

GUÍA DE DELEGADOS

Prevención de riesgos laborales
en el sector de la enseñanza





PRESENTACIÓN

Las normas de un Estado de Derecho tienen su pleno sentido cuando se aplican correctamente y consiguen los efectos para lo que fueron elaboradas. En este caso, mejorar la seguridad y salud y evitar las situaciones de riesgo que están en la base de la mayor parte de los accidentes laborales.

Si analizamos los doce años de la transposición de la Directiva en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo, a nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podemos afirmar que, coincidiendo con el análisis de diagnóstico de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, en estos años, la prevención de riesgos laborales ha pasado de ser una cuestión reservada a especialistas a consolidarse como un aspecto fundamental de las relaciones laborales y, a la vez, es objeto de preocupación social.

Sin embargo, las previsiones y expectativas que generó la aprobación de la Ley 31/1995 no se han cumplido. No ha existido una visión global del conjunto de políticas públicas relacionadas, directa o indirectamente, con la prevención de riesgos laborales.

Las actuaciones de todos los agentes implicados en esta materia, se han focalizado en buscar solución a la mayor lacra social: los accidentes de trabajo y, en concreto, en los accidentes con resultado de muerte. No se puede permitir más de mil accidentes mortales cada año; no es aceptable que el trabajo pueda tener estas consecuencias.

La reciente aprobada Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, pretende actuar en una visión global e integrada de las políticas y actuaciones relacionadas directa o indirectamente con la salud y seguridad en el trabajo.

La Estrategia constituye el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, a medio y largo plazo. Inaugura una nueva forma de actuar que nos compromete a todos: gobiernos, central y autonómicos, empresarios y sindicatos.

Nuestro compromiso tiene que tener una doble dirección. Exigir a todos los poderes públicos actuaciones para la mejora continua de los niveles de seguridad y salud en el trabajo y la denuncia constante ante los incumplimientos en esta materia. En esta doble dirección, tenemos una responsabilidad sindical importante, que nos reconoce la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a través del reconocimiento de participación a todos los niveles en la Negociación Colectiva como instrumento para mejorar e implementar la capacidad de las normas para actuar en las empresas. De ello, la importancia de la inclusión en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AINC) de un capítulo específico sobre Seguridad y Salud en el Trabajo que nos compromete a las partes: empresarios y trabajadores.

GUÍA DE DELEGADOS

Para UGT, uno de los bienes más preciados son los compañeros y compañeras que nos representan en las empresas, los delegados y delegadas. Muchos de ellos con una doble responsabilidad: delegados miembros del Comité de Empresa y, a la vez, delegados de prevención.

Para reforzar la actuación en los centros de trabajo de todos nuestros compañeros y compañeras, es necesario instrumentos y orientaciones para actuar donde tenemos mayor responsabilidad sindical y, al mismo tiempo, es una prioridad sindical, a todos los niveles de nuestra organización, la mejora continua de los niveles de seguridad y salud laboral.

Esta guía que ha elaborado la Federación de Trabajadores de la Enseñanza, es una herramienta muy útil para actuar donde tenemos que priorizar en todos y cada uno de los centros de trabajo. En este caso, en los sectores que aglutina esta Federación con un sólo objetivo. Ejercer el derecho fundamental que proclama el Artículo 40.2 de nuestra Constitución: velar por la seguridad y salud de los trabajadores.

Dolors Hernández

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente
Comisión Ejecutiva Confederal de la
Unión General de Trabajadores (UGT).

INTRODUCCIÓN

La finalidad de esta guía, que desde FETE-UGT elaboramos, es facilitaros vuestra tarea como delegados/as de prevención de riesgos laborales del sector de la enseñanza. Tarea, que decidisteis voluntariamente asumir, y que tiene una gran relevancia, no sólo para lograr unas condiciones básicas de seguridad en el desarrollo de nuestra actividad, sino para conseguir un entorno de trabajo más agradable y humano.

Para ayudaros en vuestra nueva función, relacionada con la prevención de riesgos laborales, me permito describiros qué vais a encontrar en este material que os proponemos. Material que hemos dividido en dos formatos: una breve introducción en papel, con los aspectos generales más importantes que debes saber, y un CD, de carácter más técnico, con información específica sobre tipos de riesgos laborales que puedes encontrar, sus medidas preventivas, modelos de documentos de utilidad para el desarrollo de tu trabajo, etc.

Hasta la aparición de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (a partir de ahora LPRL), aunque existían relaciones normativas que hacían referencia al derecho de los trabajadores a unas condiciones de seguridad y salud adecuadas, éstas no estaban lo suficientemente desarrolladas y articuladas.

Con la aparición de la LPRL, que surge como transposición de la Directiva Europea 89/391/CEE, se determinan el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Esta ley tiene como principios generales:

- La prevención de los riesgos profesionales.
- La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.
- La información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Cabe destacar el papel primordial que tienen los trabajadores en esta norma; pues son objeto de protección, por una parte, y, por otra parte, se les da el derecho a participar en cómo debe ser tal protección. Aquí es donde vosotros, como delegados/as de los trabajadores jugáis un papel primordial: ¡TENÉIS DERECHO A PARTICIPAR EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VUESTRO CENTRO DE TRABAJO!

Requisito previo para poder participar de forma efectiva es conocer, con cierta profundidad, qué son los riesgos laborales, cuáles son sus posibles medidas preventivas,

quién tiene la responsabilidad de garantizar estas condiciones de seguridad y cuáles son los derechos y obligaciones de los trabajadores en esta materia.

Antes de profundizar en todos estos temas permitirme haceros una recomendación, NO OS ASUSTÉIS, quizás el tema sea amplio y no lo podréis entender y comprender todo de golpe, pero, poco a poco, todo este tema comenzará a tener sentido de una forma integral.

Por eso, en aras de facilitaros la comprensión integral de esta materia, os propongo el siguiente esquema de trabajo, que consiste en dar respuesta a las siguientes preguntas:

- **¿Qué es un riesgo laboral?**
- **¿Qué tipos de riesgos podemos encontrar en nuestro lugar de trabajo?**
- **¿Qué es la evaluación de riesgos laborales?**
- **¿Quién tiene la responsabilidad de garantizar la protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral?**
- **¿Cuáles son los derechos de participación de los trabajadores en esta materia?**

En esta parte, "en papel", del material que os proporcionamos, encontraréis las respuestas básicas a estas preguntas. Además consideramos necesario adjuntar: un resumen básico de la LPRL, pues una rápida lectura os facilitará una visión global de la misma, así como una breve exposición de los principales riesgos psicosociales que afectan a nuestro colectivo. Como decíamos un poco más arriba, dejamos para el CD una descripción amplia de todo lo que debes saber en relación a la Salud Laboral y la Prevención de Riesgos Laborales, para que podáis consultar y ampliar información, siempre que os sea necesario, cualquier tema concreto.

¿QUÉ ES UN RIESGO LABORAL?

Se define **"riesgo laboral"** como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Creo que este concepto es bastante intuitivo, pero voy a poner un ejemplo de ello: unas escaleras de cualquier centro cuyos escalones estén bastante pulidos por su uso, es un riesgo para la salud, pues existe la posibilidad de resbalarse, caerse y, como consecuencia de esta caída producirse una consecuencia para la salud en forma de fractura, torcedura, etc.

Un matiz que no es tan intuitivo a la hora de entender lo que es un daño derivado del trabajo, es cuando sufrimos determinadas consecuencias para la salud debidas a la exposición a unas condiciones de trabajo inadecuadas. Esto puede suceder, por ejemplo, ante la aspiración continuada de los productos químicos producidos en el uso de éstos. Por un determinado producto de limpieza, que puede ser tóxico, es un riesgo laboral.

Lo mismo se puede hablar de una exposición continuada a situaciones de violencia en el aula ya que produce consecuencias perjudiciales para la salud del trabajador expuesto.

Hay riesgos más intuitivos que otros y en el CD que os adjuntamos están explicados y desarrollados, añadiendo las medidas preventivas recomendadas para su posible control.

Es obvio que no todos los riesgos son igualmente peligrosos. **Para estimar el grado de peligrosidad** de un riesgo potencial, se valorarán conjuntamente:

- La probabilidad de que se produzca el daño.
- La gravedad de sus posibles consecuencias si éste llega a materializarse.

Esta valoración conjunta determina el nivel de riesgo que aparece en la siguiente tabla:

		Consecuencias		
		Ligeramente Dañino: LD	Dañino: D	Extremadamente Dañino: ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial: T	Riesgo tolerable: TO	Riesgo moderado: MO
	Media M	Riesgo tolerable: TO	Riesgo moderado: MO	Riesgo importante: I
	Alta A	Riesgo moderado: MO	Riesgo importante: I	Riesgo intolerable: IN

Se puede observar que un riesgo que tenga una probabilidad baja de que ocurra y cuyas consecuencias para la salud, si éste se materializa, fueran ligeramente dañinas, produce un nivel de riesgo trivial (T). Sin embargo un suceso que tenga una probabilidad alta de que ocurra pero cuyas consecuencias para la salud fueran extremadamente dañinas, si finalmente se consuma, determina un nivel de riesgo intolerable (IN).

Cada nivel de riesgo analizado determina la realización de una serie de medidas preventivas concretas que deben tomarse. Siendo la importancia y magnitud de éstas (medidas) proporcional al nivel de riesgo detectado.

Para una explicación más detallada puedes consultar el epígrafe "Definición de riesgo laboral" que se encuentra en la Introducción del CD.

La determinación de los riesgos y su nivel de peligrosidad:

- Deben ser realizados por técnicos de prevención de riesgos laborales cualificados.
- Se deben realizarse dentro de un procedimiento llamado "Evaluación de riesgos laborales".
- Esta evaluación de riesgos deben realizarla, de forma obligatoria:
 - Empresarios, en el caso de centros privados y concertados.
 - La Administración Educativa, respecto al personal a su servicio.

Los delegados/as de prevención de riesgos laborales deben:

- Comprobar que los riesgos laborales se identifican.
- Garantizar que se toman las medidas preventivas adecuadas para solventar dichos riesgos.
- Tomar las medidas legales ante el incumplimiento de este derecho.
- Informar a sus compañeros.

Como veremos más adelante, el procedimiento de identificar los riesgos que existen en el lugar de trabajo, y la determinación y realización de las medidas preventivas correspondientes, se denomina EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES.

¿QUÉ TIPOS DE RIESGOS QUE PODEMOS ENCONTRAR EN NUESTRO LUGAR DE TRABAJO?

Los riesgos laborales se suelen agrupar siguiendo el siguiente criterio:

1. RIESGOS RELACIONADOS CON LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Lugares de trabajo.
- Señalización.
- Equipos de trabajo. Máquinas.
- Electricidad.
- Riesgos de incendios.
- Equipos de Protección Individual.
- Planes de emergencia y evacuación.

2. RIESGOS RELACIONADOS CON LA HIGIENE EN EL TRABAJO

- Riesgos químicos.
 - Límites de exposición profesional.
 - Etiquetas.
 - Fichas de datos de seguridad.
 - Fichas internacionales de seguridad química.
- Riesgos físicos.
 - Ruido.
 - Vibraciones.
 - Ambiente térmico.
 - Radiaciones electromagnéticas.
 - Radiaciones ionizantes.
 - Radiaciones no ionizantes.
- Riesgos biológicos.

