el contexto de la Prevención de Riesgos Laborales porque la comunicación de la empresa con los trabajadores es primordial. La formación e información son pilares fundamentales para evitar los riesgos derivados del puesto de trabajo, tener un mayor control sobre los riesgos y evitar en la medida de lo posible los accidentes.

La correcta formación e información beneficia tanto a los trabajadores como a la empresa. Los trabajadores tienen menos accidentes y, la empresa obtiene menores costes laborales aparte de otras ventajas económicas.

La empresa aporta al trabajador conocimientos, habilidades y datos para que con ellos sea capaz de realizar sus tareas y funciones dentro de la empresa con mayores garantías de seguridad y salud.

El objetivo de la información y formación es alcanzar que la cultura preventiva facilite la integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de la empresa.

1.2 Justificación del trabajo

La elección de este tema para el Trabajo Fin de Grado tiene su origen en las prácticas curriculares del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que realicé en un departamento de prevención mancomunado, ya que tenía curiosidad cómo funcionaba este departamento por ser de los pocos departamentos en los que no tenía experiencia laboral previa.

La experiencia fue muy buena y desde entonces he mantenido contactos puntuales con el que fue mi tutor de empresa, y viendo ambos que me interesaba saber más sobre lo que rodea la prevención de riesgos laborales, me propuso este tema para que lo desarrollase.

Además, por experiencias laborales he comprobado que la comunicación preventiva entre la empresa y trabajador no siempre es la adecuada o tiene bastantes deficiencias que se pueden subsanar eficazmente. Aparte, muchas empresas creen que con la formación e información que se le da al trabajador al inicio de la relación laboral es suficiente para evitar accidentes y enfermedades relacionadas con el puesto de trabajo,

pero en realidad no es así. Hay que hacer hincapié en una formación e información continua.

Esta información y formación continua puede consistir en una mejora de la comunicación interna entre empresa y trabajadores mediante un portal del empleado, formación e información de notas preventivas en las comunicaciones internas a través de minutos de seguridad, premios al buen comportamiento en vez de amonestaciones y sanciones, formaciones regulares tanto de formación básica como recordatorios y a su vez fomentar el *feedback*. Todo ello para desarrollar una cultura preventiva en la empresa y tener la seguridad laboral como parte integrante de la cultura de la empresa.

La comunicación tiene una gran importancia en la mejora continua de las condiciones de trabajo y, por ende, en el acercamiento de la cultura preventiva y el compromiso entre todos los implicados en la prevención: trabajadores, empresarios y administración pública.

Además, la comunicación es una herramienta estratégica para ayudar a vencer la barrera de la resistencia a los cambios que se observan en las organizaciones empresariales. Si se evitan imposiciones unilaterales y fomentando la motivación e implicación, la comunicación hace posible que los cambios terminen en éxito.

Las organizaciones empresariales deben priorizar un sistema tanto de comunicación como de información que estimule los procesos internos y externos: a nivel interno para promover la participación, integración, motivación y conciencia; a nivel externo, para incentivar el conocimiento y reconocimiento de los grupos de interés.

En España, todavía no está arraigada la cultura preventiva y comunicación dentro de la empresa, a diferencia del resto de Europa. La demostración de esta afirmación está en los últimos datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que muestran el aumento de los accidentes laborales. (Véase tabla 1).

Tabla 1. Valores absolutos y variaciones sobre igual período año anterior de accidentes de trabajo que han causado baja en jornada de trabajo e “in itinere” (enero-mayo 2018)¹

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE IGUAL PERÍODO AÑO ANTERIOR	
	2017	2018	Absolutas	Relativas en %
ACCIDENTES QUE HAN CAUSADO BAJA EN JORNADA DE TRABAJO	237.570	245.922	8.352	3,5
En jornada de trabajo	205.454	211.890	6.436	3,1
In itinere	32.116	34.032	1.916	6,0
ACCIDENTES EN JORNADA DE TRABAJO	205.454	211.890	6.436	3,1
Gravedad				
Leves	203.723	210.077	6.354	3,1
Graves	1.528	1.608	80	5,2
Mortales	203	205	2	1,0
Sexo				
Varones	143.870	149.300	5.430	3,8
Mujeres	61.584	62.590	1.006	1,6

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE IGUAL PERÍODO AÑO ANTERIOR	
	2017	2018	Absolutas	Relativas en %
ACCIDENTES IN ITINERE	32.116	34.032	1.916	6,0
Gravedad				
Leves	31.642	33.577	1.935	6,1
Graves	431	410	-21	-4,9
Mortales	43	45	2	4,7
Sexo				
Varones	14.062	14.961	899	6,4
Mujeres	18.054	19.071	1.017	5,6

Hay que destacar que el día 12 de marzo de 2018 se publicó un nuevo sistema de gestión, la ISO 45001:2018. Esta nueva ISO 45001:2018 trae cambios importantes a las empresas que tengan una certificación OHSAS 18001. El cambio destacado de la ISO 45001:2018 es la integración del bienestar del personal de una organización a través de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo es uno de los derechos más básicos y fundamentales a tener en cuenta a la hora de realizar una actividad laboral.

¹ Datos recogidos de “Estadística de accidentes de trabajo (enero-mayo 2018; NIPO 270-15-019-0) del Ministerio de Trabajo, Migraciones y de Seguridad Social. Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística.”

Es importante y necesario por parte de las empresas, la implantación de un sistema de prevención de riesgos laborales integrado en la gestión general de la empresa, para que tanto los empresarios como todos los interesados sepan los pasos a seguir en el ámbito de la prevención.

El objetivo primordial de la Prevención de Riesgos Laborales es la protección al trabajador de los posibles riesgos derivados de su puesto de trabajo, por lo que si se logra evitar o minimizar los accidentes y enfermedades proveniente del trabajo se estará realizando una buena política de prevención.

Por lo tanto, se busca la integración de la Prevención de Riesgos Laborales dentro de la cultura organizativa de la empresa. Aparte de mejorar la formación en seguridad y salud de los trabajadores, se trata que esa información y formación, con la base de la comunicación, evite accidentes y enfermedades laborales derivados de los puestos de trabajo de cada trabajador.

1.3 Metodología

En la realización de este Trabajo de Fin de Grado se pretende mostrar la información actualizada sobre el marco legal actual sobre la prevención de riesgos laborales en España, concretamente en el tema de la comunicación y estrategia preventiva, para ello me he basado en la legislación vigente en materia laboral. Además, también me he basado en diferentes documentos de varios autores en materia de información y comunicación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

En este trabajo se presentará una herramienta digital de formación de *European Agency for Safety and Health at Work* (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo).

Esta herramienta digital es NAPO, que a través de películas muestra escenas cotidianas en puestos de trabajo cuya misión es introducir el tema de la salud y la seguridad en el trabajo desde una perspectiva humorística y desenfadada. Lo que pretende NAPO es conseguir que los lugares de trabajo sean más seguros, saludables y mejores.

Se contempla la especial dificultad de comunicación en los supuestos de Coordinación de Actividades Empresariales (CAE), desde el punto de mi experiencia laboral como desde el punto de vista normativo, ya que en el supuesto de la Coordinación de Actividades Empresariales la buena comunicación junto con la formación e información adecuada es esencial porque intervienen muchos factores.

Como novedad, se da a conocer la nueva ISO 45001:2018 de reciente implantación por los cambios que conlleva con respecto a la OHSAS 18001, en la integración de la prevención en la cultura de la empresa.

La comunicación es una de las mejores herramientas para informar, motivar e implicar a la organización. Es por tanto, un factor clave para la transmisión de la información referente a la legislación vigente, y los

derechos y deberes de la empresa y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. También es una herramienta para lograr la motivación de las personas implicadas, conseguir cambios de comportamientos, transmitir valores y, sobre todo, buscar la mejora continua.

