

ALBERTO RESINO. TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Formación en prevención de riesgos



LA NORMATIVA sobre formación de trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales es extensa y está formada por disposiciones de aplicación transversal que se complementan con otras específicamente dirigidas a ciertos colectivos, al empleo de equipos de trabajo o protección, a trabajos con riesgos específicos (atmósferas explosivas, manejo de cargas) o a la exposición a agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones), químicos (incluidos los cancerígenos) o biológicos.

No obstante, la obligación legal no se agota con el cumplimiento de dichas normas, sino con las indicaciones contenidas en la evaluación de riesgos y las medidas preventivas adoptadas, que deben llenar el concepto de suficiente y adecuado contenido.

En este primer artículo dedicado a la formación en prevención tratamos las obligaciones transversales (generales) al respecto.

Derechos y obligaciones

La formación en materia preventiva forma parte del derecho de los trabajadores a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales -LPRL-) y supone el correlativo deber del empresario.

Además, entre los principios de la acción preventiva (art 15, LPRL) aparece "dar las debidas instrucciones a los trabajado-

res". Se ha de comprender dentro de las instrucciones no sólo las órdenes de actuación, sino la información y formación adecuadas para que tales órdenes puedan realizarse por el trabajador sin riesgo para su seguridad o su salud. El hecho de que se incluya entre los principios de la acción preventiva, hace de la formación uno de los elementos a tener en cuenta en todas las actuaciones empresariales que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.

El artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales está dedicado de forma específica a la formación de los trabajadores. La formación ha de estar directamente relacionada con la actividad del trabajador y en consonancia con los riesgos a los que estará expuesto, tanto de forma directa por las características de su profesión como por las circunstancias en que desarrolla su actividad, debiendo tener en cuenta las posibles influencias que pudieran afectarle procedentes de otras actividades que se realizan en su proximidad o las influencias que el trabajador puede transmitir a estas otras actividades.

Con carácter general, el empresario debe formar a cada trabajador de los riesgos de su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención adoptadas para dichos riesgos. Ha de ser una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva que ha de actuali-

zarse para adaptarse a la evolución o aparición de nuevos riesgos.

La formación debe impartirse:

- En el momento de la contratación con independencia de la duración que ésta tenga.

- Cuando se produzcan cambios en las funciones que el trabajador desempeña.

- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías.

- Cuando se den cambios en los equipos de trabajo.

Además, la formación debe repetirse periódicamente cuando fuere necesario.

Mediante la negociación colectiva o mediante acuerdos pueden establecerse criterios para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

La formación preventiva es a cargo del empresario, de manera que su coste no puede recaer en ningún caso sobre los trabajadores. No es formación para realizar actividades preventivas, sino para llevar a cabo las actividades propias de cada puesto de trabajo de manera segura y conforme a los principios de la prevención. Se puede impartir por la empresa mediante sus medios propios o concertándola con servicios ajenos.

La formación debe ser impartida, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección (artículo 28 LPRL).

En relación con la formación en medidas de emergencia (artículo 20 LPRL), el personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobar, en su caso, su correcto funcionamiento (simulacros), deberá poseer la formación necesaria. Éste es uno de los casos en los que la práctica reiterada en la formación es más aconsejada, puesto que con ello se puede disminuir al máximo el tiempo de intervención y ver las diferentes alternativas que se pueden presentar. Las personas que reciben esta formación pueden ser los informadores para el resto de la empresa de los riesgos de carácter general que de forma general pueden afectar a toda la organización.

Los Delegados de Prevención (artículo 37 LPRL) deben tener los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación será de carácter general en materia de prevención y también formación específica respecto de los riesgos propios de la empresa debido a su actividad; y dadas las funciones del delegado de prevención, aunque el contenido no aparece recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, puede considerarse adecuado el del nivel básico establecido en el artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La formación deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

La planificación de la formación

La formación tiene que planificarse, pues es una acción preventiva derivada de la evaluación de riesgos del puesto (artículo 16.2.b LPRL y Capítulo II, sección 2ª, del Real Decreto 39/97). Por lo tanto la integración de la

prevención en la gestión de la empresa requiere, con carácter general, de la definición de un Plan de Formación para garantizar la competencia de todo el personal en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El Plan de Formación debe estar actualizado permanentemente, con el fin de adaptarlo a la evaluación y variación de los riesgos presentes en la empresa. Además, y como parte de la gestión preventiva, deben conservarse y mantenerse al día los registros oportunos relativos a la formación del personal.

La planificación de la formación se corresponde con la definición del conjunto de actuaciones para ejecutar el plan de formación definiendo el periodo y duración de las mismas, que, a grandes rasgos, son:

- Diagnóstico de la necesidad.
- Definición de objetivos.
- Diseño de programas incluyendo los materiales.
- Desarrollo e impartición.
- Seguimiento y evaluación.

El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva en la empresa deben de ser consultados con los trabajadores, artículo 33.1 e) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Responsabilidades del empresario

De los posibles incumplimientos por los empresarios de sus obligaciones en materia de formación preventiva, destacamos los siguientes clasificados como infracciones graves en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social -LISOS-:

1. No proporcionar la formación e información suficiente y adecuada acerca de los riesgos de los puestos de trabajo que ocupen los trabajadores y sobre las medidas preventivas aplicables (artículo 12.8).

2. No proporcionar la formación adecuada para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados y a los delegados de prevención (artículo 12.12).

No obstante, en caso de que de los incumplimientos anteriores se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, la tipificación es muy grave (artículo 13.9).