

# Informativo

## Formación en materia de Prevención de riesgos laborales

### SUMARIO

- **Introducción**
- **Información y formación.**
- **La formación en la Ley de PRL**
- **¿Derecho o deber?**
- **¿Qué formación en PRL deben tener los trabajadores?**
- **Características de la formación en Prevención de Riesgos Laborales**
- **Modalidades de formación.**
- **Formación presencial vs formación online**
- **Reciclaje**
- **Beneficios**
- **Retorno de la inversión**
- **Resumen**
- **Normativa de referencia**



Si entendemos la formación como un medio para forjar un vínculo entre los conocimientos, habilidades y actitudes que la persona trabajadora ya posee, y las realidades y exigencias del puesto de trabajo. Un aspecto esencial de la formación basada en el resultado es garantizar que lo que las personas trabajadoras aprenden se utilice en el puesto de trabajo.

Junto con el establecimiento de unos sistemas de información adecuados, la formación permitirá que las personas trabajadoras tengan un mejor conocimiento de los riesgos a los que se encuentran expuestos/as durante la realización de su actividad laboral, así como del alcance de los mismos y la mejor forma de prevenirlos. Deberá estar, por tanto, adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que allí trabajan y a la actividad concreta que realizan.

Pero hay que tener en cuenta que también un objetivo esencial de las acciones formativas es lograr un cambio de actitudes favorable, para que tanto mandos como las personas trabajadoras

### Introducción:

La formación en prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras se configura como una herramienta fundamental a la hora de promover la mejora de sus condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Su objetivo principal es la adquisición, desarrollo y aplicación de conocimientos, actitudes y destrezas necesarias para la correcta ejecución de las tareas que les son encomendadas, de manera que éstas no supongan un riesgo para su seguridad y salud.

Ejecutado por:

se impliquen y asuman que la prevención de riesgos laborales es esencial para el logro de un trabajo bien hecho.

Puesto que la falta de formación constituye un factor de riesgo derivado de la forma en que está organizado el trabajo y se gestiona la prevención, la formación se considera un activo intangible esencial que no solo genera incrementos en los niveles de prevención en la empresa, sino también rendimientos crecientes.

## Información y formación.

La información y la formación en prevención de riesgos laborales, son elementos esenciales de la actividad preventiva, con objetivos marcados tanto a corto como a largo plazo.

Los objetivos inmediatos, son los de aportar al trabajador los datos, conocimientos y habilidades para que sea capaz de desarrollar sus funciones con las mayores garantías de seguridad y salud.

A largo plazo, la meta de la información y la formación es la de lograr una cultura preventiva que facilite la integración de la prevención en todas las actividades y decisiones de la organización.

Por ello, podemos definir la **información** como el conjunto de datos que permiten aumentar los conocimientos o el proceso de transmisión de datos de una persona a otra. En Prevención de Riesgos Laborales, podemos definirla como el conjunto de **instrucciones** que necesita el trabajador para realizar el trabajo de forma segura.

Y la **formación**, la podemos definir como las comunicaciones orales o escritas que se imparten al trabajador con el objeto de que se incrementen su habilidad y competencia para el desempeño de la actividad laboral asignada en condiciones de seguridad y salud adecuadas.

La diferencia esencial entre la información y la formación, es que con la información, se transmiten datos sin esperar una respuesta o cambio de actitud por parte del receptor.

## La formación en la Ley de PRL.

La importancia de la formación a las personas trabajadoras en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, esta reconocida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que le dedica por completo su artículo 19.

En cuyo primer párrafo establece que *el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.*

Se evidencia, por lo tanto, su contenido de deber empresarial, corroborado por Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, que configura como falta grave (artículo 12.8) *por incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a las personas trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables.*

## ¿Derecho o deber?

No obstante, en ocasiones se plantea la duda en torno a si la formación es también un deber para las personas trabajadoras o únicamente un derecho que se pone a su disposición.

Para responder a dicha cuestión, debemos analizar el artículo 29 establece de la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece que las personas trabajadoras *deberán 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 las personas trabajadoras.*

Esta cooperación alcanza a la adquisición de conocimientos que permitan a la persona trabajadora desarrollar sus tareas con seguridad, comportando el correlativo deber de formarse sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo y

Ejecutado por:

3 las medidas preventivas a adoptar en cada momento.

