

FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TUTORA: ARANTZAZU VICENTE

CURSO 2014 – 2015

28 JULIO 2015

SARA LLOPICO SAURA

DNI 53382040Y

INDICE

Página

1. Introducción

3

2. Formación	4
3. Determinación de las necesidades formativa	5
4. Entidades formativas	7
5. Formación para la actividad preventiva	8
5.1 Formación de los trabajadores	12
5.2 Formación de los delegados de prevención	13
5.3 Formación de los trabajadores designados	14
6. Responsabilidades por incumplimiento	16
7. La normativa en prevención	20
8. Normativa adicional a la ley de prevención	24
9. Evaluación de la actividad preventiva	31
10. Encuestas de formación	33
11. Integración de la cultura preventiva desde pequeños	35
12. Opinión	37
13. Bibliografía	39

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo primordial de la formación en Prevención de Riesgos Laborales es dotar de capacidad al trabajador para que pueda desempeñar los puestos y funciones sin ningún riesgo cuando pueda ser

así, o con los riesgos controlados. Para estos riesgos controlados se deberá seguir las instrucciones facilitadas por la empresa así como la utilización correcta de los medios puestos a sus disposiciones para desarrollar el trabajo. Los trabajadores además de conocer lo que tienen que hacer y por qué, tienen que aprendan a hacerlo.

Es aquí donde quiero dar énfasis a la importancia del adiestramiento que también podemos llamar formación practica o entrenamiento. Esta es la fase donde los trabajadores aprenden a hacer algo. Si se da información, esta solo permite conocer un tema pero no cambia una actitud. Para cambiar la actitud se necesita formación, para que la conducta cambie y dure en un largo periodo de tiempo. Podemos decir que con este aprendizaje el trabajador podrá realizar lo que antes no podía o no sabía y además realizar el trabajo con una actitud motivadora y de manera segura.

La formación que recibe el trabajador tiene que cumplir tres aspectos, que son los siguientes:

- Inevitable: porque los trabajadores aprenden, para bien o para mal, mientras trabajan sin darse cuenta. Es decir adquieren conocimientos por la mera realización del trabajo correspondiente.
- Costosa: Porque el tiempo que se dedica a aprender es tiempo que no se dedica a trabajar. Tiene un coste tanto económico como productivo. Las horas que “se pierden” tienen un coste, es decir mientras se esta en un curso de formación son horas que no se produce.
- Valiosa: Porque mejora el nivel de rendimiento y minimiza la posibilidad de que se produzcan errores, retrasos y que se lleven a cabo tareas no adecuadas por falta de conocimientos o habilidades. Esta mejora se ve reflejada en la mejora de la productividad de la empresa.

Se evidencia,¹ por lo tanto, su contenido de deber empresarial, que esta apoyado por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, que marca como falta grave (artículo 12.8) para el empresario por incumplir las obligaciones que recaen en el sobre en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo que pueden provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas que se aplican.

A continuación explicaremos la normativa de formación en prevención de riesgos laborales, explicando el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además de esta normativa,

¹ Como dice la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 19 que obliga al empresario a dar formación a los trabajadores.

veremos como se comporta la formación en el Estatuto de los Trabajadores, en los Convenios Colectivos, en la normativa específica según sectores y la evaluación de riesgos laborales.

Explicaremos también las diferentes modalidades de formación que existen dependiendo del personal que va a recibir la formación. Es aquí donde veremos la formación que reciben los trabajadores designados, los delegados de prevención y la nueva manera de impartir formación.

Veremos que es lo que sucede cuando el empresario no cumple la obligación de formar al personal.

También haremos hincapié en las normas específicas de formación como pueden ser la formación para las obras de construcción (RD 1627/1997, de 24 de octubre), para la exposición al ruido (RD 286/2006 de 10 de Marzo), para la señalización en los lugares de trabajo (RD 485/1997, de 14 de abril) entre otras.

Mas adelante veremos la evaluación de esta formación impartida a los trabajadores, para ver que impacto ha tenido en la empresa y en los trabajadores que han recibido la formación.

Para continuar, podemos ver una comparativa de datos en formación según tres encuestas realizadas por el INSHT en las cuales podemos extraer que cada vez se realiza mas prevención en las empresas.

Y por último, daré una opinión sobre el tema de la prevención y sobre los cambios que creo que se deberían realizar para que la prevención en riesgos laborales fuera algo más en nuestras vidas.

2. FORMACIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 19 obliga al empresario a dar la formación suficiente a sus trabajadores sobre los riesgos y medidas preventivas y para adquirir conductas adecuadas para la realización de las tareas.

Además de esta Ley, existe mucha legislación más que hablan sobre la Formación de trabajadores en prevención. Encontramos disposiciones de aplicación transversal (ET, LPRL, RSP, LISOS), que se complementan con disposiciones para los trabajadores que pertenecen a ciertos colectivos (Militares, Guardia Civil, Policía...), que trabajan en especiales sectores de actividad (Minería, Construcción, Pesca), que están expuestos a trabajos con riesgos específicos (ATEX, riesgos eléctricos, manejo de cargas) o también que están expuestos a agentes físicos (ruido, vibraciones, radiaciones...), químicos o biológicos.

Esta formación corre a cargo del empresario, es decir el trabajador no puede soportar ningún tipo de coste por esta formación. El empresario debe conocer mediante la evaluación de puestos de trabajo, que tipo de formación se necesita impartir para que los trabajadores desempeñen su trabajo. Esta formación se puede impartir por el propio empresario con sus propios medios o concertándola con servicios ajenos o con entidades formativas acreditadas.

El empresario también dará formación a todo trabajador de nueva contratación. Tendrá la obligación la empresa de impartir formación cuando se produzcan cambios en las funciones que desarrollan los trabajadores o se incorporen tecnologías nuevas. La formación en la medida de lo posible se realizara siempre en la jornada de trabajo, si se realizan en horas fuera de la jornada laboral, al trabajador se le descontara el tiempo utilizado para dicha formación. Encontramos aquí la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Número 986/03, Navarra 25 de Septiembre de 2003, sala de lo contencioso², que penaliza al empresario por no dar toda la formación necesaria a un trabajador novel, por que este provoca un accidente de trabajo. Además, tampoco se lleva a cabo una vigilancia de la salud ni de la tarea realizada para ver si se esta haciendo de manera adecuada ya que es un trabajador novel. Si hubiera recibido la formación adecuada y suficiente y se hubiera vigilado al trabajador novel este accidente no hubiera ocurrido.

3. DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS

Dependiendo de que empresa sea, tendrá unas necesidades formativas en materia de prevención u otras, pero eso si, todas las actividades formativas que se tengan que impartir por que así lo dice la valoración de riesgos será obligatorio para el empresario. Es decir, este tendrá que impartir la formación que se necesite para que pueda garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador recibirá una formación teórica para conocer el proceso productivo o tarea a desarrollar que genera el riesgo y en que magnitud se puede presentar. Además de esta formación teórica, recibirá una formación práctica para saber como tiene que evitar el riesgo cuando se manifieste.

Para que el empresario tenga conciencia de cuales son las necesidades que tienen los trabajadores a la hora de realizar su trabajo existen una serie de técnicas: la observación, las solicitudes de los

2

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=AN&reference=2862467&links=formacion%20a%20los%20trabajadores&optimize=20031231&publicinterface=true>

mandos correspondientes, el análisis de los trabajos desarrollados, la entrevista, las reuniones de grupo y el análisis de situaciones que no son normales que puedan ocurrir.

Las necesidades formativas que encontramos en la empresa pueden estar compuestas tanto por necesidades individuales y colectivas:

- Necesidades individuales: es el resultado de la comparación entre los conocimientos, destrezas y actitudes de cada trabajador, con los requisitos que se necesitan cubrir en el puesto de trabajo presente o requisitos futuros que se pueden llegar a esperar. Si con la capacidad que tiene el trabajador para desempeñar su trabajo no cubre los resultados esperados, supone una necesidad en formación. Para obtener las necesidades formativas individuales se puede revisar los resultados operativos, la dirección podrá solicitar a los supervisores si conocen alguna deficiencia a la hora de realizar el trabajo o mediante en análisis del puesto de trabajo.
- Necesidades colectivas. Para identificar las necesidades colectivas, se empezará por analizar los datos individuales obtenidos anteriormente. Este tipo de revisión facilita la agrupación de trabajadores que tienen las mismas necesidades formativas para así realizar una formación conjunta y podrá rentabilizar los recursos utilizados en la actividad. Veríamos aquí los cursos formativos que se dan en las empresas a grupos de trabajadores.

Además de lo anteriormente comentado, se pueden conocer las necesidades colectivas por otros métodos. Por los indicadores de la productividad por ejemplo, depende como ha sido esta, si a sido buena o mala, se podrán adoptar medidas formativas colectivas para solventar cualquier riesgo que se pueda ocasionar.

El personal de recursos humanos tiene la capacidad de realizar planes de formación para un grupo de trabajadores específicos o para la empresa en general. Por ejemplo el curso básico de seguridad y salud en el trabajo los realizan todos los trabajadores en general, mientras que los cursos sobre trabajos en altura los realizara el colectivo que realice este tipo de trabajo.

4. ENTIDADES FORMATIVAS

Hoy en día, son muchas las diferentes entidades que se dedican a impartir formación y que ofrecen sus servicios formativos en prevención de riesgos laborales. Podemos encontrar los servicios de prevención propios o ajenos, asociaciones, consultoras especializadas, profesionales, etc. Para que

el personal pueda impartir la formación debe tener la formación de nivel superior, es obligatorio este requisito.

Los servicios de prevención propios son aquellos que están en la empresa y que esta formado por trabajadores de esta. Esta modalidad es la que le saldría más económica al empresario, por que se impartiría con personal de su propia empresa.

