Begoña Basáñez, Juan Maria Nebreda

5311.99 Prevención de Riesgos

IN - FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

INFORMATION ON PROFESSIONAL RISKS PREVENTION

Begoña Basáñez Llantada
Licenciada en Derecho

Juan Maria Nebreda Díez
Ingeniero Técnico Industrial

Técnicos Superiores PRL en la Especialidad de Seguridad, Higiene y Ergonomía y Psicosociología Aplicada de la Sociedad de Prevención de MUTUALIA

Recibido: 04/12/06
Aceptado: 21/02/07

RESUMEN

Tal y como establece el marco normativo actual (Reglamento Servicios de Prevencion y posteriores modificaciones), la actividad preventiva deberá integrarse en el sistema general de gestión de la propia empresa, abarcando todas y cada una de las actividades de la misma así como todos sus niveles jerárquicos. Por ello, los trabajadores de todos los estamentos y delegados de prevención deberán trabajar en pro de dicha integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas mediante los derechos de participación, información y consulta. Pero ¿cómo integrar la actividad de prevención de riesgos sin cultura preventiva ni formación en este campo?¿Cómo cumplir con la ley desconociendo gran parte de su articulado?

Palabras clave: Integración, Técnico de Prevención, Cultura preventiva, Formación, Información.

ABSTRACT

So and as it establishes the present normative frame (Regulation Services of Prevention and later modifications), the preventive activity will have to integrate in the general system of management of the own company, being included all and each one of the activities of same as well as the all its hierarchic levels. It is for that reason that workers of all the estates and delegates of prevention will have to work for this integration of the prevention of labor risks in the company and to collaborate in the adoption and the fulfillment of the preventive measures by means of the participation rights, information and it consults. But, how to integrate the activity of prevention of risks without preventive culture nor formation in this field? how to obey the law not knowing great part of his articulated?

Key words: *Integration, Technician of Prevention, Preventive Culture, Formation, Information.*

INTRODUCCIÓN

La Prevención de Riesgos Laborales se ha convertido en Cultura en la Sociedad actual en la que vivimos. ¿Quién iba a suponer que en los inicios de la revolución industrial de los siglos XVIII-XIX, la vida y la seguridad física y mental de los trabajadores iba a valorarse tanto como se hace en la actualidad?

Los criterios éticos y morales de nuestra Sociedad nos indican que están mal vistos los accidentes de las personas en sus puestos de trabajo. Y de quienes no hayan desarrollado estos principios, ya se encargarán:

- Los jueces de los tribunales, la **Inspección de Trabajo** (autoridad laboral) y **Osalan** (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales)
- Las **Sociedades de Prevención** de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el resto de Entidades Acreditadas como **Servicios de Prevención Ajenos** y los **Sindicatos de Trabajadores** de que *a priori* o *a posteriori* de la aparición del accidente laboral o en-

fermedad profesional, se integre la Cultura Preventiva en la organización empresarial priorizando las actuaciones preventivas a llevar a cabo dentro de un Plan de Prevención.

Esta es la razón de que la creación de la cultura preventiva requiera de una manera imprescindible una buena Formación en Prevención a todos los niveles tanto de trabajadores como de mandos intermedios y de la Gerencia, etc.

La formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) es fundamental en el proceso de aprendizaje de los riesgos derivados de la actividad laboral y puede dividirse en dos secciones:

Formación de los trabajadores en los riesgos inherentes a su actividad. Regulada por el Art. 19 de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* 31/1995, recoge los principios por los que los trabajadores deben de ser formados en los riesgos que se deriven de su puesto de trabajo cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Se deberá contemplar en el Plan de Prevención de la organización dicha formación y el reciclaje de la misma cuando se adquiere un equipo de trabajo nuevo o se destine al trabajador a otra tarea. Para evitar los excesos de confianza, la experiencia indica que la formación continua activa la atención permanente del trabajador dándose cuenta conscientemente de los riesgos laborales que asume de forma controlada y tolerable al desarrollar su actividad. Dicha formación deberá correr a cargo de la propia empresa (o empresario) y deberá ser impartida en horario laboral a no ser que, por exigencias de producción, turnos, etc., sea imposible. En este caso, el trabajador deberá ser "recompensado". La persona denominada formador debe estar cualificada en materia preventiva y poseer el titulo de Técnico Intermedio o Superior en PRL (en función de la formación a impartir).

La formación exigida por la Ley 39/1995 debe ser una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva

La formación exigida por la *Ley 39/1995* debe ser una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva. Esta formación debe ser lo más completa posible y abarcar todos los ámbitos en los que el trabajador actúe.

A modo de ejemplo, citaremos: instruir mediante el manual de instrucciones de una máquina a los trabajadores que la utilicen, instruir en el manejo seguro de carretillas, grúas puente, formación en materia de soldadura, trabajos en altura, sistemas anticaída, primeros auxilios, prevención y extinción de incendios, etc.

Se debe tener en cuenta que los legisladores han recalcado que la prevención debe de estar integrada en la organización. Para ello, la formación preventiva debe de incluir a mandos directos de los trabajadores e incluso a la gerencia puesto que son los líderes en la implantación y mantenimiento de la cultura preventiva dentro de la propia empresa.

Estos lideres llevarán a cabo los principios preventivos dentro de las tareas que desarrollen siendo personas referentes en materia de prevención para el resto de trabajadores puesto que el puesto de trabajo que ocupan lleva implícito una serie de responsabilidades sobre los trabajadores a su mando como son la responsabilidad *in eligendo* (haber elegido al trabajador idóneo para desarrollar la tarea, estando formado en sus riesgos inherentes a la misma) como la *in vigilando* (realizar seguimientos de su actividad viendo que

no pone en riesgo su integridad física ni la de sus compañeros).