Por lo tanto, la formación no solo es un derecho, sino también un deber de las personas trabajadoras, y su negativa injustificada, supondría un incumplimiento laboral, en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 29 de la misma Ley.

Para garantizar que sus empleados reciban la oportuna formación, el empresario deberá recurrir si fuera necesario a su facultad disciplinaria, de conformidad con el artículo 58 del Estatuto de los trabajadores y con sujeción al Convenio Colectivo que sea de aplicación

No obstante, sí deberemos recordar que de conformidad con los apartados 2 y 3 del artículo 19 de la Ley de Prevención:

- *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.* Es decir, el tiempo invertido en formación se considera como tiempo de trabajo.

- *Su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.* No deberá suponer ningún gasto para las personas trabajadoras, ni siquiera los derivados del desplazamiento en caso de impartirse la formación fuera de las instalaciones de la empresa.

## ¿Qué formación en prevención de riesgos laborales deben tener las personas trabajadoras?

La formación de las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales permite desarrollar capacidades y aptitudes para desarrollar su trabajo de forma segura y eficiente.

Se debe de garantizar una formación preventiva básica general a todas las personas trabajadoras y una formación específica a cada trabajador centrada en los riesgos laborales del puesto de trabajo o función que desempeña, debiéndose adaptar a la evolución de los riesgos y a la apa-

rición de otros nuevos (como consecuencia, por ejemplo, de nuevas técnicas de trabajo).

Para ello se debe establecer un plan de formación adecuado, determinando los medios y el tiempo necesario para ello. Es fundamental la implicación de los mandos intermedios en la acción formativa y en el control de su eficacia, por ejemplo mediante la observación del desempeño de las tareas por parte de las personas trabajadoras. Siempre que sea posible la formación se llevará a cabo dentro de la jornada de trabajo y, en ningún caso, supondrá coste para las personas trabajadoras.

## Características de la formación en Prevención de Riesgos Laborales

Como hemos comentado en el artículo 19 de la Ley de PRL, se recoge que *el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva.*

Esto da lugar a una serie de preguntas, tales como:

### ¿Cuándo se debe realizar la formación en PRL?

- La formación en PRL es obligatorio realizarla en el momento de contratación, independientemente de la duración y el tipo de contrato.
- Siempre debe ser organizada dentro de la jornada de trabajo, aunque, si se hace en un horario distinto al laboral, ese tiempo dedicado a la formación en PRL tiene que descontarse de la jornada de trabajo.
- La Ley no establece un mínimo de duración.

### ¿Cada cuánto hay que hacerla de nuevo?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales marca que, **si las funciones del puesto son modificadas, se introducen nuevas tecnologías o se producen cambios en los equipos de trabajo**, adaptando la formación para abordar de forma efectiva los nuevos riesgos.

Será la evaluación de riesgos inherentes al puesto de trabajo la que determine si se tiene que impartir de nuevo una formación con conte-

Ejecutado por:

nidos diferentes o repetirla para refrescar conocimientos si se ve necesario.

### ¿Qué contenido debe abordar?

La formación obligatoria tiene que incluir contenidos teóricos y prácticos en relación con los riesgos laborales relacionados con el puesto de trabajo y/o la empresa.

La parte práctica es siempre necesaria para todos las personas trabajadoras sin que la experiencia o antigüedad los exima de realizar esta parte.

### ¿Quién puede impartir la formación en PRL?

El artículo 19 de la Ley de PRL indica que este tipo de formación debe estar en manos de personal cualificado para ello, como por ejemplo los Técnicos de PRL, los enfermeros o médicos de trabajo perteneciente a una de las modalidades preventivas indicadas en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

### Modalidades de formación.

El artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no especifica la modalidad a seguir a la hora de impartir la formación en PRL.

Nos podemos encontrar con las siguientes:

1. **Formación en PRL presencial:** es el esquema de formación tradicional bien en los centros del SPA o bien en las instalaciones de tu empresa.
2. **Formación en PRL semipresencial:** se trata de una modalidad más flexible en horarios que la anterior, aunque siempre hay un acompañamiento del formador. Podríamos destacar el Blended-learning, donde una parte del contenido se imparte en modalidad e-learning y el resto de forma presencial, aprovechando ésta para llevar a cabo la parte práctica que indica el art. 19 de la LPRL y la resolución de dudas que hayan surgido durante el estudio.
3. **e-learning:** el aprendizaje se lleva a cabo mediante una plataforma, a través de Internet, donde la comunicación entre el tutor y el alumno es tanto síncrona como asíncrona. Además, el alumno pasa a ser el centro de la for-

Ejecutado por:

mación, al tener que autogestionar su aprendizaje, con ayuda de tutores especializados.