Los servicios de prevención ajenos es cuando la empresa contrata para que le lleven a cado la formación a un servicio de prevención que no tiene nada que ver con la empresa. Por mi experiencia decir que esta es la formación más deficiente cara a los trabajadores. Suelen ser cursos técnicos y aburridos cara al trabajador que esta en el curso. Los trabajadores pocas veces salen satisfechos de esos cursos.

Por ultimo encontramos a consultoras especializadas o profesionales que también son contratadas por la empresa para que impartan formación. Al contrario que los servicios de prevención ajeno, esta formación suele ser muy eficiente y le trasmite al trabajador mucha información que el canaliza adecuadamente. Los trabajadores salen del curso con aspectos aprendidos y con ganas de ponerlos en prácticas. El personal que imparte la formación son motivadores y saben transmitir al trabajador todos los aspectos relevantes y que este los comprenda y que luego utilice esta formación par aplicarla en su lugar de trabajo.

Para actuar como entidades formativas deben acreditar la capacidad de poder dar formación mediante a una declaración responsable del cumplimiento de los requisitos que exige la Ley 19/1995 de PRL en la disposición adicional 16^a.

Estas entidades pueden ser públicas o privadas, con el único objetivo de desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales en distintas empresas.

Encontramos la diferencia que existe entre la formación que tiene que recibir los trabajadores, los empresarios y los integrantes de estas entidades formativas:

- Formación de los trabajadores y empresarios. Encontramos aquí los cursos que se dan por ejemplo de conocimientos básicos en prevención de riesgos laborales, el manejo de carretillas elevadoras, el uso de plataformas elevadoras, etc.

- Formación de los integrantes de las entidades preventivas. Es aquí donde se imparte la formación para el desempeño de las actividades preventivas en los tres niveles. El nivel básico el intermedio y el superior que explicaremos detalladamente mas adelante.

Estas entidades deben realizar una adecuación entre la formación que se necesita y las funciones que tienen que desarrollar los trabajadores en su lugar de trabajo. Estas entidades deben establecer la formación mínima que se necesita en el desempeño de las actividades preventivas, que las explicaremos mas adelante y son tres, nivel básico, nivel intermedio y nivel superior. Por ultimo, estas entidades pondrán a disposición de los trabajadores todo el material que sea necesario para la realización del curso, por ejemplo un dossier con la formación que se impartirá, unos guantes si son cursos en los que se necesitan, extintores en el caso del curso de manejo de extintores...

5. FORMACIÓN PARA LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

Si analizamos el artículo 29 los puntos 1 y 2 de la Ley de PRL³, vemos como la formación es un deber para el trabajador. Entendemos que el trabajador tiene que cooperar con el empresario para desarrollar con seguridad el trabajo. Para ello se formara sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo y en ellos adquirirá los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo con seguridad.

Por lo tanto, la formación no solo es un derecho, sino también un deber de los trabajadores. Si el trabajador se niega injustificadamente a la realización de esta, estaría incumpliendo los términos

³ 1. Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

- 1. ° Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- 2. ° Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- 3. ° No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- 4. ° Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- 5. ° Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- 6. ° Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

•
previstos en el apartado 3 del artículo 29 de la Ley en PRL.⁴ El empresario puede penalizar al trabajador por esta actitud.

Con la finalidad de desarrollar de manera adecuada la actividad preventiva, se exige la formación del los siguientes:

- De todos los trabajadores respecto a las tareas y funciones asignadas en su propio puesto de trabajo, a los riesgos asociados al trabajo realizado y a las medidas de preventivas adoptadas en este. Este tipo de actividades preventiva esta regulada por el articulo 14 punto 2 y el articulo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- De los representantes de los trabajadores y los delegados de prevención para tener la capacidad necesaria para desarrollar su tarea. Es regulado en el artículo 37 apartado 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- De los trabajadores designados para realizar actividades de prevención en la empresa y de los trabajadores profesionales que forman parte de los servicio de prevención. Este regulado en el artículo 30 apartado numero 2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 13 apartado 1 del reglamento de los Servicios de Prevención.
- De el empresario en el caso de que el empresario asuma la actividad preventiva de la empresa. . Este regulado en el artículo 30 apartado numero 5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 11 apartado 1 del reglamento de los Servicios de Prevención.

Lo más importante en la formación, es que se debe intervenir concretamente en los tres aspectos que condicionan la conducta humana que es la figura importante en la formación. Estos aspectos pasan a ser objetivos fundamentales de la formación en prevención:

- Proporcionar información (conocimientos)
- Cambiar actitudes (procedimientos)
- Facilitar la adquisición de destrezas (actitudes)

4 3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

Para entender estos conceptos, pondremos un ejemplo. La finalidad es montar en bicicleta. El primer aspecto, los conocimientos se refiere a saber que es una bicicleta, saber identificar, recordar y entender que es una bicicleta. El segundo aspecto, el procedimiento se refiere a saber montar en bicicleta. Es la parte práctica, que son las habilidades sicomotoras que se necesitan para saber hacerlo. Y por ultimo, el tercer aspecto, las actitudes son el querer o gustar montar en bicicleta. Sin esta última es difícil que se consiga el objetivo de la enseñanza.

La combinación de estos objetivos en su justa medida, proporcionarían el ideal de la conducta preventiva. Pero en realidad esto no suele ocurrir. No se consigue el ideal de conducta preventiva básicamente por que las actitudes son muy difícil de cambiar y sobre todo a edad mas avanzada. Es mas fácil actuar sobre los conocimientos y también sobre las habilidades, ya que cuando se introducen nuevas maquinas, herramientas, tecnologías, etc. en el puesto de trabajo tienen que aprender su funcionamiento.

Las actitudes son las predisposiciones de cada persona, positivas o negativas, que son las que no hacen actuar como actuamos. Por eso es la mas difícil de cambiar por que cada uno tiene una actitud adquirida desde pequeño y que no es difícil renunciar a ella. La realidad en la que vivimos nos puede llegar a gustar más o menos, podemos identificarnos con ella o no, y depende de la visión que tengamos de las cosas actuaremos de una manera o de otra. Nosotros nos creamos nuestra propia visión de las cosas que nos rodean, y esta visión nos crea una cultura, unos valores y unas creencias que se interpretan en nuestra manera de actuar. Lógicamente, esta posición que adoptamos esta influenciada por muchos factores y hace que nos comportemos mejor o peor. Cuando no estamos a gusto con lo que tenemos y lo que nos rodea tenemos una actitud negativa que a la larga determina nuestra conducta, se crea aquí la conducta negativa que tendremos frente a la realidad que nos rodea.

Cuando un trabajador tiene una actitud negativa frente a lo que le rodea y también de si mismo, la formación que se imparta fracasara. Aunque la actividad formativa sea muy adecuada, motive a los trabajadores y sea beneficiosa para el trabajador, si se tiene una actitud negativa, no percibirá la formación como tal, si no como algo negativo, actuando de manera pesimista. Para poder avanzar tanto en el trabajo como en la vida personal, debemos tener una actitud mas positiva, ser mas pesimistas y no verlo todo mal.

Si trasladamos esta actitud negativa al trabajo la podemos ver reflejada cuando los trabajadores dicen “estar quemados”. Estos trabajadores tienen una actitud pasiva frente a las cosas, todo lo ven

negativo, no van a gusto a trabajar y hacen las cosas sin ningún tipo de motivación. Este síndrome de “estar quemados” puede provocar daños graves para el trabajador si permanece mucho tiempo en la persona. Por ejemplo podría producir depresiones.

La formación da la posibilidad de enseñar a los trabajadores formas correctas de trabajar y a la misma vez que sean seguras. Conseguirán pues las destrezas y habilidades necesarias para desempeñar el puesto de trabajo. Con esta formación se deberá garantizar la eficacia de las acciones preventivas que se tienen que implantar en la empresa.

Para impartir la formación adecuada a cada trabajador, ya explicado anteriormente, será necesario haber realizado un estudio de necesidades que analice la diferencia entre las competencias que tiene el trabajador para desempeñar la tarea y las competencias necesarias que se necesitan para llevar a cabo el trabajo.

La formación que reciben los trabajadores no es igual los unos de los otros. Por ejemplo los delegados de prevención reciben una formación diferente a la que pueden recibir los trabajadores en general. Dependiendo de la tarea que se tiene que desempeñar de impartirá una formación u otra. Hay puestos de trabajos en los que se necesita poca formación por que el puesto de trabajo no presenta riesgos, y otros necesitan bastante formación por los riesgos presentes en el puesto de trabajo o por la cantidad de maquinas o herramientas que utilizan.

Para que la actividad formativa sea efectiva se debe vincular a todos los niveles jerárquicos de la empresa, pero sobretodo a los mandos directos. Estos mandos directos deben tener muy presentes los últimos dos contenidos explicados anteriormente, ya que son los que mas peso tienen en la formación necesaria. Esta vinculación podríamos verla reflejada cuando un mando intermedio en la empresa, acude a la actividad formativa que imparte un especialista en prevención a un grupo de trabajadores que están a cargo de este mando intermedio. Al estar presente en el curso, el mando intermedio podrá saber si el curso se de adapta a las necesidades que se quieren cubrir y si no es así tomar las medidas oportunas.

El trabajador percibe de manera positiva que su mando intermedio este en la actividad formativa, por que así demuestra interés. Además de este interés, el trabajador entiende que tiene la misma importancia las exigencias de calidad y producción y las exigencias de seguridad y salud. Si aun además, la persona que imparte la formación es un trabajador de la empresa, acreditado y capacitado para ello, no se necesitara la contratación de servicios preventivos a entidades acreditadas para ellos. Esto beneficiara a los trabajadores asistentes al curso ya que al ser un

trabajador de la propia empresa conocerá perfectamente cuales son las características y las necesidades de esta.