2. LA COMUNICACIÓN PREVENTIVA EN LAS ORGANIZACIONES

2.1 La importancia de la comunicación en la prevención

Es preciso señalar en primer lugar, el significado de comunicación.

Un primer paso es realizar una definición desde su etimología. La palabra comunicación deriva del latín *communicare*, que significa “compartir algo, poner en común”.

Según la Real Academia Española (RAE), la palabra comunicación tiene nueve acepciones, pero en su tercera acepción indica que la comunicación es la “transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor”.

Hay expertos que determinan la comunicación con un proceso por el que los individuos interactúan entre sí, mediante información, simbología, actitudes, ideas y emociones con el fin de establecer una relación, o simplemente informar, cambiar o influir en comportamientos de los demás.

La comunicación en el mundo laboral es una actividad inherente en cualquier organización. Las relaciones tanto formales como informales que se dan en una organización es a través de la comunicación.

Según Katz y Khan², la comunicación es “la red que se teje entre los elementos de una organización y que brinda su característica esencial: la de ser un sistema” y según Antonio Lucas Marin³ (1997) es “el cemento que mantiene unidas las unidades de la organización”, aparte de entender la comunicación como la base que sustenta las distintas actividades de la organización es también un recurso activo que se debe saber gestionar adecuadamente.

Para que exista comunicación es necesario que los mensajes se trasladen. La transmisión de los mensajes se realiza siempre con un mismo esquema.

² Katz y Khan (1986). Psicología social de las organizaciones

³ Lucas Marin, A. (1997). La comunicación en la empresa y en las organizaciones. Bosch Comunicaciones; 21

- 1) Emisor: Elemento que genera la información hacia un receptor y dirige todo el proceso. La eficacia de la transmisión viene dada por el grado de credibilidad que el receptor concede al emisor. La credibilidad es una característica del emisor, no del mensaje.
- 2) Codificación: Lenguaje elegido para divulgar lo que el receptor debe interpretar sea tanto información, intenciones e ideas.
- 3) Mensaje: Lo que el emisor pretende comunicar al receptor mediante un medio o canal. Es la forma que se le da a la idea o información que se quiere comunicar.
- 4) Canal: Medio por donde discurre la información. Porta el mensaje. Los mensajes para que lleguen adecuadamente deben ser difundidos a través de los canales oportunos. Dependiendo de la selección del canal depende en gran medida el cumplimiento del objetivo.
- 5) Decodificación: Traducción realizada por el receptor. Lo que le llega al receptor es la percepción del que escucha.
- 6) Receptor: El sujeto o sujetos que reciben el mensaje que se ha enviado por el emisor y quién responderá a éste dependiendo de lo adecuado que haya sido el proceso de comunicación.
- 7) Retroalimentación: Permite al emisor saber si el receptor recibió o no el mensaje y si lo ha interpretado adecuadamente.

A veces, en la comunicación se incluye aspectos que inciden negativamente en el proceso de la comunicación e imposibilita una recepción adecuada del mensaje. Es lo que se conoce como “ruido”.

Este ruido son distorsiones en la comunicación en la que el clima no es el adecuado y no se puede emitir mensajes claros, firmes y precisos para no dejar lugar a ambigüedades. También puede ser debido a diferencias en el lenguaje, relacionado con diferentes significados sobre una misma cuestión. Es importante elegir el momento preciso para comunicar para que la reacción emocional que influye en la manera de interpretar un mensaje sea adecuada.

Abraham Nosnik⁴ propone para que funcione la comunicación dentro y fuera de la organización, ésta debe ser: abierta, evolutiva, flexible y multidireccional.

La comunicación tiene que ser abierta para lograr el objetivo de poder comunicarse con el exterior. Hay que poner énfasis en la comunicación no planeada que se genera dentro de una organización. La comunicación flexible permite unir la comunicación formal e informal, y esta comunicación tiene que ir en todas direcciones, no de arriba abajo o viceversa, tiene que fluir dentro de la organización.

⁴ Nosnik, A. (1991), Fernandez C. (Coord). El análisis de sistemas de comunicación en las organizaciones. Editorial Trillas.

Hay una serie de requisitos que se han puesto de acuerdo los expertos en comunicación que se necesita para que exista una comunicación organizacional adecuada:

1. Tener claro el objetivo que se busca con la comunicación.
2. Escucha activa. Comprender.
3. Comunicación abierta y objetiva.
4. Lenguaje claro y específico.
5. Comunicación constante y consistente.
6. Diálogo abierto.
7. Utilizar buenos comunicadores verbales, no verbales y escritos.
8. Identidad en la comunicación para que el receptor del mensaje pueda reconocer y utilizar.
9. Medios accesibles.
10. Medición y reflexión.

A partir de ello, las organizaciones han empezado a realizar un plan de comunicación, que se basa en un documento en el cual se detalla los objetivos a alcanzar dentro de la organización y de las actividades de comunicación para llegar a dichos objetivos. Entre otros objetivos, los más destacados en el ámbito de la prevención son:

- Integrar la comunicación en todos los niveles de la organización: institucional, organizacional y social.
- Mejorar los flujos de comunicación interna, el sentido de pertenencia y aplicar planes motivacionales.

Para poder establecer una cultura preventiva en las organizaciones es muy importante informar, convencer e implicar a los responsables de la organización y a los trabajadores a través de una planificación de la prevención. Esta planificación da lugar a un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el que deberá estar incluidos toda la estructura organizativa de la empresa, la responsabilidad de cada uno de ellos, las funciones, las prácticas, recursos necesarios para poder establecer una acción de prevención de riesgos de la empresa, la comunicación interna y externa en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, entre otras.

Gran parte de la comunicación en una organización con respecto a la prevención de riesgos laborales es debido a la escucha activa de todas las partes y el diálogo con los grupos de interés.

Los trabajadores necesitan estar informados de lo que ocurre en la organización para sentirse parte activa de ésta, y que la colaboración reciba el reconocimiento adecuado, de este modo la comunicación al

aumentar la posibilidad de participación y colaboración, favorece iniciativas de movilización de la creatividad se convierte en un factor de integración, motivación y desarrollo personal.

Las empresas que quieran conseguir la excelencia en materia de seguridad y salud deben organizarse y funcionar de manera que puedan poner en práctica de manera eficaz, sus políticas de prevención de riesgos laborales y la creación de una cultura preventiva que asegure:

- Compromiso y participación en todos los niveles de la organización.
- Una comunicación eficaz que motive al personal de la empresa a desarrollar las tareas de su puesto de trabajo con seguridad.
- Dar información y formación que permita a los trabajadores hacer una contribución responsable al esfuerzo necesario en materia de seguridad y salud.
- Liderazgo visible y activo para desarrollar y sostener el apoyo a la cultura preventiva, para que sea el punto de unión de todos los niveles de la organización.

La base de la comunicación en la Prevención de Riesgos Laborales es preferentemente por escrito para que no dé lugar a ambigüedades ni dudas, y así quede claramente definido los derechos y deberes de los trabajadores en materia de prevención.

El término por escrito no se especifica en la propia Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), pero en otras normas publicadas posteriormente sí que se especifica que en aspectos relacionados con la comunicación se haga preferentemente por escrito. Como, por ejemplo, el artículo 8 del Real Decreto 773/1997⁵, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, señala:

“1. De conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban formación y sean informados sobre las medidas que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.