4. **A distancia:** en la que el alumno recibe un manual físico o en formato electrónico con el contenido del curso, de modo que los tiempos de estudio se ajustan a las necesidades de las personas trabajadoras

La percepción de la generalidad de las personas trabajadoras cuando se les pide opinión sobre la formación online o teleformación, es que ésta se basa en contenidos y pruebas menos rigurosos y que cuenta con formadores con una cualificación inferior que los que imparten una formación presencial clásica.

En cuanto a resultados, la bibliografía indica que en ambos casos son muy similares, acreditando eso sí que la formación online es capaz de desarrollar el pensamiento crítico en los alumnos y la capacidad de aprender a aprender entre los que eligen esta opción.

Además la formación online evoluciona mucho más rápido que la presencial. Los modelos de aprendizaje interactivos, la aplicación de las tecnologías y la posibilidad de medir de los datos redundan directamente en modelos de aprendizaje cada vez más personalizados para el alumno y por lo tanto de mucho más impacto.

Sin embargo también la formación presencial en Prevención de Riesgos Laborales, aparte de la formación eminentemente práctica, está tomando en los últimos tiempos un calibre y significación mucho más profundo. Formación basada en proyectos, emociones, competencias, formación flipped classroom, dinámicas grupales, escenificación, gamificación en el aula, voting, etc. son algunas de las técnicas y avances puestos en marcha en las aulas de formación de prevención de riesgos laborales.

### Formación presencial vs formación online

Una formación en Prevención de Riesgos Laborales de calidad (online o presencial), siempre dependerá de la calidad del ponente y por tanto siempre se podrá hacer un excelente trabajo formativo tanto en una formación presencial como

5 online. Saber es una cosa. Saber comunicar y transmitir enseñanzas e influir en el cambio de comportamientos, otra bastante distinta.

En los últimos tiempos, la enseñanza en general y mucho más en particular en PRL, ha sufrido una auténtica revolución como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías y, en especial, el acceso a ésta a través de internet. Los datos del crecimiento de la formación online abruma, pero lo cierto es que, tanto ésta como la presencial, tienen sus pros y sus contras.

### Pros y Contras

#### Formación online: Pros

**Flexibilidad y actualización.** Al no haber horarios predefinidos, las personas trabajadoras pueden adaptar la realización de los cursos según sus necesidades y conciliar vida laboral y familiar.

**Acceso 24x7.** Gracias al desarrollo de la tecnología, cualquiera que tenga un dispositivo móvil puede acceder a la formación que esté realizando en cualquier momento y lugar, 24 horas al día durante los 7 días de la semana. Además, los recursos y materiales necesarios están siempre al alcance del trabajador.

**Ahorro de costes y tiempo.** El e-learning también implica costes, sobre todo a nivel tecnológico, pero en líneas generales suele ser una opción más económica. Además, desaparecen los desplazamientos al lugar de impartición.

**Seguimiento y personalización.** Ofrece a los formadores/tutores un nivel de feedback hasta ahora inédito sobre los avances, retrocesos o necesidades de las personas trabajadoras para la realización de un curso. Permite personalizar el aprendizaje de cada uno en función de sus necesidades.

**Escalabilidad.** Se pueden lanzar varias ediciones de la misma formación. Es decir, tan sólo tienes que asumir los costes de producir el curso una vez y luego puedes volver a ofrecer la misma formación cuando se necesite.

Mejora la asimilación de los materiales, cortándolos en píldoras más fáciles de digerir. Se

Ejecutado por:

puede impartir el mismo temario en 1 semana, en bloques de tiempo más cortos (píldoras) lo cual suele mejorar la asimilación de los materiales.

#### Formación online: Contras

**Requiere más organización y fuerza de voluntad.** Según el Ministerio de Educación y Formación Profesional, la tasa global de abandono y cambio de estudios en másteres en la modalidad online es de un 60% en contraposición del 28% en la modalidad presencial. Además, conlleva también cierto aislamiento o falta de socialización, requiere un considerable desembolso en dispositivos (ordenador, smartphone o tableta) si no se dispone y un conocimiento, aunque mínimo, de las nuevas tecnologías.