5.1 FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El trabajador debe recibir la formación centrada en su puesto de trabajo, o bien por la incorporación de nuevas maquinas o tecnologías al puesto de trabajo. También para estar preparados para los riesgos que se puedan encontrar. Y por ultimo y no menos importante, esta formación debe renovarse, es decir, con el tiempo puede repetirse la misma actividad formativa.

Ahora bien, para que el empresario pueda dar esta formación debe asegurarse de que esa formación es suficiente y adecuada. Pero, ¿Cómo sabe el empresario si esta impartiendo la formación suficiente y adecuada?

Para entender el concepto de suficiente podemos verlo como que se tiene que dar cumplimiento a la Ley y que es necesario que la formación impartida cumpla con los objetivos marcados antes de realizar la actividad formativa. Es aquí donde tiene un doble significado la palabra “suficiente”, uno meramente legal y otro para asegurar la seguridad en todos los puestos de trabajo.

El otro concepto es que la formación debe ser adecuada, entendiendo este como los riesgos específicos relacionados con su puesto de trabajo. Si para impartir la formación fuera necesario usar nuevas tecnologías, el empresario tiene la obligación de proporcionar los medios adecuados para la realización de la formación. También tiene la posibilidad de utilizar diferentes modalidades formativas para que se acoplen a lo más recomendado, por ejemplo la posibilidad de la formación a distancia. Aunque en este ultimo aspectos, ¿se podría asegurar que la formación a distancia es suficiente y adecuada? Dependería del tipo de tarea y los riesgos que conlleva.

Además, la formación deberá impartirse en la jornada laboral, y si no es posible, se descontaran las horas invertidas en el curso en su jornada laboral. Encontramos la Sentencia del Tribunal Supremo en la Sala de lo Social a fecha de 12 de febrero de 2008 en Madrid con número de Recurso 6/2007⁵, que penaliza al empresario por no descontar las horas invertidas en los cursos impartidos a distancia fuera de la jornada laboral. Los representantes de los trabajadores denuncian al empresario para que

5

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=TS&reference=70702&links=%226/2007%22%20Jes%FA%20Souto%20Prieto&optimize=20080612&publicinterface=true>

se reconozca este derecho que tienen los trabajadores, ya que la Ley te obliga a que así sea, es decir, que las horas invertidas en la formación a distancia, compute como horas de ornada laboral.

Para finalizar y dar entrada a un tema que mas adelante contare, no tenemos que olvidar si el empresario incumple el deber empresarial de formación preventiva, será tipificada como infracción grave, regulada en el artículo 12.8 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, lo que conlleva a una sanción económica.

5.2 FORMACIÓN DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Es necesario que todos los trabajadores relacionados con la actividad preventiva de la empresa estén capacitados para desarrollar satisfactoriamente sus actividades preventivas. Para ello el empresario tiene que poner en cuanto necesiten para que se consigan los objetivos.

Para dar cumplimiento al artículo 37.2 de la Ley de PRL, es obligación del empresario proporcionar los medios necesarios y la formación en materia de prevención de riesgos laborales a los delegados de prevención para que puedan desarrollar su trabajo. A continuación muestro dos aspectos fundamentales de los delegados de prevención:

- La función primordial de los delegados de prevención es la vigilancia de la salud de los trabajadores como también llevar un control del estado de las condiciones de trabajo que existen en la empresa. Estos son los encargados de transmitir cualquier solución que crean que es necesaria para que no existan riesgos en el puesto de trabajo y también pueden opinar sobre que medios de trabajo son más adecuados mediante la negociación colectiva.
- El segundo factor importante es que estos delegados de prevención deben realizar una formación diferente a la que realizan los demás trabajadores de la empresa. Pero esta formación tampoco será la misma que reciban los trabajadores integrantes de los servicios de prevención. Esta formación que reciben los delegados de prevención se realiza periódicamente para que se adapten a la evolución de los riesgos y estén más preparados para futuros riesgos si los hubiera.

En este tipo de formación es donde encontramos una excepción al aspecto que dice la Ley en cuanto a que los costes de la formación no pueden recaer sobre el los delegados de prevención. Hay muchos aspectos de la formación que no recaen en estos delegados. Pero existen aspectos indeterminados, por ejemplo el contenido de la propia activad formativa.

Este aspecto se puede subsanar mediante la negociación colectiva o a través de acuerdos colectivos que den la posibilidad de que el coste total de la formación corra a cargo del empresario.

5.3 FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES DESIGNADOS

Los trabajadores designados son los encargados de llevar a cabo la gestión de la prevención en la empresa. Pueden realizar diferentes funciones en la empresa y para ello necesitan la formación que especifica el Real Decreto 39/1997.

Este trabajador designado es un trabajador en la empresa y que el empresario le asigna las funciones de la actividad preventiva, y que también tiene que desarrollar las funciones propias de su puesto de trabajo que tenía antes de ser nombrado trabajador designado. Este trabajador deberá estar técnicamente capacitado y habilitarlo para poder gestionar la prevención de la manera mas adecuada posible, así como colaborar con el empresario en cualquier aspecto relacionado con la actividad preventiva.

Esta formación se divide en tres niveles, en cada nivel se tiene que adquirir por parte del trabajador designado los conocimientos técnicos para desarrollar las funciones propias de cada nivel.

Los objetivos formativos se basaran en la adquisición de los conocimientos técnicos que se necesitan para desempeñar las funciones. Vemos a continuación los tres niveles formativos:

- La formación de nivel superior se regula en el artículo 37 RSP. Hoy en día es necesaria una titulación universitaria oficial par poder desempeñar las funciones de este nivel. El contenido mínimo de esta formación universitaria esta estipulado en el anexo VI del RSP, que como mínimo se tiene que realizar una especialidad. Para adquirir esta formación se necesitan 600 horas de formación. En este nivel se incluyen las especialidades de medicina en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y Psicología aplicada.

Hasta el 24/03/2010 se podía acreditar la formación sin la necesidad de poseer una titulación académica, a través de una certificación expedida por una entidad con capacidad para desarrollar actividades formativas. Una vez llegamos a esa fecha, se establece la obligación de acreditar una formación académica y que tenga que ser realizada en la universidad. Esto no afecta a los técnicos que tienen la formación acreditada antes de la fecha nombrada anteriormente, es decir que no tienen formación académica. Estos técnicos podrán seguir con sus funciones de nivel superior.

Su principal función es asegurarse de una total seguridad para todos los trabajadores y promover la prevención en la empresa, así como impartir cursos formativos de todos los ámbitos. En definitiva, será el encargado máximo de llevar a cabo la actividad preventiva en la empresa.

- La formación de nivel intermedio se regula en el artículo 36 del RSP. Hoy en día para que se puedan desempeñar las funciones de nivel intermedio se necesita que el trabajador curse la formación profesional correspondiente al título de Técnico Medio en Prevención de Riesgos Profesionales. El curso que se tiene que realizar para obtener el curso consta de 300 horas formativas.

Podríamos decir que el nivel intermedio tiene una serie de funciones diferentes a las del nivel superior. Por ejemplo estos trabajadores deben promover la prevención en la empresa y conseguir que esta se integre en el proceso organizativo de la empresa, integrar la cultura preventiva en todos los niveles de la empresa.

Al igual que el técnico superior, debe realizar la evaluación de riesgos, pero siempre en un rango inferior al superior, no evaluaciones específicas y con más dificultad.

Otra función es que deben proporcionar medidas para llevar a cabo el control y reducir los riesgos laborales o también pueden acreditar que se debe acudir al nivel superior para corregir esta situación.

Estos también pueden impartir información básica a los trabajadores como también pueden impartir formación a los trabajadores, pero esta formación será básica.

A todo lo relativo con la actividad preventiva tendrá el derecho de colaborarla. Por ejemplo tendrá obligación de colaborar con los servicios de prevención cuando sea necesario. Además en caso de emergencias o primeros auxilios tendrá la capacidad para dirigir estas actuaciones.

- La formación de nivel básico se regula en el artículo 35 del RSP y también en convenios colectivos específicos como pueden ser el de construcción o metal. Este recurso preventivo debe de haber recibido la formación de nivel básico. Esta formación se consigue realizando un curso entre 30 horas o 50 horas si son actividades peligrosas las que se realizan en la empresa. Esta formación capacita al trabajador para que pueda llevar a cabo una responsabilidad profesional que sea parecida a las que se necesita para llevar a cabo las actividades preventivas generales en la empresa.

Hoy en día podemos ver que la formación del nivel intermedio va desapareciendo quedando solamente el nivel básico y el nivel superior. De los niveles que hemos explicado, el que puede realizar todas las actividades relativas a la prevención son los del nivel superior y también son los que pueden impartir cualquier curso de formación en materia preventiva. Lo cual hace que se quede en el nivel básico los aspectos más elementales, como por ejemplo colaborar y acompañar en las visitas al técnico superior de prevención. El temario que se da en estos cursos de los diferentes niveles viene establecido en el Reglamento de los Servicios de prevención. El nivel superior tiene una parte común que explica una visión básica de todos los aspectos en prevención de riesgos laborales y una parte específica que se puede elegir una de ellas o hacer varias o todas ellas. Estas son la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía y Psicología aplicada.

Ahora bien, podríamos preguntarnos si la formación que se da en el nivel básico, un curso de 30 horas, es suficiente. Podemos decir que la formación de nivel básico es aquella que se necesita por parte del empresario si es el quien asume la prevención de su empresa. Eso si, se puede pedir mas formación al empleado en diferentes casos atendiendo a la función de la empresa y la actividad preventiva desarrollada en este, por ejemplo si se desarrollan actividades peligrosas.

