



# TRABAJO

REVISTA ANDALUZA  
DE RELACIONES LABORALES  
Nº7  
DICIEMBRE 1999

*Prevención de  
Riesgos Laborales*

Universidad de Huelva  
PUBLICACIONES

REVISTA TRABAJO



Los autores



Servicio de Publicaciones  
Universidad de Huelva

*Editan*

Escuelas Universitarias de Relaciones Laborales de Andalucía

*Directores*

Carlos Arenas Posadas  
Agustín Galán García

*Consejo de Redacción*

Francisco Abad Montes  
Antonio Díaz Pérez  
Pedro Gómez Caballero  
César Hornero Méndez  
José M. Martínez Jiménez  
Isabel Quesada Vázquez  
Francisco Sambruno López  
Rodrigo Sánchez Ger  
Antonio Álvarez Montero

*Consejo Científico*

Manuel Ramón Alarcón - Manuel Alcaide - Antonio Miguel Bernal - Jesús Cruz Villalón  
Manuel Delgado Cabeza - Emilio Díez de Castro - Fernanda Fernández López  
Miguel Gómez Oliver - Rafael Infante Macías - Antonio Leal Millán  
Camilo Lebón Fernández - Isidoro Moreno Navarro - Antonio Ojeda Avilés  
Manuela de Paz Báñez - Manuel Pérez Yruela - Miguel Rodríguez-Piñero Royo  
Fermin Rodríguez Sañudo - Juan Torre López - Salvador del Rey Guanter

*Depósito Legal*

SE-724-96

*I.S.S.N.*

1136-5819

REPERCUSIONES ORGANIZATIVAS  
EVALUACIÓN EXPLORATIVA

Francisco José González

TODO LO QUE SIEMPRE DESEAMOS  
A PREGUNTAR

Jaime Llacuna.....

¿CUÁLES SON LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN?

Rosa Montero Simó.....

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO  
PSICOLOGÍA SOCIAL

Andrés Rodríguez Fernández

MODELO DE UN PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

M<sup>a</sup> Jesús Moreno Domercq

OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN EL SECTOR DE  
Y SUBCONTRATAS DE OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

M<sup>a</sup> Carmen Salcedo Bermejo

PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

Pedro Espinosa Hidalgo

## ÍNDICE

### SECCIÓN TEMÁTICA

#### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

REPERCUSIONES ORGANIZATIVAS EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: UNA APROXIMACIÓN EXPLORATIVA Francisco José González Domínguez y José Manuel Hernández Mogollón .....	11
TODO LO QUE SIEMPRE DESEÓ SABER SOBRE LA "CULTURA DE PREVENCIÓN" Y NO SE ATREVIÓ A PREGUNTAR Jaime Llacuna .....	23
¿CUÁLES SON LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN EN SALUD LABORAL? Rosa Montero Simó .....	49
LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y LA ACCIDENTABILIDAD LABORAL, APORTACIONESE DESDE LA PSICOLOGÍA SOCIAL Andrés Rodríguez Fernández y Antonio Delgado Padial .....	71
MODELO DE UN PLAN DE FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES M <sup>a</sup> Jesús Moreno Domínguez y Yolanda Pelayo Díaz .....	103
OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD EN LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS DE OBRAS O SERVICIOS M <sup>a</sup> Carmen Salcedo Beltrán .....	125
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA UNIVERSIDAD DE GRANADA Pedro Espinosa Hidalgo, et. al. ....	151

encia

os Cruz Villalón  
andez López  
Millán  
eda Avilés  
Péñero Royo  
Guanter

#### SECCIÓN ABIERTA

LOS PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE EMPLEO: UN BALANCE A LA GESTIÓN DE TRES LEGISLATURAS DEL GOBIERNO ANDALUZ Soledad Barrios y Juan Delgado Alaminos.....	175
LOS SISTEMAS DE PREVISIÓN SOCIAL ANTE EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS José Manuel Pérez Lara.....	195
ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO. UN ACERCAMIENTO AL HILO DE LA LEY 50/1998 DE MEDIDAS FISCALES, ADMINISTRATIVAS Y DEL ORDEN SOCIAL Roberto Fernández Villarino.....	225
RESEÑA NORMATIVA Macarena Hernández Bejarano y M <sup>a</sup> José Borge Montero.....	243
RESEÑAS	
LAS JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO Marta Castillo.....	277
LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA Macarena Gómez.....	285

## MODELO DE UN PLAN DE FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

*M<sup>a</sup> Jesús Moreno Domínguez  
Yolanda Pelayo Díaz  
Universidad de Huelva*

La entrada en vigor de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y, sobre todo, del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/97) que la desarrolla, ha supuesto un cambio fundamental en la forma de entender y de actuar en seguridad y salud laboral en la empresa.

Esta nueva legislación obliga a pasar de un modelo correctivo, en el cual se actuaba fundamentalmente una vez producido el accidente, a un modelo preventivo, en el que se pretende actuar con anterioridad a que se produzcan los fallos.

Unido esto a la obligación que establece la LPRL a los empresarios de facilitar programas de formación e información a sus empleados, y al reconocimiento que la misma hace del derecho de los trabajadores a la formación, se hace necesario que las organizaciones se planteen la forma de llevar a cabo programas formativos que garanticen una adecuada prevención de los riesgos laborales.

En el presente trabajo explicamos la forma de llevar a cabo un programa formativo, que garantice la integración de la gestión de la prevención de riesgos laborales en la gestión de la empresa.

The 31/95 Law on Risk Prevention in the Work Place (LPRL) that has come into effect and, above all, the Regulations on the Prevention Services (RD 39/97) which develop it, have led to a substantial change in the way in which we understand and act on security and health in the work place.

This new legislation replaces the corrective model (where action was taken after the accident) with a preventive model (where it is intended to act before the faults occur).