*2. El empresario deberá informar a los trabajadores, previamente al uso de los equipos, de los riesgos contra los que les protegen, así como de las actividades u ocasiones en las que deben utilizarse. Asimismo, deberá proporcionarles instrucciones, **preferentemente por escrito**, sobre la forma correcta de utilizarlos y mantenerlos. (...)”*

⁵ El título del artículo 8 del RD 773/1997, lleva por título “Obligaciones en materia de información y formación”

Estableciendo una vía de comunicación escrita se pueden conseguir, entre otras, varias ventajas⁶:

- Agilizar la adopción de medidas para la eliminación de riesgos laborales o mejorar las condiciones de trabajo.
- Disponer de más conocimiento sobre las situaciones de riesgo o con deficiencias existentes
- Realización de seguimiento y control de las actuaciones que se puedan derivar de las comunicaciones de los riesgos.
- Establecer con claridad y precisión las obligaciones y responsabilidades para incentivar la adopción de medidas correctoras.
- Facilitar la participación y aportación de los trabajadores que son los que mejor conocen su puesto de trabajo debido a que conviven en él y en su entorno.

En la comunicación oral la información es más personalizada, más ágil, con más capacidad de retroalimentación, pero la base de la comunicación en el ámbito de la prevención en riesgos laborales debe ser escrita para que queden claramente definidos los deberes y derechos de los trabajadores en esta materia, asegurando y enfatizando los aspectos claves considerados críticos por las consecuencias derivadas de actuaciones u omisiones incorrectas, sin dar lugar a ambigüedades ni dudas. Además, la constancia escrita del documento informativo compromete a su correcto cumplimiento, pudiendo controlar periódicamente la aplicación del procedimiento.

No hay que olvidar la diferencia entre comunicación e información debido a que son conceptos que se entremezclan.

La comunicación consiste en intervenir en una idea o entendimiento con otras personas. El proceso de comunicación favorece las relaciones entre los integrantes de la organización. A partir de aquí se emite y se recibe información, formas de pensar, comportamientos, conductas y necesidades de los integrantes. La comunicación es percepción, crea posibilidades y plantea exigencias.

La información, en cambio, es la adquisición de competencias, ampliar o concretar las que se poseen en una disciplina determinada. La información incrementa el entendimiento o comunica novedades, entre otras.

Se puede decir que la información complementa a la comunicación debido a que lo que se comunica es información a través de los mensajes, con lo que la comunicación avanza en las relaciones entre los trabajadores debido a la creación de comportamientos mediante la elaboración de expectativas.

⁶ Notas Técnicas de Prevención (NTP) 561: Sistema de gestión preventiva: procedimiento de comunicación de riesgos y propuestas de mejora (www.insht.es)

2.2 Percepción del riesgo por parte del trabajador

La expresión “ley de las tres generaciones” acuñada por Charles Clutterbuck⁷ explica la utilización del conocimiento para que haya un aumento de las condiciones laborales. Esta “ley de las tres generaciones” dice así: “En una generación se introduce el riesgo, en la siguiente el riesgo es reconocido como tal; y en la tercera se promulga una ley para su control.” Aunque Charles Clutterbuck realiza una aportación más, indicando que hace falta una cuarta generación para que el riesgo esté controlado, pero que para cuando está hecha la ley pertinente, ésta llega demasiado tarde a los hechos ocurridos.

Según el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el riesgo se define como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.” También, define como riesgo laboral grave e inminente “aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.”

En la mayoría de las definiciones de riesgo en el marco laboral, el riesgo es visto como una característica propia del entorno laboral o asociada al propio trabajador.

El riesgo no es un factor objetivo, sino que es un factor subjetivo debido a que en la consideración de riesgo interviene la percepción y la valoración de la situación que hace el individuo en una situación peligrosa, por ello, según Y. García Rodríguez (1988)⁸ “la percepción del riesgo que posee el trabajador es uno de los factores que influye en la adopción de comportamientos seguros y la reducción de las tasas de accidentes laborales”.

La percepción del riesgo alude al desarrollo de estimaciones o juicios acerca de situaciones o actividades peligrosas. Esta percepción puede estar limitado por tres factores⁹:

- 1) “Grado de Existencia del Riesgo”: es la información del riesgo existente en el puesto de trabajo.
- 2) “Efectos para la Salud”: es el valor que conceden a la salud y la información del daño a la salud que produce ese riesgo.
- 3) “Control de los Efectos Negativos”: es la percepción de control real que tiene el trabajador de posibles riesgos presentes en su puesto de trabajo.

⁷ Navarro V, Bernab D. Health and Work under Capitalism. An International Perspective. Farmingdale: Baywood Publishing; 1982

⁸ García Rodríguez, Y. y Rodríguez González, J. (1998) Propuesta metodológica para el estudio del riesgo percibido.

⁹ García Rodríguez, Y. y Rodríguez González, J. (1998) Propuesta metodológica para el estudio del riesgo percibido. En M^a P. Sánchez López y M^aA. Quiroga

La percepción de riesgo se constituye como variable central de toda la conducta preventiva o conducta arriesgada que tenga un trabajador.

Esta percepción del riesgo determina la probabilidad de que un suceso peligroso se materialice, se convierta de latente a manifiesto, y la valoración de las consecuencias para la salud del trabajador. En este sentido, la percepción del riesgo es multidimensional debido a que entran en juego distintos valores, actitudes, creencias y emociones frente al mismo relacionada con aspectos culturales, psicológicos y sociales.

Según Saari (1976)¹⁰, la percepción del riesgo desde la tendencia psicológica se puede dividir en dos procesos:

a) Percepción del peligro: definir si una situación o puesto de trabajo es peligroso o no, información precisa para realizar una tarea.

b) Valoración del riesgo: grado en el que el trabajador considera el riesgo como más o menos probable de que suceda, así como las consecuencias del mismo, información precisa para mantener los riesgos presentes bajo control.

Según Meliá, J.L. (2007)¹¹, la actitud del trabajador frente a los riesgos laborales conlleva la exposición a situaciones de peligro, así mismo, para que una persona trabaje en condiciones de seguridad, deben darse tres condiciones: (1) debe poder trabajar seguro; (2) debe saber trabajar y seguro y (3) debe querer trabajar seguro.

Otra autora, Ana Puy (1995)¹², plantea el concepto “percepción social de los riesgos”. La percepción social de los riesgos aborda por desarrollar dos enfoques. El primer enfoque, el técnico-cualitativo procura el cálculo de la probabilidad de que un peligro se materialice y en su caso de estimar la importancia de las consecuencias. El segundo enfoque va dirigido a sociocultural y multidimensional, que sin dejar de lado el campo numérico de la probabilidad y sus consecuencias, se ocupa de los aspectos cualitativos vinculados a la construcción social del riesgo. Este segundo enfoque nos permite observar los diferentes conceptos del riesgo dependiendo de la percepción individual en relación de la percepción colectiva, es decir, la percepción individual de cada trabajador en función de los contextos socioculturales en que se producen.

La percepción del riesgo laboral por los trabajadores puede estar condicionada por factores que dependen de la valoración que le asignen a la salud, a la incertidumbre de cuándo se va a producir un daño y las

¹⁰ Saari, J. (1976) Characteristics of tasks associated with the occurrence of accidents. J Occup Acc 1:273–279.

¹¹ Meliá Navarro, J. L. (2007) El factor humano en la seguridad laboral. Psicología de la Seguridad y Salud Laboral. Lettera Publicaciones, Bilbao.

¹² Puy A. Percepción social de los riesgos. Madrid: Editorial MAPFRE; 1995.

consecuencias que van acarrear o la confianza que cada uno tenga sobre el control real del riesgo.

Lo importante son los conceptos que sobre el riesgo comparten los trabajadores ya que condicionan unas determinadas formas de comportamiento y de pensar, ya que en situaciones de riesgos similares pueden ser percibidas de forma distinta por diferentes colectivos o un mismo colectivo en momentos diferentes.

Las percepciones de los trabajadores de los riesgos en su puesto de trabajo permiten una apreciación más completa que una evaluación técnica del puesto de trabajo. Lo que proporciona una preparación de estrategias alternativas de control fundamentado en la intervención activa de los trabajadores.