3. RIESGOS RELACIONADOS CON LA ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA

- Ergonomía:
 - Por una mala concepción y diseño de un puesto de trabajo.
 - Carga de trabajo.

GUÍA DE DELEGADOS

- Levantamiento manual de cargas.
- Riesgos de los puestos con pantallas de visualización (PVD).
- **Psicosociología:**
 - Factores psicosociales.
 - Estrés.
 - Síndrome del quemado o burntout.
 - Carga mental.
 - Mobbing.
 - Bulling.

Para una eficaz labor sindical, como delegado/a de prevención deberías estar familiarizado con los riesgos que te puedes encontrar en tu centro de trabajo:

- Cuáles son.
- Qué los producen.
- Sus efectos sobre la salud de los trabajadores.
- Las medidas preventivas para atajarlos.

Si logras entender y comprender las respuestas a estas cuatro preguntas, conseguirás unas mejores condiciones de seguridad y salud en tu centro.

En el CD adjunto se explica, de forma detallada, los principales riesgos y medidas preventivas anteriormente enumerados.

Como al principio te resultará complicado entender todo el material que te proporcionamos, te proponemos los siguientes consejos:

- Primero, para familiarizarte con la materia, echa un ojo al resumen de los tipos de riesgos que te proporcionamos un poco más adelante.
- Existe una serie de hojas llamadas listas de chequeo, o Check-List, que se anexan en el CD adjunto y en las que puedes identificar los riesgos básicos que debes detectar.
- Si tienes alguna duda puntual sobre algún tipo de riesgos, puedes consultar el material que te proporcionamos.
- Finalmente, no dudes en llamar a tu sindicato. Aquí existen profesionales en esta materia que están para ayudarte a resolver tus dudas o problemas.

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DE RIESGOS?

La evaluación de riesgos es el procedimiento destinado a **determinar** los riesgos que existen en un puesto de trabajo con la finalidad de **eliminar tales riesgos**, siempre que sea técnicamente posible, o, si no fuera posible eliminarlos totalmente, **reducirlos o minimizarlos a su máxima expresión**.

Para lograr esto se debe hacer:

- Una **evaluación inicial de los riesgos** existentes en cada puesto de trabajo.
- Una vez detectados los riesgos existentes; **planificar la acción preventiva que vamos a realizar**.
 - Qué vamos a hacer. En función de los riesgos detectados.
 - Quién lo va a hacer. Sabiendo que la responsabilidad es del titular del centro de trabajo; es decir, el empresario –en el caso de centros privados- o la Administración, en el caso de centros públicos.
 - Cómo lo vamos a hacer. Plazos para su realización, fondos de los que disponemos, etc.

La evaluación de riesgos laborales la debe realizar personal técnico cualificado; **Técnicos de prevención de riesgos laborales**. Existen varias modalidades de organizar el servicio de prevención en las empresas. En el sector educativo los centros privados suelen contratar este servicio a través de **servicios de prevención ajenos**, mientras que en la Administración, para los casos en que realiza las evaluaciones de riesgos recurre a un **servicio de prevención propio**, contrata un servicio de prevención ajeno o directamente no las realiza, lo que supone una infracción a la LPRL.

Como delegado/a de prevención debes conocer cuál es la situación de tu centro en esta materia.

Lamentablemente la evaluación de riesgos, en los casos que se realizan, se limita a la mera descripción de riesgos, faltando la segunda parte de la misma: la propuesta de medidas correctoras que solucionen los riesgos detectados.

¿QUIÉN TIENE LA RESPONSABILIDAD EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

El art. 14 de la LPRL, indica que los trabajadores tienen "derecho a la protección frente a los riesgos laborales", siendo el empresario, o la Administración pública respecto al personal a su servicio, los responsables de garantizar dicho derecho.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La LPRL indica:

- Que el **empresario, o la Administración** para el caso del personal a su servicio, deberán, antes de tomar cualquier medida sobre decisiones relativas a la Salud Laboral, consultar a los trabajadores.
- Que los trabajadores tienen **derecho a participar** en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

Estas consultas y participación se realizarán, como cauce habitual, a través de los representantes de los trabajadores, y más concretamente a través de los órganos de representación especializada en salud laboral:

1. Delegados de Prevención.
2. Comité de Salud Laboral

1. DELEGADO/A DE PREVENCIÓN

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Número de delegados de prevención y modo de elección

Los delegados de prevención se eligen entre y por parte de los representantes de los trabajadores y en número variable según el número de trabajadores que tiene la empresa, o en los colegios u entidades que dependen de las consejerías de educación de cada una de las CCAA. En el CD está explicado con mayor detenimiento cómo determinar su número con exactitud.

En centros de trabajo de titularidad privada: Se eligen por y entre los delegados de personal.

En centros de trabajo de titularidad pública:

Los delegados de prevención serán designados por los representantes del personal que forman parte de los órganos de representación del personal. Entre:

- Los funcionarios que sean miembros de la Junta de Personal, por una parte.
- Los representantes del personal laboral (miembros del Comité de Empresa o delegados de personal), por otra parte.

Se podrá acordar, entre los trabajadores y la Administración, otro sistema de designación.

Los centros escolares de titularidad pública eligen sus delegados sumando el número de trabajadores que hay en cada uno de los colegios u entidades que dependen de las consejerías de educación de cada una de las CCAA, y no teniendo en cuenta el número de trabajadores de cada centro o grupo reducido de centros que comparten el mismo propietario, como ocurre en los casos de colegios concertados. De esta forma el número de delegados de prevención siempre es muy inferior al número de centros y no hay delegados de prevención en cada centro, como debería ser lo adecuado y como puede suceder en los centros privados que así lo solicitan. Para solucionar esta problemática, algunas CCAA, como por ejemplo la Catalana, han incluido figuras preventivas alternativas, que en el caso de Cataluña se llaman coordinadores de seguridad.

Funciones, competencias y facultades de los delegados de prevención

Dentro de sus labores como Delegados de Prevención, tienen derecho o estarán facultados para:

- a) **Acompañar** a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.
- b) **Acompañar** a Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas, pudiendo formular las observaciones oportunas.
- c) **Tener acceso a la información y documentación relativa:**
 - A las condiciones de trabajo.
 - Conclusiones de los reconocimientos médicos (siempre con las correspondientes limitaciones sobre confidencialidad).
- d) **Ser informados por el empresario** de los daños producidos en la salud de los trabajadores, pudiendo presentarse -aun fuera de las horas de trabajo- en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias en que acaecieron.
- e) **Recibir del empresario las informaciones** de sobre las actividades de prevención.
- f) **Realizar visitas de vigilancia a los lugares de trabajo** pero sin alterar el desarrollo productivo.

- g) **Proponer** al empresario, y al Comité de Seguridad y Salud, **la adopción de medidas de carácter preventivo**. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas ha de ser motivada.
- h) **Proponer** al órgano de representación de los trabajadores **la adopción del acuerdo de paralización de las actividades** en caso de peligro grave para la salud de los trabajadores.
- i) **Recibir del empresario la información de la adscripción en la empresa de los trabajadores puestos a disposición por la empresa de trabajo temporal.**

Los informes que deban emitir los Delegados al ser consultados por el empresario acerca de esta materia, deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.

Garantías y sigilo Profesional

La LPRL determina una serie de derechos, o garantías, que os amparan para el desarrollo de vuestra labor. Estos son similares a las de cualquier representante de los trabajadores y que son desarrolladas tanto en el **Estatuto de los Trabajadores** como en la **Ley de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas**.

Estos derechos y garantías, que son detalladamente ampliados en el CD se pueden resumir en:

- No podrán tomarse represalias personales como consecuencia de su labor sindical. Recomendando que si eres consciente de que esto está sucediendo, te pongas inmediatamente en contacto con el servicio jurídico de tu sindicato.
- Podrás beneficiarte de un crédito horario exento de trabajo para la realización de tu actividad.
- Se te debe formar, de manera gratuita y fuera del horario laboral, en materia preventiva.

De igual forma como delegados de prevención debemos guardar sigilo profesional respecto de aquellas informaciones a que tuviésemos acceso como consecuencia de nuestra actuación. Ningún tipo de documento entregado por la empresa / administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para fines distintos de los que motivaron la entrega.

2. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se trata de un órgano consultivo. Es foro de debate y planificación de la prevención en la empresa, donde se hallan presentes representantes de los trabajadores y representantes de la empresa (en el caso de centros privados) o de la Administración (en el caso de centros de titularidad Pública). Su única función ejecutiva es la de actuar en casos de riesgo grave e inminente.

Se constituirán en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Estará compuesto, en igual número, por representantes de la empresa, por un lado, y por Delegados de Prevención, representando a los trabajadores, por otro.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Se reunirá cada tres meses, como mínimo, o siempre que lo solicite alguna de las partes.

En las empresas que no alcancen el número mínimo de trabajadores para la constitución del Comité de Seguridad y Salud (50 trabajadores), los delegados de prevención asumirán las competencias y funciones de aquél.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán adoptadas por los delegados de prevención cuando la empresa no cuente con Comité de Seguridad y Salud por no alcanzar el número mínimo de 50 trabajadores para su constitución.

RIESGOS RELACIONADOS CON LOS LUGARES DE TRABAJO

Se define lugar de trabajo como un área del centro de trabajo, edificadas o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que puedan acceder en razón de su trabajo. Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos, locales de descanso, locales de primeros auxilios y comedores. Quedan incluidos en esta definición los patios de recreo, el gimnasio, las pistas deportivas, las piscinas, etc.

Dentro de los riesgos relacionados con este apéndice, están:

- Orden, limpieza y mantenimiento general de todas las instalaciones, haciendo principal hincapié en zonas de paso, vías de circulación, salidas, y salidas de emergencia, que deberán permanecer libres de obstáculos.
- Las condiciones generales de iluminación.
- Las condiciones de los servicios higiénicos y locales de descanso.
- El material y locales de primeros auxilios.
- Las condiciones constructivas.

Todas estas condiciones están reflejadas en el **Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo**. En este R.D. podrás encontrar los requisitos a aplicar para cada uno de sus apéndices.

Los edificios de nueva construcción suelen respetar dichas condiciones, ya que se impone el cumplimiento de la normativa desde la fase de edificación.

Para edificios más antiguos, y para la revisión periódica de todos los edificios, se recomienda aplicar las condiciones técnicas que aparecen en dicho Real Decreto.

RECOMENDACIONES PARA EL DELEGADO

Utilizar la lista de chequeo (check-list) de identificación de riesgos en lugares de trabajo que adjuntamos en el CD.

RIESGOS RELACIONADOS CON LA SEÑALIZACIÓN

El empresario, o la Administración en los centros de trabajo de su titularidad, deberán adoptar las medidas precisas para que en los lugares de trabajo exista una adecuada **señalización de seguridad** y salud. Ya que, ésta, llama la atención sobre la existencia de algún riesgo, alerta sobre situaciones de emergencia, facilita la localización de vías de evacuación y orienta sobre el modo de realizar determinadas situaciones peligrosas, por poner algunos ejemplos.

