

### ¿Puede impartirse la formación fuera del horario habitual del trabajador/a?

Con carácter general, se impone a la empresa el deber de facilitar dicha formación durante la jornada laboral y en horario laboral.

es posible que por problemas organizativos, dicha formación deba llevarse a cabo fuera del horario habitual de todos o algunos de los/as trabajadores/as participantes. En este caso, la empresa deberá **facilitar los mecanismos de compensación de la jornada**, con tiempos equivalentes de descanso retribuido.

### ¿Un/a trabajador/a de baja por incapacidad temporal puede asistir a un curso de prevención de riesgos laborales.?

En tal caso, primará el proceso curativo. Si la asistencia fuera compatible con la recuperación, podría asistir voluntariamente, pero no podría ser obligado a ello por la empresa.



La formación ha de ser **impartida por personal con conocimientos suficientes en materia de prevención**, ya sea personal propio o contratado. Así, quien esté habilitado para ejercer funciones de nivel intermedio, podrá realizar actividades de formación básica y sólo en el caso en el que esté habilitado para desempeñar funciones de nivel superior, podrá llevar a cabo actividades formativas de carácter general y en materias propias de su especialización.

Sin formación no puede existir seguridad y salud en el trabajo ni prevención de riesgos laborales. Por lo que la formación es una tarea de todos, empresarios y trabajadores/as.

“El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN de prevención de riesgos laborales”.

## LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS



Financiado por: AT 2017-0027

## LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS EMPRESAS

Es un deber que tiene que cumplir el empresario, una obligación que figura en la Ley 31/1995, del 8 de Noviembre, la cual supone una garantía en las condiciones de seguridad y salud para los trabajadores/as, que les permite adquirir conocimientos y habilidades imprescindibles en materia preventiva, a la vez que consiguen mejores condiciones frente a los riesgos que conllevan sus puestos de trabajo y en la lucha contra la siniestralidad laboral.

El artículo 19 de la Ley indica que es un derecho, y puede y debe convertirse en una obligación también para los trabajadores/ as a pesar de que no aparezca expresamente mencionada en el listado de deberes regulados.

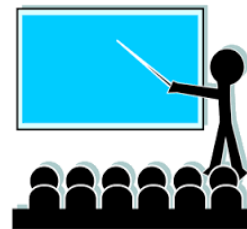
Si es la formación una obligación empresarial, los trabajadores/as a su vez tienen que cooperar con aquél para garantizar la seguridad y la

salud propia y de otros, lo que se traduce en la obligatoriedad de seguir dicha formación cuando el empresario haya implantado medidas formativas en la empresa.

Esta formación en prevención de riesgos laborales tiene precepciones que diferencian a ésta de cualquier otra acción formativa adoptada en el ámbito laboral como el hecho de :

- Ser teórica y práctica,
- Adecuada y suficiente,
- Periódica y adaptada en materia preventiva
- Y totalmente gratuita para los/as trabajadores/as que la reciban.

Dicha formación en prevención deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptándose a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos.



**Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, esta formación debe impartirse:

- En el momento de la contratación con independencia de la duración que ésta tenga.
- Cuando se produzcan cambios en las funciones que el/la trabajador/a desempeña.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías.
- Cuando se den cambios en los equipos de trabajo.

**¿Está el/la trabajador/a obligado a asistir a estos cursos de prevención?**

La respuesta es que su falta de asistencia injustificada **podría ser sancionada por la empresa**, en virtud de los poderes que tiene la dirección.

No deberá suponer ningún coste para el/la trabajador/a, y por lo tanto, **el/la empresario/a deberá correr con los gastos** que se generen, ya sean los propios de la impartición , como los colaterales (desplazamiento, manutención, alquiler de salas, etc).