Un ejemplo de ello sería la preocupación de los técnicos por los accidentes de trabajo (sobreesfuerzos, caídas al mismo o distinto nivel, atrapamientos, ...) mientras que la preocupación de los trabajadores es sobre los riesgos relacionados con la organización del trabajo o el ambiente de trabajo. Esto implica explorar las diferentes situaciones de riesgo junto con los agentes condicionantes de las mismas.

Si bien es cierto que no hay estudios de impacto que permita verificar la eficacia, la formación de trabajadores en prevención de riesgos laborales y de su puesto de trabajo, normalmente es considerado un elemento estratégico de primer orden para la prevención del riesgo laboral.

La formación es un instrumento complementario a la prevención para favorecer el objetivo de lograr un trabajado compatible con la salud.

Las políticas preventivas que las organizaciones tienen que desarrollar, junto con la necesidad de respuesta que la legislación se adapte a las nuevas exigencias sociales actuales, pasando por el papel que desempeñan los agentes sociales, y por supuesto, la cada vez más justificada necesidad de proporcionar una adecuada formación preventiva.¹³

En el marco de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT)¹⁴ se investiga la percepción de los trabajadores acerca de los riesgos de accidentes de trabajo y sus causas. De esta ENCT se observa que los trabajadores señalan de forma predominante causas que tienen un marcado carácter cultural autoculpabilizador.

También se comprueba que las causas de los accidentes demuestran la importancia de incrementar la percepción de riesgos de los trabajadores. El 96% de los accidentes laborales se producen por acciones inseguras de los trabajadores (inexistencia o uso incorrecto de equipos de protección individual, falta de seguimiento de las instrucciones de trabajo, utilización de herramientas incorrectas o inadecuadas, falta de

¹³ Alonso Morillejo, E., Pozo, C. y Hernández, J.M. (1999). La prevención de riesgos laborales en la organización: Propuesta de un programa de formación. *Apuntes de Psicología*, 17 (1-2), 137-146.

¹⁴ INSHT (www.insht.es) → Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) → Documento "Influencia de la formación en la percepción de las causas de los riesgos de accidente de trabajo"

orden y limpieza del puesto de trabajo, etc.) y tan solo un 4% son debidos a condiciones o instalaciones inseguras.

Como conclusión de esta Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo se indica “La formación orientada a mejorar la preparación para realizar el trabajo habitual o bien nuevas tareas puede actuar de forma positiva, disminuyendo la probabilidad de identificación de causas de accidente de marcado carácter cultural autculpabilizador. Sin embargo, la formación sobre prevención de riesgos laborales no ha demostrado esta capacidad.”

Una comunicación eficaz y eficiente junto con una correcta gestión de la prevención permite dar a conocer el lugar de trabajo (y las circunstancias que lo rodean como los posibles riesgos, su gravedad, las medidas de protección y prevención), y mantener bajo control los riesgos, disminuyendo los accidentes y enfermedades laborales para lograr mejoras continuas en la calidad de vida.

3. MARCO JURIDICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES APLICADO A LA COMUNICACIÓN

3.1 Directiva Marco (Directiva 89/391 CEE)¹⁵

La Directiva Marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE) fue adoptada en el 12 de junio de 1989, en el que se garantizan unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa, a la vez que permite a los Estados miembros prolongar esos mínimos o establecer medidas más restrictivas.

Como indica en su artículo 1, el objetivo de la Directiva Marco es la aplicación de medidas para promover la mejora de la salud y seguridad de los trabajadores en el trabajo, con la intención de eliminar los riesgos laborales para evitar los accidentes, la información a los trabajadores, la consulta y la formación de los trabajadores y sus representantes. Todo ello sin afectar a normativas nacionales y comunitarias que sean más favorables para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores.

En el artículo 6 indica una serie de obligaciones generales de los empresarios en los que éste adoptará “*las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las*

¹⁵ Directiva Marco → <https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación, así como la constitución de una organización y de medios necesarios” y el deber de adaptación y velar el cumplimiento de las medidas adoptadas.

Otros artículos fundamentales son los referentes a la información de los trabajadores y formación de los trabajadores (artículos 10 y 12 de la Directiva Marco 89/391 CEE, respectivamente). En el artículo 10 se indica que el empresario tendrá que adoptar las medidas adecuadas para que tanto los trabajadores como los representantes reciban conforme a la legislación vigente toda la información necesaria correspondiente a los riesgos para su seguridad y salud, así como las medidas de protección adecuadas al puesto de trabajo que realicen; la información de los trabajadores designados para poner en práctica los primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores; entregar la información para realizar correctamente la coordinación de actividades empresariales cuando otras empresas tengan que acceder a las instalaciones.

3.2 Estrategia Europea¹⁶

La estrategia europea dentro del “Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020” plantea tres grandes retos comunes a toda la Unión Europea que requieren nuevas actuaciones:

- 1) Mejorar las herramientas para que las medidas sean efectivas y eficaces para la prevención de riesgos laborales a través de una mejor aplicación de las normas.
- 2) Mejorar la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo combatiendo los riesgos existentes, nuevos y emergentes.
- 3) El cambio demográfico debido al aumento del envejecimiento de la población en la Unión Europea.

Para tener éxito en alcanzar los objetivos y retos planteados en las políticas de salud y seguridad laboral en el trabajo, es primordial la eficacia de los canales y herramientas de comunicación utilizados para llegar al público objetivo, es decir, desde los responsables de las políticas hasta los propios trabajadores.

Actualmente, los medios de comunicación como internet, redes sociales y otras aplicaciones ofrecen una variedad de herramientas más eficaces que los enfoques tradicionales para llegar a los trabajadores más jóvenes.

Hay que tener en cuenta el papel fundamental que desempeña el comité especializado EU-OHSA en la recogida y difusión de información referente a la salud y seguridad en el trabajo, la posibilidad de

¹⁶ Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=es>

intercambio de buenas prácticas y el desarrollo de campañas de sensibilización, como la contribución de aplicar de manera eficaz la política de salud y trabajo a nivel de Unión Europea.

La creación por parte de EU-OSHA de una base de datos de prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo contribuirá a mejorar la aplicación de las políticas en este ámbito por parte de las empresas, con campañas de sensibilización sobre salud y seguridad en el trabajo. Para ello contribuirá a la mejora de la interacción utilizando los medios sociales.

El “Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020” se revisó en 2016 con el fin de hacer balance de su aplicación y así poder tener en cuenta los resultados de la evaluación global de la legislación de la UE sobre salud y seguridad profesionales que se está llevando a cabo. Los resultados se aprobaron en una resolución publicada el 25 de noviembre de 2015¹⁷ en el que el Parlamento Europeo da más importancia a las enfermedades y los riesgos emergentes que a los accidentes.

Una de las herramientas promulgadas por la Unión Europea a través de la *European Agency for Safety and Health at Work* (Agencia de Europa para la Seguridad y la Salud en el Trabajo) para la consecución de los objetivos es una serie de películas de animación cuyo protagonista es NAPO¹⁸. Lo que se pretende conseguir es la introducción en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, desde un punto de vista humorístico y desenfadado. Con este punto cómico, NAPO genera interés y conciencia sobre los temas más importantes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). El lema “*Safety with a smile*” (Seguridad con una sonrisa) quiere pretender que los lugares de trabajo sean más seguros, más saludables y mejores.



NAPO representa a un empleado que trabaja en cualquier industria o sector. No tiene un lugar concreto de trabajo o un entorno laboral específico, aunque su personalidad y aspecto físico es constante en todas las películas. Es un trabajador servicial que puede sufrir situaciones sobre las que no tiene control, aunque puede detectar peligros o riesgos laborales, o hacer buenas sugerencias para mejorar la seguridad y la organización del trabajo.