Las obligaciones específicas que en materia de Señalización, se recogen en el **Real Decreto 485/1997, de 14 de Abril sobre disposiciones mínimas en materia de Señalización de Seguridad y Salud en el trabajo**.

En el CD anexo puedes encontrar en detalle todo lo que debes saber respecto a la señalización en tu centro de trabajo.

RECOMENDACIONES PARA EL DELEGADO

- Asegúrate que existe señalización adecuada para los riesgos existentes en tu trabajo. Especialmente importante es la relacionada con las salidas de emergencia y la disposición de los equipos de actuación contra incendios.
- Asegúrate que trabajadores y alumnos entienden el significado de dicha señalización.

RIESGOS RELACIONADOS CON EQUIPOS DE TRABAJO Y MÁQUINAS

Se considera **EQUIPO DE TRABAJO** a cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo.

Una **MÁQUINA**, que es un equipo de trabajo, se puede definir como: conjunto de piezas, de las cuales al menos una habrá de ser móvil, que se utiliza para la transformación, tratamiento, desplazamiento y/o acondicionamiento de un material.

Las máquinas son peligrosas por su propia funcionalidad (transformar, tratar, desplazar y/o acondicionar un material). Sus riesgos se pueden analizar: **de forma específica**, según el tipo de máquina, o de forma general, según la naturaleza de estos peligros o riesgos.

Los docentes, generalmente, no utilizan máquinas especialmente peligrosas. Pero el personal del PAS y los profesores de FP sí puede estar expuesto a máquinas más peligrosas.

De forma general y abreviada te recomendamos:

- Comprobar que las máquinas y otros equipos de trabajo tengan:
 - **Declaración CE de conformidad.** Documento que garantiza que la máquina es segura. Se obtiene a partir del cumplimiento de una serie de requisitos comprobados por organismos de control acreditados.
 - **Marcado "CE".** Las máquinas, y otros objetos, que han pasado estos controles de seguridad, deben llevar bien visible una etiqueta con las siglas CE.

CE

- Tener a disposición de los trabajadores, cerca de estos equipos de trabajo, el manual de instrucciones de los mismos. Allí están especificadas los riesgos y sus medidas preventivas.
- Seguir las especificaciones de uso, entre las cuales están los peligros potenciales y las medidas de seguridad a adoptar.
- Usar, si fuera necesario, los equipos de protección individual específicos; guantes, botas, gafas, etc.
- Entrenamiento y adiestramiento del operario.
- Correcto mantenimiento de las máquinas.

RIESGOS RELACIONADOS CON LA ELECTRICIDAD

La electricidad tiene un riesgo potencial muy alto, ya que una descarga eléctrica puede llegar a matar a una persona.

Los aspectos básicos a tener en cuenta son:

- Señalizar los potenciales riesgo eléctricos con su señal correspondiente.
- Correcto mantenimiento de las instalaciones eléctricas.
- Limitar la manipulación de instalaciones eléctricas, y otros elementos que puedan estar en tensión, a personal formado y/o autorizado.

RIESGOS RELACIONADOS CON LOS INCENDIOS

El incendio es un fuego incontrolado. Sus efectos son generalmente no deseados, produciendo lesiones personales por el humo, gases tóxicos y altas temperaturas, y daños materiales a las instalaciones, productos fabricados y edificios.

Para que un incendio se inicie tienen que coexistir tres factores:

- Combustible (lo que arde).
- Comburente (generalmente el oxígeno sin el cual se extinguiría).
- Foco de ignición (chispa o llama).

Juntos conforman el conocido "triángulo del fuego"; mientras para que el incendio progrese, la energía desprendida en el proceso tiene que ser suficiente para que se produzca la reacción en cadena ("tetraedro del fuego").

Para evitar el riesgo de incendio es importante controlar:

- Condiciones estructurales que eviten, o dificulten, un fuego o su propagación. Impuestas por legislación.
- Controlar los posibles focos térmicos y de combustibles: estufas, calderas, etc.
- Controlar los posibles combustibles potenciales: productos químicos, papel, etc.

A modo práctico en el capítulo correspondiente del CD, proponemos una lista de aspectos a comprobar para evitar el riesgo de incendios.

Además es importante estar preparados para el hipotético caso de que se pudiera producir un incendio, como vemos a continuación.

PLANES DE EMERGENCIA

El **plan de emergencia** "es la planificación y organización humana para la utilización óptima de los medios técnicos previstos con la finalidad de reducir al mínimo las posibles consecuencias que pudieran derivarse de la situación de emergencia".

Obviamente un plan de emergencia no es un riesgo. El riesgo, y muy grave además, es la ausencia de un plan de emergencia adecuado.

El objetivo del plan de emergencia es:

- Tener identificados y evaluados los riesgos potenciales.
- Conocer las medidas preventivas necesarias para que las posibles emergencias no se produzcan.
- Tener los medios de protección a utilizar para hacer frente a tales emergencias, si finalmente se producen.
 - Medios técnicos: extintores, señalización, sistemas de alarma, etc.
 - Medios humanos: quién y cómo actuar en caso de incendio.

RECOMENDACIONES PARA EL DELEGADO

- Pide, si no existe ya, que se realice el plan de emergencias.
- Asegúrate que se realizan simulacros de evaluación.
- Asegúrate que se asignan, a los trabajadores, las funciones a realizar en caso de emergencia

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

Equipo de protección individual, o EPI, es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador, con el fin de que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud.

Los docentes, de forma general, no suelen necesitar la utilización de EPI's. Sin embargo es frecuente su uso por parte de profesores de FP y del personal de PAS.

Los empresarios, en el caso de centros privados y concertados, y la Administración, respecto al personal a su servicio, DEBEN PROPORCIONAR A LOS TRABAJADORES LOS EPI's que sean necesarios para el desarrollo de su trabajo.

RECOMENDACIONES PARA EL DELEGADO

- Pide los EPI's que sean necesarios y de la calidad adecuada (marcado C€).
- Que son de uso individual.
- Cada usuario debe ser instruido sobre las características de los equipos que se le entregan, de sus posibilidades y de sus limitaciones

RIESGOS QUÍMICOS

Contaminante químico es toda sustancia que puede incorporarse al aire -en forma de polvo, humo, gas o vapor- y que puede producir efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos. Estos compuestos químicos, dependiendo de su naturaleza y tiempo de exposición a los mismos, pueden producir efectos graves sobre la salud de las personas que entran en contacto con ellos.

En la enseñanza no suele haber una exposición excesiva a compuestos químicos pero profesores de FP y personal de limpieza, principalmente, sí que utilizan compuestos químicos.

Es importante saber:

- Los efectos de los compuestos químicos varían:
 - Dependiendo del compuesto químico que se utilicen.
 - Del modo de penetración en el cuerpo.
 - Por inhalación.
 - A través de la piel.
 - A través de cortes.

- Vía digestiva; al fumar o comer.
- Del tiempo de exposición a dicho compuesto.
- Es importante analizar las etiquetas de los productos químicos. En ella hay información básica sobre los peligros inherentes del uso de tales compuestos, así como las precauciones a tomar en su manipulación.

RECOMENDACIONES PARA EL DELEGADO

- Conocer los compuestos químicos que se usan en el centro.
- Familiarizarte, e informar al resto de los trabajadores, de la importancia de analizar las etiquetas de los compuestos químicos a utilizar.
- Recomendar las medidas preventivas necesarias. La utilización de EPI's no es la única que debe tomarse.

RIESGOS FÍSICOS

Los **agentes físicos** son manifestaciones de la energía que pueden causar daños a las personas.

En nuestro ambiente de trabajo nos encontramos expuestos a multitud de agentes físicos. Éstos se clasifican dependiendo del tipo de energía que los produce:

- Energía mecánica:
 - Ruido.
 - Vibraciones.
- Energía térmica:
 - Frío.
 - Calor.
- Energía electromagnética:
 - Radiaciones ionizantes.
 - Radiaciones no ionizantes.

Es importante conocer dónde se produce este tipo de riesgos físicos y tomar las medidas preventivas adecuadas.

Muchas veces, más allá de los riesgos específicos que tiene cada forma de energía, estos agentes aumentan el grado de incomodidad o insatisfacción laboral. La mayoría de los trabajadores expuestos a muchos de los riesgos de este tipo, dan por

hecho que no se puede hacer nada para evitar estas molestias o incomodidades. Se debe saber que existe legislación específica respecto a:

- Niveles de ruido.
- Exposición a vibraciones.
- Condiciones de temperatura de los lugares de trabajo.
- Especificaciones que deben tener los equipos de trabajo respecto a la emisión de radiaciones.

Una de las labores de los delegados de prevención es mejorar las condiciones ambientales del puesto de trabajo, proponiendo medidas que reduzcan este tipo de riesgos.

RIESGOS BIOLÓGICOS

Los trabajadores también están expuestos a riesgos derivados de la exposición a agentes biológicos durante su trabajo.

Dentro del sector docente hay que tener en consideración los riesgos biológicos, aun dentro de su incidencia moderada, en los siguientes casos:

- **En familias de FP que realizan actividades agropecuarias.** Al trabajar con animales y plantas, los trabajadores pueden estar expuestos a agentes potencialmente infecciosos. En estos casos sí que hay que tomar medidas más específicas.
- **Infecciones propias del personal de cocina.** Están expuestos a sufrir y transmitir contagios en la manipulación de alimentos. Estos trabajadores deben estar en posesión del carné de manipulador de alimentos así como tener la información suficiente y seguir las medidas preventivas adecuadas.
- **Infecciones que se producen en los servicios.** Los servicios son destino final de los productos de excreción del cuerpo a través de las heces y la orina. Estos residuos son vectores de múltiples infecciones, debiendo tener especial cuidado el personal de limpieza.

RECOMENDACIONES PARA EL DELEGADO

- Recordar que se deben evaluar los riesgos biológicos.
- Incidir en la limpieza de cocina y sanitarios.
- Proporcionar a los trabajadores EPIs.

RIESGOS RELACIONADOS CON LA ERGONOMÍA

La función principal de la Ergonomía es conseguir la optimización integral del sistema Hombre-Máquina.

Tiene como objetivos:

- Seleccionar la tecnología, para las herramientas y equipos de trabajo, más adecuada al personal disponible.
- Controlar el entorno del puesto de trabajo: ruido, iluminación, ambiente térmico, vibraciones, etc.
- Detectar los riesgos de fatiga física y mental.
- Analizar los puestos de trabajo para definir los objetivos de la formación.
- Optimizar la interrelación de las personas disponibles y la tecnología utilizada.