Estas responsabilidades han llevado a denuncias por lo penal contra responsables o gerentes con el consiguiente desarrollo de procesos judiciales si la responsabilidad civil del accidente no ha satisfecho al denunciante.

Formación en Prevención de Riesgos Laborales como Técnicos Básicos, Intermedios o Superiores. En función de las necesidades de las empresas y reguladas en el RD 39/97 de los Servicios de Prevención, se pueden dar las tres categorías específicas en Prevención de Riesgos Laborales citadas en el epígrafe. Pongamos ejemplos para una formación mínima en Prevencion: los Técnicos Básicos en PRL son los responsables de grupos enviados como recursos preventivos al montaje de una instalación.

Los Técnicos Intermedios o Superiores en PRL son los coordinadores de actividades preventivas en dichos montajes y los Técnicos Superiores en PRL son los responsables que han desarrollado el *Plan de Seguridad y Salud en Obras* según el RD1627/97, por ser la organización la contrata principal. Éstos últimos pueden ser formadores en todos los niveles y en las materias propias de su especialización, habiendo tres especializaciones o disciplinas preventivas, que pueden cursar independientemente:

- Seguridad laboral.
- Higiene industrial.
- Ergonomía y Psicosociología aplicada.

A efectos de la determinación de las funciones y capacidades de los Técnicos de Prevención (RD 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención), se resumen en los siguientes apartados:

a. Funciones de nivel básico: Mediante este nivel el trabajador está capacitado para realizar evaluaciones elementales de riesgos y establecer las debidas medidas preventivas compatibles con su grado de formación. Para ello podrá colaborar en el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, realizando visitas, atención a quejas y sugerencias, etc.

En caso de que existiera en la empresa un Servicio de Prevención Ajeno, el trabajador formado a nivel básico estaría capacitado para colaborar con el mismo como Interlocutor de Prevención.

b. Funciones de nivel intermedio: La formación a este nivel capacita a los trabajadores para realizar evaluaciones de riesgos (salvo las específicamente reservadas al nivel superior), proponer medidas para el control y reducción de los riesgos, participar en la planificación de la actividad preventiva, colaborar con los servicios de prevención como Interlocutor de Prevención, etc.

c. Funciones de nivel superior: Este nivel consta de diferentes especialidades tal y como hemos comentado, correspondientes a las especialidades o disciplinas preventivas de: Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, y Ergonomía y Psicosociología aplicada. Mediante esta formación de nivel superior, la persona estará capacitada para realizar aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

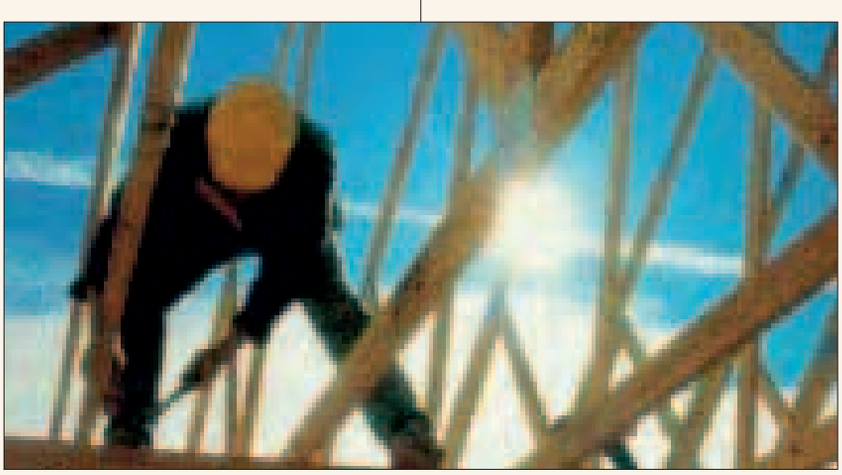
El técnico de nivel superior asumirá la formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su campo de especialización.

Actualmente, los ingenieros licenciados o diplomados pueden acceder a la capacitación como Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales mediante Cursos que les habilitan para ejercer la profesión. Otros Cursos aportan una calificación académica de nivel universitario “no oficial” y hay otros que, a efectos académicos, otorgan todos los derechos:

- Cursos en entidades, academias y Centros reconocidos por la Autoridad Laboral de las diferentes Comunidades Autónomas.
- Cursos y másteres de “estudios propios” de las universidades.
- “Máster oficial” de estudios universitarios.

Actualmente estas tres modalidades otorgan la capacitación para desarrollar las funciones de un técnico superior en PRL.

Lo que suceda en 2010 es una incógnita debido a la convergencia de los estudios universitarios europeos en el denominado *Espacio Único de Educación Superior* pudiendo haber



Begoña Basáñez, Juan Maria Nebreda

cambios para el desarrollo de las funciones del técnico superior al poder ser necesaria una "calificación" determinada.

Para ese momento, lo único que tenemos seguro es que los prevencionistas que hayan ejercido en ese periodo habrán logrado evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales, incapacidades, lesiones permanentes no invalidantes y acusaciones de demandas de los trabajadores en los Tribunales.

Nuestros indicadores de mejora son los niveles de incidencia, frecuencia y gravedad en las estadísticas de accidentalidad en las empresas, y que te reconozcan llamándote por tu nombre diciendo *"tú eres el de Seguridad y me acuerdo de tí por un Curso de Formación que me diste"*. ¿Puede la Formación impartida modificar hábitos en la conducta de los trabajadores y darles conocimientos de Prevención de riesgos en su puesto de trabajo? Sí. No cabe la menor duda porque el leal saber y entender que nos confiere nuestra experiencia así lo indican.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- Modificaciones posteriores de ambos. ■