Así pues para acabar, decir que contra más formación tenga el trabajador designado será mejor para la correcta actividad preventiva de la empresa. Así con una formación superior pueden llevar a cabo cualquier aspecto de la prevención sea del aspecto que sea sin tener que recurrir a alguna organización externa para solventar el problema. Por ejemplo si el empresario va a llevar a cabo la prevención en su empresa, es mejor que tenga el nivel superior y que pueda abarcar todos los aspectos que se puedan llevar a cabo en su empresa.

6. RESPONSABILIDADES POR INCUMPLIMIENTO

La normativa en prevención reconoce la existencia del recargo de prestaciones en materia de Seguridad Social. Estas prestaciones son las que se derivan por incumplimiento empresarial de las obligaciones en materia de formación en Prevención de Riesgos Laborales, que en muchos casos se ha manifestado en manera de accidente. Además se establecen que estas responsabilidades son compatibles con las responsabilidades administrativas.

Cuando un trabajador reciba prestaciones de la Seguridad Social de esta clase, dicha prestación aumentara entre un 30-50% a cargo del empresario si la lesión se produce por manejos de maquina, por las propias instalaciones, por los lugares de trabajo sin seguridad, por realizar trabajos peligrosos sin la debida formación, etc.

Cuando el empresario incumpla las obligaciones que tiene sobre impartir formación a sus trabajadores, se evaluará la gravedad de la falta para:

- Imponer el recargo de prestaciones, cuando tenemos claro de tipo de infracción se ha cometido en materia de formación, encontraremos el punto flojo que ha esta relacionado con el accidente.

Por decirlo de otra manera, se plantea la situación de que hasta que punto si el trabajador hubiera recibido la formación que se necesita para desempeñar el puesto de trabajo, habría sabido que tenía que llevar a cabo una serie de pautas y precauciones explicadas en la evaluación del puesto de trabajo para realizar el trabajo sin problemas. Si esta situación se hubiera producido, el accidente no hubiera ocurrido.

En definitiva, cuando se produce un accidente, el empresario debe acreditar toda la información que sea necesaria. Es decir, debe acreditar toda la formación específica que tenía el trabajador accidentado de su puesto de trabajo, que el trabajador ha recibido y entendido las instrucciones de trabajo facilitadas y que ha entregado el manual sobre el puesto de trabajo

Este incumplimiento de prestaciones no recaerá sobre el empresario cuando se acredite que el trabajador accidentado ha cometido una negligencia y esta es la causa del accidente. Por ejemplo ocurre cuando el trabajador accidentado está utilizando una máquina para la que no estaba autorizada ni tenía la formación que se necesitaba para utilizarla. Aunque un trabajador tenga muchos años de experiencia no quiere decir que sepa hacer todos los trabajos para los cuales no tiene conocimientos. Mediante la formación concienciar al trabajador de los riesgos que puedes correr por actuar de manera temeraria y las consecuencias que tendría

- Imponer una indemnización de daños y perjuicios por el accidente de trabajo que ha ocurrido cuando se considera que el trabajador no tenía la formación necesaria para desempeñar su puesto de trabajo.

Este daño lo ha causado la empresa al ignorar las medidas en materia de formación en prevención que le impone la Ley al empresario. Esta actuación refleja la relación que tiene el accidente que se ha producido con la falta de formación del trabajador, si la formación es la adecuada no se produce el accidente. El empresario no ha velado por la seguridad e integridad física del trabajador.

Además del accidente de trabajo, se pueden dar enfermedades profesionales. La falta de formación a trabajadores que tienen que recibirla por que su trabajo puede producir enfermedades también culpa al empresario como responsable el responsable de estas.

El incumplimiento se produce también cuando se verifica que el trabajador no dispone de las fichas de seguridad necesarias en su puesto de trabajo, que no figuran las necesidades preventivas a adoptar en el puesto de trabajo en la evaluación de riesgos, que no hay medidas de higiene ni seguridad en el lugar de trabajo que no se le entregan al trabajador los medios de protección necesarios para su seguridad, etc.

A continuación se muestran el tipo de infracciones graves que puede cometer el empresario si incumple su obligación de formación en materia de prevención:

- Cuando no se imparte una formación suficiente y adecuada a los trabajadores de la empresa acerca de los riesgos existentes en el puesto de trabajo y la probabilidad de que cause daños para la seguridad y salud del trabajador y de la empresa. Está regulado por el apartado 8 del artículo 12 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.
- El empresario esta obligado a proporcionar los medios adecuados y suficientes y la formación adecuada a los trabajadores designados para que puedan desarrollar sus funciones preventivas propias como tal, como también a los delegados de prevención. Está regulado por el apartado 12 del artículo 12 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.

Las multas que pueden recibir los empresarios por las infracciones cometidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales son las siguientes:

- Multas graves. Para el grado mínimo, de 2.046€ a 8.195€. Para el grado medio, de 8.196€ a 20.490€. Y por ultimo, para el grado máximo de 20.491€ a 40.985€.
- Multas muy graves. Para el grado mínimo, de 40.986€ a 163.955€. Para el grado medio, de 163.956€ a 409.890€. Y por ultimo, para el grado máximo de 409.891€ a 819.780€.

Esta responsabilidad juega un papel compatible e independiente con las de todo orden judicial, incluso penal. Con todas aquellas que puedan derivarse de la infracción cometida.

El incumplimiento tiene una serie de consecuencias que pueden ser soportadas por dos figuras laborales, el empresario y el trabajador:

1. Consecuencias para el empresario:

- En el ámbito administrativo:

En el artículo 12.8 del RDL 5/2000 constituye como infracción grave la falta de formación para todos los trabajadores al igual que la LISOS. Además, esta última Ley, en su artículo 12.12 especifica la obligación en materia de prevención para los trabajadores designados, así como para aquellos trabajadores que desarrollan actividades en prevención de riesgos y a los delegados de prevención.

- En otros ámbitos diferentes:

El juez de lo Social o de lo Penal podrá culpar al empresario por la falta de formación del trabajador accidentado para desempeñar su puesto de trabajo y será este quien fije la cantidad de indemnización y si procede la imputación de un delito.

2. Para el trabajador:

Como marca el artículo 29 de la Ley de PRL, el trabajador deberá colaborar con el empresario para que se consiga la seguridad en el puesto de trabajo. Esto es utilizar los medios de trabajo proporcionados por el empresario de manera adecuada, asistir a actividades formativas y aprender en ellas, contactar con el superior en caso de detección de riesgos en el puesto de trabajo no identificados, etc.

Así pues, el empresario podrá tomar medidas disciplinarias según el artículo 29.3 de la Ley de PRL si los trabajadores no permiten llevar a cabo las medidas preventivas implantadas en la empresa.

Encontramos un ejemplo de un caso en que los trabajadores son sancionados por no utilizar de manera adecuada una medida formativa proporcionada por la empresa. Esta es la sentencia número 939/2010 de 4 de febrero, de la Sala de lo Social, Sección 1ª del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña⁶, a cual confirma la sanción de suspensión de empleo y sueldo a dos trabajadores que firmaron en el control de firmas de un curso en la empresa y a los 10 minutos se fueron del curso alegando en el propio control de firmas: "No nos conviene hacer el curso ya que es específico para manipular grúas".

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=AN&reference=5581121&links=%22939/2010%20%22&optimize=20100513&publicinterface=true>

7. LA NORMATIVA EN PREVENCIÓN

La legislación a tener en cuenta para la formación de prevención de riesgos laborales es la siguiente:

- Estatuto de los trabajadores

El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dedica unas palabras para la formación en Seguridad e Higiene en el trabajo en el apartado 4 del artículo.

Este punto 4 del artículo 19 nos dice que el empresario tendrá la obligación de dar formación a los trabajadores y que esta sea práctica y adecuada a la materia de Seguridad e Higiene. Cuando se cambie el proceso productivo o se adquiera una nueva tecnología que pueda ocasionar riesgos graves para el trabajador o trabajadores también se tendrá que impartir la formación adecuada.

Sobre el trabajador también recaen obligaciones. Será este el responsable de participar en las enseñanzas y realizar las prácticas necesarias para adoptar el conocimiento aprendido en el puesto de trabajo. Como ya hemos comentado, la formación se realizará en las horas de trabajo, y si no se puede se descontaran dichas horas de la jornada laboral.

Este artículo también establece las características básicas que seguirá el resto de normativa en Prevención de Riesgos Laborales para conseguir una formación en prevención adecuada para todos los puestos de trabajo. Estas características son:

1. El empresario tiene la obligación de impartir formación.
2. La evaluación determina cual es la formación a impartir, y el empresario fijara el momento para que ocurra la actividad formativa.
3. Se tiene que intentará realizar la formación en horas de trabajo, si no se descontaran las horas invertidas en la formación en su jornada laboral.

- Ley de prevención de riesgos laborales 31/1995:

El marco de referencia en el ámbito de la Seguridad y Salud en el trabajo podemos decir que lo constituye esta Ley, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En esta se establecen los principios

básicos y fundamentales de la política de Prevención de Riesgos Laborales para las diferentes empresas que existen.

Tenemos que tener en cuenta los requisitos comentados en el Estatuto de los Trabajadores, pero además esta Ley en su artículo 19 especifica los requisitos básicos que debe de cumplir toda la formación que sea impartida en la empresa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Así pues, la Ley de PRL especifica un poco más las características que tiene que tener la formación en prevención que se imparta en la empresa. Según vemos en el artículo 19, cuando se diseñe una actividad formativa se tendrán que cumplir una serie de objetivos importantes:

1. Esta formación debe centrarse en el puesto de trabajo y en las funciones que tiene que desarrollar el trabajador en su puesto de trabajo.
2. Se tiene que impartir tanto de forma teórica como de forma práctica.
3. En la medida de lo posible, la formación se realizara en horario de trabajo, pero si esto no es posible, se descontaran las horas de la jornada laboral, las horas que se han impartido fuera del horario de trabajo.
4. Todo trabajador que sea contratado recibirá la formación necesaria para desempeñar su puesto de trabajo. Además cuando se produzcan cambios productivos, se incorporen nuevas tecnologías al puesto de trabajo o cualquier circunstancia que pueda afectar al trabajo, también se deberá impartir formación para que los trabajadores estén actualizados.
5. Será gratis para el trabajador.
6. Esta formación podrá ser impartida por la propia empresa por un trabajador con un nivel superior en formación de Prevención de Riesgos Laborales, o concertando la formación con un Servicio de Prevención Ajeno o con entidades acreditadas para ello.

