



SINGULARIDAD DEL PERFIL PREVENCIÓNISTA

Nadie pone en duda la necesidad de contar con un modelo de gestión preventiva como necesidad ineludible, por disposición legal, para cumplir con el deber de protección fijado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo incumplimiento es severamente penalizado por el ordenamiento jurídico vigente en los diversos campos del derecho administrativo, civil y penal, independientemente de los recargos en SS de inmediata materialización, aparte los costes laborales por accidentabilidad, a más de las ventajas societarias de buen clima laboral.

Desgranando opciones

Decidido el modelo de gestión preventiva, se presenta otro punto extraordinariamente importante a decidir por el empresario cuando se ha optado por un Servicio de Prevención Propio (interno) a saber: **perfil de los técnicos y requisitos legales de capacitación.**

Indudablemente, en caso de haber optado por servicios externos, la elección resulta simplificada, pues con la firma del **concerto de actividad preventiva**, el cumplimiento de requisitos queda asegurado por las condiciones estrictas que la **autoridad laboral** impone para su acreditación y su correspondiente número de registro, a más del seguimiento que la misma Administración hace sobre dichas entidades, siendo la mejor garantía de mantenimiento de requisitos.

Las dificultades comienzan cuando al contrario se ha optado por un servicio propio, equipo humano en plantilla de la empresa.

- *Definir los perfiles por su capacidad de relación, observación, análisis, resolución de problemas, tacto, confiabilidad, actualización permanente...*
- *Tener muy claro las funciones y niveles que estos profesionales podrán cubrir.*
- *Status profesional:*
 - *exclusividad en sus tareas preventivas*
 - *garantías laborales equivalentes a de legado sindical*
 - *asunción de una sola disciplina*

- *Nivel retributivo, acorde a su especialización, funciones y responsabilidades (ver Informativo de 31/05/01).*

- *Experiencia*

- *Medios técnicos específicos*

Niveles y funciones

Las actividades de orden técnico, con responsabilidad en el diseño, elaboración e implantación, se estructuran en niveles diferenciales en función de las distintas atribuciones de funciones asignadas a cada uno, nivel formativo acorde a la capacitación requerida del nivel a asumir como actividades técnicas que son.

Tienen, pues, un paralelismo completo con el correspondiente a la enseñanza técnica del sistema universitario (F.P. técnicos de grado medio, técnicos superiores), con sus correspondientes especializaciones.

Este aspecto es a no descuidar, pues, con la asunción de cualquier especialidad, siempre deberá existir, como mínimo, el correspondiente técnico superior como única persona capacitada para el desarrollo de la actividad preventiva, independientemente de que para el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con las características de la tarea a abordar, pueda contar con técnicos medios e incluso de nivel básico, aunque siempre el técnico superior asumirá la responsabilidad y los de grado medio ó básico, si existieran, actuarán bajo su dirección.



informativo

ATRIBUCIONES FUNCIONALES (R.D. 39/97)

- Especialidades Técnicas-

NIVEL BASICO

TECNICO GRADO MEDIO

TECNICO SUPERIOR - Experto-

Regulado por Art. 36 y Anexo IV

Regulado por Art. 37 y Anexo V

Regulado por Art. 38 y Anexo VI

FUNCIONES

- | | | |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Rutinas básicas • Chequeos elementales • Atención a quejas y sugerencias • Registro de datos • Colaboración con los técnicos | <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento preventivo • Inspecciones de seguridad. • Formación básica. • Evaluaciones no específicas. • Participar y vigilar planificación. • Colaborar con Servicios de Prevención. • Cualquier otra función designada como auxiliar. | <p>Especialidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad • Higiene • Ergonomía. <p>Análisis, evaluación, control:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Máquinas, equipos, instalaciones. • Lugares de trabajo • Manipulación, almacenamiento y transporte. • Electricidad. • Productos químicos. • Incendios. • Definir estrategias de medida. • Interpretar resultados. • Medidas preventivas. • Planificación interdisciplinar. • Planes y programas formativos, a todos niveles, en riesgos. • Formación en riesgos específicos • Seguridad industrial. • Normativa y responsabilidades. |
|---|---|---|

REQUISITOS

- | | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Formación de 30 horas (50 horas empresas anexo I) ó • Formación profesional / académica que capacite para actividades equivalentes ó • Experiencia superior a dos años (en empresas ó en Admón.) ejerciendo actividad equivalente. | <ul style="list-style-type: none"> • Formación mínima de 300 horas, según Anexo V del R.D. 39/97 | <ul style="list-style-type: none"> • Titulación universitaria y • Formación específica mínima de 600 horas, según Anexo VI del RD 39/97. |
|--|---|---|



Otros requisitos estatutarios

Superadas todas las etapas, ante la integración del experto en la plantilla de la empresa, hay que tener en cuenta los tres últimos requisitos legales que deberán cumpli-

mentarse para no incurrir en incumplimiento, viciando todo el esfuerzo, quedando desprotegido y por consiguiente sin servicio de prevención propio.