This added to the obligation of the law which establishes that the employers have to provide the employees with training programs and information, and the recognition the law makes as regards the workers rights to have training programs, the companies need to think about the way of implementing training programs in order to guarantee an adequate prevention on work risks.

In this essay we explain the way of undertaken a training program to guarantee the integration of the administration of risk prevention in the work place and the administration of the company.

*Palabras clave: riesgos, prevención y formación*

*Key word: risks, prevention, training*

### 1. INTRODUCCIÓN

Los Recursos Humanos son todos los empleados que hay en la empresa, los cuales con sus conocimientos, experiencias, capacidades y habilidades determinan



el éxito o el fracaso de la misma, siendo un factor estratégico vital, que condiciona la competitividad de la organización. Esta razón es la que justifica el hecho de la importancia que ha adquirido a lo largo de los tiempos la Función de Personal.

Dentro de este contexto, la formación debe verse como un elemento ineludible para alcanzar el éxito. En base a este argumento, de la necesidad de un continuo reciclaje y formación, surge la Ley 31/1995 de 8 de noviembre sobre Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Esta norma obliga a la empresa a tener en cuenta todas aquellas condiciones de trabajo que pueden afectar a la salud y seguridad del trabajador. Y, tiene por objeto la promoción de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo, donde la formación sobre riesgos y su prevención resulta ser una de sus piezas clave.

Así lo dice expresamente el art.19-1, L.P.R.L.:

*“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.*

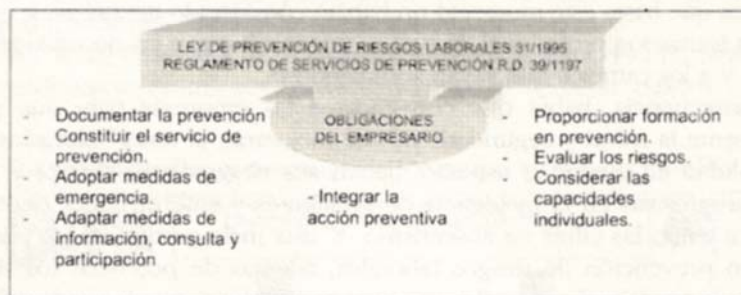
*La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.”*

## 2. LA FORMACIÓN COMO HERRAMIENTA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

Como hemos comentado anteriormente, la formación constituye un componente importante dentro del conjunto de actividades preventivas destinadas a promover un mejor nivel de seguridad y salud en el trabajo, importancia que se ha desarrollado con motivo del cambio normativo que se ha producido en esta materia en nuestro país, a partir de la LPRL, en noviembre de 1995, y el conjunto de disposiciones de desarrollo de esta materia que se promulgaron a lo largo de 1997.

Por este motivo, se hace necesario en las organizaciones el desarrollo de programas formativos e informativos en seguridad y salud en el trabajo, como herramientas imprescindibles para implantar una cultura de prevención, ya que de lo que se trata es de mantener una protección eficaz de los trabajadores en cuanto a su salud y seguridad en el trabajo, desde un punto de vista más preventivo, siendo el empresario el que tiene la obligación y la responsabilidad de proporcionar esa formación e información.

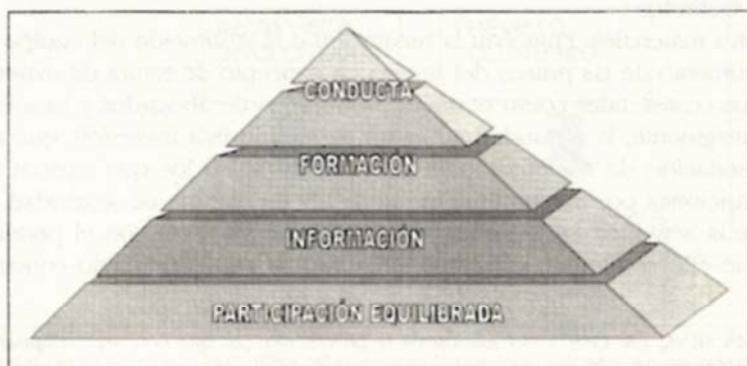
Figura 1: Obligaciones del empresario



Fuente: elaboración propia

En este sentido, en el Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D 39/1197) en el art.1, se establece que la dimensión preventiva ha de asumirse en todo el orden jerárquico de la organización de la empresa y en todos los ámbitos del proceso productivo, siendo pilar fundamental la participación de los trabajadores, incluyendo su cooperación para el logro de las mejores cotas en la prevención de los riesgos laborales.

Figura 2: Piezas básicas en el sistema de prevención de riesgos



Fuente: elaboración propia

Por tanto, las empresas españolas deberán reformar sus estructuras para afrontar esta situación cambiando algunos planteamientos de gestión y decidiéndose a adoptar aquellos que hasta este momento no habían considerado importantes, como es el caso de la formación profesional, la cual se puede adaptar a las necesidades de cada momento y a los cambios que vayan sucediéndose.

En consecuencia, habrá que convencer a las empresas para que gestionen correctamente la salud y seguridad, ya que mejorarán al tener<sup>1</sup> elevados estándares de calidad en cualquier aspecto, tienen sus riesgos bajo control y muestran mejoras progresivas en la incidencia de accidentes y enfermedades derivados del trabajo, así como las cifras de absentismo. Y, una mala gestión de un plan de formación en prevención de riesgos laborales, además de potenciar los riesgos de daños físicos por falta de control técnico sobre el trabajo, puede producir<sup>2</sup> un desequilibrio psíquico de los trabajadores que se traducirá en insatisfacción, falta de interés por el trabajo, absentismo, etc.