- **Normas sobre actividades o sectores específicos**

Encontramos, aparte de la normativa básica, normativa específica de ámbito estatal que esta regulada por Reales Decretos diferentes con el objetivo de regular aspectos diferentes propios de una actividad laboral específica. También vemos este tipo de normativa para la utilización de maquinas o equipos de trabajo específicos (podemos ver aquí la normativa sobre los diferentes equipos de protección). El empresario debe de impartir los cursos necesarios para que el trabajador

sepa el funcionamiento de las maquinas a usar o de cualquier elemento de trabajo puesto a su disposición.

Las empresas además de la normativa básica en PRL deben tener en cuenta este tipo de formación más específica, ya que en la mayoría de las empresas es necesaria impartir tanto formación general como formación específica de los puestos de trabajo. Por ejemplo podemos encontrar disposiciones reglamentarias sobre la utilización de cascos, sobre las medidas de Seguridad y Salud en las Obras de Construcción, sobre las disposiciones mínimas sobre la utilización de productos peligrosos...

Una vez mas, sea normativa general o específica, lo que se quiere conseguir es actuar frente a los riesgos que tiene el puesto de trabajo para que el trabajador goce de salud en su puesto de trabajo.

- **Convenios colectivos:**

En el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se da la posibilidad de regular la formación a través de la negociación colectiva entre las partes. Por ejemplo, también vemos esta posibilidad de negociar la formación en el sector de la construcción mediante el Real Decreto 1627/1997.

En el Real Decreto 39/1997 en su Disposición adicional séptima, se indica que mediante la negociación colectiva se podrán mejorar los aspectos relacionados con la formación (nunca se pueden tomar medidas formativas contrarias a lo que dice la Ley de PRL). Estas mejoras pueden ser que se establezcan con medios materiales y personales para los servicios de prevención propios, mejorar el número de trabajadores designados por el empresario para llevar a cabo de manera mas adecuada la actividad preventiva en la empresa, formación minima que se requiere a todos los trabajadores de la empresa, etc.

Los convenios colectivos siempre podrán acordar medidas formativas diferentes a las de la Ley de PRL, pero nunca podrán vulnerar los derechos y obligaciones que especifica la Ley de PRL. Los convenios colectivos podrían mejorar estos aspectos mínimos en formación que marca la Ley en Prevención de Riesgos Laborales, aunque, normalmente los convenios colectivos hacen solo una mera reproducción de la normativa legal, en este caso de la Ley de PRL.

Normalmente en muchos convenios se deja fuera la posibilidad de negociar los aspectos de la formación, por que el empresario ve la formación como una obligación que le impone la Ley y se basa en dar cumplimiento y nada más. Obviando así lo importante que es impartir formación, y

cuanto más específica al puesto de trabajo mejor. Y conseguir que los riesgos estén controlados y que los trabajadores sepan de su existencia y de la manera de evitarlos si se presentan.

Evaluación de riesgos:

Por último, encontraríamos la evaluación de los riesgos laborales establecido por el artículo 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención⁷.

Esta evaluación podemos definirla como el proceso que va dirigido a conocer cuales son los riesgos que no han podido evitarse. Además se debe obtener la información necesaria para que el empresario pueda tomar las medidas apropiadas así como que tipo de medidas formativas serán necesarias para desempeñar los puestos de trabajo.

Esta evaluación es un punto muy importante en la empresa, ya que presentan las necesidades de las que carece la empresa y el trabajador en materia de formación de prevención de riesgos laborales que será necesaria para actuar sobre ella. Además a partir de la evaluación de riesgos se creará el Plan de Formación en prevención de la empresa ajustado a las características del puesto de trabajo.

Si de la realización de la evaluación de riesgos, extraemos que es necesaria la adopción de medidas preventivas, se tendrá que dar más importancia a las situaciones como:

- Eliminar y si no es posible reducir los riesgos que se han identificado. Para ello se necesitaran medidas preventivas en el origen de los riesgos, disponer de protecciones colectivas e individuales si se necesitan, dar formación e información a los trabajadores al respecto y llevar a cabo también medidas organizativas.
- Las condiciones de trabajo, la organización empresarial, los métodos y herramientas de trabajo y el estado de salud de los trabajadores deben ser controlados periódicamente.

1. ⁷ La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Cuando de la evaluación realizada resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- a. Eliminar o reducir el riesgo, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
 - b. Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.
2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

Estos riesgos aumentan contra mayor es la empresa y contra mas peligrosa es la actividad a desarrollar, lo cual produce un aumento también de los requisitos legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales que se les aplicará a la empresa.

Con la entrada a vigor de la Ley 31/1995 de PRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención, se publicó también otra normativa de carácter específico para desarrollar diversos aspectos en materia de prevención. Estas normas mas especificas podríamos decir que son las siguientes:

- Normas adicionales: son las que regulan aspectos como los equipos de trabajo, las instalaciones, señalización, los propios lugares de trabajo, etc.
- Normas sobre actividades específicas: podemos ver aquí las normas sobre obras de construcción, sobre buques de pesca, sobre actividades mineras, etc.
- Normas sobre los riesgos específicos: son las que regulan el ruido en el lugar de trabajo, la presencia de agentes biológicos, químicos y físicos, agentes cancerígenos, etc.

Para acabar decir que esta normativa no recoge el contenido de la formación ni como se debería formar a los trabajadores implicados, si no que establece como obligación genérica la de formar a los trabajadores sobre los riesgos derivados de la evaluación de riesgos. De la misma manera, la Ley de PRL intenta diferenciar entre lo que es formación e información, pero la mayoría de la normativa adicional en prevención, trata a la formación e información de manera igualitaria, ya que en muchas ocasiones no se puede separar la formación de la información por que van unidas. Es difícil en ocasiones saber cuando se esta informando y cuando se esta formando.

8. NORMATIVA ADICIONAL A LA LEY DE PREVENCIÓN

A continuación explicaremos un par de normas tanto de ámbito adicional, de actividades específicas como de los riesgos específicos:

- **Normativas adicionales:**

Equipos de trabajo:

Podemos decir que un Equipo de Trabajo es cualquier maquina, aparato, instrumento o instalaciones utilizada en el puesto de trabajo.³

Los Equipos de Trabajo están regulados por el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

Los trabajadores y los representantes de los trabajadores deberán recibir una formación adecuada por parte del empresario sobre los riesgos que conlleva la utilización de los equipos de trabajo. También serán formados sobre las medidas de prevención y protección que deban adoptarse para la manipulación de los equipos de trabajo.

No todos los trabajadores manipulan equipos de trabajo, pero la formación en prevención estará impartida por parte del empresario para todo el colectivo de trabajadores y representantes de los trabajadores que pueden estar afectados por los riesgos que tengan su origen en los equipos de trabajo de su entorno.

Este Real Decreto, da importancia a la formación práctica que se realiza a pie de maquina mas que a la formación teórica. Sobretudo esta práctica será aún mas importante es los casos que el manejo de los equipos de trabajo requiera el desarrollo de habilidades y comportamientos seguros para su adecuada utilización. Por ejemplo, en el caso de conducción de equipos móviles, como las carretillas elevadoras o las plataformas elevadoras o el montaje y desmontaje de los equipo de trabajo para trabajos en altura.

En esta línea, se deberían tener en cuenta la existencia de otras normativas, como puede ser el Real Decreto 837/2003 sobre grúas móviles autopropulsadas o el Real Decreto 836/2003 sobre grúas torre, que establecen unos requisitos específicos para la utilización de estos equipos y la necesidades formativas complementarias que necesitan los trabajadores que vayan a utilizar estos equipos de trabajo. Se establece con todo detalle el Programa formativo, con la formación a impartir, la duración y las habilidades que tienen que tener los trabajadores que usaran la maquinaria. Esta ayuda normativa siempre se tendrá en cuenta cuando se deba conducir una carretilla elevadora, conducción de un medio de transporte, la conducción de una excavadora o de cualquier otro trabajo que requiera una preparación particular como puede ser el montaje de andamios y desmontaje. Estos

³ Definición dada por el Artículo 2 del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

trabajadores además de las medidas preventivas generales que tienen que adoptar, deberán tener unos conocimientos específicos para desarrollar su trabajo sin riesgo alguno.

Señalización:

Podemos definir la señalización de seguridad y salud en el trabajo como: “una señalización que, referida a un objeto, actividad o situación determinadas, proporcione una indicación o una obligación relativa a la seguridad o la salud en el trabajo mediante una señal en forma de panel, un color, una señal luminosa o acústica, una comunicación verbal o una señal gestual, según proceda”.⁴

La señalización la vemos regulada en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre las disposiciones mínimas en materia de señalización y salud en el trabajo.

Este Real Decreto nos dice que la señalización no se considera una medida sustitutoria a la actividad formativa. Simplemente es una medida de advertencias para que a los trabajadores les llame la atención lo que pone en la señalización y hagan caso de esas advertencias. Aunque se utilice señalización en la empresa, esta no puede sustituir a la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales ni a las medidas técnicas organizativas, simplemente esta señalización intenta conseguir llamar la atención al trabajador y recordarle lo que se tiene que hacer.

