

Información y formación

1. ¿Han recibido todos sus trabajadores formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?
2. ¿La formación impartida a los trabajadores se corresponde con las actividades realizadas por ellos en su puesto de trabajo?
3. ¿La formación que se imparte, tiene una parte teórica y otra práctica?
4. ¿La formación se ha impartido en el momento de la contratación del personal?
5. ¿Se imparte formación periódicamente a los trabajadores?
6. ¿La formación se imparte dentro de la jornada de trabajo?
7. ¿Cuenta con un programa anual de actividades formativas e informativas?
8. ¿Dispone de un registro documental de la formación e información que ha impartido su empresa?
9. ¿Suministra a todos los trabajadores información en materia de prevención de riesgos laborales?
10. ¿La información impartida a los trabajadores es suficiente y adecuada?



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



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

COD. ACCIÓN AT2017-0128



CONFEDERACIÓN
CAMARA DE
EMPRESARIOS

1. ¿Han recibido todos sus trabajadores formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales?

Aclaración de la pregunta

La formación es una herramienta que pretende desarrollar capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de las tareas que le son encomendadas, de manera que las acciones formativas incidan en cambios de actitud favorable e implicación por parte de los trabajadores, al reconocer la prevención de riesgos laborales como parte esencial del trabajo bien hecho.

Solución de la pregunta

En cumplimiento de lo establecido por Ley, cada trabajador deberá recibir formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Aclaración:

El empresario en su deber de protección, debe garantizar la formación a sus trabajadores con el fin de que identifiquen los riesgos derivados del puesto de trabajo, así como del lugar de trabajo para poder controlarlos, reduciendo la posibilidad de que se produzca un accidente al conocer la forma de prevenir y evitar estos riesgos. Dicho incumplimiento dará lugar a responsabilidades administrativas, penales y/o civiles.

Normativa de referencia

[Art 19.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales \(Ley 31/1995\)](#)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



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

COD. ACCIÓN AT2017-0128



CONFEDERACIÓN
ESPAÑOLA DE
EMPRESARIOS

2. ¿La formación impartida a los trabajadores se corresponde con las actividades realizadas por ellos en su puesto de trabajo?

Aclaración de la pregunta

Para que el contenido de la formación impartida a los trabajadores sea suficiente, debe recoger no sólo los conceptos básicos en prevención de riesgos laborales, sino los riesgos específicos del puesto de trabajo asociados a las funciones, tecnología, equipos de trabajo, manipulación de productos químicos, métodos de trabajo etc... y relacionados a sus actividades, así como las medidas preventivas y de protección aplicables en cada caso. Vinculando así, el ejercicio profesional al desempeño seguro del mismo.

Solución de la pregunta

Se deberá impartir formación específica sobre los riesgos del puesto de trabajo y de las funciones que realiza cada trabajador.

Normativa de referencia

[Art 19.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales \(Ley 31/1995\)](#)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



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

COD. ACCIÓN AT2017-0128



CONFEDERACIÓN
CAMBIA DE
EMPRESARIOS

3. ¿La formación que se imparte, tiene una parte teórica y otra práctica?

Aclaración de la pregunta

Si sólo se ha impartido formación teórica, en este caso la formación no sería la adecuada. Desde el punto de vista de la normativa, los trabajadores deben desarrollar métodos seguros para realizar sus actividades y cuyo contenido se ha explicado de forma teórica. Si esta parte práctica se realiza en los propios puestos de trabajo, entonces la formación será idónea.

Solución de la pregunta

Se deberá realizar formación tanto teórica como práctica, para que dicha formación en materia de prevención de riesgos laborales sea considerada como adecuada.

Normativa de referencia

[Art 19.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales \(Ley 31/1995\)](#)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



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

COD. ACCIÓN AT2017-0128



CONFEDERACIÓN
CAMBIA DE
EMPRESARIOS

4. ¿La formación se ha impartido en el momento de la contratación del personal?

Aclaración de la pregunta

La formación deberá impartirse en el momento en que se contrate a los trabajadores, con independencia de la duración y modalidad del contrato. Dicha formación es llamada 'formación inicial', ya que debe llevarse a cabo antes de iniciar el trabajador su actividad.