Aparte de los daños y sufrimientos humanos, se le asocian costes, cuyo importe total resulta imposible de calcular, comprenderían<sup>3</sup>:

- Costes salariales. Se trata de costes debido al tiempo perdido por la víctima, por sus compañeros que interrumpieron el trabajo, por el personal médico, por el personal técnico encargado de reparar el equipo dañado, etc.
- Costes debidos al aumento de gastos de gestión de personal. Incluyen los gastos debidos a la contratación de un sustituto temporal o definitivo, a los salarios complementarios pagados a la víctima, además de las prestaciones a cargo del seguro, a las horas extraordinarias pagadas a los compañeros de la víctima para recuperar el tiempo perdido y a la formación dispensada a los sustitutos.
- Costes materiales. Engloban la reparación o la sustitución del equipo dañado, el aumento de las primas del seguro en concepto de rotura de material, etc.
- Otros costes, tales como peritajes, honorarios de abogados y sanciones.

Por consiguiente, la seguridad no es un gasto sino una inversión, que nos ahorra la contratación de sustitutos para cubrir puestos en los que existen bajas, el pago de sanciones por incumplimiento de la ley en materia de seguridad, la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente con el perjuicio económico que ello conlleva o el cierre del centro de trabajo cuando concurren cir-

1. GARCÍA SILVA, J.A. (1997). "La gestión de la prevención: ¿en qué consiste?", *Capital Humano*, Extra Trabajo Temporal, p. 22.

2. BRUNO PÉREZ, Néstor y MANSO LASO, Javier (1998). "Seguridad y salud en el trabajo: el marco español", *Capital Humano*, nº 116, p. 32.

3. CAMALEÑO, M<sup>a</sup> Cristina (1998). "Mejora radical, ahorros y economías de un sistema de gestión integrada de prevención de riesgos", *Capital Humano*, nº 116, p. 53.



cunstances de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, todo ello sin perjuicio del pago del salario o indemnizaciones que procedan, toda una ruina para la empresa<sup>4</sup>.

Por tanto, si un Programa de Formación en Prevención (PFP) no tiene resultado eficaz podríamos resumir sus consecuencias en el siguiente cuadro:

Figura 3: Consecuencias de un programa de formación en prevención (PFP) ineficaz.



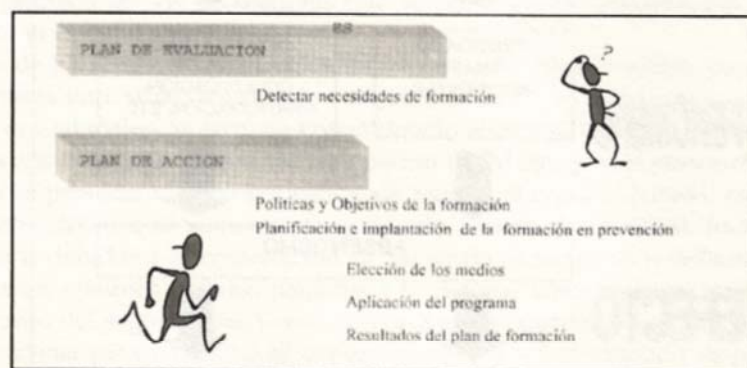
Fuente: Adaptado de NOVA MELLE, Pilar (1996). "El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo". *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 9. Serv.Publ. UCM. Madrid, p. 231.

4. BRUNO PÉREZ, Néstor y MANSO LASO, Javier (1998). "Seguridad y salud en el trabajo: el marco español", *Capital Humano*, nº 116, p. 33.

### 3. MODELO DE UN PLAN DE FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Debido a que la nueva óptica de la prevención se articula en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos del trabajo (la corrección a posteriori de los daños causados a un trabajador tiene grandes costes sociales y económicos), con la consiguiente adopción de las medidas adecuadas en base a la naturaleza de los riesgos detectados, en la figura 4 representamos cómo la prevención de los riesgos laborales se integra dentro de la gestión de la empresa, a través de un Plan de Formación que seguidamente explicaremos:

Figura 4. Plan de formación en prevención de riesgos laborales



Fuente: elaboración propia

La formación ha de responder a una necesidad de la empresa, ya que necesita encontrar su justificación económica, y ésta en función de los problemas que resuelva, puede adoptar dos enfoques diferentes. En el contexto de la LPRL la formación adquiere el enfoque preventivo, ya que trata de evaluar los posibles riesgos que afectan a los trabajadores por el hecho de trabajar en la empresa y por la función que en ella realizan y corregir aquellas situaciones de riesgo que entrañan problemas.

Para ello es necesario tener un conocimiento profundo del puesto en todas sus facetas, y así lograr que el trabajador pueda ejecutar eficazmente las tareas del puesto de trabajo. Habrá que enseñarle lo que debe hacer, cuándo y cómo hacerlo; habrá que desarrollar la capacidad en el trabajador para que sepa verdaderamente hacer lo que tiene que hacer; y por último, hay que motivar al individuo y favorecer su integración en la empresa.

Luego la acción preventiva en la empresa, se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud (art.16 L.P.R.L.)

### 3.1. PLAN DE EVALUACIÓN

Hay que detectar los riesgos<sup>5</sup> existentes en los puestos de trabajo de la empresa, evaluando los riesgos identificados, sopesando su gravedad y la probabilidad de que se produzcan.

En base a la gravedad del riesgo, hay que priorizar los recursos y las medidas preventivas. La mayor parte de una acción preventiva debe realizarse sobre riesgos que tengan una alta probabilidad de producir un daño que sea grave.

Figura 5: Grado de prioridad de la medida preventiva



Fuente: elaboración propia

5. Riesgos de las alturas: Se dan cuando las personas trabajan en zonas altas o en galerías o pozos profundos.

Riesgos de origen eléctrico: Se producen cuando las personas trabajan con máquinas o aparatos eléctricos.

Riesgos por gas: Se producen cuando se manipulan gases o se trabaja cerca de una fuente de gas.

Riesgos de incendios: Se dan cuando se trabaja en ambientes con materiales y elementos inflamables.