Los trabajadores y los representantes de los trabajadores deben de recibir la formación adecuada por parte del empresario, respecto a la señalización de seguridad y salud en el trabajo, para que los trabajadores entiendan lo que se quiere decir con cada tipo de señalización. Esta formación incluirá el significado que tienen las diferentes señales, tanto los mensajes verbales y gestuales que transmiten las señales y los comportamientos que se tienen que adquirir para adaptarse a la función específica de cada señal.

Esta formación que se imparte tanto a trabajadores como a los representantes de los trabajadores se imparte en forma de instrucciones, las cuales deben incluir lo siguiente:

1. Los comportamientos que tienen que adquirir los trabajadores con relación al significado que tienen las señales.

⁴ Definición dada por el artículo 2 del Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

2. El significado de las señales, lo cual quiere decir los mensajes verbales y gestuales que transmiten estas señales.
3. La formación necesaria para que los trabajadores puedan interpretar de manera correcta las diferentes señales y realizar su comportamiento de manera adecuada.
4. Esta formación deberá impartirse antes de la implantación de las señales, cuando se lleven a cabo nuevos procesos de trabajo o se modifiquen, cuando se implanten nuevas señales en el puesto de trabajo y cuando se incorporen trabajos nuevos a la empresa.

- **Normativas para actividades específicas:**

Obras de construcción

Podemos definir obras de construcción como: “cualquier obra, pública o privada, en la que se efectúen trabajos de construcción o ingeniería civil cuya relación no exhaustiva figura en el anexo I del Real Decreto por el que se regula (excavación, movimiento de tierras, construcción, montaje y desmontaje de elementos prefabricados, acondicionamiento o instalaciones, transformación, rehabilitación, reparación, desmantelamiento, derribo, mantenimiento, conservación de trabajos de pintura y de limpieza y saneamiento)”⁵

Las obras de construcción vienen reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Las obras de construcción presentan muchos riesgos en el lugar de trabajo. Encontramos desde los riesgos de caída a distinto nivel, hasta atrapamiento por maquinaria para la construcción. Se tiene que asegurar que existe seguridad y salud en el puesto de trabajo. Por ello es muy importante la formación de trabajadores en este sector para que conozcan todos los riesgos a los que son expuestos y la gravedad que tendrían en su salud. A consecuencia de esta gravedad, se tendrán que explicar los medios de protección colectiva e individual que deberán de utilizar los trabajadores para eliminar o reducir el riesgo al cual se enfrentan. Por ejemplo si se realizan trabajos en altura, se deberán formar a los trabajadores para que sepan utilizar un arnés y que sepan sujetarse a una línea de vida si fuera necesario. Esta formación además de teórica debe ser también práctica que es como realmente se aprende a utilizar los EPI's de manera adecuada.

⁵ Definición dada por el artículo 2 del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

La concienciación por parte del trabajador es muy importante en este sector, ya que por muchas medidas que tome el empresario, es responsabilidad del trabajador utilizar de manera adecuada las medidas preventivas interpuestas por el empresario.

Buques de pesca

Podemos definir buques de pesca como: “todo buque abanderado en España o registrado bajo la plena jurisdicción española, utilizado a efectos comerciales para la captura o para la captura y el acondicionamiento del pescado u otros recursos vivos del mar.”⁶

Los buques de pesca vienen regulados por el Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

Los trabajadores deberán desarrollar su puesto de trabajo con seguridad y salud para ellos. Esto se consigue con la formación por parte del empresario. Se establece que la formación será comprensible para todos los trabajadores, así como se impartirá en forma de instrucciones para desarrollar sin riesgo el trabajo. La formación contendrá las buenas prácticas para desarrollar el trabajo sin riesgos, como puede ser la utilización de los equipos pesqueros, la señalización o los gestos comunicativos y las actividades que se desarrollan a bordo.

Pero también es importante que los trabajadores sean entrenados mediante la formación para saber actuar ante diferentes situaciones. Estas situaciones pueden ser lucha contra incendios, saber utilizar los medios de salvamento y supervivencia.

Bajo ningún concepto se podrá empezar a trabajar en un buque de pesca si el trabajador no ha recibido la formación necesaria para desarrollar las tareas. Y siempre que cambie el método de procedimiento o se adquieran nuevas máquinas o tecnologías, se tendrá que actualizar dicha formación.

Por último, si la formación se lleva a cabo de una manera adecuada y el entrenamiento de los trabajadores para situaciones de riesgo también, se garantiza la seguridad y salud para toda la tripulación del buque de pesca. Este aspecto tendrá que ser verificado por el Superior del buque de pesca mediante pruebas a los trabajadores.

⁶ Definición dada por el Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.

- **Normativa para riesgos específicos:**

Equipos de protección individual.

Los equipos de protección individual están regulados por el Real Decreto 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

Podemos definir equipos de protección individual como: “cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”.⁷

En este Real Decreto, se establece la obligación por parte del empresario de formar a todos sus trabajadores sobre las medidas necesarias para conocer el funcionamiento y el uso de los equipos de protección individual. La formación que se imparta deberá ser adecuada para cada equipo de protección individual, siendo necesario en muchas ocasiones crear grupos de trabajadores para impartir sesiones de entrenamiento cuando sea necesario por que el trabajo así lo requiera o por el grado de complejidad que tienen estos equipos. Es decir, se da más importancia a la parte práctica por que es como realmente se aprende a usar el equipo de protección individual que luego los trabajadores llevaran encima para desempeñar su trabajo.

El contenido de la formación tiene que contener al menos los siguientes aspectos:

- Deben de entender la importancia que tiene utilizar el equipo de protección individual en su puesto de trabajo. Para ello es necesario que conozcan el riesgo o los riesgos a los que se enfrentan y los efectos negativos que sufriría su salud.
- Explicar cual es la parte del cuerpo que se va a cubrir con el EPI o en su caso cual en la vía de entrada que se quiere proteger y como se debe de utilizar correctamente para que este EPI haga su función.
- Un EPI no protege de todos los riesgos que puede sufrir el trabajador, por eso hay que explicarles a los trabajadores de que riesgos les protege el EPI y de cuales no les protege.

Para que un equipo de protección individual cumpla sus funciones se necesita que el trabajador le de el uso adecuado a este EPI. Por que aunque el EPI sea de calidad y sea el adecuado para cubrir un

⁷ Definición dada por el artículo dos del Real Decreto 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

determinado riesgo, el que le da el uso es el trabajador. Para que se de buen uso al EPI se necesita formar al trabajador sobre el correcto uso del equipo.

Exposición al ruido

El ruido se puede definir como un sonido molesto, desagradable, no deseado que puede causar daños en la salud del trabajador, ya no solo en el oído, porque el ruido puede causar fatigas, dolores de cabeza, falta de concentración...

La exposición al ruido la encontramos regulada en el Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.

El empresario deberá evitar o reducir al máximo posible la exposición de sus trabajadores al ruido. Para ello es muy importante la formación, que deberá enfocarse al manejo seguro y adecuado del equipo de protección que tengan que utilizar los trabajadores.

Los trabajadores deberán conocer cuales son los niveles de ruido a los que están expuestos y las medidas preventivas que se tienen que llevar a cabo para reducir este riesgo.

En caso necesario, se formará al trabajador para adoptar otros métodos de trabajo que reduzcan la exposición al riesgo, como también cuando los trabajadores tienen que disponer de equipos de protección para que reciban un nivel de ruido más bajo al que están expuestos.

Será muy importante conseguir una actitud preventiva por parte del trabajador, para que utilice de manera correcta los equipos de protección, y para ello se necesita formar al trabajador para que entienda la peligrosidad que tiene la exposición al ruido y la importancia que tomar medidas.

Al finalizar la actividad preventiva, el trabajador tendrá que haber adquirido los conocimientos necesarios respecto a las medidas preventivas a adoptar. Por ejemplo, si se entrega al trabajador un equipo de protección individual, este tendrá que usarlo en su puesto de trabajo de manera adecuada para que este consiga su finalidad. Además deberá mantener unas medidas mínimas de higiene con el equipo suministrado por parte de la empresa, y en caso de pérdida o rotura, tendrán que pedir otro equipo al empresario.

9. EVALUACION DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

Muchas empresas hoy en día llevan a cabo planes de formación para que sus trabajadores adquieran nuevos conocimientos que luego reflejaran en su puesto de trabajo, pero en la mayoría de las veces los empresarios desconocen el grado de rentabilidad de la inversión realizada. Por ello se tiene que realizar la evaluación de la actividad preventiva, así pueden conocer que impacto tiene la formación en su empresa. Además esta evaluación se realiza siempre para mejorar el sistema formativo

Para saber si una actividad formativa es la mejor opción que pueden elegir las empresas se debe realizar una evaluación. Podemos definir esta evaluación como “el análisis del valor total de un sistema, de un programa o de un curso de formación en términos tanto sociales como financieros. La evaluación intenta valorar el coste-beneficio total de la formación y no únicamente el logro de sus objetivos inmediatos⁸”. Dicho de otra manera, la evaluación se centra en descifrar el grado en que la formación satisface las necesidades que tiene la organización y también como afecta en términos económicos.

La evaluación de la actividad formativa es muy importante, la OIT tiene una opinión al respecto de la evolución de la actividad formativa. “teniendo en cuenta la importancia de los mecanismos y los procesos, su eficacia se debería evaluar en función de los resultados. El establecimiento de indicadores cualitativos y cuantitativos destinados a evaluar la consecución de los objetivos en materia de educación y capacitación, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente, es apropiado para llegar a una comprensión común de los logros, las deficiencias y las enseñanzas extraídas”⁹

La evaluación de la formación se debe integrar en la jerarquía de la empresa, es decir se debe entender como un proceso más de la planificación de la actividad de la empresa. Y también debe tener la suficiente repercusión en toda la planificación empresarial. Si esta integración no se lleva a cabo difícilmente se realizará una evaluación de la formación de manera adecuada, ya que no tendrá la importancia que debería de tener.