Solución de la pregunta

Se deberá impartir al trabajador una formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales relacionada a su puesto de trabajo.

Aclaración:

El empresario debe prever, antes del comienzo de la actividad, la formación del personal en materia de seguridad y salud para garantizar la protección de éstos y evitar sufra daños en su salud derivados del desconocimiento de los riesgos del puesto y de la metodología correcta a aplicar en el desarrollo de sus tareas y funciones.

Normativa de referencia

[Art 19.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales \(Ley 31/1995\)](#)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



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

COD. ACCIÓN AT2017-0128



CONFEDERACIÓN
CAMBIA DE
EMPRESARIOS

5. ¿Se imparte formación periódicamente a los trabajadores?

Aclaración de la pregunta

De acuerdo con la normativa, la formación deberá impartirse no sólo en el momento de la contratación, también se realizará:

- Cuando se produzcan cambios en las funciones que el trabajador desempeña.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías.
- Cuando se den cambios en los equipos de trabajo.

Esta formación periódica se adaptará a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos. Es decir, los contenidos se ajustarán en función de las necesidades específicas.

Solución de la pregunta

Se debe realizar la formación de forma continua y cuando sea necesario, de manera que se aseguren las competencias de los trabajadores.

Aclaración:

La formación deberá repetirse en respuesta a cualquier cambio relacionado a las condiciones de trabajo. Algunos aspectos a tener en cuenta, que pueden ser reflejo de anomalías y cambios en dichas condiciones son: el análisis de la siniestralidad y los incidentes, la revisión de la evaluación de riesgos, los controles periódicos y los resultados de la vigilancia de la salud.

En cualquier caso, será recomendable realizar sesiones formativas periódicamente, con el objeto de sensibilizar y recordarle al personal los riesgos a los que están expuestos.

Normativa de referencia

[Art 19.1. Ley de Prevención de Riesgos Laborales \(Ley 31/1995\)](#)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



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

COD. ACCIÓN AT2017-0128



CONFEDERACIÓN
CAMBIA DE
EMPRESARIOS

6. ¿La formación se imparte dentro de la jornada de trabajo?

Aclaración de la pregunta

Las sesiones formativas se consideran trabajo efectivo y por tanto deben realizarse dentro de la jornada laboral, en caso de impartirse fuera de la jornada habitual del personal, al no ser posible coordinar la formación en su tiempo de trabajo, se descotará las horas empleadas en realizar los cursos de formación de la jornada laboral de los trabajadores.

Solución de la pregunta

Las sesiones formativas se consideran trabajo efectivo y por tanto deben realizarse dentro de la jornada laboral, ajustándose la misma a la organización del trabajo.

Aclaración:

En caso de impartirse fuera de la jornada habitual del personal, al no ser posible coordinar la formación en su tiempo de trabajo, se descotará las horas empleadas en realizar los cursos de formación de la jornada laboral de los trabajadores.

Normativa de referencia

[Art 19.2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales \(Ley 31/1995\)](#)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



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

COD. ACCIÓN AT2017-0128



CONFEDERACIÓN
CAMBIA DE
EMPRESARIOS

7. ¿Cuenta con un programa anual de actividades formativas e informativas?

Aclaración de la pregunta

La formación e información debe integrarse dentro de la planificación de la actividad preventiva. Es decir, en la planificación se incluirá las sesiones formativas y charlas de información de prevención que se han de impartir en un periodo de tiempo determinado a todos los integrantes de la empresa, y cuyas acciones son elegidas por la Dirección en función de las necesidades específicas de la organización.

Solución de la pregunta

Se debe planificar las actividades formativas, con el fin de garantizar las acciones necesarias para el desempeño de los trabajadores.

Aclaración:

La Dirección de la empresa, con el objeto de establecer el plan formativo e identificar la formación que se necesita impartir, podría considerar las siguientes cuestiones:

- El resultado de los objetivos planteados en materia de prevención de riesgos laborales en la organización.
- Constatar las necesidades y los conocimientos que requieren sus trabajadores para desarrollar las tareas de forma segura.
- Los resultados de la siniestralidad.
- Los resultados de la Vigilancia de la Salud y los casos de enfermedad profesional que se hayan producido.
- Los resultados de los controles periódicos sobre el nivel de cumplimiento de los trabajadores en la aplicación de la metodología segura de trabajo.
- La opinión de los trabajadores a través de su participación en materia de seguridad y salud y específicamente en materia formativa.