Riesgos de elevación: Ocasionados al trabajar con equipos de elevación, transporte, etc.

Riesgos de carácter psicológico: Aquellos que se pueden producir por exceso de trabajo, mal clima social, etc. Y pueden conducir a la depresión, la fatiga profesional, etc.

Riesgos biológicos: Se puede dar cuando se trabaja con agentes infecciosos.

Riesgos de tipos físico: Su origen está en diferentes elementos del entorno laboral de múltiples lugares de trabajo. La humedad, el calor, el frío, etc. Pueden producir daños a las personas.

Riesgos de tipo químico: Son aquellos cuyo origen está en la presencia y manipulación de agentes químicos. Estos agentes pueden producir alergias, asfixias...



La evaluación de los riesgos es el punto de partida que debe conducir a la planificación de la actividad preventiva, y es dicha valoración la que va a servir de base para decidir si hay que adoptar medidas preventivas y de qué tipo.

¿Dónde se pueden localizar los riesgos en el trabajo?

- a) En la forma de realizarlo: posturas inadecuadas, grandes pesos, ritmos excesivos de trabajo, etc.,. O incluso por defecto de formación técnica del accidentado, o error de asignarle una función para la que no está cualificado, o porque no cumple las normas de seguridad.
- b) En los equipos con que se realiza.
- c) En las condiciones del entorno: la ubicación, iluminación, ventilación, temperatura, etc.
- d) En las características personales del accidentado,
- e) Y, otros factores, como la experiencia, la antigüedad en la empresa, el tipo de jornada, el cansancio, el trabajo eventual, etc.

Las medidas preventivas que se utilicen deben mantener un equilibrio adecuado entre su coste de realización y el porcentaje de riesgo que eliminan.

### 3.2. PLAN DE ACCIÓN

Una vez conocidos los riesgos y según el grado que alcancen en base a una escala, elaboraremos un plan de acción para corregirlos o atenuarlos. El empresario planificará las medidas de prevención de acuerdo con los resultados de la evaluación inicial de los riesgos existentes, debiendo destinar para ello los medios humanos y materiales necesarios.

#### 3.2.1. Definición de la política y los objetivos del plan de formación en prevención

Es el primer paso antes de iniciar la acción formativa propiamente dicha, ya que para poder actuar deberá conocerse de forma clara y concisa qué es lo que se quiere conseguir, para luego buscar los medios a través de los cuales lograrlo.

Por tanto, si con el plan de formación en prevención lo que se pretende es mejorar las condiciones de trabajo con el fin de evitar o disminuir los riesgos laborales, a través de una mayor capacitación del personal que garantice un comportamiento más seguro del mismo, éste podría considerarse el objetivo general de la formación en prevención. Ahora bien, para poder llevarlo a la práctica deberá ser traducido en propósitos concretos de forma que identifiquen, entre otros:



- los riesgos a evitar
- las formas de combatir los riesgos
- los modos de evitarlos
- los cambios necesarios en la forma de trabajar y en el entorno
- ...

Dichos objetivos deberán ser acordes a las necesidades de la prevención y además con una alta probabilidad de éxito, con el fin de poder evitar la frustración de las personas implicadas en la formación, que ven cómo nada de lo pretendido se ha conseguido. Para ello, habrá que tener la precaución de no definir objetivos demasiado ambiciosos, cuya no realización lleven al desánimo; pero tampoco excesivamente cercanos, que pueda hacer que la formación sea considerada como innecesaria, y por consiguiente, una pérdida de tiempo.

Por último, no podemos olvidar a la hora de definir las líneas de actuación que la política de prevención<sup>6</sup>, entendida como el conjunto de los principios directores de la prevención, deberá ser compatible con la política de formación y general de la empresa, de forma que permita su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa.

### 3.2.2. Planificación de la prevención

La planificación deberá hacerse siempre para un período determinado de tiempo, incluyendo los siguientes apartados:

- elección de los medios
- aplicación del programa
- evaluación de los resultados.

#### Elección de los medios:

**FORMADOR:** en relación a las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero) establece la necesidad de un nivel adecuado de formación en la persona o personas responsables del desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva.

**Riesgos de tipo mecánico:** Son los que se producen con el uso de las máquinas, útiles y herramientas. Estos elementos pueden producir cortes, quemaduras, golpes, etc.

6. Al definir la política de prevención deberá considerarse la Norma UNE 81900 EX, relativa a las reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Las características y procedimiento de autorización por la Autoridad Laboral de las entidades formadoras en prevención de riesgos laborales están recogidos en el Reglamento de los Servicios de Prevención y en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 27 de junio de 1997<sup>7</sup>.

El personal que se dedique a la prevención de riesgos, para obtener la competencia exigida por su perfil profesional, es necesario que adquiera conocimientos en las siguientes áreas<sup>8</sup>:

- Técnica: técnicas de identificación de riesgos, operaciones y procesos básicos, riesgos específicos, principales riesgos, condiciones de trabajo, ingeniería de seguridad, higiene industrial, ergonomía y psicología, ingeniería medioambiental.
- Gestión: funciones y actividades de gestión profesional, gestión y organización prevención en empresa, programas de prevención, modelos, administración de riesgos de trabajo, gestión por procesos orientada a resultados, sistemas de información, microinformática de gestión, técnicas de planificación de proyectos, técnicas operativas, economía de la prevención, legislación.
- Recursos humanos: habilidades de negociación, organización del trabajo, técnicas de entrevistas, organización de empresas, análisis de necesidades de formación, técnicas educativas, análisis sistemático de problemas, dirección de reuniones de trabajo, equipos de trabajo para mejora continua, técnicas de presentación eficaces, habilidades de comunicación, evaluación del clima laboral.
- Sanitaria: medicina del trabajo, primeros auxilios, epidemiología laboral, toxicología laboral.