Como aspectos básicos a tratar desde el punto de vista de la ergonomía podemos distinguir los siguientes puntos:

- **Concepción y diseño de los puestos de trabajo.**
- **Carga de trabajo.**
- **Levantamiento manual de cargas.**
- **Puestos con pantallas de visualización de datos (PVD). Generalmente son ordenadores.**

RECOMENDACIONES PARA EL DELEGADO

- Respecto a la concepción y diseño de los puestos de trabajo, lograr que se adapten a las características del trabajador, facilitando formación a los trabajadores, etc.
- Respecto a la carga de trabajo. Proponer medidas organizativas que faciliten una carga de trabajo adecuada.
- Respecto al levantamiento manual de cargas.
 - El peso máximo que se recomienda no sobrepasar es de 25 kg.
 - Formar a los trabajadores en la técnica de levantamiento, etc.
- Respecto a los puestos con pantallas de visualización de datos.
 - Pedir elementos del puesto de trabajo (sillas, mesas, ordenadores, etc.) con las condiciones ergonómicas adecuadas.
 - Solicitar cursos de formación para los trabajadores que usan ordenador.

RIESGOS RELACIONADOS CON LOS FACTORES PSICOSOCIALES

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones, que se encuentran presentes en el entorno de trabajo, y que pueden afectar: tanto al bienestar, o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo de éste.

Estas condiciones están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y/o la realización de tareas.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador, que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables, son:

- Estrés.
- Fatiga mental.
- Síndrome del quemado o Burnout.
- Insatisfacción laboral.
- Problemas de relación.
- Desmotivación laboral, etc.

El sector educativo, lamentablemente, está expuesto a estos factores de origen psicosocial en mayor medida que otros sectores. A ninguno de nosotros se nos escapa, ya que lo observamos diariamente, que las relaciones humanas entre los componentes del sector educativo (padres, alumnado y trabajadores del sector) son, cuanto menos, complejas. Un conocimiento de esta problemática es el primer paso para encontrar soluciones.

Dada la importancia que este tema tiene para el profesorado, hemos decidido –a diferencia de la metodología utilizada para el resto de riesgos– no hacer un pequeño resumen sino proporcionar la explicación completa de dichos factores y sus posibles medidas preventivas. Recalcándoos que no hay que asumir estos riesgos como algo consustancial a nuestra posición, animándoos a buscar y encontrar soluciones.

FACTORES PSICOSOCIALES

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador: personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc., pueden variar la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá.

Los aspectos básicos que influyen en la generación de factores psicosociales que pueden afectar a la salud de los trabajadores, son:

- Condiciones del medio físico de trabajo.
- Aspectos de la organización y sistemas de trabajo.
- La calidad de las relaciones humanas en la empresa.

Existe una interacción entre, por una parte el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

FACTORES PSICOSOCIALES DE LA ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

Sin pretender ser exhaustivos, vamos a limitarnos a enunciar aquellos aspectos psicosociales relativos a la organización del trabajo que pueden ser desencadenantes de estrés u otro tipo de consecuencias perjudiciales para la salud:

Factores que se refieren a la propia tarea: Un trabajo con contenido es aquel que permite al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo, que tiene una utilidad en el conjunto del proceso y que le ofrece la posibilidad de aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades. Existe una serie de características propias de la tarea que influyen negativamente sobre el bienestar, tanto físico como mental, del trabajador:

- **Sobrecarga de trabajo:** El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla) está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea.
- **Infracarga de trabajo:** El volumen del trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.
- **Infrautilización de habilidades:** Las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.

- **Repetitividad:** Si no existe una gran variedad de tareas a realizar (son monótonas y rutinarias) y/o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo, generalmente produce niveles altos de insatisfacción laboral.
- **Ritmo de trabajo excesivo:** El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la tarea a realizar, concediendo la organización poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador.
- **Elevada responsabilidad del puesto de trabajo:** Si la tarea del trabajador implica una gran responsabilidad, tareas peligrosas, responsabilidad sobre personas, etc., el trabajador puede sufrir situaciones emocionalmente estresantes.
- **Grado de atención.** Un elevado grado de concentración en la tarea, realizado durante un periodo largo de tiempo, produce un desgaste emocional en el trabajador.
- **Ausencia de autonomía en el empleo.** Generalmente genera elevados niveles de insatisfacción.
- **Grado de implicación afectiva en el trabajo.** Ver apartado relacionado con el Burnout.

Estilos de dirección inadecuados. Por ejemplo demasiado autoritarios y con amplia y estricta supervisión de los superiores. Se restringe el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.

El horario de trabajo: estructura en gran medida la forma de vida de la población activa y, evidentemente, repercute en la salud de los trabajadores.

- Duración de la jornada de trabajo.
- El número y la importancia de las pausas de cada día.
- El trabajo a turnos y nocturno plantea un conjunto de problemas que se centran en las consecuencias que se derivan del cambio constante de horario y su incidencia sobre la vida familiar y social.

El conflicto de rol: hace referencia a la existencia de demandas conflictivas o contrapuestas, o demandas que el trabajador no desea cumplir, de forma que aparecen simultáneamente una serie de demandas que impiden al trabajador una toma de decisión clara y/o rápida sobre qué hacer.

La ambigüedad de rol, es decir, la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades.

La promoción en el trabajo: Muchas veces, la parcialización y especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales.

La información y la comunicación: Ante el logro de objetivos, es necesario que todo el personal disponga de la información necesaria para desarrollar su tarea:

- Comunicación entre compañeros.
- Comunicación entre la empresa y las personas que trabajan en ella.

La participación del trabajador:

- Su ausencia conlleva una falta de control del individuo sobre sus propias condiciones de trabajo.
- Elemento de mejora de otros factores de la organización. El hecho de participar contribuye a la formación y al crecimiento personal de quienes participan, puesto que les enseña técnicas de resolución de problemas, a analizar lo que les rodea, a buscar alternativas, a trabajar en equipo, a mejorar su comunicación, etc.

Trabajar en un contexto físico peligroso: La exposición constante y consciente de los trabajadores a ambientes laborales peligrosos genera en ellos mucho estrés.

Falta de formación, de entrenamiento o de aclimatación previo al desempeño de una determinada tarea. Genera inseguridad en la realización el trabajo, o en las capacidades del propio trabajador, pudiendo generar situaciones de estrés.

Otros factores son:

- Falta de adaptación al puesto.
- Inestabilidad en el empleo.

Relaciones interpersonales y grupales: Es bien sabido que las relaciones en el entorno de trabajo deben ser fuente de satisfacción y que, además, pueden ser moderadoras de situaciones estresantes en la medida en que son una vía para ofrecer apoyo social. Sin embargo, unas relaciones inadecuadas no sólo no cumplen con estas funciones sino que pueden ser, en sí mismas, causa de estrés.

En un centro docente podemos encontrar distintos tipos de relaciones interpersonales:

- Con los compañeros/as
- Con los alumnos
- Con la administración
- Con la dirección del centro
- Con los padres/madres

Desde el punto de vista de las relaciones interpersonales destacamos los siguientes factores psicosociales:

- "Mobbing", término empleado por la literatura psicológica internacional para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, de forma sistemática -al menos, una vez por semana-, durante un tiempo prolongado, más de seis meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo.
- Acoso sexual.
- Violencia en el trabajo.
- Racismo, discriminación sexual, religiosa o de otro tipo.

Especial consideración merece el **Bulling**: acción reiterada a través de diferentes formas de acoso u hostigamiento entre alumnos, en el que la víctima está en situación de inferioridad respecto al agresor o agresores. Aunque esta forma de hostigamiento no afecta directamente a los trabajadores, ya que se produce entre el alumnado, está generando, últimamente, situaciones de violencia en las aulas que están produciendo una elevada alarma social. Además generan indirectamente situaciones de estrés en el profesorado, principalmente en el modo de afrontar o abordar este problema.

ESTRÉS

El estrés es la respuesta del organismo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional y fisiológico de la persona. Desde el punto de vista emocional se produce un deseo de huir de la situación que lo provoca o, por el contrario, confrontarla violentamente. Desde el punto de vista fisiológico participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular.

El estrés es un estímulo que nos agrede emocional y/o físicamente. El resultado es el mismo tanto si el peligro es real como si no lo es, pero es percibido como real. Generalmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas.

Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas.

CAUSAS

Cualquier suceso que genere una respuesta emocional, puede causar estrés. Esto incluye; tanto situaciones extralaborales; disputas familiares, una discusión acalorada, muerte de un familiar, etc., como laborales; todos los factores relativos a la organización del trabajo que ya hemos nombrado en el apartado de factores psicosociales.

SIGNOS Y SÍNTOMAS

El estrés afecta órganos y funciones de todo el organismo. Los síntomas más comunes son:

- Depresión o ansiedad
- Dolores de cabeza
- Insomnio
- Indigestión
- Sarpullidos
- Disfunción sexual
- Palpitaciones rápidas
- Nerviosismo

MEDIDAS PREVENTIVAS

El estrés, se puede y debe afrontar desde distintas perspectivas:

- **Desde la organización del trabajo:** Muchos de los riesgos de padecer estrés, y otros riesgos de origen psicosocial, provienen de una mala organización del trabajo. Es obligación –según indica la LPRL– del empresario, o de la Administración respecto al personal a su servicio, tomar las medidas preventivas adecuadas para evitarlos. Entre las que se encuentran modificar aquellas situaciones de la organización del trabajo que generan estrés.
- **Medidas individuales.** Independientemente del tipo de medidas de carácter organizativo a tomar, es bueno conocer algunas estrategias preventivas, de carácter personal, que ayudan a prevenir los efectos nocivos de estos factores psicosociales.

MEDIDAS PREVENTIVAS DESDE LA ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO

- Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo.
- Reducir o aumentar, según el caso, la carga de trabajo, ajustándola a las capacidades de la persona.
- Reorganizar el tiempo de trabajo, tipo de jornada, duración de la misma, flexibilidad laboral, conciliación de la vida laboral, etc.
- Facilitar la auto-distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo.

GUÍA DE DELEGADOS

- Facilitar y orientar la atención necesaria para desempeñar el trabajo, diseñando puestos de trabajo en los que la carga mental, o esfuerzo de atención y de memoria, llegue hasta niveles que sean manejables.
- Favorecer la variedad de tareas, evitando en lo posible tareas monótonas y repetitivas.
- Garantizar la adquisición de la información y formación necesaria para realizar la tarea, de forma eficaz y segura.
- Definir de forma clara y específica, cuáles son las obligaciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo.
- Adecuar las condiciones ambientales del lugar de trabajo: espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.
- Actualizar los útiles y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, registros y formularios, procedimientos de trabajo, etc.) siguiendo los principios de seguridad, claridad, sencillez y utilidad real.
- Garantizar la participación de los trabajadores a través de los cauces legales que especifica la ley.
- Promocionar programas de ayuda y atención especializada sobre estos factores psicosociales.

MEDIDAS PREVENTIVAS DE CARÁCTER INDIVIDUAL

- Duerme las horas suficientes que tu cuerpo necesite.
- Sigue una Dieta Mediterránea: aceite de oliva, cereales, pescado, ave, verduras, legumbres y frutas. Evita comidas copiosas con exceso de azúcar refinada, grasas, frituras o huevos.
- Reduce, si eres consumidor exagerado, las cantidades de sal, café, tabaco y alcohol.
- Realiza ejercicio físico moderado de forma regular. Beneficia al sistema cardiovascular y ayuda a quemar calorías. Relaja y elimina tensiones.
- Utiliza técnicas de relajación: yoga, meditación, técnicas de respiración.
- Planifícate actividades de ocio: Leer, ir al cine, deporte, escuchar música...
- Dedicar tiempo a la familia y amistades.

