

CUADERNOS DE AUTODEFENSA LABORAL

ESCUELA SINDICAL NACHO CABAÑAS



EL DEBER DE FORMACIÓN DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CONFEDERACIÓN SINDICAL SOLIDARIDAD OBRERA
C/ESPOZ Y MINA Nº 15 1º IZQUIERDA
28012-MADRID
TFNO: 610078090
e-mail: soliobrera@gmail.com



EL DEBER DE FORMACIÓN DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1. LA NORMATIVA.

El artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), indica que:

“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario”.

Este deber empresarial de impartir formación adecuada sobre los riesgos laborales a que se va a enfrentar el trabajador comprende también a los trabajadores temporales y los que esté contratados por vía de una ETT, según establece el artículo 28.2 de la LPRL.

También se debe impartir una formación específica para el personal encargado de poner en marcha las medidas de emergencia indicadas en el artículo 20 LPRL y en caso de riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores.

La formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, si no es posible, en otro momento, pero descontando el tiempo invertido de la jornada de trabajo. El tiempo dedicado a la formación preventiva se considera, a todos los efectos, como tiempo de trabajo. Además, se indica taxativamente que la formación deberá ser gratuita para el trabajador.

La formación puede ser impartida por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y en ningún caso, deberá suponer un gasto para el trabajador, ni siquiera deberá hacer frente al abono de los desplazamientos en caso de que la formación se imparta fuera de las instalaciones de la empresa.

El artículo 12.8 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, determina como falta grave, la siguiente conducta:

“El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave”.

2. LA FORMACIÓN DEBERÁ PROPORCIONARSE:

- En el momento de la contratación.
- Cuando se produzcan cambios en las funciones asignadas.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Además:

- Deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.
- Adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos. (esto impone, en todo caso, una formación específica sobre la Covid-19 y los métodos de trabajo, equipos de protección individual y obligaciones preventivas relativas a la pandemia, para todos los trabajadores en este momento y, sobre todo, para los trabajadores sanitarios).
- Repetirse periódicamente.

3. DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN.

Como ya hemos indicado, los destinatarios de la formación serán todos los trabajadores de la empresa, los de las subcontratas, sus representantes y las personas que desempeñan funciones preventivas en la empresa (ya sea de nivel básico, intermedio y superior). También se debe formar a los empresarios, directivos y mandos intermedios.

La formación de los trabajadores irá destinada a que tengan un conocimiento real de los riesgos derivados del trabajo y de la forma de prevenirlos y evitarlos. Se adaptará a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que trabajan en él y a la actividad concreta que llevan a cabo.

La formación de los delegados de prevención: el empresario deberá proporcionarles los medios y la formación en materia preventiva necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación de los directivos y mandos intermedios ha de ser suficiente para permitirles integrar en la gestión de la empresa los aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales.

4. FORMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

Para que la formación sea eficaz debe de estar integrada en el plan de prevención de la empresa (que se realiza tras la preceptiva evaluación de riesgos laborales) y ha de estar debidamente planificada y organizada.

El artículo 9 del Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención establece que:

“Habrá de ser objeto de integración en la planificación de la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.” La actividad formativa deberá planificarse para un período determinado, estableciendo las fases y prioridades para su desarrollo en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos, así como de su seguimiento y control periódico.

Si el período de desarrollo de la actividad formativa es superior a un año, se debe establecer un programa anual de actividades.

La planificación de la formación debe empezar por un análisis de las necesidades existentes, la indicación de los destinatarios, el establecimiento de unas prioridades en función de las necesidades y la determinación de los objetivos que se pretenden alcanzar.

El Comité de Seguridad y Salud, el Servicio de Prevención y los delegados de prevención deben ser siempre consultados sobre la planificación de la prevención, pudiendo, en algunos casos, hacerse cargo de la organización y gestión de los planes de formación.

Los programas de formación suelen implicar estos pasos:

- Análisis de las necesidades.
- Establecimiento de objetivos de formación para satisfacer las necesidades detectadas.
- Diseño de un programa en términos de conocimientos, destrezas y actitudes.
- Elección de las técnicas educativas adecuadas.
- Desarrollo del programa de formación.
- Evaluación y seguimiento del programa formativo.