Ante la inexistencia en la mayoría de las empresas de una persona capaz de ofrecer una formación en todas y cada una de las áreas citadas, la práctica habitual es que éstas envíen a sus trabajadores a cursos organizados por instituciones públicas o por las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional de la Seguridad Social. Sólo las grandes empresas suelen organizar, por sí mismas, estas actividades de formación.

7. Disposición transitoria tercera del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, 17 enero): "En tanto no se determinen por las autoridades competentes en materia educativa las titulaciones académicas y profesionales correspondientes a la formación mínima señalada en los artículos 36 y 37 de esta norma, esta formación podrá ser acreditada sin efectos académicos a través de la correspondiente certificación expedida por una entidad pública o privada que tenga capacidad para desarrollar actividades formativas en esta materia y cuente con autorización de la autoridad laboral competente".

8. VISCARRET URCHULUTEGUI, Javier (1996). "Perfil profesional del prevencionista", *Capital Humano*, n<sup>o</sup> 94, p. 40-41.

### ¿Quién puede impartir la formación?

El desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a algunas de las siguientes modalidades: con medios propios de la empresa y con medios ajenos.

**Con medios propios de la empresa**, mediante la elaboración del oportuno plan de formación según las necesidades y objetivos a alcanzar en cada caso:

- Asumiendo personalmente tal actividad.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.

Asumiendo personalmente tal actividad: el empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- en el caso de que la empresa tenga menos de seis trabajadores, será el empresario el que puede asumir estas funciones, siempre y cuando tenga la capacidad necesaria
- que las actividades desarrolladas no estén incluidas en el *Anexo 1* del Reglamento<sup>9</sup>
- que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo. (art. 30.5 LPRL)
- que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, como mínimo 30 horas y un máximo de 600, además de la titulación universitaria.

Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo: pueden ser uno o varios trabajadores que se ocuparán de la actividad de prevención, los cuales no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades, siempre y cuando la empresa esté formada por más de seis y no esté obligada reglamentariamente a constituir un servicio de prevención propio. No será obligatoria la designación de los trabajadores cuando el empresario haya asumido personalmente la actividad preventiva o haya recurrido a un servicio de prevención propio o ajeno. Ahora bien, a la hora de elegir a los trabajadores encargados de las actividades de pre-

9. Trabajos con exposición a radiaciones, agentes tóxicos y cancerígenos, productos químicos, agentes biológicos, explosivos, minería, bajo agua, construcción, gases, eléctricos, ...



vención habrá que tener presente las capacidades exigidas para las tareas a desempeñar, el tiempo y los medios que precisan, así como el número óptimo de ellos en función del tamaño de la empresa y de los riesgos identificados.

Constituyendo un servicio de prevención propio: el empresario deberá constituir un servicio de prevención<sup>10</sup> propio cuando concurren algunos de los siguientes supuestos, salvo que opte por los medios ajenos,:

- empresas con más de 500 trabajadores
- empresas entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen algunas de las actividades incluidas en el *Anexo 1* del Reglamento
- cuando lo decida la Autoridad Laboral, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa.

El servicio de prevención habrá de considerarse como una unidad organizativa específica, cuyos integrantes se dedicarán a las actividades preventivas de forma exclusiva.

En cualquier caso, independientemente de la modalidad escogida, la constitución del Comité de Seguridad y Salud –órgano destinado a la consulta regular y periódica, formado por delegados de prevención y empresario– es obligatoria en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 trabajadores o más.

Por otro lado, los trabajadores designados o los que se integren en el servicio interno tienen que ser un número suficiente y disponer de tiempo para su dedicación, así como de los medios y recursos necesarios; y si la designación de trabajadores resultara insuficiente, conforme a los criterios que marque el reglamento de desarrollo, la empresa deberá recurrir a uno o varios Servicios de Prevención, propios o ajenos.

#### **Con medios ajenos:**

Recurriendo a un servicio de prevención ajeno: puede ser una entidad especializada ajena a la empresa, como la Mutua con la que tenga concertada las actividades actuales (aunque los representantes de los trabajadores y empresarios tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas), la cual podrá desarrollar las funciones correspondientes a los servicios de prevención, siempre que cuente con la autorización de la Autoridad Laboral.

10. Se entiende por servicio de prevención al conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores, a sus representantes y a los órganos de representación especializados.



El empresario deberá concertar uno o varios servicios de prevención ajenos cuando:

- la designación de trabajadores sea insuficiente
- no haya constituido un servicio de prevención propio
- haya asumido parcialmente la actividad preventiva.

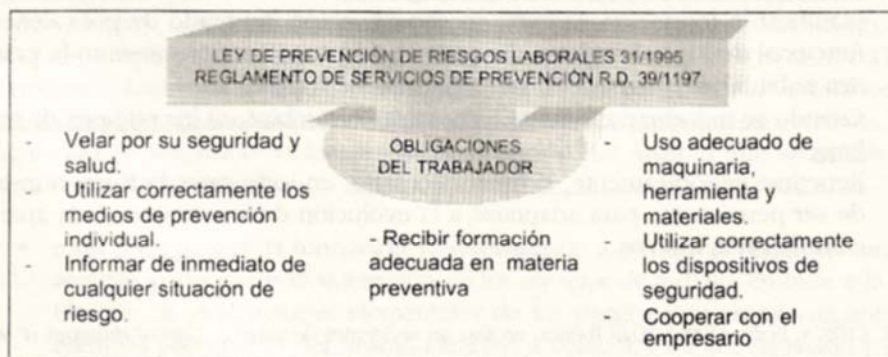
En conclusión, el empresario puede elegir el tipo de formador responsable de aplicar el plan de formación para la prevención de riesgos laborales, de acuerdo con las características de la empresa: tamaño, actividad, riesgos y peligrosidad.

**FORMANDOS:** son los sujetos receptores de la formación y en última instancia los que se benefician de los efectos derivados para su salud y seguridad. Participan tanto por la vía directa en la formación preventiva, así como por la representativa a través de los delegados de prevención.