Una vez realizado este análisis, los responsables de la gestión preventiva tendrán la información para decidir sobre las prioridades formativas y estarán en disposición de plantear un programa formativo acorde a los resultados obtenidos.

En la Guía de actuación inspectora 'Gestión de la Prevención' se indica que el plan de formación debe contener: los cursos a impartir, calendario y trabajadores afectados.

Normativa de referencia

[Art 9.2. Reglamento de los Servicios de Prevención \(RD 39/97\)](#)

[Art 16.2 b. Ley de Prevención de Riesgos Laborales \(Ley 31/1995\)](#)

[Art. 12.6. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social \(RD 5/2000\)](#)

Documentación para descargar

[Modelo programa de formación e información](#)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



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

COD. ACCIÓN AT2017-0128



CONFEDERACIÓN
ESPAÑOLA DE
EMPRESARIOS

8. ¿Dispone de un registro documental de la formación e información que ha impartido su empresa?

Aclaración de la pregunta

Aunque la legislación no indica la necesidad de dejar constancia documental de la celebración de las sesiones formativas, la Autoridad Laboral en su criterio expuesto sobre la formación a impartir a los trabajadores, contempla a título informativo, que el empresario debe estar en condiciones de justificar que ha cumplido su obligación de garantizar que los trabajadores hayan recibido la formación establecida en el art. 19 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Una práctica común para dejar registro de la formación e información, es mediante una hoja de asistencia, carta de recibí y/o un certificado acreditativo de haber realizado la misma.

Solución de la pregunta

Es importante justificar este hecho mediante una prueba documental que le permita a la empresa constatar el cumplimiento de sus obligaciones.

Documentación para descargar

[Modelo registro de formación](#)

[Modelo registro de información](#)

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN AT2017-0128



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



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



CONFEDERACIÓN
CAMBIA DE
EMPRESARIOS

9. ¿Suministra a todos los trabajadores información en materia de prevención de riesgos laborales?

Aclaración de la pregunta

El empresario en su deber de protección, debe garantizar la información a sus trabajadores con el fin de que conozcan los riesgos derivados del puesto de trabajo, así como del lugar de trabajo, reduciendo la posibilidad de que se produzca un accidente al conocer la forma de prevenir y evitar estos riesgos. Dicha información debe realizarse a todos los trabajadores, independientemente de la duración y modalidad de su contrato.

Una práctica común empleada para dar cumplimiento a esta obligación, es entregar una copia de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo al operario y de los riesgos de la empresa en general con las medidas que se deben adoptar, o preparar un documento 'Dossier o manual' con toda la información que deba darse a conocer al personal.

Solución de la pregunta

En cumplimiento de lo establecido por Ley, cada trabajador deberá recibir información en materia de prevención de riesgos laborales relacionada a su puesto de trabajo.

Normativa de referencia

[Art 18.1. ley de prevención de riesgos laborales \(ley 31/1995\)](#)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



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

COD. ACCIÓN AT2017-0128



CONFEDERACIÓN
CAMBIA DE
EMPRESARIOS

10. ¿La información impartida a los trabajadores es suficiente y adecuada?

Aclaración de la pregunta

Para que la información impartida a los trabajadores sea suficiente y adecuada, debe contener: los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto aquellos que afectan a la empresa en su conjunto como aquellos específicos de cada tipo de puesto de trabajo o función, las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como las medidas que deben adoptar en caso de emergencia (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación).

Solución de la pregunta

Se debe proporcionar a los trabajadores una información suficiente y adecuada.

Aclaración:

Independientemente de cualquier otra información que la empresa considere interesante, es obligatorio suministrar a los trabajadores la información correspondiente a los riesgos generales y específicos de su puesto de trabajo, las medidas a adoptar y las medidas de emergencia.

Normativa de referencia

[Art 18.1. ley de prevención de riesgos laborales \(ley 31/1995\)](#)



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:



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

COD. ACCIÓN AT2017-0128



CONFEDERACIÓN
CÁMARA DE
EMPRESARIOS