

**CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y APOYO A EMPRESAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES**

**Formación específica del puesto (art. 19 Ley de PRL)**

La formación es uno de los soportes fundamentales del sistema de gestión en la seguridad y salud del trabajo en cualquier empresa. Para evitar riesgos y situaciones peligrosas, es necesario que los trabajadores conozcan cuáles son los riesgos de su puesto de trabajo, así como los peligros que tiene la actividad que desarrollan y las actuaciones que sí pueden realizar y aquellas que no pueden realizar. Quien no conoce la existencia de un riesgo no realizará ninguna acción para evitarlo e inconscientemente podrá crear situaciones de peligro.

Por tanto, para que un trabajador pueda realizar su trabajo de forma segura es necesario que conozca los riesgos y las consecuencias de sus actos.

Por ello, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dedica un artículo en el que se establece con claridad la obligación del empresario de formar a sus trabajadores en los riesgos existentes en sus puestos de trabajo.

Artículo 19

El artículo 19 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece cuáles son las bases de la formación que los trabajadores deben recibir de sus empresas:

- Contenido: debe versar sobre los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo o funciones que desempeñen. También debe contener las actividades y medidas de protección y prevención frente a esos riesgos y, por último, las medidas contra incendios, primeros auxilios y evacuación que se deben de tomar en situaciones de emergencia.
- La formación debe ser adecuada y suficiente. Mediante el criterio de adecuación se requiere que la formación tiene que estar adaptada a los riesgos del puesto de trabajo, por lo que no valdrá cualquier formación en materia preventiva, sino que esta deberá ser específica de su puesto de trabajo. Mediante el criterio de suficiencia la norma pretende que los contenidos, duración y metodología se adapte a las necesidades de cada puesto y al grado de peligrosidad y complejidad de la tarea.

Con estos principios de adecuación y suficiencia, se huye de soluciones comunes que valgan para todas las empresas y se postula por una formación específica para cada empresa y para cada uno de sus puestos de trabajo.

- Debe impartirse en el momento de la contratación, por lo que los trabajadores deben recibir esta formación previamente a su incorporación al puesto; de otra forma se iría contra el

espíritu de la Ley, ya que el principio general de la prevención es salvaguardar la integridad física de los trabajadores.

También se ha de formar a los trabajadores cuando cambien sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación no ha de considerarse como algo estático.

Debido a la importancia que la normativa da a la formación PRL, la incluye como uno de los requisitos de la Coordinación de Actividades Empresariales. El Real Decreto 171/2004 establece que el empresario principal exigirá a sus empresas contratistas o subcontratistas la acreditación escrita de que sus trabajadores han sido formados de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Qué debemos tener en cuenta a la hora de comprobar si la justificación de la formación que presenta las contratistas se adecúa a los requisitos de la norma?

- Antes de solicitar la formación, deberán quedar definidos cuáles son los trabajos que va a desempeñar cada uno de los trabajadores de estas empresas contratistas, así como los riesgos y medidas preventivas derivados de dichas tareas.
- En el certificado de formación deben figurar, al menos: los contenidos del curso (con detalle de las materias tratadas), la duración del curso en horas y la metodología de impartición del mismo. Asimismo, deberá figurar el nombre de la persona que ha impartido el curso. Esto es importante porque no cualquiera puede impartir formación en prevención de riesgos laborales: sólo los técnicos intermedios o superiores de la organización preventiva interna de la empresa o de un servicio de prevención ajeno están capacitados para impartir formación.
- Los contenidos de la formación deben corresponderse con los riesgos de la actividad que la contratista va a realizar en el centro de trabajo de la empresa principal. Sólo si coinciden, la formación podrá ser considerada como válida.

Pero el cumplimiento del requisito de formación no acaba aquí, puesto que la práctica nos dice que los trabajadores de empresas contratistas, por circunstancias de la producción, ocasionalmente desempeñan tareas distintas de aquellas para las que han sido formados. Esto es especialmente grave, puesto que en este caso se debe considerar que para estas nuevas tareas no está formado.

Para evitar esto es fundamental comprobar que la formación que presentan los trabajadores de las empresas contratistas se corresponde con los riesgos de su puesto de trabajo, y que el puesto de trabajo que efectivamente desempeñan es el mismo para el que han sido formados. La empresa principal debe dejar claro qué tareas puede hacer el trabajador de la empresa

contratada dentro de su centro de trabajo, de tal forma que sean estas tareas y no otras las que desempeñe. Y si el contratista quiere destinar al trabajador al desempeño de tareas distintas, debe de comunicarlo con carácter previo al empresario principal y justificar que el trabajador está debidamente formado. Sólo así conseguiremos cumplir con las obligaciones de la Coordinación de Actividades Empresariales.