Son responsables de su seguridad, pero en todo accidente laboral que afecte al trabajador, la responsabilidad última es del empresario. Por tanto, cualquier incumplimiento de éstos en sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral o de falta según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Estos tendrán la obligación, porque así lo indica el art. 29 de la LPRL, de:

Figura 6: Obligaciones del trabajador



Fuente: elaboración propia

Además del cumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador comentadas en la figura, es necesario para mantener la seguridad y evitar posibles daños que éste tenga una buena actitud frente a la seguridad y una buena comprensión de las reglas<sup>11</sup>, para lo cual deberá conocer los riesgos y la forma de evitarlos, estar concentrado en su trabajo y desempeñarlo de una manera correcta.

Con respecto a las características personales de los formandos es de obligada consideración, si se quiere ofrecer una formación exitosa, tres aspectos importantes:

- son personas adultas que hace ya tiempo abandonaron los estudios, y deberá evitarse, en la medida de lo posible, que experimenten la sensación de "volver a la escuela"
- la edad es un factor degenerativo de ciertas facultades mentales, como por ejemplo la capacidad de memorización
- son trabajadores con experiencia, que pueden enriquecer mucho las sesiones formativas, y que, por consiguiente, no deben ser tratados como alumnos sin conocimientos previos ningunos acerca de las materias impartidas.

MOMENTO: ¿cuándo debe darse una formación para la prevención de riesgos laborales?. Siguiendo a SÁNCHEZ CUBEL<sup>12</sup> son varias las posibilidades:

- En el momento de la contratación: independientemente de la modalidad de contratación elegida, al incorporar al trabajador a la organización y, por consiguiente, al iniciar la prestación de servicios para la misma deberá comprobarse el nivel de cualificación y experiencia profesional y, en función de estas circunstancias, adecuar a los trabajadores la formación que necesitan.
- Cuando se cambien las funciones asignadas: es una cuestión prioritaria al planificar la formación, la toma en consideración del grado de polivalencia funcional de los trabajadores. Es un hecho en constante crecimiento la práctica habitual de alternar con otros puestos de trabajo.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo:
- Repetirse periódicamente, si fuera necesario: en todo caso, la formación ha de ser permanente para adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.

11. CHECA, Pedro (1996). "Dart Ibérica: un año sin accidentes de trabajo", *Capital Humano*, nº 93, p. 11.

12. SÁNCHEZ CUBEL, Dolores (1996). *Todo sobre la nueva ley de prevención de riesgos laborales*, Barcelona: Editorial Praxis, p. 80-81.

En base a lo expuesto, podemos afirmar que cabe distinguir dos modalidades de formación en función del momento en el cual tiene lugar: una formación que podría denominarse continua, consistente en mejorar de forma continuada –bien en una sesión semanal, quincenal, mensual, ...– los conocimientos que tienen los trabajadores acerca de los riesgos laborales y la forma de combatirlos o prevenirlos; y otra formación de carácter puntual que se realiza única y exclusivamente ante la existencia de unos factores –incorporación de una nueva maquinaria, aplicación de un nuevo método de trabajo, reorganización de equipos, ...– que hacen de la formación el paso necesario para adaptarse a los cambios lo antes posible y corriendo los menores riesgos posibles.

Por último, no hay que olvidar que el artículo 19 de la LPRL, considera como trabajo efectivo, a efectos de cómputo de jornada, el tiempo que los trabajadores dedican a recibir su formación. Por tanto, siempre que sea posible, la formación deberá impartirse en horario habitual de trabajo, y en caso de no poder ser así, en otras horas pero con el consiguiente descuento del tiempo invertido en la misma.

**CONTENIDO:** la formación en prevención de riesgos laborales ha de poseer doble contenido, teórico y práctico, centrado específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador.

El módulo teórico deberá acomodarse a cada trabajador, considerando sus características personales o las de su equipo de trabajo, el nivel jerárquico en el cual se encuentra encuadrado (mandos superiores, intermedios o a nivel de base) y la especialidad de su trabajo o cualificación técnica.

La formación práctica consiste en el adiestramiento o demostración material de cómo se hace el trabajo de manera segura, de tal forma que resulte inseparable seguridad y trabajo.

No obstante, a la hora de diseñar el contenido de la formación en prevención habrá de tenerse en cuenta lo dispuesto en el Reglamento (RD 39/1997, 17 de enero) que desarrolla la Ley, concretamente en el Anexo III, el cual establece los criterios a seguir para el establecimiento de proyectos y programas formativos, distinguiendo el contenido de los mismos en función del nivel al que se quiera formar a los trabajadores:

- a un nivel básico: la formación va encaminada a promover comportamientos seguros y una correcta utilización de los equipos de trabajo, en base a la realización de evaluaciones elementales de los riesgos y el establecimiento de medidas preventivas del mismo carácter; a colaborar en la evaluación y control de los riesgos generales y específicos de la empresa; a actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones y a



cooperar con los servicios de prevención. Para desempeñar estas funciones de nivel básico, el contenido mínimo del programa de formación habrá de incluir los conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo; los riesgos generales y su prevención; la definición e identificación de los riesgos específicos y su prevención en el sector correspondientes a la actividad de la empresa; los elementos básicos de gestión en prevención de riesgos y unas nociones elementales de primeros auxilios