¹⁷ Resolución de la revisión de 2016 del marco estratégico europeo

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0411+0+DOC+XML+V0//ES>

¹⁸ <https://www.napofilm.net/es>

3.3 Estrategia Española¹⁹

La “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020” es un documento realizado por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los Interlocutores Sociales para responder a la demanda de una sociedad cada vez más sensibilizada, y exigente, con la seguridad y salud en el trabajo como parte fundamental del bienestar social, estableciendo unos objetivos consensuados que permita realizar actuaciones de manera eficaz y coherente.

Esta estrategia se basa en dos pilares fundamentales: la prevención y la colaboración. Por un lado, la prevención es el medio más eficaz para reducir los accidentes y enfermedades derivados del trabajo, y por otro, la colaboración de los poderes públicos (gobierno, administración pública, ...) con los interlocutores sociales, junto con empresarios y trabajadores, es primordial para la mejora efectiva de las condiciones de trabajo.

Esta Estrategia promueve la prevención antes que la rehabilitación o el abandono prematuro del trabajo por motivos de salud ya que según datos estadísticos reflejan la necesidad de incidir aún más en las enfermedades profesionales. Esta nueva promoción tiene que venir acompañado de nuevos modelos organizativos que desarrolle la motivación e implicación de los trabajadores como factor clave para la mejora de la competitividad de las empresas.

En esta Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 se desarrolla varios objetivos que los diferencia entre objetivos generales que son los que sustentan la visión de la estrategia y, objetivos específicos que complementan a los objetivos generales y que contribuirán a obtener los resultados deseados.

Los objetivos generales que recogen las metas a medio y largo plazo que sustentan la visión de la estrategia son:

- 1) Promover una mejor aplicación de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y su consolidación en las Comunidades Autónomas, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.
- 2) Favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores por igual, con especial atención a la prevención de las enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

¹⁹ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=de7991ef3e065410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Los objetivos específicos son:

- 1) Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales.
- 2) Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.
- 3) Promover, con la participación de los Interlocutores Sociales y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.
- 4) Fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los Empresarios y Trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

En el segundo objetivo específico se ha propuesto líneas de actuación con el desarrollo de medidas concretas referente a la formación y a la información de la prevención de riesgos laborales.

En lo relativo a la formación de la seguridad y salud en el trabajo, éste se desarrolla con la integración de la prevención en la educación debido a que es un requisito para consolidar una cultura preventiva. Es necesario tomar conciencia de que la prevención no empieza en el ámbito laboral sino en etapas anteriores, es decir, en el propio sistema educativo.

La integración de la formación en prevención de riesgos laborales en el sistema educativo a todos los niveles requiere de un apoyo y una colaboración especial, a fin de conseguir profesionales cuya formación, además de garantizar la calidad de su trabajo, les permita realizarlo con las máximas garantías de seguridad.

Para asegurar una adecuada aplicación de la prevención de riesgos laborales en las empresas es necesario avanzar en la mejora de la calidad de la formación, fomentando la actualización y adecuación de los programas y contenidos formativos a la realidad del entorno laboral. Para ello, la Estrategia propone las siguientes líneas de actuación:

- a) Consolidar la integración de la formación en prevención de riesgos laborales en las diferentes etapas del sistema educativo.
- b) Diseñar y potenciar la formación de colectivos específicos.
- c) Adecuar la normativa relativa a la formación en prevención de riesgos laborales a los cambios producidos desde su aprobación.

En la anterior estrategia española, la primera Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, se avanzó en la disponibilidad y la accesibilidad de la información a través de la puesta en

marcha de un Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo (actualmente plenamente operativo), mejoras introducidas en la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, entre otros, como la publicación de una Memoria Anual y elaboración de guías que sirviesen como fuente de información.

En la vigente Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, se pretende obtener una correcta identificación de las causas de los accidentes de trabajo ya que permitirá diferenciar aquellos que puedan encontrarse fuera del ámbito de control del empresario, así como profundizar en la mejora de la calidad de la información y en la adecuada comparación de los datos estadísticos a nivel nacional e internacional.

Desde esta Estrategia Española se quiere potenciar instrumentos que permitan compartir y difundir información de interés común, promoviendo la generación de conocimiento mediante el trabajo en red ya que proporciona la colaboración en materia de información, investigación e innovación entre las distintas entidades con competencia en este ámbito.

Las líneas de actuación que se plantean en este sentido son las siguientes:

a) Mejorar la coordinación de las actividades desarrolladas por las Administraciones Públicas en materia de recopilación, análisis y difusión de información en prevención de riesgos laborales y las de estudio e investigación en dicha materia, configurando un sistema de información de calidad en materia de seguridad y salud en el trabajo.

b) Potenciar y revalorizar la Red de Institutos Públicos de Investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo. Fortalecer la cooperación para optimizar la I+D+i en seguridad y salud en el trabajo.

c) Promover la generación de conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo y mejorar su accesibilidad.

Las herramientas promulgadas por los organismos públicos para la consecución de los objetivos en el ámbito de la comunicación, información y formación son las Notas Técnicas de Prevención (NTP)²⁰ y los informes realizados por el Instituto Nacional de Seguridad en el Trabajo (INSHT).

3.4 Ley de Prevención de Riesgos Laborales²¹

Como punto de inicio de normativa española referida a materia de prevención, conforme establece la Constitución Española en su artículo 40, encomienda a los poderes públicos como principios rectores de la política social y económica: *“una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la*

²⁰ Las Notas Técnicas de Prevención (NTP) son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente.

²¹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”, es decir, que velen por la seguridad e higiene en el trabajo.

Desde este punto de partida y en transposición de la Directiva Marco (Directiva 89/391 CEE), se crea la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, después modificada y actualizada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre.

Esta Ley de Prevención de Riesgos Laborales se elaboró con la voluntad de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, y que establece la responsabilidad de una empresa respecto a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores mediante, básicamente, tres actividades fundamentales de gestión preventiva: la planificación de la actividad preventiva, la evaluación de los riesgos y el plan de Prevención de Riesgos Laborales.

En el artículo 1 se establece como norma de materia preventiva: *“La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.”*

El deber de información se encuentra regulado en el artículo 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que indica: *“1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:*

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

*c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.”*²²

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos. (...)”

El artículo 18 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, está enlazado directamente con el artículo 14 de la misma ley, que se refiere al derecho de los trabajadores a la protección frente a los riesgos laborales: *“1.*

²² Artículo 20 Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL): Medidas de emergencia

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

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley. (...)”

Estos artículos señalan que el trabajador tiene que conocer en primera persona los riesgos derivados de su puesto de trabajo, por lo que se le debe informar sobre los riesgos, medidas de emergencia, medidas preventivas, entre otras, tanto de la empresa en su totalidad como de su puesto de trabajo en concreto.

Para poder cumplir los artículos 14 y 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario tendrá que adoptar las medidas adecuadas y necesarias para que los trabajadores reciban todas las informaciones sobre los riesgos para la seguridad y salud; las medidas, actividades y prevención aplicables a los riesgos y las medidas de emergencia adoptadas.

Toda la información se encauza a través de los representantes de los trabajadores (en el caso de que haya en la empresa) o directamente a los trabajadores, a excepción de que se trate de riesgos específicos de cada puesto de trabajo o función, que es obligatorio comunicarlo directamente a los trabajadores. Esta información debe transmitirse de forma comprensible para los trabajadores.

Aunque los trabajadores tengan varios años de antigüedad en la empresa (ser trabajadores veteranos) no exime al empresario de la obligación para con los trabajadores de darles la formación y la información sobre los riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo.²³

²³ STSJ Aragón, de 7 de marzo de 2002. Vallejo Dacosta, R., Lafuente Pastor, V. (2011). Marco Jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Prensas Universitarias. Universidad de Zaragoza

El objetivo de esta ley de prevención²⁴ es proteger al trabajador de los riesgos que se derivan de su trabajo, lo que implica evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas de las características de cada puesto laboral. Para conseguirlo es esencial informar, convencer e implicar, a los responsables de las empresas y a todos los trabajadores, para establecer una auténtica cultura preventiva, que debe tener su reflejo en la planificación de la prevención desde el momento inicial.