En el trabajo:

- Trata de ver los problemas que surgen como desafíos, y no como situaciones amenazadoras.

- Aprende a medir tus capacidades, evita "exprimirte" hasta el agotamiento. Se realista y ponte objetivos realistas que puedas conseguir.
- Cuando una tarea no avanza, cambia de tarea o haz una pausa.
- Acostúmbrate a expresar tus puntos de vista de manera asertiva: de forma sincera y honesta pero sin perder las formas. También debes admitir la crítica hacia tu trabajo, respetando otros puntos de vista.
- La disculpa, la comprensión y la tolerancia resulta la mejor opción para resolver algunos conflictos.
- Si estás estresado, no dudes en pedir ayuda. Es más fácil actuar en las primeras fases de aparición de un problema.

SÍNDROME DEL QUEMADO (BURNOUT)

DEFINICIÓN

Es una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales del trabajo. Maslach lo define como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas."

SÍNTOMAS

Para caracterizar un Burnout, se deben producir los siguientes sentimientos o síntomas:

1. **Agotamiento emocional:** Sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo.
2. **Despersonalización:** Desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo por parte del trabajador hacia las personas objeto del trabajo. Se produce un endurecimiento afectivo y sus conductas son vistas por los usuarios de manera deshumanizada.
3. **Baja realización personal en el trabajo:** Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales.

POSIBLES EFECTOS DEL BURNOUT

■ **Psicosomáticos:**

- Cansancio hasta el agotamiento y malestar general.
- Fatiga crónica.
- Alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo.
- Dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, molestias y dolores musculares, hipertensión, crisis de asma, etc.

■ **De conducta:**

- Conducta despersonalizada en la relación con los alumnos.
- Abuso de barbitúricos, estimulantes y otros tipos de sustancias (café, tabaco, alcohol, etc.).
- Cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas hiperactivas y agresivas.

■ **Emocionales:**

- Agotamiento emocional.
- Distanciamiento afectivo como forma de autoprotección.
- Ansiedad.
- Sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, sentimiento de alienación, sentimientos de impotencia, desorientación, aburrimiento, vivencias de baja realización personal, sentimientos depresivos.

■ **Sociales y de relaciones interpersonales:**

- Actitudes negativas hacia la vida en general.
- Disminución de la calidad de vida personal.
- Aumento de los problemas de pareja y familiares.
- Se tiende al aislamiento social.

■ Sobre la organización

- Disminución de la capacidad de trabajo.
- Disminución del compromiso.
- Bajo rendimiento y menor la eficacia.
- Mayor absentismo y una mayor desmotivación, aumentan las rotaciones y los abandonos de la organización.
- Resulta muy afectada la calidad del trabajo.
- Aumento de los conflictos con padres y alumnos.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Son de aplicación las definidas para los riesgos psicosociales vistos con anterioridad.

CARGA MENTAL

El trabajo conlleva siempre exigencias físicas y mentales en determinada proporción. No existe trabajo exclusivamente físico o exclusivamente mental. Así diferenciamos trabajo físico de trabajo mental según el tipo de actividad que predomine.

Si el trabajo es predominantemente muscular se habla de "carga física", si, por el contrario, implica un mayor esfuerzo intelectual hablaremos de "carga mental".

La carga de trabajo mental es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza.

La carga de trabajo mental es la relación entre las exigencias del trabajo y los recursos mentales de que dispone una persona para hacer frente a tales exigencias.

FACTORES QUE CONTRIBUYEN A AUMENTAR LA CARGA MENTAL

a) Dependientes de la exigencia de la tarea.

- Atención sostenida.
- Forma de tratar la información: número y cantidad de señales que se han de detectar, número y trascendencia de las decisiones a tomar, etc.

- Grado de responsabilidad.
- Duración y perfil temporal de la actividad: horarios de trabajo, pausas, trabajo a turnos, etc.
- Contenido propio de la tarea.
- Peligro de la tarea: alumnos conflictivos, posibilidad de robos, etc.

b) Circunstancias de trabajo (físicas, sociales y de organización).

■ **Físicas:**

- Iluminación.
- Condiciones climáticas.
- Nivel de ruido.
- Clima atmosférico, en el caso de trabajo en el exterior.
- Olores.

■ **Sociales y de organización:**

- Tipo de organización: estructura de control y comunicación.
- Clima/Ambiente de la organización: aceptación personal; relaciones entre las personas, etc.
- Factores de grupo: estructura de grupo, cohesión, etc.
- Estilo de dirección.
- Conflictos en el seno de un grupo, entre grupos o entre personas.
- Contactos sociales: trabajo aislado, relaciones con clientes, etc.

■ **Circunstancias procedentes del exterior de la organización:**

- Exigencias sociales: responsabilidad en relación con la salud y el bienestar públicos.
- Normas culturales sobre las condiciones de trabajo, los valores, las normas socialmente aceptables.

c) Características individuales que influyen en la capacidad de sufrir la carga mental.

- Nivel de aspiración, autoconfianza, motivación, actitud y estilo de reacción de los individuos.
- Capacidades, cualificación/capacitación, conocimientos, y experiencia de las personas.

- Edad.
- Estado general, salud y constitución física.

MEDIDAS PREVENTIVAS

La carga mental de trabajo inadecuada, ya sea por exceso o por defecto, puede tener diversas consecuencias negativas: tensión, fatiga, sentimientos de monotonía, estrés, etc.

Para prevenir estas consecuencias negativas se deben adoptar medidas:

- Organizativas. Cuya obligación corresponde a empresarios y Administración. La aplicación adecuada de estas medidas organizativas reducen, en gran medida, los efectos negativos de la carga de trabajo.
- De carácter personal. Encaminadas a adquirir más formación, más destrezas, mejores estrategias de trabajo, etc.

MEDIDAS GENERALES

- Facilitar la formación necesaria para desempeñar, de forma adecuada, el trabajo.
- Reducir o aumentar, para ajustarla a las capacidades de la persona, la carga de trabajo.
- Proporcionar las ayudas pertinentes para que la carga de atención y de memoria llegue a niveles que sean manejables.
- Reorganizar el tiempo de trabajo para lograr niveles de cierto autocontrol de la actividad.
- Rediseñar el lugar de trabajo: adecuando espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.
- Reformular el contenido del puesto de trabajo, favoreciendo el movimiento mental.
- Actualizar los útiles y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, registros y formularios, procedimientos de trabajo, etc.) siguiendo los principios de claridad, sencillez y utilidad real.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA DOCENTES

Es primordial, a fin de evitar una carga mental excesiva, un reparto de la carga docente adecuado. Estas medidas son fundamentalmente organizativas y deben ser diseñadas y organizadas desde la dirección de la empresa. Entre las medidas para repartir la carga docente de una manera adecuada destacamos:

Alternar asignaturas, o cursos, que dediquen un elevado esfuerzo intelectual con otras que requieran esfuerzos menores. Por ejemplo supone un esfuerzo mental menor alternar un 2º de la ESO con un curso de bachillerato, que dar toda la mañana cursos de la ESO, generalmente más revoltosos.

Intentar programar para primeras horas de la mañana las asignaturas que supongan un mayor esfuerzo intelectual a los alumnos, ya que según avanza la jornada lectiva estos comienzan a estar más cansados y comienzan a comportarse peor, lo que repercute en el aumento de la carga de mental y física de trabajo. Colocar las horas no lectivas de libre disposición de manera que supongan una pausa en la jornada que sirva para relajarse y descansar del esfuerzo mental.

Un ambiente físico escolar adecuado, libre de ruidos, con buena luminosidad, temperatura, etc., influye muy positivamente sobre la carga de trabajo, y viceversa.

Una buena relación laboral entre compañeros, dirección, padres y alumnado, mejora las relaciones sociales y de convivencia lo que repercute notablemente en la carga mental de trabajo. De manera contraria un mal ambiente de trabajo aumenta la carga mental y el estrés. Por ello es recomendable favorecer actividades y estrategias encaminadas a mejorar estas relaciones interpersonales.

En relación al apartado anterior y en orden de mejorar las relaciones sociales y la convivencia, es recomendable tratar temas alternativos a los propios de centro escolar, para tratar de "desconectar" de los problemas propios del centro y encontrando temas y vínculos de otra clase con los compañeros.

Es conveniente facilitar mecanismos de comunicación y transmisión de experiencias entre compañeros. Haciendo especial hincapié en el personal más joven y de reciente incorporación, ya que su inexperiencia juega en su contra, siendo sufridores de mayor carga mental que sus compañeros más veteranos.

En muchos centros escolares el profesor está sujeto a situaciones de conflicto de rol. Se produce cuando hay demandas, exigencias en el trabajo que son entre sí in-

congruentes, incompatibles o contradictorias para realizar con éxito dicho trabajo. Esto se da en el ámbito de la enseñanza cuando se demanda al profesor que eduque y mantenga una disciplina adecuada en el aula, pero no se le proporcionan herramientas para conseguirlo. En muchos casos el profesor sufre presiones por parte de padres, principalmente, y del equipo directivo, en centros privados y concertados, a la hora de enfrentarse a situaciones de conflictividad en el aula.

Para evitar esta situación es recomendable que se marquen directrices y se elaboren estrategias de manejo de situaciones conflictivas. Directrices y estrategias tendentes a reforzar el trabajo de los docentes y no docentes. Es conveniente que queden recogidas en el proyecto educativo del centro y sean asumidas por toda la comunidad educativa.

FATIGA MENTAL

Cuando la carga de trabajo es excesiva, aparece la fatiga mental. Se define la fatiga mental como la disminución de la eficiencia funcional mental y física.

La disminución de la eficiencia funcional se manifiesta, por ejemplo, mediante:

- Una impresión sensorial de cansancio.
- Una peor relación esfuerzo/resultado, a través de la naturaleza y frecuencia de los errores, etc.

El alcance de estas alteraciones está en parte determinado por las condiciones de la persona.

MOBBING

Según la definición de H. Leymann, se denomina mobbing: a la "situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo".

A continuación enumeramos una serie de conductas concretas de mobbing:

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.

- Imitar los gestos, voces... de una persona
- Mofarse de la vida privada de una persona

VIOLENCIA FÍSICA

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.

ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

AGRESIONES VERBALES

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

RUMORES

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

CONSECUENCIAS

Las consecuencias del mobbing pueden ser de distinta naturaleza y afectan a varios ámbitos:

- Al trabajador afectado.
- A la organización de trabajo.
- A el núcleo familiar y social.
- A la comunidad.

1. Consecuencias sobre el trabajador afectado

A nivel psíquico:

- Ansiedad: presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza.

- Sentimientos de fracaso, impotencia y frustración.
- Baja autoestima o apatía.
- Problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada).
- Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones.
- La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves como suicidios.

A nivel físico:

- Podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicósomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

A nivel social:

- Generación de actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento.
- Generación de actitudes de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es.

2. Consecuencias sobre la organización de trabajo

Sobre el rendimiento:

- Disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada.
- Entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo.
- Aumento del absentismo (justificado o no) de la persona afectada.

Desde el punto de vista laboral posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento.