- a un nivel intermedio: consiste en la capacitación de los trabajadores con el fin de promover con carácter general la prevención en la empresa, realizar evaluaciones de riesgos, proponer medidas para el control y reducción de los riesgos, realizar actividades de información y formación básica de trabajadores y participar en la planificación de la prevención. Se trata de una formación más detallada y específica que la de nivel básico, a cuyo contenido se le incorporan conceptos relativos a la metodología de la prevención, tales como técnicas generales de análisis, evaluación y control de riesgos; técnicas específicas de seguimiento y control de riesgos y conceptos básicos de organización y gestión de la prevención. Obviamente el número de horas invertidas en la formación es superior al empleado en la formación a nivel básico, que no podrá ser inferior a 300 horas en el nivel intermedio, frente a las 30 ó 50, según se trate o no de empresas que desarrollen actividades peligrosas, exigidas en la formación a nivel básico
- a un nivel superior: responde a una formación para el asesoramiento y la asistencia a todos los niveles de la organización sobre la política y el programa de prevención, y cuya función básica sería la de desarrollar la política preventiva e integrar y dinamizar el programa de prevención en toda la estructura de la organización<sup>13</sup>, así como conocer el grado de eficacia del desarrollo del programa de prevención y proponer modificaciones en su caso. El contenido del programa formativo de nivel superior deberá incluir además de los conceptos señalados en los niveles básicos e intermedios, los fundamentos de técnicas de mejora de las condiciones de trabajo; formación en higiene industrial, medicina del trabajo, ergonomía y psicología aplicada, entre otras materias de un carácter más específico.

En suma, el contenido del programa de prevención de los riesgos, debe establecerse en función de los objetivos concretos que se pretenden con la formación, y que ya fueron definidos en los primeros pasos del plan de acción. No obstante,

13. VISCARRET URCHULUTEGUI, Javier. *Perfil profesional del prevencionista*. Capital Humano, nº 94, p. 35, noviembre 1996.



como la prevención no es estática, sino que debe adaptarse a las características cambiantes de la organización, los contenidos de los programas de formación para la prevención de riesgos laborales necesitan ser revisados periódicamente con el fin de evitar una formación arcaica o de escasa utilidad práctica.

**SOPORTES Y MEDIOS:** para facilitar y asegurar el aprendizaje de la formación en prevención, a continuación mostramos una lista de los medios o soportes que pueden ser utilizados:

- artículos en publicaciones internas de la empresa
- manuales de seguridad que recogen la política de seguridad de la empresa
- reuniones departamentales periódicas en las que se tratan temas de seguridad concretos de cada área
- vídeos sobre temas de seguridad que se visualizan en las reuniones departamentales o en el comedor de la empresa durante los tiempos de descanso en la jornada laboral
- posters y señalización adecuadas sobre las medidas de seguridad disponibles
- campañas de concienciación sobre la importancia de la seguridad, con sorteos mensuales o gratificaciones cuando se van consiguiendo los objetivos marcados
- publicación de las actas de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y de los informes de accidentes
- uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación: ya que uno de los puntos clave para prevenir los riesgos de los trabajadores en el puesto de trabajo es la formación e información continua, consideramos la transmisión de la misma a través de una red interna –*Intranet*– una manera óptima de expandir a través de todos los trabajadores la “cultura preventiva” y las medidas de seguridad que se lleven a cabo por parte del Comité de Seguridad (si lo hubiese) o del personal encargado. Dicha publicación interna o módulo, incorporaría a modo de buzón de sugerencias:
  - la posibilidad de hacer partícipes a los trabajadores de su diseño, permitiéndoles aportar sus ideas e información sobre los riesgos detectados en su puesto de trabajo
  - se dispondría de un apartado FAQ (*Frequently Asked Questions*) sobre materia de seguridad, donde hallar de forma rápida, respuestas a las dudas o cuestiones planteadas más común y frecuentemente.
  - como anexos a estos dos fundamentales puntos, se llevaría a cabo la publicación periódica de estadísticas de accidentes de trabajo (como medida de sensibilización del personal), de fechas de reconocimientos médicos, etc.

Las NTIC representan un reto muy importante, ya que, aún sin ser consideradas como la solución definitiva a todos los problemas formativos de la empresa, capaces de resolverlo todo, son sin embargo una solución con un gran potencial para hacer evolucionar el sector de la formación.

### Aplicación del programa de formación

Una vez definidos los objetivos de la formación, formulada la política que servirá de orientación, y elegidos los medios necesarios para su aplicación, sólo resta empezar a formar a los trabajadores en la prevención de riesgos laborales. Para ello habrá que comunicarle a los formandos la fecha de inicio de las sesiones formativas, el lugar donde se llevarán a cabo y el horario de las mismas.

Al mismo tiempo que se va aplicando la formación será necesario la realización de una actividad de control al objeto de identificar posibles desviaciones de las acciones formativas y actuar de inmediato mediante la aplicación de medidas correctoras que impidan el llegar a cometer errores con difícil solución.

Con respecto a la aplicación de medidas de control habrá que tener en cuenta lo referente a las auditorías de los sistemas de prevención, ya que se trata de un imperativo legal, en general, para todas aquellas empresas que no tengan concertado el servicio de prevención con una entidad acreditada. Por tanto, es importante definir lo que entendemos por auditoría de los sistemas de prevención de riesgos laborales. Según se indica en la artículo 30 del Reglamento (RD 39/97), la auditoría debe considerarse como un instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación de la eficacia del sistema de prevención. De forma que, en síntesis, podríamos decir que se basa en tres fuentes fundamentales:

- análisis de la documentación y procedimiento en materia preventiva de la empresa auditada
- visitas detalladas a los centros de trabajo
- entrevistas con los responsables de la empresa y con la representación de los trabajadores.

Por consiguiente, la realización de auditorías periódicas será un instrumento útil para diagnosticar la situación actual del sistema y sugerir las recomendaciones necesarias para la mejora de los programas formativos que, al ser aplicados, han puesto de manifiesto la existencia de deficiencias.