**Autonomía.** La tecnología puede llegar a ser frustrante durante el aprendizaje: no se oye el audio, el vídeo se para, el servidor se cae, la plataforma no funciona, etc.

#### Formación presencial: Pros

**Cercanía.** Además del contenido formativo propiamente dicho, tener a un formador delante del alumno, ver sus expresiones o escuchar su tono de voz, tenerlo a mano, garantiza un extra de información y una cercanía que el modelo online no da.

**Motivación.** El contacto humano siempre es un más a más. Una mayor interacción humana, mejora la implicación de las personas trabajadoras y alimenta su competitividad. Además, siempre se aprende más en compañía, charlas, debates, trabajos colaborativos, etc. que en solitario y se fomenta el networking.

**Rutina.** Al estar sometido a horarios, favorece el establecimiento de los hábitos de estudio propios de este tipo de aprendizaje.

Muchas formaciones requieren el manejo de herramientas o máquinas no digitales. Pensemos en una formación en la que es necesario el manejo de una maquinaria específica. Sin ella, poco se puede hacer. Es difícil formar a un camarero si no lo pones a prueba en contexto.

6 Permite hacer dinámicas de grupo. Más complicado de organizar/gestionar con la metodología online.

#### Formación presencial: Contras

La formación dura lo que dura y cuando finaliza la sesión formativa ya no hay posibilidad de volver a recibirla.

Además, al tener que desplazarse al lugar donde se imparten las clases, se invierte tiempo y dinero extra en ello.

Por otro lado, está la limitación formativa por motivos geográficos. Es decir, el trabajador no siempre tiene a mano los cursos que quiere, mientras que el modelo online permite a cualquiera estudiar lo que desee, independientemente de si la formación se imparte en un lugar u otro.

Vistos los pros y contras de una y otra, nos encontramos entonces ante la siguiente pregunta: ¿qué es mejor para el trabajador?. No se trata de decidir un modelo de formación u otra, sino saber elegir cuándo es mejor la formación en un aula y cuándo es mejor la formación online.

## Reciclaje

La formación en Prevención de Riesgos Laborales no tiene una vigencia determinada o una fecha de caducidad (a excepción de la normativa en la que se regula este aspecto) y la frecuencia de reciclaje dependerá de las particularidades de cada empresa.

Aún así, con carácter general, se recomienda realizar reciclajes cada 4 años en puestos de trabajo con niveles de riesgo bajos y de 2 años en los que tienen riesgos importantes. Es decir, estaríamos en disposición de plantear que aquellos puestos de trabajo donde se realizan tareas de especial peligrosidad, existiera un reciclaje más o menos frecuente, donde los trabajadores pudieran practicar, refrescar y entrenar aquellas situaciones del trabajo diario en las que el nivel de riesgo es elevado.

Es fundamental prever una formación continua apoyada en una buena formación práctica sobre las tareas que se llevan a cabo en el propio

puesto de trabajo, llegando a la conclusión de que "solo" una formación práctica inicial, no es suficiente si no va acompañada de acciones de recuerdo, refuerzo y profundización posteriores.

Es por ello que la formación práctica ha de ser específica. Solo así, seremos capaces de involucrar a las personas trabajadoras en el aprovechamiento de los contenidos y realización de las prácticas llevadas a cabo. Por poner un ejemplo, en una práctica de manejo de carretillas elevadoras, es fundamental reproducir las tareas llevadas a cabo por el operario de forma concisa y concreta.

## Beneficios

La formación práctica en materia preventiva y la formación práctica operativa están íntimamente unidas, es decir, cuanto mejor conozca una persona trabajadora cómo funciona su equipo de trabajo y más hábil sea, mejor y con más seguridad lo manejará.

Este proceso de unión entre ambos fines formativos, se tiene que entender como la transmisión de conocimientos, la dotación de aptitudes y actitudes que capaciten a la persona para no reproducir un comportamiento indeseado y poder integrar aquellos elementos que a la persona trabajadora le permitan analizar una situación de riesgo y reaccionar adecuadamente ante determinadas circunstancias peligrosas.

El valor de la formación práctica radica en que son consideradas ejemplos de prácticas reales de trabajo, que pueden trasladarse al terreno profesional.

## Retorno de la inversión

Todo esto no es en vano, sino que una correcta formación práctica con la inversión que ésta conlleva, se traduce en una disminución de los accidentes de trabajo de las personas trabajadoras de las empresas, así como un descenso en las enfermedades profesionales de los mismos.