■ ACTUACIÓN EXCLUSIVAMENTE PREVENCIÓNISTA

(Art. 15.1 R.D 39/97)

Dicho técnico podrá dedicarse exclusivamente a la actividad preventiva en la empresa, aunque de acuerdo a la orden de mínimos de horas de dedicación y al volumen de la tarea por la dimensión ó características de la empresa, se esté muy lejos de justificar una dedicación completa.

A título orientativo, una industria con 300 trabajadores requiere:

- en la disciplina de **seguridad**, un mínimo de dedicación de 180 horas/año
- en la especialidad de **higiene** aproximadamente 75 horas/año
- en **ergonomía** alrededor de 35 horas/año

(claro está, siempre que no deban ejecutarse trabajos completos y complejos en cuyo caso estos valores pueden alcanzar niveles muy significativos).

Bajo ningún concepto, este técnico prevenciónista en plantilla en la empresa puede ejecutar otras tareas que por su misma naturaleza limitarían su independencia.

Actividades como Organización, Métodos, Calidad, Producción, Personal, Administración, Mantenimiento ó cualquier otra, aunque fuese la de Relaciones Públicas ó Institucionales, Publicidad, Comercial, etc, están totalmente vedadas a dicho técnico según el art. 15.1 del R.D. 39/97, en cuyo caso no puede justificarse la existencia en la empresa de dicha función.

Las horas reales de dedicación vendrán expresadas en los boletines de cotización a la Seguridad Social, no pudiendo bajo ningún otro concepto tener otros lazos profesionales ó comerciales con la empresa.

■ ESTATUTO DE DELEGADO

(Art. 30.4 Ley 31/95)

El mismo fundamento de total independencia respecto a la empresa y a sus decisiones jerárquicas implica un riesgo notable de diferencias de criterios con la dirección de ésta.

Para garantizar su total independencia y estabilidad, ya la misma Ley 31/95 lo protege en su art. 30.4 equiparandolo a delegado sindical, en el ejercicio de sus funciones profesionales, para darle una máxima garantía de estabilidad e independencia de criterios en el desarrollo de sus tareas.



■ **UN TECNICO POR ESPECIALIDAD**
(Art. 15.2 R.D. 39/97)

Es éste uno de los aspectos más controvertidos, al haber algunos especialistas que propugnan una diferente interpretación y al no ser por el instante beligerante en este aspecto, por lo general, la autoridad laboral, aunque en los criterios de los auditores sí es de recibo la interpretación estricta. El artículo que lo regula es del siguiente tenor al referirse a las empresas que deciden crear su propio servicio de prevención:

«deberán contar como mínimo con dos disciplinas... desarrolladas por expertos... que actuarán de forma coordinada».

Un solo experto en posesión de varias disciplinas, es efectivamente interesante por su visión globalizadora, pero nunca podrá cumplir el requisito de actuar de forma coordinada, específicamente marcado en el articulado legal, que además es muy explícito en marcar la pluralidad de expertos, para que pueda, por definición, existir actividad coordinada.

Solo el técnico superior puede asumir la formación específica

Independientemente de todos estos requisitos, un profesional superior, con la debida experiencia, debiendo asumir todas las responsabilidades tratadas en el Informativo de 31/05/01 tiene un nivel retributivo elevado, en consonancia con la función. La necesidad de disponer de un mínimo de dos profesionales en caso de asunción propia del servicio de prevención, eleva notablemente los costos, **sin que por ello quede liberada la empresa de seguir firmando un concierto** con un Servicio Externo de Prevención, por las especialidades no asumidas y más los requerimientos técnicos que por la necesidad de medios específicos, en muchos casos de elevado coste, la empresa también deberá encomendar a

servicios externos por las propias especialidades asumidas por la no rentabilidad de inversiones en medios, costosos y de utilización solamente esporádica.

Finalmente hay que contar también con la exigencia de pasar una Auditoría quinquenal en el caso de contar con servicio de prevención propio, exigencia ésta que para el común de las empresas de menos de 500 trabajadores no es necesario si tienen su actividad preventiva concertada con un servicio de prevención ajeno.

NOTA DE INTERES

Acaba de publicarse el R.D. 614/2001: «Disposiciones mínimas para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico».