

Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de CEME-CEOE

CIRCULAR INFORMATIVA

Fecha: 05/07/2018
Número: PRL16/2018

La formación es imprescindible para implantar la cultura de la prevención

En el ámbito laboral, la **cultura preventiva** está por conseguir. Crear prácticas y hábitos seguros de trabajo se logra mediante **la formación**, para que poderes públicos, empresarios, trabajadores, y organizaciones representativas, asuman que la prevención es un valor seguro desde la perspectiva del bien general y de la gestión empresarial.

El objetivo es que los principios de la prevención se adquieran como propios por cada persona, de tal manera que la actuación segura sea producto de una actitud distinta y contraria a la que actualmente impera en nuestro mundo laboral.

La adquisición de la cultura preventiva que pretendemos no tiene otro camino que el de intensificar la formación en todos los niveles: aumentar los conocimientos y aumentar las habilidades o modificarlas. Estamos hablando de una formación que, además de aumentar los conocimientos, adiestre en técnicas concretas para aplicar en la práctica los conocimientos adquiridos, de modo que se vaya concretando la modificación -o la creación- de las actitudes ante la prevención de riesgos.

Derecho y Deber conjunto

La formación e información en materia de prevención de riesgos laborales dentro de la empresa, es un **DERECHO** de los trabajadores y un **DEBER** del empresario. De esta manera, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 19 de la LPRL) establece:

- El empresario deberá **informar** a los trabajadores, tanto directamente como a través de sus representantes, de los **riesgos generales de la empresa** y de su **puesto en concreto**. También de las **medidas y actividades de prevención** adoptadas para cada tipo de riesgo.
- El empresario garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, en el momento de la **contratación**, cuando se produzcan **cambios** en las **funciones** que desempeñe o cuando se introduzcan **nuevas tecnologías**.

A pesar de que la LPRL establece derechos y obligaciones en materia de formación, es necesario que tanto los empresarios como los trabajadores no vean la formación en prevención de riesgos como algo obligatorio, que debemos dar o recibir, sino como algo imprescindible para que nuestros trabajadores adquieran los conocimientos y adiestramientos suficientes para que sus actuaciones y actividades sean seguras.

FINANCIADO POR:

COD. ACCION AT2017-0064



Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de CEME-CEOE

CIRCULAR INFORMATIVA

Fecha: 05/07/2018
Número: PRL16/2018

Características que debe cumplir la formación

La formación e información que reciba el trabajador debe cumplir una serie de requisitos:

- Debe estar **centrada** específicamente en el **puesto de trabajo o función** de cada trabajador, no olvidando la formación/información genérica a los riesgos que el trabajador esté expuesto por encontrarse dentro del centro de trabajo.
- Debe adaptarse a la **evolución de los riesgos** y a la aparición de otros nuevos. El empresario tiene la obligación de evaluar los riesgos de los puestos de trabajo y revisarlos periódicamente y cuando cambien las condiciones de trabajo, pero no sirve de nada si no se informa a los trabajadores sobre la evolución de éstos y las medidas aplicables para eliminarlos o reducirlos.
- Debe **repetirse periódicamente** si fuera necesario. El "reciclaje" formativo es indispensable para mantener al día y presentes las medidas preventivas a aplicar para que no se produzcan accidentes.
- La formación o información debe impartirse dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el debido descuento del tiempo invertido.
- SIEMPRE serán **gratuitos** para el trabajador.
- La formación/información deberá realizarse de tal forma que el trabajador pueda comprenderla adecuadamente.

La promoción de la seguridad y salud la realizamos, entre otros medios, mediante información y formación en todos los niveles, y, como ya hemos dicho, **esta formación se realiza para la modificación de comportamientos**. El éxito de un programa de cambio de comportamientos depende de:

- **Comprender el problema.** Conocimiento cabal, tanto teórico como práctico, del problema y de los mecanismos que lo subyacen.
- **Conocimientos suficientes.** Los trabajadores deben conocer los objetivos, y ser conscientes de los diferentes tipos de riesgo y elementos de peligro existentes en su puesto de trabajo.
- **Motivación.** Han de estar motivados, una técnica para ello sería emitir mensajes concretos.
- **Medios técnicos y organizativos.** Deben poseer y conocer éstos para actuar en consecuencia.

El programa debe enfocarse, para ser eficaz, hacia estas cuatro áreas simultáneamente, de lo contrario los progresos serán limitados.

FINANCIADO POR:

COD. ACCION AT2017-0064



Oficina de Asesoramiento Técnico e Información de Prevención de Riesgos Laborales de CEME-CEOE

CIRCULAR INFORMATIVA

Fecha: 05/07/2018
Número: PRL16/2018

¿Cómo identificar las necesidades de formación de cada empresa?

La identificación de las necesidades de formación constituye la base de todo el proceso de formación, pero para llevarla a cabo, es necesario que se compruebe cada uno de los posibles componentes del trabajo que se realiza en la empresa. 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.



Sandra Mañé López
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales
Responsable de la Oficina de Asesoramiento
Técnico e Información de Prevención
de Riesgos Laborales de CEME

FINANCIADO POR:

COD. ACCION AT2017-0064



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

CEME-CEOE
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MELILLA