Sobre el clima social:

- Se verán afectados, ante la existencia de problemas de este tipo, distintos conceptos como: la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales.

Sobre la accidentabilidad:

- Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad.

3. Consecuencias sobre el núcleo familiar y social

El entorno social del afectado padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción a drogas.

4. Consecuencias sobre la comunidad

Según diversos estudios, el impacto económico de este tipo de problema para la comunidad, es considerable. Debido a pérdida de fuerza de trabajo, costes de asistencia a enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Dado que el mobbing aparece como consecuencia de las relaciones humanas entre las personas que conviven juntas en un espacio limitado, dada la complejidad de sus personalidades, el distinto modo en que se relacionan unos con otros, y la distinta manera en la que se enfrentan situaciones potencialmente estresantes –como las que ocurren en el ambiente laboral– el afrontamiento de este tipo de situaciones, no es desde luego sencillo.

La mejor manera para evitar, prevenir y resolver problemas a nivel laboral, es establecer y sistematizar sistemas de resolución de conflictos.

No podemos olvidar que es responsabilidad del empresario, o la Administración Pública respecto al personal a su servicio, establecer las medidas que sean necesarias para garantizar la salud de sus trabajadores. Por ello es conveniente planificar y diseñar el modo en que se van a llevar relaciones sociales en la empresa, aún sabiendo que es un ámbito con gran margen de indeterminación y variación.

Desde el punto de vista temporal las medidas preventivas deben organizarse:

- Para prevenir antes de que sucedan casos de mobbing, diseñando entornos organizacionales saludables.
- Para plantearse qué hacer cuando ya se ha producido la situación de acoso. Tratando de resolver el problema

MEDIDAS PREVENTIVAS ORGANIZATIVAS PREVIAS PARA EVITAR SITUACIONES QUE PUEDAN DESEMBOCAR EN MOBBING

- Diseñar puestos de trabajo con bajo nivel de estrés, alto control del trabajo, alta capacidad de decisión, suficiente autonomía temporal. Unas buenas condiciones laborales benefician unas buenas relaciones personales, y viceversa.
- Adecuado estilo de mando; con desarrollo de habilidades para reconocer conflictos y manejarlos adecuadamente, siendo fundamental que no sean el origen del problema ya que una buena parte de las situaciones de mobbing vienen del abuso de las situaciones de mando.
- Desarrollo de reglas claras, explícitas, escritas y públicas sobre resolución de conflictos personales, que garantice el derecho a la queja y el anonimato y que prevea sistemas de mediación y/o arbitraje).
- Crear un sistema de comunicación en la empresa que favorezca el diálogo entre las distintas partes de la organización; tanto a nivel vertical, equipo directivo-trabajadores; como a nivel horizontal, trabajadores-trabajadores.
- Diseñar herramientas específicas estandarizadas, que detecten este tipo de situaciones y que midan las posibles consecuencias sobre los trabajadores/as.
- Proporcionar entrenamiento y formación a los trabajadores en manejo de conflictos y relaciones personales.
- Articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas, sin olvidar la consideración de la cultura de la empresa en la selección de personal.

MEDIDAS PREVENTIVAS ORGANIZATIVAS POSTERIORES A SITUACIONES DE MOBBING

- Desarrollo de un protocolo de actuación en caso de acoso en el trabajo en el que:
 - Se defina la política de la empresa contra todo tipo de acoso.
 - Defina las formas de acoso.
 - Establezca la estructura que mediará en situaciones de acoso.
 - Establezca el modo y cauces reglamentarios para solventar el problema.

- Articule la toma de medidas concretas.
- Servicio de asistencia psicología a los trabajadores.

BULLING

Se considera bullying a *"toda acción reiterada a través de diferentes formas de acoso u hostigamiento entre dos alumnos/as o entre un alumno/a y un grupo de compañeros, en el que la víctima está en situación de inferioridad respecto al agresor o agresores"*

A veces se interpreta como bullying situaciones de conflicto o peleas puntuales entre iguales. Éstas, aunque reprobables, no son situaciones de bullying. Ya que para que sean consideradas como tal debe haber un componente de repetitividad en el tiempo, así como una intención premeditada de producir daño. Del mismo modo hay que distinguir el maltrato o bullying de conductas antisociales o criminales como agresiones con armas punzantes o agresiones sexuales. Hechos que deben ser inmediatamente denunciados a la policía.

Estas situaciones de violencia en los centros escolares inciden no sólo sobre el alumnado, sujeto directo de tales agresiones, sino que genera situaciones estresantes en el personal de los centros a la hora de gestionar este problema. Es por ello que los trabajadores de centros educativos tienen que estar preparados para afrontar este tipo de situaciones.

Existen diferentes tipos de maltrato:

- **Verbal:** insultos, motes y menosprecios en público para poner en evidencia al débil.
- **Físico:** empujones, puñetazos, patadas, etc...
- **Económico:** robos de pequeñas cantidades de dinero, material escolar, comida, etc.
- **Psicológico:** hechos encaminados a bajar la autoestima del individuo haciéndole aumentar su inseguridad y su ansiedad.
- **Social:** aislar del grupo al compañero creando en él la sensación de marginación y de soledad.

Es normal que muchas veces se den varios tipos de maltrato a la vez, aunque se ha detectado que los agresores varones tienden al maltrato físico y verbal, mientras que las maltratadoras femeninas tienden a un tipo de bullying psicológico y moral.

Características personales de agresores y víctimas

La personalidad del agresor suele ser la de un alumno conflictivo, agresivo y con carencias afectivas a nivel familiar. Suelen ser personas que se están desarrollando en un ambiente hostil, poco idóneo para sentir aceptación, cariño y paz y, por ello, actúan desde su rutina de manera agresiva haciendo daño a los que no merecen sufrirlo. Algunos de estos niños agresores acabarán siendo jóvenes resentidos con la sociedad en la cual terminarán incluso delinquiendo.

La personalidad del agredido, más difícil de precisar y que no justifica que sea objeto de vejaciones, suele ser la de un niño identificado como víctima, débil, inseguro y con bajos niveles de autoestima. Se caracterizan por falta de competencia social, la cual se refleja en una carencia de asertividad; es decir, dificultad para saber comunicar sus necesidades. Posiblemente sea un niño sobreprotegido en el ámbito familiar.

Indicios de un posible bullying

Dentro de la dificultad de definir un patrón uniforme que defina los síntomas de estar sufriendo mobbing, hay toda una serie de signos y comportamientos, que se salen del comportamiento habitual, y que pueden ser indicios de un posible maltrato:

- Problemas para conciliar el sueño y aparición de pesadillas.
- Disminución repentina del rendimiento académico.
- Comportamiento extraño: inusualmente tranquilo o inusualmente nervioso.
- Parece extraño o huidizo.
- Temor a salir de casa o a ir al colegio.
- Finge enfermedades o dolencias para no salir de casa.
- Cortes o arañazos frecuentes en partes de su cuerpo o rasguños en sus ropas.
- Perdida frecuente de material del colegio; libros, bolígrafos, cuadernos, etc. Hechos que pueden ser explicados porque está siendo robado por algún "abusón".

Las manifestaciones de alguna de estas conductas no siempre se deben a situaciones de maltrato, por lo que es esencial hablar con nuestros hijos para tratar de conocer lo que les está ocurriendo.

Indicios que nos pueden llevar a pensar que un joven es un posible maltratador

- Si muestra conductas excesivamente violentas hacia sus amigos, primos, etc.
- Si tiene objetos diversos que no son suyos y cuya procedencia es difícil de explicar.

- Si a menudo cuenta mentiras para justificar su conducta.
- Si otros padres o alumnos se quejan que agrede frecuentemente a otros alumnos.
- Si percibimos que ciertos compañeros rehuyen la presencia de este alumno.

Dónde ocurre el bullying

Suele ocurrir en zonas libres de personas adultas, siendo los lugares más frecuentes: lavabos, entre clases, en el recreo o la salida de clase.

Papel de la escuela

Los profesores, y el personal no docente de los centros educativos, al pasar mucho tiempo en contacto con el alumnado pueden detectar situaciones reales o indicios de bullying.

Es necesario detectar y tomar medidas en las primeras etapas de la aparición de este comportamiento, para actuar con antelación a que el problema sea excesivamente grave e irreversible. Para que estas actuaciones sean efectivas y de rápida actuación es necesario implantar protocolos de actuación en caso de bullying, estableciendo una secuencia de pasos lógicos y eficaces en el tratamiento del problema. Con esta actuación lograremos dos objetivos fundamentales: ayudar y dar respuesta a las necesidades de los alumnos agredidos, y evitar demandas judiciales al colectivo docente, por negligencia en sus funciones de cuidado sobre el alumnado. Circunstancia que lamentablemente sucede con cada vez más frecuencia.

Promoción de la convivencia en centros educativos

En el origen de todos los casos de violencia está la dificultad que tienen las personas para coexistir de manera armónica en sociedad. Por eso es fundamental, tanto en la sociedad como en la escuela, establecer unas normas generales de comportamiento que sirvan de eje vertebrador de la convivencia en una sociedad democrática y plural.

Por ello consideramos necesarias las siguientes prácticas tendentes a mejorar la convivencia en los centros educativos:

- Reconocimiento social, y de la Administración, del papel que tienen los centros educativos en la transmisión y puesta en práctica de valores democráticos.
- Reforzamiento del respeto y autoridad de los docentes.
- Creación de protocolos de actuación normalizados en materia de bullying.
- Promoción de valores democráticos en la escuela.

- Disminución del ratio profesores/alumnos.
- Desarrollo de medidas de atención a la diversidad.
- Medidas tendentes a la conciliación de la vida familiar, compatibilizando horarios con las necesidades de los alumnos y padres.
- Mayor cooperación entre la escuela y su entorno (padres, colectivos del barrio, ayuntamientos, etc.).
- Creación de guías de las buenas prácticas en materia de convivencia en los centros educativos.

Los centros educativos juegan un papel fundamental en la creación y transmisión de valores democráticos, en los que la tolerancia y el respeto a la pluralidad son un derecho irrenunciable de todo individuo. Esta tarea requiere un elevado e imprescindible apoyo social. Querer delegar exclusivamente en la escuela toda esta responsabilidad supone una exigencia desproporcionada que excede a las posibilidades reales de actuación institucional.

Actuación en caso de bullying

Recomendamos, de forma general, los siguientes pasos de actuación en caso de tener sospechas de que un alumno está sufriendo acoso o maltrato escolar:

- **Escuchar** con interés la versión de los hechos.
- **Recabar más información** para ver si realmente está ocurriendo un caso de bullying o son cosas normales entre adolescentes.
- **Ponerse en contacto** con la escuela, si son los padres quienes lo detectan, o con los padres, si es el caso contrario.
- Fijar una **estrategia de intervención** para detener inmediatamente el daño que se está produciendo.
- **Establecer una solución adecuada** y ajustada a la intensidad de la falta y al daño ejercido.

Medidas preventivas

1. **Campañas de concienciación a los alumnos** sobre los derechos de las personas.
- Todo el mundo tiene derecho a ser "ellos mismos".
 - Hay que respetar a las personas independientemente de su aspecto, ideas, manera de ser, religión o raza.