Mientras otros profesionales pueden tener más problemas en calcular el retorno de la inver-

Ejecutado por:

ción en formación, el profesional de la prevención lo tiene más fácil porque hay un buen número de estadísticas que facilitan esta tarea. OSHA proporciona datos valiosos en este sentido, con los que es posible deducir que generalmente por cada euro gastado en formación se ahorran unos veinte euros.

## Resumen:

Tenemos que tener en cuenta que la formación es inevitable, costosa y a veces, extremadamente valiosa.

- **Inevitable:** porque las personas trabajadoras aprenden, para bien o para mal, mientras trabajan.
- **Costosa:** Porque el tiempo que se dedica a aprender es tiempo que no se dedica a trabajar.
- **Valiosa:** Porque a veces mejora el nivel de rendimiento y evita que se produzcan errores, retrasos y que se pierdan oportunidades por falta de conocimientos o habilidades.

No debemos olvidar que para garantizar una adecuada aplicación de la prevención de riesgos laborales en las empresas, es importante avanzar en la mejora de la calidad de la formación, fomentando la actualización y adecuación de los programas y contenidos formativos a la realidad del entorno laboral.

Además de lo anterior, la formación resulta un instrumento básico para promover el desarrollo de una cultura preventiva que se integre y consolide en todos los niveles organizativos y en la sociedad como necesidad y valor de progreso con la que poder fundamentar y garantizar unas condiciones de seguridad y salud laboral dignas.

Todo lo anterior implica también una necesidad prioritaria y un compromiso de las Administraciones Públicas, que es el de promover la integración de la formación en prevención de riesgos laborales en las diferentes etapas del sistema educativo. De esta forma, se va introduciendo transversal y paulatinamente la prevención de riesgos laborales en la educación obligatoria (infantil, primaria y secundaria obligatoria), ya que en estas etapas se adquieren los “reflejos pre-

ventivos esenciales” que constituyen la base de una buena cultura preventiva.

También resulta primordial la integración de la prevención en la Formación Profesional (FP), tanto la inicial (ámbito educativo), como la formación para el empleo (ámbito laboral), así como en la formación universitaria.

En este último caso, se incluye la integración de la prevención en los planes de estudio y la formación de técnicos y técnicas de prevención de nivel superior, y de especialistas en Medicina del Trabajo y Enfermería del Trabajo. Mediante estas medidas se conseguirán profesionales cuya formación, además de garantizar la calidad de su trabajo, les permita realizarlo con las máximas garantías de seguridad.

La importancia de este aspecto se encuentra reflejada en las diferentes estrategias españolas de seguridad y salud en el trabajo que se han ido sucediendo y en el Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales desarrollado para cumplir con dicho objetivo, junto con otros aspectos, como la formación de colectivos específicos y la de recursos preventivos de nivel básico, intermedio y superior (técnicos y personal sanitario)

## Normativa de referencia:

**Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Real Decreto 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Otras fuentes:

<https://www.insst.es/>

<https://osha.europa.eu/>

<https://www.quironprevencion.com/blogs>

<https://www.orientanet.es/>

La formación en prevención de riesgos laborales por Margarita Cabrejas Artola

Ejecutado por:

## Para más información acude a nuestras oficinas en:

### TENERIFE:

C/ Méndez Núñez, nº 84, 2ª planta. 38001, Santa Cruz de Tenerife. Tfno.: 922532527  
Correos: [saludlaboral@canarias.ugt.org](mailto:saludlaboral@canarias.ugt.org)  
[otprltf@canarias.ugt.org](mailto:otprltf@canarias.ugt.org)

### LA PALMA:

C/ Calvario, nº 11-1º. Los Llanos de Aridane. 38760, La Palma. Tfno.: 922461035.  
Correo: [ifernandez@canarias.ugt.org](mailto:ifernandez@canarias.ugt.org)

### GRAN CANARIA:

Avda. 1º de Mayo, nº 21, planta baja. 35002, Las Palmas de Gran Canaria. Tfno.: 928473215  
Correo: [otprlgc@canarias.ugt.org](mailto:otprlgc@canarias.ugt.org)

### LANZAROTE:

Avda. Vargas, 4-2ª planta. 35500, Arrecife. Tfno.: 928810340  
Correo: [otprllz@canarias.ugt.org](mailto:otprllz@canarias.ugt.org)

Ejecutado por: