



ARTÍCULO 19 LEY DE PREVENCIÓN: FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Autor: David Reville Vidales, Técnico Superior PRL

Departamento de Prevención y Desarrollo de la Cultura de la Salud

INTRODUCCIÓN

Son muchas las mañanas que amanecemos con noticias de accidentes graves o mortales en las que se cita la formación del trabajador como una de las posibles causas del accidente.

Desde el punto de vista preventivo siempre hemos defendido la formación como medida preventiva fundamental a la hora de prevenir las lesiones para la seguridad y salud del trabajador. Además, desde el punto de vista legal parece claro que la formación hay que realizarla según establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de 8 de noviembre que comentaremos a continuación.

La realidad actual es, que después de casi 21 años de la Ley de Prevención y a pesar de los criterios legal y preventivo, todavía nos encontramos con trabajadores que han sufrido accidentes por falta de formación o bien por una incompleta formación para prevenir o reducir el riesgo. Es por este motivo muy importante que, todas las personas con funciones y responsabilidades en el Plan de Prevención, entiendan la formación como una medida preventiva efectiva que tiene como objetivo principal evitar los riesgos para los trabajadores en cualquier tipo de empresa y puesto de trabajo más allá de evitar responsabilidades administrativas, civiles o penales.

El esperar a sufrir un incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional para plantearnos si estamos realizando una correcta gestión de la formación pasaría a ser una medida reactiva perdiendo de vista el fin preventivo de esta medida.

Con esta premisa cada empresa dentro de su modalidad de organización preventiva: asunción personal del empresario, servicios de prevención propios, servicios de prevención ajenos y servicios de prevención mancomunados debe buscar aquella formación más eficaz para prevenir las lesiones de los trabajadores como consecuencia del trabajo. Tampoco sería adecuado supeditar la realización de formación bajo criterio de la Inspección después de un accidente o procesos de certificación en auditorías. Si los responsables de prevención con la ayuda de la dirección y los trabajadores son conedores en sus empresas de fallos dentro de sus acciones formativas, estos fallos deben ser subsanados o corregidos dentro de su plan de formación anual.

Una buena forma de detectar desde las modalidades de organización preventivas de las empresas si nuestra formación es adecuada y suficiente para proteger la seguridad y salud de los trabajadores es una correcta interpretación del artículo 19 de la Ley de Prevención después de casi 21 años de su Legislación.

DESARROLLO DEL ARTÍCULO 19 DE LA LEY DE PREVENCIÓN

Derechos y Obligaciones:

El artículo 19 de la Ley de Prevención se encuentra incluido dentro del Capítulo III **Derechos y Obligaciones de los Trabajadores**. De este capítulo se extrae que la obligación legal de formación como medida preventiva para proteger la integridad del trabajador recae sobre el empresario. Además, los trabajadores están obligados a realizar la formación para proteger su seguridad y salud.

Artículo 19: Formación de los trabajadores

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

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.

Características de la formación según artículo 19:

- 1. Teórica y Práctica:** Debe contener tanto parte teórica como puesta en práctica de los conocimientos y habilidades adquiridos. La parte práctica no queda justificada con la experiencia o antigüedad del trabajador por lo que en este tipo de trabajadores resulta también necesaria su acreditación mediante acciones formativas. La formación a distancia convencional mediante entrega de manual y realización de un cuestionario se mira con mucho recelo al no justificar la parte práctica que exige el artículo 19. La formación a distancia se asemeja a la entrega de información a los trabajadores por parte del empresario sobre los riesgos asociados a su puesto de trabajo como cumplimiento del artículo 18 de la Ley de Prevención.

EJEMPLOS: Trabajadores que realizan trabajos en altura, espacios confinados, manejo de plataformas elevadoras, montaje de andamios, uso de extintores y mangueras, aplicación de primeros auxilios..., no es suficiente con conocimientos teóricos para prevenir el riesgo. Desde el punto de vista preventivo debemos preguntarnos si es seguro: **¿realizar trabajos en altura sin saber cómo se utiliza un arnés?, ¿manejar una plataforma elevadora sin conocer los riesgos específicos de la máquina? o ¿trabajos en espacios confinados sin formación práctica de uso de equipos de medida de oxígeno y gases, equipos de protección individual u operaciones de rescate ?**. Ante la respuesta negativa comprobamos la necesidad de integrar la parte práctica en los contenidos formativos para evitar los riesgos y desarrollar el trabajo en condiciones de seguridad y salud.



- 2. Suficiente y Adecuada:** La formación debe ser suficiente en número de horas y contenidos **para el fin preventivo que persigue: proteger la seguridad y salud del trabajador**. No existe un número de horas concretas ni contenidos definidos para la formación del artículo 19 de la Ley de Prevención. En este sentido cabe recalcar que mayor duración no es siempre indicativo de mejor formación.

El concepto de adecuada hace mención a que la formación debe estar adaptada a las características del trabajador, teniendo en cuenta su experiencia en el puesto de trabajo, nivel cultural, capacidad de aprendizaje, etc.

EJEMPLO: Trabajadores de una misma empresa con distintos puestos de trabajo, **¿ la formación es igual en contenidos y duración para un conductor que para un teleoperador ?**. Es obvio que no.

La formación para un conductor no puede ser la misma que la de un teleoperador a pesar de compartir centro. Los riesgos específicos de cada puesto son diferentes. La misma respuesta negativa obtendríamos si tenemos dos conductores de distinta edad y experiencia. En este caso debemos adaptar la formación a las características del trabajador y por defecto sus contenidos y duración sin perder de vista el objetivo de evitar el riesgo.

- 3. Materia Preventiva:** La formación debe contemplar contenidos relativos a prevención de riesgos laborales tanto generales como específicos en función del puesto de trabajo y del tipo de empresa. Los contenidos en una acción formativa de prevención han de estar focalizados en los riesgos y medidas preventivas a seguir para los trabajos desarrollados. No debemos añadir contenidos que no tengan que ver con la finalidad de prevenir el riesgo.

EJEMPLO: Se desarrolla un curso de prevención en el que se explica el proceso productivo de la empresa y sólo se tratan temas de legislación en prevención de riesgos, **¿ es correcta esta formación?**. La respuesta es no, porque los contenidos de la totalidad del curso no están enfocados a la prevención de riesgos laborales y además son incompletos.

- 4. Momento de contratación cualquiera que sea la modalidad o duración del contrato.**

La formación es un derecho que tenemos todos los trabajadores independientemente del tipo de contrato. En el momento de contratación debe ser realizada o acreditada toda la formación que se ha considerado necesaria para realizar los trabajos de forma segura. Si un trabajador va a realizar un mantenimiento de una máquina con riesgo de atrapamiento parece lógico que deba acreditar formación previa antes de llevar a cabo la tarea. En caso contrario asumimos un riesgo en contra de la actitud preventiva.

EJEMPLO. Una empresa contrata a un trabajador por unas horas, **¿ es necesario que realice formación de prevención de riesgos laborales ?**. De nuevo prevalece el espíritu preventivo y la respuesta es afirmativa. Previo al inicio de los trabajos independientemente de las horas contratadas el trabajador debe acreditar formación en los riesgos asociados a los trabajos a realizar. **La prioridad de formar a un trabajador no debe medirse por el número de horas que presta servicio**, lo que debemos priorizar es que el trabajador cuente con la formación necesaria para prevenir los riesgos a los va a estar expuesto cuando realiza el trabajo.

5. Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Además de los casos anteriores, la formación debe realizarse cuando se produzcan cambios en el centro de trabajo, tareas que realiza o equipos de trabajo que utiliza.

EJEMPLO. Un trabajador con formación en el puesto de limpieza de un taller de corte de tableros pasa a ser operario de corte de tableros, **¿ debería actualizar su formación a pesar de tener una formación previa para el puesto de limpieza?** La respuesta es afirmativa por sufrir un cambio de puesto que le expone a diferentes riesgos. Si además una vez formado como operario de corte de tableros la empresa adquiere una canteadora como nuevo equipo de trabajo, **¿ debemos revisar de nuevo la formación de este trabajador ?** De nuevo la respuesta es afirmativa por ser un equipo de trabajo nuevo del que el trabajador no acredita formación previa.

La conclusión a la que nos lleva este punto es abandonar **la falsa idea de que un trabajador realiza un curso de formación y le vale para toda la vida**. Es muy difícil que tanto normativa, desarrollo tecnológico o nuevos riesgos emergentes no obliguen a una revisión de la formación con la realización de nuevos cursos.

6. Centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.

La formación como se ha comentado en anteriores puntos debe centrarse en el puesto de trabajo o funciones que realiza el trabajador. Si un trabajador tiene un puesto de encofrador y pasa a desarrollar tareas de ferrallista debería tener una formación específica diferente.

El caso anterior viene contemplado en el Convenio General de la Construcción donde viene definida la formación que debe realizar cada trabajador en función de cada oficio como desarrollo del artículo 19.

7. Adaptarse a la evaluación de riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse de forma periódica si fuera necesario.

La evaluación de riesgos de los puestos de trabajo determinará si es necesario adaptar la formación con nuevos contenidos.

EJEMPLO: En la evaluación de riesgos de un puesto de trabajo detectamos que un trabajador pasa a desarrollar tareas con equipos informáticos, **¿ deberíamos actualizar su formación ?** Sí, el trabajador debe realizar formación revisada en el uso de pantallas de visualización de datos o equipos informáticos.



