

FORMACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Por Grupo de Biomecánica Ocupacional

INSTITUTO DE BIOMECÁNICA DE VALENCIA

La necesidad de formar profesionales cualificados en materia preventiva pone en evidencia que los esfuerzos deben concentrarse en dos niveles: en las empresas y en el colectivo de trabajadores.

Por parte de las empresas, el nivel de formación del propio empresario o de su personal dependen de la modalidad organizativa de la prevención que cada una elija. De acuerdo a la Ley y a las previsiones barajadas en su desarrollo reglamentario estas modalidades son:

1. El empresario puede asumir personalmente la actividad preventiva, siempre que se trate de una empresa con menos de 6 trabajadores, que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo o que las actividades desarrolladas en las empresas no sean de alto riesgo para la salud del trabajador (v.g.: exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas). Además el empresario puede recurrir a un servicio de prevención ajeno (mutuas, servicios mancomunados o privados).
2. Designando a uno o varios trabajadores para tal actividad si no ha sido asumida personalmente por el empresario o no se está obligado a constituir un servicio de prevención propio. Si resulta insuficiente también se puede recurrir a un servicio de prevención ajeno.
3. Constituyendo un servicio de prevención propio, lo que re-

En el número 9 del Boletín publicamos unos comentarios sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales escritos por dos agentes sociales situados en diferentes orillas del mercado de trabajo, y ahora, un año después, con la Ley puesta en marcha, nos adentramos en uno de los retos y aspiraciones más cruciales del texto legal: la Formación.



Puesto de trabajo con carga física en fábrica de cerámica. Estudio realizado por Unión de Mutuas, C.C.O.O. y el IBV

sulta obligatorio para las empresas de más de 500 trabajadores y en las de menos de 250 que desarrollen alguna actividad de alto riesgo para la salud del trabajador o que hayan sufrido en su plantilla accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en número superior a un 20% de la misma, en promedio anual, durante los 3 años anteriores a la entrada en vigor de la Ley.

La actividad preventiva no asumida internamente, debe ser concertada con un servicio de

prevención externo.

En cualquier caso, las capacidades y aptitudes necesarias para realizar la actividad preventiva se determinan en tres niveles de funciones, exigidas reglamentariamente según la modalidad preventiva, de carácter básico, intermedio y superior. Este último engloba las especialidades de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada.

Por parte de los trabajadores, que pueden y deben participar directamente en la protección de su salud, se prevé una participación indirecta reservada a los delegados de prevención nombra-

En el 88% de las empresas consultadas, su personal no asistió a cursos de seguridad e higiene en el último año.



dos en las empresas según la siguiente escala:

Número de trabajadores	Delegados de prevención
Hasta 49	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1.000	4
De 1.001 a 2.000	5
De 2.001 a 3.000	6
De 3.001 a 4.000	7
De 4.000 en adelante	8

Situación anterior a la Ley de 1995

La Encuesta nacional de condiciones de trabajo realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en 1993, refleja el estado de la formación y la cultura preventiva del que partimos antes de la entrada en vigor de la Ley 31/1995 en España. Comentaremos a continuación algunos datos de ese diagnóstico.

Se parte de un nivel de formación muy bajo. En el 88 % de las empresas consultadas su personal no asistió a cursos de seguri-

dad e higiene en el último año. Este porcentaje fue mayor aún en las empresas donde no existía órgano preventivo interno. El decreto 432/1971 obligaba a tener un Comité de seguridad e higiene a las empresas de más de 100 trabajadores y a aquellas de menor tamaño cuyas actividades fueran consideradas especialmente peligrosas por el Ministerio de Trabajo. La Ordenanza General de seguridad e higiene en el trabajo del mismo año fijó la obligatoriedad de tener Vigilante de Seguridad en los centros con una plantilla comprendida entre 5 y 100 trabajadores. La Ley de 1995 cambia radicalmente

este panorama, dado su carácter universal, afectando a cualquier ámbito en el que el trabajo se preste.

Mayoritariamente, las empresas encargaron la formación a entidades externas. Mientras los centros de trabajo pequeños eligieron planes formativos de la administración pública, los medianos (26-500 trabajadores) acudieron a las mutuas.

Sólo el 25% de los centros impartió formación específica sobre seguridad e higiene al inicio del contrato o al producirse un cambio en la actividad. Conviene recordar que la nueva Ley quiere asegurar esa formación, en materia preventiva, exigiéndola como un deber del empresario (artículo 19).

Sin embargo, la práctica de informar sobre riesgos asociados al puesto de trabajo resultó ser más habitual que la formación inicial o de re-organización. El 40% de los centros consultados informaba del puesto a sus trabajadores. □

OFERTA DE FORMACIÓN DEL IBV EN ERGONOMÍA Y CONDICIONES DE TRABAJO

Para ayudar a las empresas en la gestión de la prevención y de la mejora de las condiciones de trabajo, el IBV ha desarrollado dos planes de formación en los que se han agrupado los principales epígrafes que componen el área de Ergonomía de una empresa.

BLOQUE DE PREVENCIÓN

- Evaluación de riesgos en tareas con manipulación de cargas
- Evaluación de riesgos en tareas repetitivas y con posturas inadecuadas
- Técnicas instrumentales para la evaluación de riesgos
- Tratamiento estadístico de la siniestralidad laboral
- Antropometría aplicada al diseño de puestos de trabajo
- Fisiología del trabajo

DIRIGIDO A: técnicos de prevención de empresa, mutuas laborales, sindicatos y organismos de la administración.

BLOQUE DE ERGONOMÍA

- Aspectos subjetivos: preferencias de usuarios y pruebas de ajuste
- Diseño de herramientas de trabajo. Diseño de mandos y controles
- Diseño ergonómico del puesto: trabajo de pie, sentado, de pie-sentado, lay-out general del puesto
- Ergonomía del entorno: iluminación y condiciones ambientales
- Adaptación ergonómica de puestos para trabajadores discapacitados

DIRIGIDO A: profesionales de diseño y adaptación de puestos de trabajo y técnicos de recursos humanos de empresa.

Estos contenidos se ordenan en una convocatoria anual de cursos, impartidos en el IBV con el apoyo de todos los recursos tecnológicos y didácticos disponibles para que los alumnos puedan aprender practicando. Al margen de dicha convocatoria cerrada, el IBV diseña planes formativos a medida para mutuas laborales, empresas, asociaciones de Medicina y de Enfermería y sindicatos.