La planificación de la actividad de la empresa y la evaluación de la actividad formativa irán unidas ya que así se favorecerá el descubrir las modalidades de evaluación a llevar a cabo en función de lo que se quiere llegar a conseguir y cuando se llevarán a cabo. A continuación se explican las diferentes modalidades de evaluación:

⁸ Definición dada por Kenney y Donnelly.

⁹ Planteamiento de la Organización Internacional del trabajo.

- Evaluación diagnóstica, esta evaluación se centra en la coherencia que tiene la formación que se ha impartido y el grado de adecuación que presenta esta a las necesidades formativas que necesitaba cubrir la empresa.
- Evaluación formativa, esta evaluación analiza el funcionamiento del proceso de formación y si se han alcanzado los objetivos que se habían fijado. Es decir si todo ha salido como se esperaba.
- Evaluación sumativa, se centra en los resultados que han obtenido los trabajadores que han realizado el curso así como también las competencias que han adquirido. Esta evolución puede ser el examen que realizan al finalizar el curso.
- Evaluación de la transferencia, esta evaluación se refiere a los aspectos formativos que han adquirido en la realización del curso y como han sabido transportarlos a su lugar de trabajo. Esta evaluación deberá hacerse pasado un tiempo de la realización del curso para ver si se han cubierto las necesidades que habían.
- Evaluación del impacto, es la evaluación que tiene como objetivo descifrar cuales son las repercusiones que la formación tiene en la empresa. Estaríamos hablando aquí de los beneficios que obtienen las empresas cualitativamente, cuantitativamente o económicamente. Esto daría como resultado el grado de rentabilidad económica de la actividad formativa en la empresa.

Estas cinco modalidades deben tener interdependencia, es decir los empresarios deben llevar a cabo todas las modalidades de evaluación para así conseguir un proceso de evaluación con calidad que contempla todos los factores y utiliza la información extraída de ellas para así luego crear mejoras formativas.

Para adentrarnos un poco más el término de evaluación por impacto de la formación, diremos que este se entiende como las repercusiones que han sufrido, para bien o para mal, la empresa por la realización de las acciones formativas. Podemos decir que es la evolución mas importante ya que con esta conoces si se han alcanzados los objetivos que se querían conseguir.

Además de esto, también se conocen los efectos que se han producido en el lugar de trabajo por la formación impartida. Los trabajadores adquieren unas competencias que se ven reflejadas en su puesto de trabajo. Por eso es importante realizar una formación lo mas adecuada posible que se ajuste a las necesidades que tienen los trabajadores en su puesto de trabajo. Contra mejor sea la

formación y los trabajadores mejor capten esa formación, mejor será luego el desarrollo de la tarea y se obtendrán beneficios tanto de seguridad para el trabajador como productivo par el empresario.

10. ENCUESTAS DE FORMACIÓN

La V Encuesta europea ¹⁰ sobre las condiciones de trabajo ha revelado que, en 2010, la formación a cargo de los empresarios había alcanzado un nivel que no se alcanzaba desde 1995; el 34% de los trabajadores habían recibido formación durante los 12 meses anteriores a la encuesta. Se cambia totalmente una tendencia de 15 años en los cuales la formación a cargo del empresario no había tenido ninguna subida. Por otro lado, la formación en el puesto de trabajo ha adquirido una mayor dispersión, ya que en 2005 se ofrecía al 24% de los empleados y se alcanzo el 30% en el 2010. Esta encuesta refleja que los trabajadores fijos reciben mucha mas formación a cargo de su empresa que los empleados en otros regímenes.

La situación de los grupos profesionales también es diversa. Los que se encuentran en la situación más favorable son los empleados administrativos altamente cualificados con un 47% frente a un 36% que reciben los administrativos poco cualificados. La edad también es un factor muy importante a tener en cuenta, el 30% de los trabajadores de más de 50 años recibe formación a cargo del empresario, frente al 36% de los trabajadores de edades mas jóvenes, comprendidas entre 30 y 49 años. La diferencia entre los grupos de edad ha empezado a sufrir cambios y esta bajando. Como conclusión de la encuesta, se deberían de llevar a cabo una formación igualitaria en la medida de lo posible. A la hora de impartir formación solo se debe tener en cuenta las necesidades formativas que tienen los trabajadores y no tener en cuenta aspectos tales como la edad o la categoría profesional.

Con la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE) ¹¹ que se realizó en 2009 por el INSHT podemos ver la crecida que ha sufrido la actividad formativa. Podemos ver en la encuesta que más de la mitad de los centros de trabajo ha realizado alguna actividad formativa sobre seguridad y salud en los últimos dos años. El colectivo de trabajadores en general es el que más formación ha adquirido, seguido por los mandos superiores. Los empresarios llevando a cabo esta formación dan cumplimiento a la Ley de PRL que obliga al empresario a dar formación a todos los trabajadores.

¹⁰ Información sacada de la memoria Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

¹¹ Información extraída de la memoria de la Encuesta Nacional de Gestión de la Seguridad y Salud en las Empresas (ENGE) realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Este aumento de la actividad formativa lo podemos ver reflejado fundamentalmente en las ramas de construcción, química y metal. Los empresarios justifican este aumento diciendo que han impartido formación sobre seguridad y salud para que mejore la seguridad de sus trabajadores y para facilitar la adaptación de trabajadores nuevos en los puestos de trabajo de las ramas citadas anteriormente.

Extraemos también que las entidades formativas que mas formación en materia de seguridad y salud imparten son los servicios de prevención ajenos con un 49%, seguido por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con un 35.2% y en tercer lugar la propia empresa con un 33.4%

La ultima encuesta a comentar es la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del año 2011¹², el 57.2% de los trabajadores acredita que ha recibido formación sobre los riesgos para su salud y seguridad relacionados con el trabajo que desempeñan. Si se comparan estos datos con los de la encuesta del 2007 podemos decir que se ha producido un aumento en la formación.

Volvemos a ver un alto nivel de formación que reciben los trabajadores en el sector de la construcción con un 82.9% con motivo a los riesgos presentes en el lugar de trabajo y por las maquinas, equipos de trabajo y equipos de protección que deben utilizar para desempeñar el trabajo. Con un 72.6% se sitúa el sector de la química y en tercer lugar con un 65% el sector del metal. En la parte extrema, encontramos en ultimo lugar a los servicios sociales con un 32.1% y en penúltimo lugar al sector de la administración banca con un 37.2%

Contra más grande y mas buena sea la situación económica de la empresa más favorable será impartir mas cantidad de formación. Por ultimo, los hombres reciben más formación que las mujeres con un 62.2% frente a un 51.5%. Esto se puede deber a que los hombres realizan trabajos más peligrosos lo que conlleva a la existencia de riesgos para el trabajador, y deben realizar más formación para que este riesgo no se materialice en un accidente.

En conclusión con las tres encuestas, podemos sustraer que la formación que se imparte en el lugar del trabajo esta aumentando por parte del empresario hacia sus trabajadores para que adquieran conocimientos en seguridad y salud en el trabajo así como la adquisición de otros conocimientos más específicos. Pero siempre debe realizarse con esta finalidad, para la seguridad en el puesto de trabajo y no solamente para dar cumplimiento a la Ley de PRL en su obligación a impartir formación. Además, podemos ver como los sectores que mas formación reciben son aquellos

¹² Información extraída de la memoria de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

sectores más peligrosos, es decir, son trabajos peligrosos en los cuales los trabajadores están expuestos continuamente a diferentes riesgos y por ello la importancia de que reciban formación sobre seguridad y salud.

11. INTEGRACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA DESDE PEQUEÑOS

Uno de los aspectos para que la formación funcione es la actitud del trabajador. Más detalladamente, el cambio de actitud que tenemos que tener frente a la prevención de riesgos laborales. La mentalidad que tienen los trabajadores y la sociedad en general respecto a la formación debe sufrir un cambio. Esas personas tienen que ver la prevención como algo esencial y de provecho y no como una obligación cuya finalidad no vale para nada.

Cuanta mas edad tienen las personas mas fracasa la formación que se les imparte, ya que los conocimientos que adquieren se mantienen poco tiempo en la memoria los adultos. Además, muchos de los cursos formativos tienen una escasa actividad práctica de los conocimientos que se imparte, lo cual hace que el trabajador luego no pueda aplicarlo en la práctica en su puesto de trabajo. Para los adultos este factor aun complica mas el aprendizaje, ya que aprenden más manejando la herramienta de trabajo si fuera el caso que no poder manipularla durante se realiza la formación.

A los jóvenes estudiantes es fácil de enseñarles, pero como bien he comentado antes, ¿Cuál es la situación de las personas adultas que trabajan? Partiremos de la premisa de que este problema es el principal obstáculo al que se enfrenta el empresario y también los técnicos de prevención que impartirán la formación.

Estos trabajadores adultos no adoptan las medidas de seguridad por los peligros que puedan existir en su puesto de trabajo y los cuales se pueden materializar en un accidente, si no que la adoptan por que es obligatorio y pueden ser penalizados por parte del empresario. Encontramos aquí cual es la principal finalidad de la formación en prevención: mentalizar a los trabajadores de los peligros a los que se enfrentan, es decir, cambiar la actitud. No sirve para nada hacer las cosas por obligación y no encontrarles un sentido positivo. Se tiene que cambiar la mentalidad y ser conscientes de la importancia que tiene la formación en prevención de riesgos laborales.