### Evaluación de los resultados

Se trata de conocer y medir si los participantes en la acción formativa han adquirido los conocimientos (formación teórica) y las actitudes (formación práctica) que se pretendían con la formación en la prevención de riesgos laborales, es decir, comprobar si existe una correlación existente entre lo pretendido y lo logrado, de forma que se identifiquen de forma clara:

- objetivos no logrados
- objetivos alcanzados sólo en parte
- objetivos alcanzados no pretendidos
- objetivos logrados sí pretendidos.

Pero evaluar significa también medir el ahorro y los beneficios que se obtienen, en otras palabras, calcular el valor de la formación ofrecida en base a los ingresos y gastos originados.

#### 4. CONCLUSIÓN:

Con el trabajo hemos descrito las pautas a seguir para garantizar una adecuada prevención de los riesgos laborales, lo que puede llegar a suponer para la empresa ahorros de tipo social y económico, además de mejorar la organización del trabajo. Si lo que se pretende es implantar una cultura de prevención es necesario que las organizaciones desarrollen un programa formativo como el propuesto, que permitirá su adaptación a las necesidades y cambios que vayan sucediéndose en todo su entorno (legal, económico, social, etc.)

En suma, toda acción formativa aplicada por las empresas para la prevención de riesgos laborales habrá de considerar ciertas pautas:

- que vaya dirigida preferentemente al puesto de trabajo o a la función concreta que desempeña cada trabajador
- que se adapte a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente si fuese necesario
- que se proporcione en la jornada de trabajo y, si no fuese posible, dará lugar al descuento correspondiente en horas de trabajo
- la posibilidad de realizarse con medios propios o ajenos
- y, que en ningún caso su coste recaiga sobre los trabajadores.



## 6. BIBLIOGRAFÍA

- APARICIO TOVAR, Joaquín (1995). "Sobre la responsabilidad del empresario según la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 7, p. 53-80.
- BESTRATEN BELLOVI, Manuel (1996). "Criterios para el análisis de costes en prevención", *Salud y Trabajo*, nº 117, p. 23-30.
- BHARY, Jacques (1998). "La formación profesional, elemento básico del futuro en las empresas europeas", *Capital Humano*, nº 111, p. 60-61.
- BRUNET ICART, I. et al (1997). "Formación de recursos humanos y cambio cultural: una necesidad de adaptación estratégica", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 176, p. 156.
- BRUNO PÉREZ, Néstor y MANSO LASO, Javier (1998). "Seguridad y salud en el trabajo: el marco español", *Capital Humano*, nº 116, p. 32-42.
- BUCHO, Ricardo et al (1997). "El sistema de formación en prevención de riesgos laborales del grupo AGIO", *Capital Humano*, Extra Trabajo Temporal, p. 14-16.
- CAMALEÑO, M<sup>a</sup> Cristina (1998). "Mejora radical, ahorros y economías de un sistema de gestión integrada de prevención de riesgos", *Capital Humano*, nº 116, p. 44-58.
- CARLOS CARCOBA, Ángel (1995). "Salud laboral y Ley de prevención de riesgos laborales", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 7, p. 45-52.
- CHECA, Pedro (1996). "Dart Ibérica: un año sin accidentes de trabajo", *Capital Humano*, nº 93, p. 10-14.
- EDITORIAL Capital Humano (1996). "Salud laboral, un objetivo prioritario", *Capital Humano*, nº 93, p. 3.
- GARCÍA SILVA, J.A. (1997). "La gestión de la prevención: ¿en qué consiste?", *Capital Humano*, Extra Trabajo Temporal, p. 21-26.
- LEGISLACIÓN SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (1997). Madrid: Editorial Tecnos, 7<sup>a</sup> edición.
- MARTÍN MARTÍN, Luis V. (1995). "La evaluación de la formación sobre seguridad y salud en el trabajo", *Salud y Trabajo*, nº 110, p. 4-7.
- MONCADA, Salvador (1996). "Nuevos riesgos y nuevas enfermedades relacionadas con las condiciones de trabajo", *Capital Humano*, nº 20, p. 26-34.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo y PIZA GRANADOS, Jaime (1996). *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, Madrid: McGraw-Hill.
- NAROCKI, Claudia (1997). "La prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas españolas", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 10, p. 157-181.
- NOVA MELLE, Pilar (1996). "El absentismo laboral como indicador de unas deficientes condiciones de trabajo", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 9. Serv.Publ. UCM. Madrid, p. 231.
- PARGA LANDA, Elías (1998). "Auditorías de seguridad, un factor que aporta valor añadido", *Capital Humano*, nº 116, p. 55.
- POBLET, Dolors (1997). "La formación, un ejemplo de actuación preventiva efectiva: la estrategia de MANPOWER ETT", *Capital Humano*, Extra Trabajo Temporal, p. 10-13.

- REDACCIÓN de Capital Humano (1997). "Una metodología de trabajo para la prevención: la actuación de People ETT", *Capital Humano*, Extra Trabajo Temporal, p. 18-22.
- ROMÁN GALLEGO, Juan F. (1998). "Continente forma a sus quince mil trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales", *Capital Humano*, nº 107, p. 10-16.
- SÁNCHEZ IGLESIAS, Ángel L. y GRAU RÍOS, Mario. (1997). *Nueva normativa de prevención de riesgos laborales: aplicación práctica*, Madrid: FREMAP.
- SÁNCHEZ CUBELL, Dolores (1996). *Todo sobre la nueva ley de prevención de riesgos laborales*, Barcelona: Editorial Praxis.
- SANZ GONZÁLEZ, Javier (1998). "La adaptación de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales", *Capital Humano*, nº 107, p. 80.
- SEMPERE, Antonio V. (1996). *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, Madrid: Editorial Civitas.
- VICO CAJAL, Concha y VÍBORA RODRÍGUEZ, Araceli (1995). "La salud laboral en la nueva formación en la empresa", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 7, p. 117-122.
- VISCARRET URCHULUTEGUI, Javier (1996). "Perfil profesional del prevencionista", *Capital Humano*, nº 94, p. 33-42.