3.5 OHSAS 18001²⁵ e ISO 45001:2018

Se puede llegar a la excelencia empresarial partiendo de un modelo productivo a favor del bien común y de la armonización de intereses mediante la interacción entre la Prevención de Riesgos Laborales y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Aproximadamente, el 5%²⁶ de las empresas adoptan una política de prevención eficaz porque les permite mejorar la calidad, reducir costes e incrementar la productividad, entre otras razones, mientras que el resto de empresas lo adoptan por exigencias del cliente, por imagen de empresa o de marca, etc.

Las empresas están en un entorno cambiante y permanecer en el mercado se logra mediante la adaptación a los cambios, mejorando la competitividad, la eficiencia y la eficacia en un mercado globalizado. Las empresas para adaptarse a estos cambios constantes necesitan implantar modelos de gestión que estén basados en unos procedimientos de actuación con enfoque a los procesos, a los clientes, a los trabajadores, entre otras, bajo una mayor flexibilidad, el principio de mejora continua y con un compromiso imprescindible de la dirección de la empresa.

Cuatro años después de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales, en 1999, se originó por un grupo de organizaciones junto al grupo BSI (una empresa de estándares del Reino Unido), la OHSAS 18001 como respuesta a la fragmentación y a la falta de homogeneidad de los diferentes estándares que ofrecieron las empresas y que no eran reconocidos a nivel internacional, con el objetivo de que la empresa tenga control sobre los riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores.

El término OHSAS son las siglas de la terminología en inglés que significa *Occupational Health and Safety Management Systems*. Traducido al español es Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La OHSAS 18001 es una norma certificable reconocida internacionalmente desarrollada en el Reino Unido que establece los requisitos para la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el

²⁴ Artículo 2.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

²⁵ www.insht.es Notas Técnicas de Prevención (NTP) 898, 899 y 900

²⁶ Dato recogido del documento: Bestratén Belloví, M. (2015) Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Social en un marco de Excelencia. Máster de salud y seguridad laboral. Universidad del País Vasco (UPV) e INSHT.

Trabajo, en aquellas organizaciones que voluntariamente lo deseen ya que está destinada a organizaciones comprometidas con la seguridad y salud laboral, y con la prevención de riesgos laborales. Es una herramienta fundamental y de reconocido prestigio internacional ante las instituciones y organizaciones. Es decir, es un estándar para ayudar a toda la empresa a mejorar de forma continua la seguridad y la salud en el trabajo que ofrece a sus empleados.

Este Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional está orientado a la identificación y control de riesgos y a la adopción de las medidas necesarias para prevenir la aparición de accidentes.

Los objetivos a conseguir de OHSAS 18001 son los siguientes:

- Controlar e identificar todos los riesgos relacionados con la salud y la seguridad de sus trabajadores.

- Reducir de forma exponencial la tasa de accidentes de cualquier tipo.

- Cumplir con los requisitos requeridos de forma legal. Mejorar las operaciones de la empresa.

- Reducir costos y mejorar la rentabilidad de la empresa.

- Facilitar la integración con las normas ISO 14001 e ISO 9001.

Esta integración proporcionará una máxima calidad y seguridad para los clientes, los trabajadores y la comunidad, lo que se traduce en una mayor eficiencia y una disminución de costos a medio y largo plazo.

La implantación de esta normativa hace que la percepción de los trabajadores de la empresa al encontrarse en un entorno más seguro implica un descenso de las enfermedades relacionadas con el trabajo, disminuciones en bajas y absentismo laboral, por lo que se reduce considerablemente la siniestralidad y sanciones, y aumenta la productividad.

En la propia fase de implantación de la normativa, en el apartado de “4.4 Ejecución” se refiere, entre otras, a la formación y comunicación.

Establecer las competencias dentro de la organización es el punto inicial para identificar las necesidades de formación en los puestos y tareas a desarrollar, a través de un plan de formación. La realización del plan de formación lleva implícito la búsqueda de la eficacia. Esto implica a todos los niveles de la organización una evaluación del desempeño.

Como indica la Nota Técnica de Prevención (NTP) 900 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) “en un marco de transparencia, los trabajadores deberían participar en la definición de competencias que les atañen y en la generación de indicadores para la evaluación del desempeño.”

Junto a la formación, la comunicación, participación y consulta componen derechos fundamentales de los

trabajadores en el desarrollo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La normativa OHSAS 18001 reconoce la obligación de dar mayor fluidez a la información y comunicación a todos los niveles ya sea a nivel interno -operarios, mandos intermedios, directivos- como a nivel externo por ejemplo con los visitantes y las partes externas interesadas como contratistas, ya que en la mayoría de las empresas realizan un arduo trabajo en materia preventiva que no se ve recompensado por escasez de comunicación. Además, la normativa considera necesario tener un espacio abierto de comunicación con disposiciones de vías ágiles al diálogo y de compromiso para la mejora continua en todos los ámbitos organizacionales, aparte de complementarlo con refuerzos positivos. A la vez, se incrementa la participación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como mejora de la OHSAS 18001, se publicó el 12 de marzo de 2018, la nueva norma certificable de aplicación voluntaria ISO 45001:2018. Una vez publicada la ISO 45001, se indica que, en marzo del año 2021, la OHSAS 18001 dejará de ser válida, ya que se establece un período de transición de 3 años para aquellas empresas que tengan el certificado vigente de la normativa OHSAS 18001. En el caso de que las empresas tengan la certificación en OHSAS 18001 y en el tiempo de transición no se hayan adaptado a la ISO 45001, perderán la certificación en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

La ISO 45001 es la primera norma internacional que determina los requisitos básicos para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permite a las empresas desarrollarlo de forma integrada con los requisitos establecidos en otras normas como la Norma ISO 9001 (certificación de los Sistemas de Gestión en Calidad) y la Norma ISO 14001 (certificación de Sistemas de Gestión Ambiental).

Los principales cambios de la ISO 45001 frente a la OHSAS 18001 son los siguientes:

- Adopción de estructura de alto nivel (*High Level* -HL-) al igual que otras normas de sistemas de gestión. (Véase figura 1). Esta estructura favorece la integración de diferentes normas de Sistemas de Gestión, proporcionando un marco común para ellos y facilitando, la integración con las normas ISO 9001 e ISO 14001, con el fin de aumentar el valor añadido y eliminar costes.
- Además de ser una normativa de seguridad y salud laboral hace referencias al bienestar laboral.
- Han cambiado y adaptado definiciones.
- Normativa importante en el ámbito de la organización y la participación de los trabajadores.
- Importancia de la Mejora y el desarrollo de los indicadores que evidencien dicha mejora.
- El apartado de “Revisión por la Dirección” se integra en el capítulo de Verificación (PDCA).
- Los documentos y registros se denominan “Información Documentada”.
- Refuerza la demostración del cumplimiento.
- El control operacional hace más hincapié en la Priorización de Controles, la Gestión del Cambio, la

Adquisición de bienes y la subcontratación.

- El sistema se centra en el Liderazgo y Compromiso de la Dirección y la Participación de los Trabajadores.

