

V CONGRESO INTERNACIONAL DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

“AVANCES EN LAS ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN”

¿Se puede hacer algo más? ¡¡Participa, Innova, Intégrate!!

Madrid, 8, 9 y 10 de junio 2017



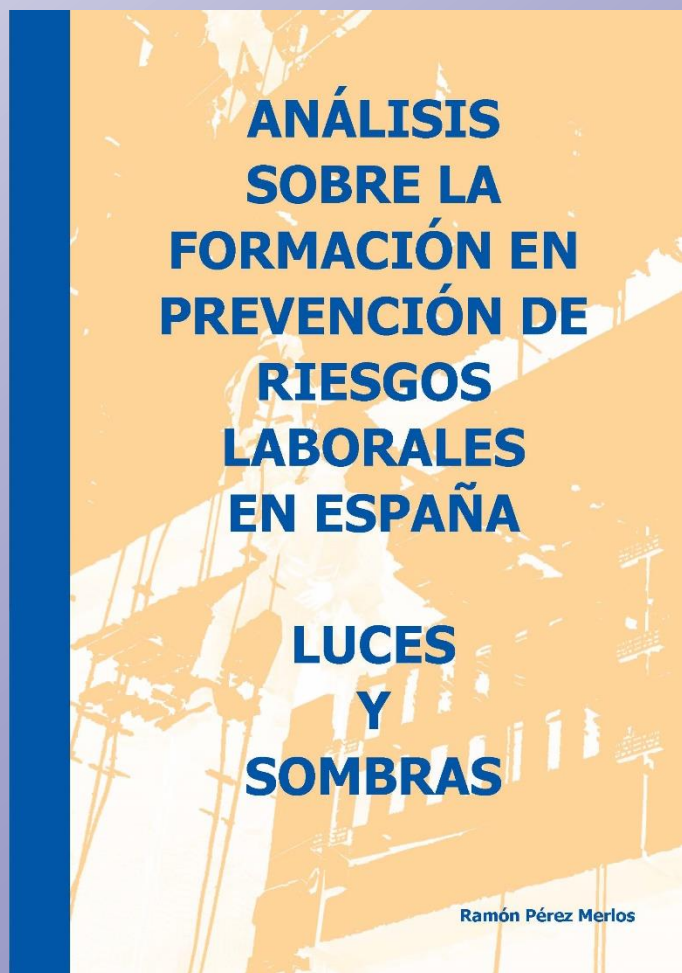
SOCIEDAD CASTELLANA DE MEDICINA
Y SEGURIDAD DEL TRABAJO



**Análisis sobre la formación en PRL en España.
Luces y sombras**

Ramón Pérez Merlos

El objeto de este análisis está centrado en estudiar las vías correctas para dar cumplimiento a la obligación empresarial de formar a cada uno de los trabajadores en materia preventiva, pues existen en la práctica una gran cantidad de caminos formativos en PRL, que no hacen sino generar confusión a todos los profesionales relacionados con esta disciplina, incluidos muchos expertos en materia formativa.



Documento a descargar en:

www.diagnosticopriconstruccion.com



**Formación según
art. 19 LPRL**

Teórica y práctica. Suficiente y adecuada

En el momento de su contratación y periódicamente (siempre antes de la exposición al riesgo)

Centrada en el puesto de trabajo o función del trabajador

Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, introducción de nuevas tecnologías o cambio de equipos trabajo

Dentro de la jornada de trabajo o compensar las horas. A cargo de la empresa. Trabas para su financiación por la Fundación Tripartita

Impartida por medios propios (técnicos PRL propios) o concertándola con servicios de prevención ajenos

Dificultad de encaje legal para formación

utilizando nuevas tecnologías (gamificación, realidad aumentada, simuladores, etc.)

Impartida por expertos, fabricantes, entidades formativas especializadas, etc

Propuestas de mejora para la formación en prevención de riesgos laborales

Simplificar la formación preventiva, facilitando el solape entre la formación de acuerdo a la LPRL, los convenios sectoriales y la formación en habilidades o de cualificación profesional

Ordenar la formación voluntaria. Si es necesario regularizar la que existe actualmente en normas UNE, ISO, etc., que se realice legalmente mediante una norma de obligado cumplimiento

Anteponer la formación práctica frente a la teórica. Quizá en los contenidos formativos tendría que obligarse a un porcentaje mínimo de formación práctica

Promover la impartición de formación especializada en las empresas por parte de expertos, fabricantes y suministradores de equipos de trabajo, de sistemas de protección, etc., con especial hincapié a trabajos de especial peligrosidad. Regular la legislación para que esta formación pueda ser impartida como **formación de art. 19 de la LPRL**

Establecer sistemas eficaces para garantizar que un trabajador que cambia de empresa en varias ocasiones y realiza el mismo trabajo, no reciba una y otra vez la misma formación específica del oficio, sino la referida a los riesgos generales recogidos en la evaluación de riesgos de cada empresa. **Crear un registro de formación a nivel nacional** para evitar duplicidades y conocer el historial del trabajador

Unificar criterios en cuanto a la periodicidad del reciclaje en la formación, p. e. en la formación de los convenios colectivos, donde en unos no se indica nada y en otros sí

Facilitar la financiación de la formación en PRL en el seno de las empresas mediante el cargo a cuotas de la SS.

Si la formación que se exige para el desarrollo de actividades preventivas tiene como beneficiario a un trabajador asalariado de una empresa, se adecúa a los contenidos previstos en el RSP capacitando en la medida necesaria, se ajusta al modelo de gestión y es impartido por una entidad que cumpla con las condiciones previstas tanto en el RSP como en la Ley 30/2015, no tendría por qué haber objeción alguna

**GRACIAS
POR
SU
ATENCIÓN**