La formación se repetirá de forma periódica cuando sea necesario. Normalmente las empresas tienden a realizar reciclajes de formación a toda la plantilla aprovechando la formación de las nuevas incorporaciones o también por petición de un cliente a través de Coordinación de Actividades Empresariales. En este apartado siempre es recomendable que los trabajadores se reciclen en formación pero para que esta sea efectiva los contenidos deberían verse revisados o actualizados para el fin que se persigue de prevenir en riesgo en cada caso concreto. **Un trabajador que realiza un curso de formación de la misma manera y con exactamente los mismos contenidos pierde capacidad de atención y asimilación sobre los temas expuestos.**

8. Realizada dentro de jornada y costes.

La formación debe realizarse dentro de jornada laboral siempre que sea posible. En caso de realizarse en horas fuera de la jornada estas horas se descontarán de la jornada normal del trabajador.

El coste como derecho del trabajador asociado a la formación recaerá sobre la empresa.

9. Impartida por medios propios o concertada con servicios de ajenos.

Dependiendo de la modalidad preventiva de la empresa la formación se podrá desarrollar con medios propios o ajenos.

El **formador** en cualquiera de los casos deberá acreditar que tiene la capacitación de:

- Técnico Intermedio PRL: para formación básica en prevención.
- Técnico Superior PRL: para formación específica en prevención (con la especialidad del área impartir). Si vamos a realizar formación en ruido y químicos necesitamos un Técnico Superior con la especialidad de Higiene Industrial.

Para la opción de medios ajenos **solamente se podrá impartir formación del artículo 19 con un Servicio de Prevención Ajeno acreditado a nivel nacional**. El formador pertenecerá al Servicio de Prevención Ajeno y la formación en este caso no precisa de ser sometida a una auditoría.

En el caso de medios propios el formador pertenecerá a las modalidades preventivas de la empresa pudiendo ser:

- Técnico Designado,
- El empresario.
- Técnicos de Prevención del Servicio de Prevención Propio o Mancomunado.

La formación impartida con medios propios debe ser sometida a una auditoría.

EJEMPLO. ¿Un Técnico Superior de la empresa con Servicio de Prevención Ajeno puede dar formación del artículo 19 ?. Sí, porque tiene la capacitación aunque la acción formativa debe ser auditada. **¿ Podría dar la formación del artículo 19 un trabajador con experiencia pero sin capacitación?.** En este caso la experiencia no acredita la capacitación para dar la formación.

ACCIONES FORMATIVAS Y DIVULGATIVAS CON OTRAS ENTIDADES. ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN DEL ARTÍCULO 19

Aunque en los apartados anteriores hemos desglosado la interpretación sobre cómo debe realizarse la formación del artículo 19 derivada de la evaluación de riesgos, **¿la empresa puede realizar otro tipo de formación fuera de lo que marca la Ley?**

La empresa puede apoyarse en otras entidades desarrollando acciones formativas o divulgativas que si bien no se ajustan al artículo 19 van a complementar esta formación ayudando a la sensibilización y desarrollo de la cultura de la salud en las empresas.

Sobre la acreditación el artículo 19 no obliga a que exista un certificado o diploma de la formación sin perjuicio de que el empresario deba estar en condiciones de justificar que ha cumplido su obligación de que todos los trabajadores la hayan recibido. Lo normal, tanto si la empresa lo realiza con medios propios o externos es que el empresario utilice los diplomas como justificación. En caso de Inspección o Auditoria también se revisaría el expediente formativo para comprobar que la acción formativa se ha realizado conforme al artículo 19 y no solo el diploma.

CONCLUSIONES

A pesar de los casi 21 años de la Ley de Prevención todavía surgen debates sobre interpretación del artículo 19. Los criterios y ejemplos expuestos anteriormente son orientativos, susceptibles de interpretación por parte de inspectores o jueces. Con estos criterios se pretende ayudar a la empresa en una mejor elección de la acción formativa que evite el riesgo aparte de cumplir con los requisitos legales. Si queremos prevención priorizamos sobre el riesgo y no sobre la responsabilidad.

El asesoramiento y cualificación por parte de los Técnicos de Prevención que realizan la evaluación de riesgos e imparten la formación va a ser fundamental para que la formación consiga el objetivo de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Pero no debemos dejar en mano de los Técnicos de Prevención la implantación de una buena cultura de formación preventiva en las empresas. Necesitamos además el apoyo de la Dirección y los trabajadores para una mejora continua.



LA MISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es restablecer la salud de los trabajadores de nuestras empresas asociadas y proporcionar las prestaciones económicas con la mejor atención y garantía.

LA VISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es ofrecer un servicio cercano, ágil y profesional a los trabajadores, empresarios y autónomos de nuestra Mutua.

AENOR ha certificado nuestro sistema de gestión en base a las normas:

ISO 9001, ISO 14001, ISO/IEC 27001.

AUDELCO ha certificado nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a la norma:

OHSAS 18001.

Consulte alcance y certificados: [fraternidad.com/certificados](https://www.fraternidad.com/certificados)



Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, 275.

Fraternidad-Muprespa

Plaza Cánovas del Castillo, nº 3, 28.014, de Madrid

Teléfono de Urgencias. 900 269 269

<https://www.fraternidad.com>