- Todas las personas tienen derecho a no ser agredidas física o moralmente (insultos, vejaciones, etc.).
 - No está bien y es reprochable hablar mal de las personas.
 - No sólo es reprochable, sino que además es delito, robar o romper las propiedades de los demás.
 - Los que observan y callan las agresiones a un compañero/a, e incluso llegan a jalearse o reírse de tales comportamientos, han de entender que con esta conducta de aprobación de estas acciones están reforzando moralmente al agresor, siendo en cierta manera cómplices de esta pauta de comportamiento. **"El rechazo unánime al bullying contribuye a detenerlo"**.
- 2. Campañas de información** sobre qué es el bullying. Hay muchos casos en los que propios alumnos no saben que están haciendo o sufriendo bullying, sobre todo en las primeras etapas.
- 3. Formación en técnicas de resolución de conflictos y tolerancia. Mejora de la asertividad.**
- 4. Consejos para los alumnos que sufren bullying:**
- Cuando una persona es maltratada se siente vulnerable, confusa, atemorizada e incluso culpable y avergonzada. Puede pensar que sea ella la causante del problema. Es importante que las víctimas se sientan arropadas y respaldadas.
 - Expresadle vuestra confianza en él. Hay que reforzar su autoestima, elogiando sus capacidades personales.
 - Animadles a que busquen apoyo en sus padres, en un profesor o en un adulto en el que confíen. Ellos pueden pedir responsabilidades al agresor o agresores y solicitar que se tomen medidas.
 - El abusón ataca al que le responde, no al que lo ignora. Que no le den la satisfacción de llorar en su presencia, que no se enfaden, ni les demuestren que les molesta. Si está dolido que no se note. Luego, cuando él no esté, que denuncie sus abusos.
 - Denunciar un abuso no es ser "un chivato", es defender un derecho.
 - Recomiéndale que si se ve obligado a responder, que sea con tranquilidad. Responder de la misma forma violenta agrava la situación.
 - Que entienda que si un compañero le hiere con un bolígrafo, o cualquier otro tipo de arma, es un delito que debe ser denunciado a la policía.
- 5. Consejos para padres cuyos hijos realizan maltrato:**
- Algunas familias no aceptan que su hijo sea un maltratador, negando los hechos e incluso acusando al profesorado de tener manía a su hijo y cosas por el estilo.

¡Esta actitud no ayuda nada al alumno! Hay que pensar que el profesor también quiere ayudar a resolver la situación.

- Los agresores suelen desmentir la acusación que se les atribuye, hay que recabar más información de otras fuentes. Es importante que se muestre verdadero interés en averiguar la verdad y que el alumno asuma las consecuencias de sus actos.
- Hay que actuar con firmeza, indicándole que el maltrato no es lícito ni admisible y que se debe valorar el respeto a las demás personas.
- Una vez sea consciente de que debe asumir las consecuencias de sus actos, hay que mostrarle apoyo para el futuro, valorando las muestras de arrepentimiento que se produzcan.

6. Elaboración y aplicación de protocolos de actuación en casos de bullying.

Desde nuestra organización sindical estamos demandado a las autoridades educativas la creación de protocolos de actuación en diferentes temas importantes para el sector educativo, entre los cuales está el de procedimientos de actuación en casos de bullying.

Estos protocolos, a espera sean elaborados por la Administración competente, deben tener los siguientes rasgos generales:

- **Sensibilización** a la población en general, y a la comunidad educativa en particular, sobre el problema del maltrato escolar.
- **Diseño de protocolos:**
 - Fáciles de manejar y cumplimentar.
 - En los que se recojan los signos e indicios que sugieren una situación de maltrato y el grado de urgencia que la situación puede requerir.
 - Pautas de actuación a los profesionales de atención directa a estos menores (pediatras, profesores, asistentes sociales...).
- **Creación de equipos especializados:**
 - Que establezcan criterios de valoración y desarrollen recursos que permitan actuaciones eficaces y coordinadas (Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, organismos encargados de la protección a la infancia, fiscales y jueces).
 - Que establezcan la necesaria coordinación, especialmente entre la Justicia y los Servicios Sociales.
 - Que proporcionen atención especializada, permanente y de actuación inmediata en casos de maltrato infantil.

- Teléfonos de atención al menor.
- Atención y consejo a padres y profesores.
- Atención 24 horas/día.

RESUMEN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

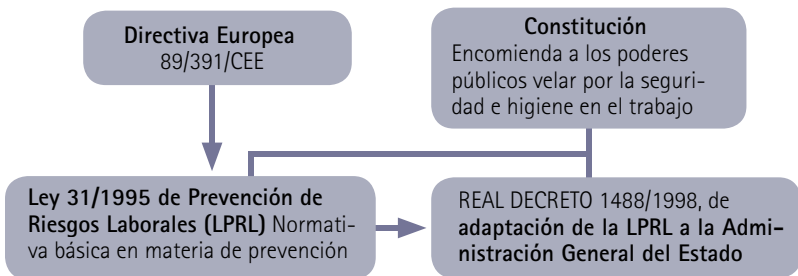
La Constitución Española encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Bajo este mandato constitucional, y como transposición de la Directiva Europea 89/391/CEE, aparece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), modificada y actualizada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

La LPRL, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores, estableciendo como principios generales:

- La prevención de los riesgos profesionales.
- La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo.
- La información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

Ámbito de aplicación:

- A los trabajadores por cuenta ajena.
- A los trabajadores de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas. (REAL DECRETO 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado).



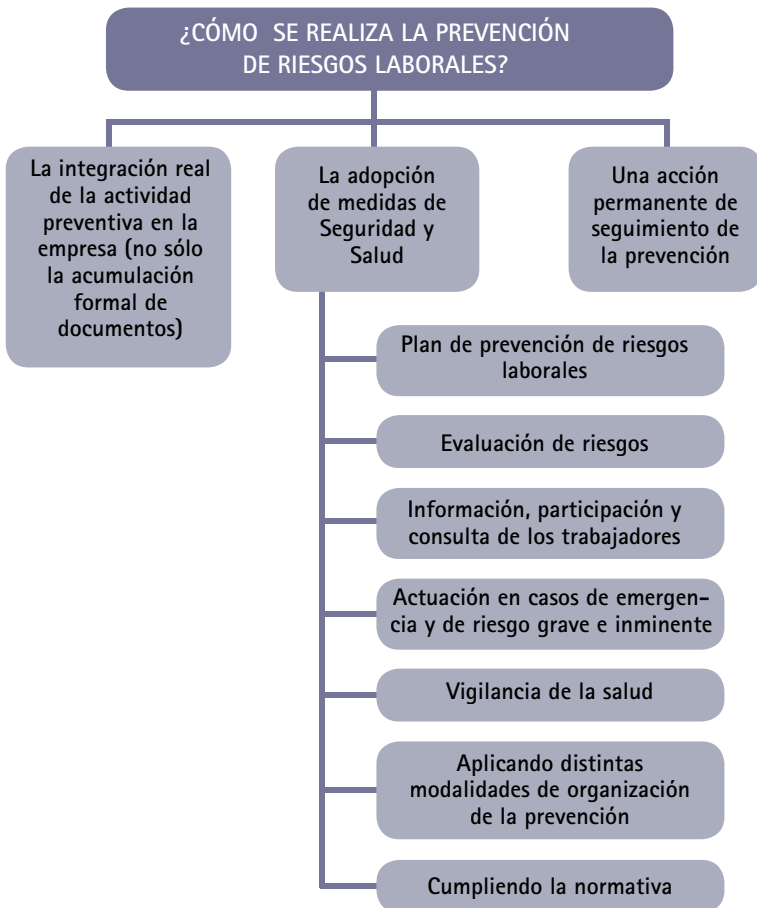
DERECHO A LA PROTECCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

Los trabajadores **tienen derecho a una protección eficaz** en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este citado derecho supone la existencia de un correlativo deber:

- **Del empresario.** En la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales de los empleados a su cargo.
- Este deber de protección constituye, igualmente, una obligación de las **Administraciones Públicas** respecto del personal a su servicio.





PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa.

Se realizará a través de la **implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales**.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir:

- La determinación y/o constitución de la modalidad organizativa preventiva.
- Los nombramientos de personas con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales (que incluirá la definición de funciones y recursos, así como las necesidades de capacitación formativa).
- Las prácticas, procedimientos y procesos.
- Los recursos necesarios para realizar dicha acción.
- La articulación de los mecanismos de participación y consulta.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son:

- La evaluación de riesgos laborales.
- La planificación de la actividad preventiva.

EVALUACIÓN DE RIESGOS

El empresario, y la Administración Pública respecto del personal a su servicio, deberán realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta:

- La naturaleza de la actividad: en nuestro caso, los centros escolares.
- Las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos: un docente, un cocinero/a, etc.
- La elección de los equipos de trabajo a utilizar: ordenadores, proyector de transparencias, ascensores, etc.
- Las sustancias o preparados químicos que puedan ser utilizados.
- Acondicionamiento de los lugares de trabajo, como es el espacio y la distribución de materiales de aulas, habitaciones, gimnasio, etc.
- Otras actuaciones que se disponga en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La evaluación será actualizada:

- Cuando cambien las condiciones de trabajo, por ejemplo al cambiar de puesto de trabajo, de equipos de trabajo o de sustancias químicas.
- Se revisará la evaluación, para un puesto de trabajo, cuando se produzcan daños para la salud en el mismo.

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario, y la Administración Pública respecto del personal a su servicio:

- Realizarán aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.
- Dichas actividades serán objeto de planificación, incluyendo para cada actividad preventiva:
 - Plazo para llevarla a cabo.
 - Designación de responsables que las realizarán.
 - Recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
- Se asegurarán de la efectiva ejecución de tales actividades preventivas (seguimiento continuo).



MODALIDADES DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se podrá realizar con arreglo a alguna de las modalidades siguientes:

1. Asumiendo el empresario personalmente tal actividad (no aplicable para el caso de las Administraciones Públicas).
2. Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
3. Constituyendo un servicio de prevención propio.
4. Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

1. Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva.

- En empresas de menos de seis trabajadores y baja peligrosidad.
- Si el empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tiene la capacidad formativa correspondiente.
- Las actividades preventivas que no puedan ser asumidas personalmente por el empresario, como la vigilancia de la salud, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes.
- No será aplicable en el caso de Administraciones Públicas.

2. Designación de trabajadores.

El empresario, y la Administración Pública respecto del personal a su servicio, podrán designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa:

- Si estos tienen capacidad correspondiente a las funciones a desarrollar.
- Las actividades preventivas, para cuya realización esta modalidad sea insuficiente, deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos. Por ejemplo la vigilancia de la salud de los trabajadores que debe ser realizada por personal médico especializado.

3. Servicio de prevención propio.

El empresario, y la Administración Pública respecto del personal a su servicio, **deberán constituir** un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- En Departamentos ministeriales y Organismos públicos que cuenten en una provincia con centros de trabajo con más de 500 empleados públicos.
- Se podrá formar un servicio de prevención propio para más de una provincia en los Departamentos ministeriales y Organismos públicos, cuando cuenten, en el conjunto de ellas, con más de 500 empleados públicos.