OHSAS 18001	ISO 45001:2018
1. Objeto y campo de aplicación	1. Objeto y campo de aplicación
2. Referencias normativas	2. Referencias normativas
3. Términos y definiciones	3. Términos y definiciones
4. Requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	4. Contexto de la organización
◦ 4.1. Requisitos generales	5. Liderazgo y participación de los trabajadores
◦ 4.2. Política de s y so	6. Planificación
◦ 4.3. Planificación	7. Apoyo
◦ 4.4. Implementación y operación	8. Operación
◦ 4.5. Verificación	9. Evaluación del desempeño
◦ 4.6. Revisión por la dirección	10. Mejora

Figura 1²⁷

En el apartado de la comunicación, la normativa ISO 45001, considera que la comunicación tanto interna como externa es muy importante para la organización por lo que debe quedar indicado sobre qué información se va a difundir; cuándo se va a comunicar; a quién se va a comunicar diferenciando si es comunicación interna o comunicación externa; mediante que soporte se va a comunicar -papel u online-; y cómo comunicar, es decir, la forma en que se va a efectuar la comunicación, cómo se va a recibir y mantener la información dada, y sobre todo el modo de dar respuesta, teniendo en cuenta la pluralidad (por ejemplo, idioma, nivel educativo, género...) de las necesidades de comunicación.

Aparte de exigir a la organización a establecer, implementar y mantener procesos para la comunicación tanto interna como externa, también tiene que contemplar la necesidad de documentarlos para que queda registrado como “Información Documentada” como indica la normativa ISO 45001. Para ello es necesario establecer unos mecanismos de comunicación para cada situación.

Los mecanismos de comunicación en una organización pueden ser como ejemplo comunicar la política de la empresa. Al ser información interna, con disponer de un espacio a la vista donde pasen la mayoría de los trabajadores como un tablón de anuncios y en este espacio colgar dicha información.

²⁷ Fuente de la tabla: <https://www.nueva-iso-45001.com/>

Mediante la información y comunicación, la organización deberá definir los objetivos a alcanzar, para posteriormente evaluar si se han alcanzado o no.

La información documentada exigida por la normativa ISO 45001 está relacionada con el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales²⁸ denominado “Documentación” y con el artículo 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención²⁹, también denominado “Documentación”.

4. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES. LA ESPECIAL DIFICULTAD DE COMUNICACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE CAE.

Hoy en día, en muchas empresas se puede encontrar que una cantidad considerable de otras empresas desarrollan su actividad en las instalaciones del centro de trabajo, por lo que se necesita desde el punto de vista de la prevención, una coordinación de toda la actividad para evitar riesgos derivados de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas, y dar cumplimiento en materia preventiva a las numerosas exigencias que la legislación obliga.

Se debe dar a conocer y compartir la información sobre la seguridad y riesgos existentes junto con las medidas de prevención, con la finalidad de conseguir una coordinación en materia de prevención ya que es imprescindible realizar un trabajo seguro de todos los que intervienen durante la actividad laboral.

La Coordinación de Actividades Empresariales (también denominado CAE) es una obligación legal, referido en el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales³⁰ y desarrollado en el

²⁸ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

²⁹ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

³⁰ **Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta Ley.

2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales

Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, en materia de coordinación de actividades empresariales, mediante la cual las empresas concurrentes en un mismo centro de trabajo se coordinan entre ellas para dar cumplimiento a la normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales.

Hay que matizar este requerimiento legal de la Coordinación de Actividades Empresariales en el sector de la construcción, debido a que existe una normativa específica recogida en el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas en las obras de construcción³¹. En este sector se tiene que tener en cuenta la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, en la cual se introdujeron aspectos novedosos que afectan directamente a la relación entre las empresas que constituyen la cadena de subcontratación en las obras de construcción.

Los objetivos de la coordinación de actividades empresariales, además de las especificadas en el artículo 15 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 3 Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, se indica que deberán garantizar:

a) La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

b) La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.

c) El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.

d) La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

5. Los deberes de cooperación y de información e instrucción recogidos en los apartados 1 y 2 serán de aplicación respecto de los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo.

6. Las obligaciones previstas en este artículo serán desarrolladas reglamentariamente.

³¹ Se ha modificado algunos aspectos por el Real Decreto 604/2006, del 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción. BOE nº 127 29/05/2006

En resumen, como indica en la Nota Técnica de Prevención (NTP) 918, la Coordinación de Actividades Empresariales pretende ser una vía de solución a los problemas que surgen, en un escenario empresarial cada vez más habitual, en el que se tiende cada vez más a la contratación y subcontratación de obras y servicios.

La Coordinación de Actividades Empresariales, en realidad, es un intercambio de información en el que se aseguran que las organizaciones y trabajadores que acceden a la empresa están capacitados para realizar las labores por las cuales han sido contratados. Las labores que van a realizar suponen unos riesgos para los trabajadores, por lo que se deben poner los medios para evitar o minimizarlos. Y también, es necesario velar por el correcto desarrollo de la actividad que se realiza, en el que se utilizan los medios propios y ajenos adecuados e integrando los procesos.

En la actualidad, este intercambio de información y documentación de la Coordinación de Actividades Empresariales, normalmente se realiza a través de plataformas online específicas como CTAIMA, NEXO, DOKIFY, METACONTRATAS, ASEM, entre muchas otras, o mediante medios electrónicos como el correo electrónico. Esta última alternativa es la que más dificultades presenta debido a que se presentan correos electrónicos fuera de plazo (fuera de la jornada de trabajo del responsable en verificar la documentación por lo cual no se permite el acceso), correos electrónicos por los que algún fallo en el servidor u otro problema no llega a destino, entre otras.

En estas plataformas, ya sean gratuitas (con sus limitaciones) o de pago, se encargan de verificar la documentación proporcionada para el acceso de los trabajadores en el centro de trabajo. Una vez, que tanto la documentación requerida de empresa como la del trabajador es correcta, éste tendrá acceso a las instalaciones para realizar su actividad. En caso contrario, se le denegará el acceso hasta que la documentación requerida no esté correctamente.

En algún caso, la falta de coordinación entre empresas contratistas y subcontratistas, incluso entre departamentos, hace difícil cumplir con la normativa legal usando estas plataformas, ya que la mayoría de éstas no están 24 horas, y puede ser que la documentación éste subida a la plataforma, pero sin verificar, y el trabajador cuando quiera acceder, no tenga acceso a las instalaciones.

Una de las dificultades que entraña la Coordinación de Actividades Empresariales es el esfuerzo que hay que realizar en recursos materiales y humanos para controlar los trabajadores y empresas que acceden al centro de trabajo como, por ejemplo, empresas de mantenimiento, limpieza, seguridad, proveedores, etc.

Otra dificultad añadida es la documentación que hay que gestionar, las caducidades de la documentación³², entre otras, por lo que en muchas empresas dependen del departamento de administración y se convierte este trámite en meramente burocrático, por lo que dificulta el desarrollo de la normativa legal.

En otros casos, el desconocimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de sus obligaciones respecto a la coordinación de actividades empresariales, hacen que se incumpla la normativa en el ámbito de la Coordinación de Actividades Empresariales.

Aparte de las dificultades mencionadas anteriormente, a modo de resumen, se puede indicar otras dificultades o problemas en la aplicación de la Coordinación de Actividades Empresariales correctamente:

- La particularidad de las empresas donde en bastantes casos no se puede interrumpir la actividad que están desarrollando estas empresas mientras que están incumpliendo la normativa.
- Inexistencia de controles de acceso.
- Insuficiente coordinación y comunicación entre de los servicios exteriores y el departamento de prevención de la organización.
- La no aceptación por parte de los mandos intermedios en la realización de sus funciones preventivas.
- No integrar la prevención en los sistemas de gestión de las empresas.

Por lo que la implantación de la cultura preventiva junto con la mejora de los sistemas de prevención y la integración de la prevención en todos los niveles organizativos y jerárquicos en la empresa son los pasos básicos a seguir para poder dar cumplimiento a las disposiciones legales.