¿Se podría llegar a cambiar esta situación? La respuesta es si. Pero para ello es necesario conseguir una cultura preventiva, enseñándoles la importancia de la prevención de riesgos en todos los

aspectos de la vida desde pequeños, en la escuela. Igual que en la escuela se imparten clases de tecnología, de educación física, o incluso asignaturas potencialmente necesarias como pueden ser las matemáticas, debería de existir la asignatura de prevención de riesgos. En esta se enseñaría a tener una actitud preventiva en los diferentes aspectos de la vida como en el trabajo, en las relaciones personales, etc. Con esta visión podríamos conseguir que la sociedad tuviera una cultura preventiva, con conductas seguras que se verían reflejadas en el ámbito laboral, por que los trabajadores tendrían la cultura preventiva integrada en su vida cotidiana.

Para definir el concepto de integración de la cultura preventiva, podemos decir que tiene dos pilares básicos, que son la difusión de la seguridad y de la salud a toda la sociedad en general. Una vez más, la solución para que se produzca esta integración de la prevención de riesgos es que se integre en las escuelas, para que los alumnos puedan entender y aprender el sentido y la importancia de la seguridad y salud en la vida. Como no, este aprendizaje favorecería la actividad preventiva en la empresa por parte de los trabajadores.

Si se consigue este objetivo de implantar formación en prevención en las escuelas estaríamos evitando futuros riesgos en los lugares de trabajo por que los trabajadores mostrarían una actitud preventiva en el lugar de trabajo. Estos trabajadores mostrarán una predisposición a la hora de realizar el curso formativo que se traduciría en ganas de aprender y mostrar el aprendizaje en el lugar de trabajo.

Pero, ¿Qué entendemos realmente por cultura preventiva? Este concepto es bastante reciente y se puede relacionar con conseguir eliminar los accidentes de trabajo, que a la misma vez cumple con la obligación que establece la Ley de PRL. Pero esta cultura además de cumplir la Ley debe tener unos valores y comportamientos preventivos fijados en los trabajadores.

Como conclusión, debemos dar mucha importancia a la formación en prevención desde el colegio, porque cuando eres pequeño es cuando es más fácil cambiarte la actitud y los comportamientos y ver como algo normal y esencial la prevención de riesgos laborales, como un aspecto mas de la vida, como puede ser el respeto a los demás, la educación, el saber estar, etc.

12. OPINIÓN

En primer lugar, cabe señalar que se debería rediseñar el Plan Formativo y hacer que la formación impartida tenga más parte práctica de la que hay. Incluso muchas empresas hoy en día son sabedoras de esta problemática y buscan cursos de formación que tengan una buena parte práctica, y que los trabajadores puedan estar a pie de máquina, de obra, del puesto de trabajo, en vez de en un aula, siempre que esto sea factible. Por ejemplo, por la experiencia en mis prácticas, buscaban entidades acreditadas especializadas en diferentes áreas y elegían la opción que mas productiva iba a ser para los trabajadores.

En segundo lugar, me planteo la duda en torno a que si la formación es una obligación para el empresario pero también un deber para los trabajadores, como bien nos da a entender el artículo 29 de la Ley de PRL. Esta nos dice que los trabajadores deben cooperar con los empresarios para que se puedan asegurar unas condiciones adecuadas de Seguridad y Salud en el puesto de trabajo. Pero ahora bien, los trabajadores que no tienen una cultura preventiva no tienen la actitud de cooperar si no que más bien es una actitud de obligación por que esta formación es impuesta por el trabajador y ellos no la ven necesaria.

Los trabajadores deberían ver la formación como una ayuda que les proporciona la empresa por que se preocupan de su seguridad y salud en el puesto de trabajo, y por que no quieren que el trabajador sufra ningún riesgo que pueda poner en peligro la salud del trabajador. Si los trabajadores entendieran esta preocupación por su propia seguridad, seguro que aprovecharían mucho más la formación facilitada.

En tercer lugar, en esta formación es muy importante la actitud que tenga la persona que va a impartir el curso. Además de la predisposición que tiene que mostrar el trabajador que realiza el curso, el formador tiene que mostrar una actitud motivadora y una capacidad de transmitir conocimientos y habilidades.

El personal que deba impartir el curso es muy importante, ya que debe conseguir que el trabajador este motivado en el curso y que le encuentre utilidad a dicha formación. Este personal será un experto en el área que este impartiendo el curso, además deberá tener dotes de comunicación y hacer que el curso se imparta de la manera más amena posible pero a la misma vez que sea de

provecho para los trabajadores que acuden al curso formativo. Este personal deberá ser técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales para poder impartir cualquier curso formativo.

Por último, y como anécdota. Cuando les comenté a mi grupo de amigas que iba a estudiar el Master en PRL me dijeron que para que, si luego en la empresa en la que trabajara no me harían caso los trabajadores, por que la prevención no vale para nada. Ellas me hablaron desde su experiencia, y después de escuchar opiniones de familiares, amigos y conocidos, puedo decir que realmente muy pocos trabajadores ven la prevención de riesgos laborales como una herramienta que les facilite y asegure seguridad y salud en el puesto de trabajo, lo ven como una obligación que no vale para nada.

Pero realmente, ¿Por qué ocurre esta situación? Volvemos a lo explicado anteriormente, el problema es la falta de conciencia de la sociedad ante la importancia de la Prevención de Riesgos, ya no solo en el ámbito laboral, si no en todos los ámbitos de la vida. Los Técnicos de Prevención o futuros técnicos no queremos complicarles la vida a ningún trabajador que es como ellos nos ven, si no que todo lo contrario, queremos asegurarles seguridad y salud en el trabajo para que su salud no sufra ningún problema. Y para que no nos vean como enemigos, se debe implantar la prevención desde pequeños en el colegio. Así que queda más que claro que es un problema de cultura o de forma de pensar, y que su solución es la enseñanza desde pequeños de la importancia de la prevención.

13. BIBLIOGRAFÍA

Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Reglamento de los servicios de prevención RD 39/1997

http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=1b3c62390bcc5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&tab=tabConsultaCompleta#idLink_37

Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales

<http://www.prevencionfremap.es/formacion-fremap.php>

<http://www.cgriect.com/docs/FORMACION%20EN%20PREVENCION.pdf>

<http://www.soloarquitectura.com/foros/threads/trabajadores-sin-formacion-prl.74432/>

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/53/Est08.pdf

<http://www.unimat.es/es/formacion.php>

http://www.icasst.es/preguntas_frecuentes/ampliar.php?Id_contenido=3597

<http://www.todofp.es/todofp/sobre-fp/informacion-general/formacion-profesional-dual.html>

<http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/dms/mecd/prensa-mecd/actualidad/2014/01/20140113fpdual-bankia/informe-seguimiento-fpdual.pdf>

Buenas prácticas para la formación de los trabajadores

<http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Gu%C3%ADa%20de%20buenas%20pr%C3%A1cticas%20sobre%20informaci%C3%B3n%20y%20formaci%C3%B3n%20de%20los%20trabajadores%20y%20las%20trabajadoras%20en%20PRL.pdf>

Normativa en formación

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=ba444053a092c310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=59264a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.75eb39a3ca8b485dce5f66a150c08a0c/?vgnnextoid=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Incumplimiento materia de formación <http://www.prevenciondocente.com/sanciones.htm>

[http://www.spasepeyo.es/websp/newsjuri.nsf/0/1E91E7A583E3AD89C1257611002A5D80/\\$FILE/AREA%20JURIDICA%20-](http://www.spasepeyo.es/websp/newsjuri.nsf/0/1E91E7A583E3AD89C1257611002A5D80/$FILE/AREA%20JURIDICA%20-)

[6.3.15%20Incumplimiento%20en%20la%20formaci%C3%B3n%20de%20trabajadores%20designados.pdf?Open](http://www.spasepeyo.es/websp/newsjuri.nsf/0/1E91E7A583E3AD89C1257611002A5D80/$FILE/6.3.15%20Incumplimiento%20en%20la%20formaci%C3%B3n%20de%20trabajadores%20designados.pdf?Open)

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=71be9369a3d3110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=75164a7f8a651110VgnVCM>

[100000dc0ca8c0RCRD&nodoSel=fal1c6490d145110VgnVCM100000dc0ca8c0____&tab=tabConsultaCompleta](http://www.insht.es/Contenidos/Documentacion/100000dc0ca8c0RCRD&nodoSel=fal1c6490d145110VgnVCM100000dc0ca8c0____&tab=tabConsultaCompleta)
[sultaIndice](#)

Evaluación de la formación

<http://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/como-evaluarla-formacion-en-prevencion-de-riesgos-laborales/>

<http://galicia.fundacionlaboral.org/uploads/proyecto/applications/ARCH4f857b826e666.pdf>

Encuestas formación

<http://www.istas.ccoo.es/descargas/Resultados%20de%20la%20V%20Encuesta%20Europea%20de%20Condiciones%20de%20Trabajo.pdf>

http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_%20ENGE%202009.pdf

<http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.1a9b11e0bf717527e0f945100bd061ca/?vgnnextoid=d16d7b71cf1e8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=dbb5b8f81a8c9110VgnVCM1000000705350aRCRD>

Participación en la Prevención de Riesgos Laborales

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/ErgaFP/2012/ergafp80.pdf>

http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_5.htm

https://osha.europa.eu/es/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide

Normativa específica -

Señalización

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=c81a17815b2d5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&tab=tabConsultaCompleta>

- Equipos de trabajo

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=5f644344952d5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&tab=tabConsultaCompleta>

- Equipos de protección individual http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-12735

- Exposición al ruido

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=e9cce23615dc5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=ff3cc6b33a9f1110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&tab=tabConsultaCompleta>

- Obras de construcción

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=15c6fcd314cc5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&tab=tabConsultaCompleta>

- Buques de pesca

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/RD/1997/1216_97/PDFs/realderecreto12161997de18dejulioporelqueseestablecenlas.pdf