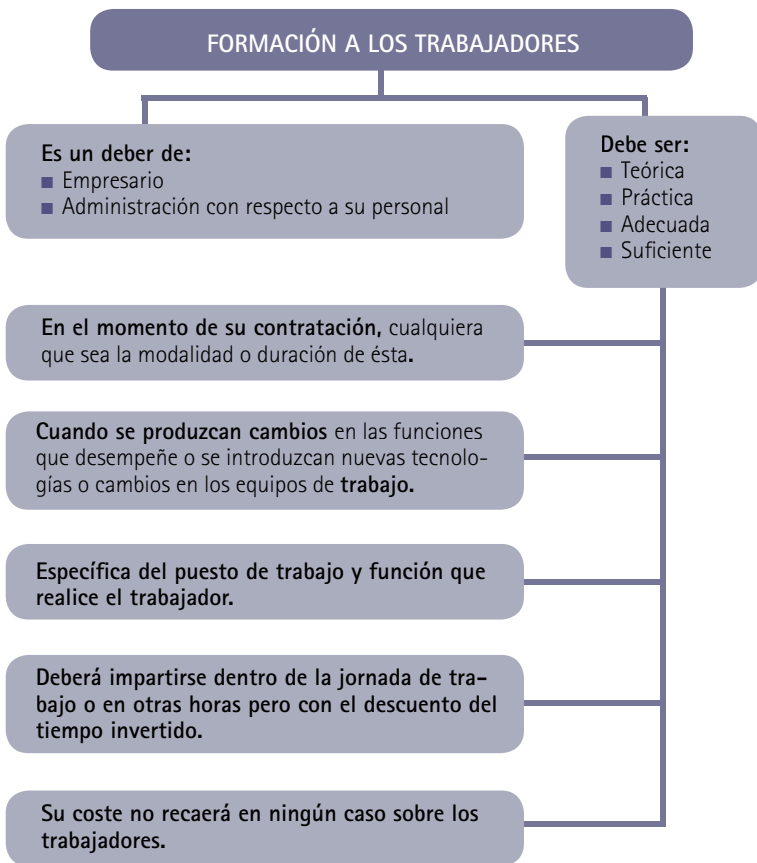
- En casos de empresas con menos de 500 trabajadores pero de especial peligrosidad (no es el caso de centros docentes).

4. Servicio de prevención ajenos.

El empresario, y la Administración Pública respecto del personal a su servicio, deberán recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente.
- Que no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Para las funciones en las que algunas de las modalidades anteriormente citadas no se encuentren capacitadas. Por ejemplo, en el caso de la vigilancia de la salud.







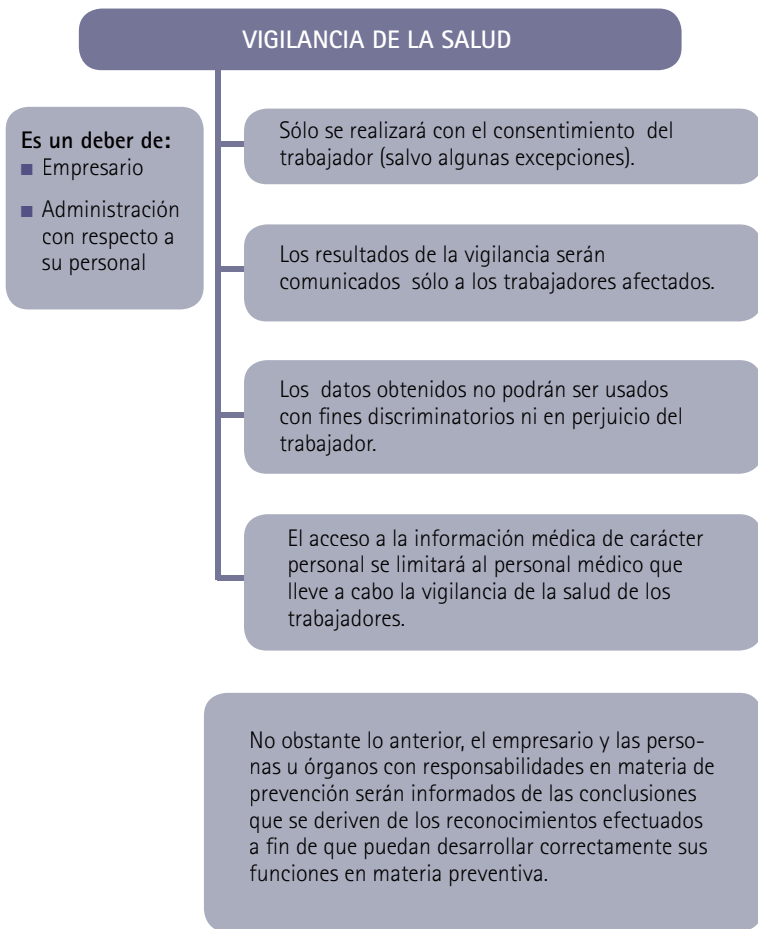
RIESGO GRAVE E INMINENTE PARA LA SALUD

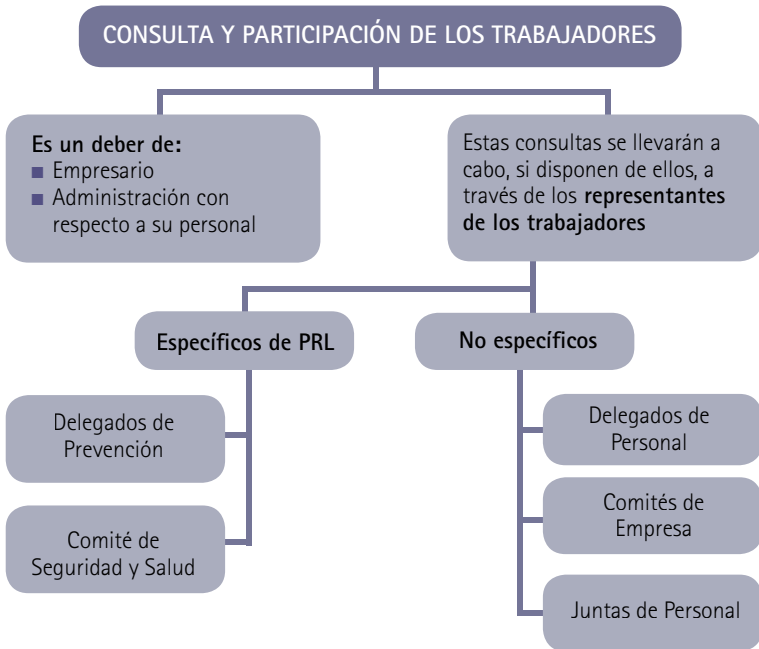
Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario, y la Administración respecto del personal a su servicio, estarán obligados a:

- Informar a los trabajadores.
- Adoptar las medidas necesarias para la evacuación del lugar si fuera necesario.

El trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo:

- En caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.
- Si es acordado por mayoría de los miembros de los representantes legales de los trabajadores. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.
- Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de esta decisión.





COMPETENCIAS Y FACULTADES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo al número de éstos.

Son competencias de los Delegados de Prevención:

- Colaborar en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar las buenas prácticas preventivas de los trabajadores.
- Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

GUÍA DE DELEGADOS

En el ejercicio de sus competencias, los Delegados de Prevención, están facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas la Ley, a la información y documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

Deben ser informados:

- Sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores.
- Sobre las actividades de protección y prevención.

Pueden efectuar propuestas:

- Sobre la Seguridad y Salud en el trabajo.
- La adopción, al órgano de representación de los trabajadores, del acuerdo de paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente.

El empresario, o la Administración Pública respecto a su personal, deberán proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

- Considerando el tiempo dedicado a la formación, como tiempo de trabajo a todos los efectos.
- Su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.
- El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación según contempla el Estatuto de los Trabajadores.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de participación, paritario y colegiado, destinado a la consulta, regular y periódica, de las actuaciones en materia de prevención de riesgos que se producen:

- En la empresa, en el caso de colegios privados y concertados.
- En la Administración educativa, para el caso de los centros docentes de carácter Público.

El Comité estará formado:

- **En centros concertados y privados:** por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.
- **En centros públicos:** por los Delegados de Prevención, de una parte, y por representantes de la Administración en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano consultivo, puede emitir opiniones pero no tomar decisiones. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre trabajadores y empresarios, o representantes de la Administración.

En su seno se informa de la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.

Participa en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos.

Promueve iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa, o a la Administración, la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La LPRL, atribuye a la Inspección de Trabajo, "la función de vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales".

Los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social, respecto a los representantes de los trabajadores:

- Comunicará su presencia, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularle las observaciones que estimen oportunas.
- Informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas.

Si el Inspector de Trabajo considerara que existen incumplimientos o irregularidades en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales:

GUÍA DE DELEGADOS

- Podrá ordenar la inmediata paralización de los trabajos o tareas que impliquen un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.
- Emitirá una propuesta de requerimiento sobre las cuestiones planteadas en dicha materia:
 - Irregularidades detectadas.
 - Medidas que deben adoptarse para subsanarlas.
 - Plazo que considera necesario para su ejecución.

Si en posterior visita, una vez determinado el plazo para subsanar las deficiencias detectadas, persistiesen dichos incumplimientos, se levantará la correspondiente acta de infracción.

RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y SU COMPATIBILIDAD

La L.P.R.L., en su capítulo 7, y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), modificada por el capítulo II de la Ley 54/2003 de Reforma del Marco Normativo, abordan lo referido a las responsabilidades que se derivan del incumplimiento de las obligaciones mencionadas.

Dichas obligaciones son imputables en su mayor parte al empresario, ya que es él quien tiene que garantizar la seguridad de sus trabajadores. No obstante también se pueden pedir responsabilidades a los demás componentes de la empresa, según resumimos en el siguiente cuadro.

Para los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el caso de centros públicos docentes, al igual que en el resto de las distintas Administraciones Públicas, existe un procedimiento administrativo de actuación por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, recogido en el RD 707/2002. No obstante, algunas veces, la imposición de medidas correctoras resultan de difícil aplicación, al ser las distintas Administraciones juez y parte en estos supuestos.

Responsable	Responsabilidades	Sanción
Empresario	Administrativa (Por incumplimiento de la Normativa de PRL)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Económica ■ Suspensión temporal ■ Paralización de trabajos ■ Cierre del centro ■ Limitación a la facultad de contratación ■ Aumento de primas ■ Abono directo de prestaciones ■ Inhabilitación
Empresario	Recargo en las prestaciones de la seguridad social	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recargo en las prestaciones (del 30 al 50%) a, pagar por el empresario, en el caso de incapacidades por Contingencia Profesional del trabajador
Empresario y trabajador	Civil (Reparadora del daño causado debido a una conducta culposa o negligente)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Indemnización de los daños y perjuicios causados
Empresario y trabajador	Penal	<ul style="list-style-type: none"> ■ Privación de libertad ■ Multa económica ■ Inhabilitación
Trabajador	Disciplinaria	<ul style="list-style-type: none"> ■ Amonestación verbal y escrita (según régimen disciplinario) ■ Despido procedente