³² Como ejemplo, en lo referente a la documentación de empresa, los certificados de estar al corriente de pagos en la Seguridad Social y en la Agencia Tributaria, el listado de los trabajadores dados de alta en relación con la empresa como los ITA, TC1, TC2 caducan los días 10 del mes, por lo que en los primeros 10 días hay que subir esta documentación general de empresa a todas las plataformas con las que se trabaje para que los empleados tengan acceso.

5. CONCLUSIONES

La organización tiene que apostar por la tecnología para una comunicación efectiva entre la empresa y los trabajadores y dejar atrás la comunicación tradicional debido a que es más directa y llega más rápidamente la información al trabajador.

La comunicación como se ha visto a lo largo de este Trabajo de Fin de Grado es una herramienta imprescindible que ayuda a mejorar la seguridad y salud en el puesto de trabajo porque de esta manera se realiza un intercambio fluido de información que es necesario para poder cumplir el plan de prevención y también la legislación vigente.

A día de hoy, la comunicación se ha convertido en una herramienta de gran innovación tanto en lo social como en lo económico. Invertir en comunicación es una ventaja competitiva y una manera de generar valor dentro y fuera de la empresa.

Una buena formación e información transmitida por la empresa a los trabajadores y un buen *feedback* entre trabajadores y empresa mejora la motivación de éstos al sentirse escuchados al tener sus consideraciones en cuenta. Esto se consigue realizando una comunicación proactiva y fomentando la participación y el diálogo.

Además, al estar los trabajadores mejor formados e informados de su puesto y de los riesgos derivados, tendrán una mejor percepción de los riesgos y podrán actuar de una mejor manera que conllevará una disminución de accidentes laborales, bajas laborales, menos inspecciones de trabajo por estas causas, etc.

Con este Trabajo Fin de Grado se quiere impulsar la creación de planes de comunicación en las empresas. Los planes de comunicación permiten una comunicación estratégica al construir canales de información estables y permanentes logrando que el intercambio de información sea bidireccional.

Este plan de comunicación tiene que empezar desde un “pack de bienvenida” de un trabajador, al inicio de la relación laboral, que además de darle información sobre la empresa (misión, visión y objetivos) y la estructura de la misma, se incluya la formación e información sobre su puesto y lugar de trabajo, información relativa a la prevención de riesgos laborales y a quién dirigirse para que se sienta seguro y motivado. Todo ello seguido de reuniones periódicas, realizando acciones preventivas como, por ejemplo, dando “minutos de seguridad”. Estos minutos de seguridad consisten en charlas de 5 minutos como máximo, en las cuales, se incide como prevenir una serie de riesgos repetitivos para así concienciar y enfatizar la prevención de riesgos laborales.

Desde mi punto de vista, con la realización de este Trabajo Fin de Grado considero que se cumplen los objetivos indicados al inicio del documento, que se pueden resumir en el interés demostrado en facilitar una visión de la información y formación en la comunicación preventiva. Todo ello, me ha proporcionado tener un mayor conocimiento del tema y que mi interés por la prevención de riesgos laborales siga intacto.

Me gustaría expresar la satisfacción obtenida de esta experiencia al poner en práctica los conocimientos adquiridos durante todos los años de estudio del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Realizar este Trabajo Fin de Grado ha potenciado mi capacidad de síntesis, desarrollar más autonomía, tener iniciativa y aumentar mi capacidad de adaptación a los cambios que he tenido durante todo este proceso.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Llacuna Morera, Baraza Sánchez y Bernal Rapela.(2014) Formar, comunicar y negociar: aplicación a la Prevención de Riesgos Laborales. Barcelona: Editorial UOC.
- Vallejo Dacosta, R., Lafuente Pastor, V. (2011). Marco Jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Prensas Universitarias. Universidad de Zaragoza.
- Alonso Morillejo, E., Pozo, C. y Hernández, J.M. (1999). La prevención de riesgos laborales en la organización: Propuesta de un programa de formación. *Apuntes de Psicología*, 17 (1-2), 137-146.
- Bestratén, M. (coord), Baraza Sanchez, X., Corrons Giménez, A. (colab) (2015).Gestión de la prevención en un marco de excelencia. Barcelona. Editorial UOC.
- Lucas Marin, A. (1997) La comunicación en la empresa y en las organizaciones. Barcelona. Editorial Bosch.
- García Rodríguez, Y. y Rodríguez González, J. (1998) Propuesta metodológica para el estudio del riesgo percibido.
- Saari, J. (1976) Characteristics of tasks associated with the occurrence of accidents. *J Occup Acc* 1:273–279.
- Meliá Navarro, J. L. (2007) El factor humano en la seguridad laboral. *Psicología de la Seguridad y Salud Laboral*. Lettera Publicaciones, Bilbao.
- Pere Boix, Ana M. García, Clara Llorens y Rebeca Torada (2001) percepciones y experiencia la prevención de los riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- “Estadística de accidentes de trabajo (enero-mayo 2018; NIPO 270-15-019-0) del Ministerio de Trabajo, Migraciones y de Seguridad Social. Subsecretaría de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística.”
- Katz y Khan (1986). *Psicología social de las organizaciones*. Editorial Trillas.

- Nosnik, A. (1991), Fernández C. (Coord). El análisis de sistemas de comunicación en las organizaciones. Editorial Trillas.
- Navarro V, Bernab D. (1982) Health and Work under Capitalism. An International Perspective. Farmingdale: Baywood Publishing.
- Puy A. (1995) Percepción social de los riesgos. Madrid: Editorial MAPFRE.
- Bestratén Belloví, M. (2015) Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Social en un marco de Excelencia. Máster de salud y seguridad laboral. Universidad del País Vasco (UPV) e Instituto Naciona de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Fundación para la prevención de riesgos laborales. (2016). Innovación en la comunicación en prevención de riesgos laborales. CEPYME Aragón.
- Pascual Lizana, C. (2009). La estrategia en prevención de riesgos laborales en el Marco Europeo. Secretaría General de Empleo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Las Palmas de Gran Canarias.
- Carneiro Caneda, M. (2007) Guía de Responsabilidad Social Empresarial interna y recursos humanos. Junta de Andalucía. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- “Influencia de la formación en la percepción de las causas de los riesgos de accidente de trabajo” Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT)
- Gestión de Prevención en la empresa. Guías de Seguridad y Salud Laboral de Servicios de Aragón.
- Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración (nipo 211-05-025-5) INSHT
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo www.insht.es
- Estrategia Española de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007-2012). http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Estrategia_Seguridad_Salud/Doc.Estrategia%20actualizado%202011%20ultima%20modificacion.pdf

- Estrategia Española de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015-2020)
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=a366300cfa2cc410VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) www.ine.es
- El marco estratégico establece los objetivos de la UE para el período 2014-2020
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-641_es.htm
- Dossier de Cultura Preventiva IBERMUTUAMUR
https://www.ibermutuamur.es/wp-content/uploads/2015/03/Dossier_Cultura_Preventiva_11.pdf
- Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA)
http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Institutos/InstitutoAragonesSeguridadSaludLaboral/AreasTematicas/ci.01_ISSLA.detalleDepartamento?channelSelected=0
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social <http://www.mitramiss.gob.es/>
- Real Academia Española (RAE) www.rae.es
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (European Agency for Safety and Health at Work – EU OSHA) <https://osha.europa.eu/es>
- NAPO <https://www.napofilm.net/es>
- Directiva Marco
<https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>
- Resolución de la revisión de 2016 del marco estratégico europeo
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0411+0+DOC+XML+V0//ES>
- OHSAS 18001 www.envira.es / <http://www.normas-iso.com/ohsas-18001/>

- ISO 45001:2018 <https://www.nueva-iso-45001.com/>
- Notas Técnicas de Prevención (NTP) www.insht.es/NTP
- Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Referencia: BOE-A-1978-31229
- Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.