

¿Los trabajadores/as están obligados a asistir a los cursos de formación en materia de prevención?

De acuerdo con lo previsto en el art. 19 de la LPRL, la actividad formativa se instrumenta como uno de los ejes principales de la política preventiva. Desde esta perspectiva, toda aquella formación dirigida a instruir sobre los riesgos derivados del puesto de trabajo y sobre las medidas de prevención a adoptar, se convierte en obligación para la empresa y, por derivación, en obligación para el trabajador/a.

Una negativa del trabajador/a a participar en estos cursos o su falta de asistencia injustificada, podría -consecuentemente- ser sancionada por la empresa, en virtud de los poderes que tiene la dirección que con carácter general le otorga el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Puede impartirse la formación fuera del horario habitual del trabajador/a? ¿En caso de que se realice dentro del horario, el empresario/a puede obligar a recuperar las horas no trabajadas?

Con carácter general, se impone a la empresa el deber de facilitar dicha formación durante la jornada laboral y en horario laboral. Esto es, en la medida en que se considera que es una formación imprescindible para el desempeño de la actividad laboral, quien tiene que asumir su coste temporal es la empresa y no el trabajador/a, de manera que aquél no podría imponer la obligación de recuperar las horas invertidas en formación, ni exigir niveles de productividad mayores, a fin de compensar la reducción de horas de trabajo «productivas».

En cualquier caso, es posible que por problemas de disponibilidad de los formadores/as, por la necesidad de contar con medios materiales o instalaciones de terceros, o para garantizar la presencia de todos los trabajadores/as interesados en una acción formativa, dicha formación deba llevarse a cabo fuera del horario habitual de todos o algunos de los trabajadores/as participantes. En este caso, la empresa deberá facilitar los mecanismos de compensación de la jornada, con tiempos equivalentes de descanso retribuido. **(Audiencia Nacional, sala de lo social, Sección 1ª sentencia nº 92/2006 de 21 de noviembre AS\2006\3214)**

Recordemos: La formación en materia de prevención de riesgos para el puesto de trabajo es obligatoria para el trabajador/a y para la empresa, en la empresa recae su coste y la responsabilidad de impartirla y en el trabajador/a la de asistir a los cursos de formación.



Gestión de la prevención
Formación
de las personas trabajadoras
en materia preventiva

Con la financiación de



IT-0156/2010

Más información
en la web de UGT de Catalunya
www.ugt.cat



Gestión de la prevención
Formación
de las personas trabajadoras
en materia preventiva



www.ugt.cat

UGT de Catalunya
Secretaria de Política Sindical/Salut Laboral
Rambla del Raval 29-35, 08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 33
a/e: otprl@catalunya.ugt.org

La LPRL 31/95 Ley de Prevención Riesgos Laborales. Establece en su artículo 19: La formación de los trabajadores/as en prevención de riesgos laborales

1. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva:
 - En el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta.
 - Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe.
 - Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, **dentro de la jornada de trabajo** o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma.

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

El objetivo básico de la política formativa en materia de prevención de riesgos laborales

Es el de garantizar que los trabajadores/as tengan los conocimientos básicos para que puedan protegerse al máximo de los riesgos inherentes al puesto de trabajo y, en general, al de desempeño de la actividad laboral

En los puestos de trabajo de especial peligrosidad aquellos en los que el trabajador/a está sometido a un riesgo muy importante, capaz de causarle lesiones muy graves, o incluso la muerte, es determinante la formación y la cualificación para mantener las condiciones de seguridad.

¿En qué momento debe impartirse la formación?

Es evidente que **antes de la incorporación al puesto de trabajo**, el trabajador/a debe haber sido formado en todos aquéllos aspectos que permitan evitar los riesgos determinados en la evaluación al puesto de trabajo, con total independencia del vínculo temporal o indefinido, o la naturaleza ordinaria o especial de la relación laboral.

Igualmente, dicha formación **deberá actualizarse** en el momento en que se produzcan cambios en las funciones, se introduzcan nuevos métodos de trabajo o nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, con independencia de que estos cambios sean o no susceptibles de generar riesgos graves.

Una vez que la empresa ha facilitado dicha formación y que el empresario/a ha verificado su efectiva adquisición por parte de los trabajadores/as, no hay periodicidad establecida, pero la formación se debe repetir:

- Cuando valore la necesidad de volverla a impartir por haber observado determinadas conductas de imprudencia leve o porque considere que no se aplican bien las medidas preventivas
- En supuestos de especial peligrosidad.

Es conveniente que se recoja en la negociación colectiva o en el Comité de Seguridad y Salud la periodicidad de repetir la formación a todos los trabajadores/as.

¿Qué capacitación se requiere para desempeñar las funciones de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?

Los encargados/as de impartir la formación, deben disponer de los **medios suficientes** y poseer las **capacidades y aptitudes** de conformidad con los distintos niveles de cualificación.

Así, quien esté habilitado para ejercer funciones de nivel intermedio, podrá realizar actividades de formación básica (art. 36.1.d) RD 39/1997) y sólo en el caso en el que esté habilitado para desempeñar funciones de nivel superior, podrá llevar a cabo actividades formativas de carácter general y en materias propias de su área de especialización (art. 37.1.c) RD 39/1997).