

La formación en Prevención de Riesgos Laborales y su reciclaje

La periodicidad de esta formación siempre ha sido objeto de debate, especialmente cuando la consulta se ha hecho a personas desconocedoras del tema.

La **obligación del empresario de proporcionar formación** de PRL a sus trabajadores surge a raíz del **art. 19 de la Ley 31/95** de PRL, en el cual se indica que la formación tiene un doble carácter de derecho y deber, que vincula tanto a empresario como a sus trabajadores, de manera que éstos no pueden renunciar ni negarse a recibir dicha formación. Dentro de la misma se pueden distinguir varios tipos de necesidades en función de la norma de aplicación:

- La establecida en el **art. 19** que comprende toda la formación sobre **riesgos específicos del puesto de trabajo** y es de aplicación para todos los trabajadores con independencia del sector de actividad y del tipo de contrato que tengan.
- La formación aplicable dentro del ámbito de la subcontratación en construcción que surgió a partir del **art. 10** de la **Ley de Subcontratación 32/06** y fue desarrollado por el **art. 12 del RD 1109/07** y por el **Convenio General del sector** al cual se han adherido otros sectores. Esta formación se centra en contenidos por oficios.
- La formación para trabajadores que vayan a utilizar **equipos de trabajo móviles** (carretilla, plataforma elevadora, grúa puente, etc.) viene definida por el **art. 5** del **RD 1215/97**, salvo cuando exista una norma de capacitación específica y adecuada para un equipo concreto (como el caso de Grúa Torre y Grúa Móvil), en la cual se incidirá sobre los riesgos derivados de la utilización de dichos equipos.
- La formación de **Capacitación**, dentro de la cual se incluye aquella que habilita al trabajador para actuar como **recurso preventivo** y que según el criterio vigente precisa como mínimo de la formación de **Nivel Básico (art. 32 bis 4)**.

En el **resto de la formación** siempre **cabe la posibilidad** de que un **Inspector de Trabajo** la considere insuficiente, en función del número de horas y riesgos abordables.

En cuanto al **periodo de validez de esta formación**, el **art. 19** establece que ha de repetirse periódicamente, si fuese necesario y menciona varios casos en los que habría que someter a reciclaje la formación del trabajador:

- ï Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe.
- ï Cuando se introduzcan nuevas tecnologías.
- ï Cuando se realicen cambios en los equipos de trabajo que utilice.

Respecto al reciclaje, está bastante **extendida la práctica** de dar por **válida la formación realizada con antigüedad inferior a 5 años** y considerar que tras dicho periodo hay que someter al trabajador a un reciclaje. No obstante, las empresas que documentan los requisitos de coordinación de actividades empresariales (**RD 171/04**) cada vez incluyen más formación exigible. Esta práctica que limita la entrada de los trabajadores a las instalaciones de la empresa contratista, está haciendo que se dé más importancia a su periodicidad.