



ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA A LOS TRABAJADORES EN LA REGIÓN DE MURCIA

**Servicio de Seguridad y Formación
Área de Formación**

MN 42

**César López Nicolás
Juan Bernal Sandoval
José Antonio Navarro López**

Junio 2010

ÍNDICE:

1.- OBJETO.

2.- METODOLOGÍA.

2.1.- ENCUESTA.

2.2.- MUESTREO Y TRABAJO DE CAMPO.

2.3.- EXPLOTACIÓN DE DATOS.

3.- RESULTADOS.

3.1.-ORGANIZACIÓN PREVENTIVA.

3.2.- FORMACIÓN ESPECÍFICA EN PRL.

4.- CONCLUSIONES.

5.- PROPUESTAS.

6.- LEGISLACIÓN.

1.- OBJETO.

Desde la aparición de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, hace ya mas de 15 años, la seguridad y salud en el trabajo, en términos generales, ha experimentado un auge importante. Durante éste periodo, ha pasado de ser una disciplina prácticamente desconocida y reservada a especialistas, a consolidarse como un aspecto fundamental de las relaciones laborales. Ello pone de manifiesto que la cultura de la prevención ha empezado a calar en las empresas, trabajadores, asociaciones de empresarios, sindicatos, etc....

Por lo que respecta al papel de la Administración frente a la Ley, éste ha variado sustancialmente desde su entrada en vigor, pasando a desarrollar, entre otras, tareas de seguimiento de las actuaciones preventivas de las empresas, la investigación, el estudio y su divulgación.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a tenor de las competencias transferidas, cabe indicar que las tareas anteriormente mencionadas se han ido plasmando a lo largo de los últimos años en diferentes Planes Regionales de Prevención de Riesgos Laborales. En concreto, dentro del cuarto plan, cuya vigencia se extiende durante el periodo 2008-2012, se indicaban algunos cambios experimentados dentro del sistema productivo, como son: el acceso de trabajadores procedentes de otras culturas y áreas geográficas, la mayor participación de la mujer en el mundo del trabajo y el paulatino envejecimiento de la población laboral. Por otro lado, también se indicaban otros factores derivados de la globalización económica y el desarrollo tecnológico, que motivaban la implantación de altos ritmos de trabajo, prolongación de jornadas, rotación laboral, turnicidad,... Sin duda estos cambios se deben reflejar en un aspecto muy importante de la prevención de riesgos: la formación a los trabajadores, que se debe de proporcionar por parte de la empresa tal y como señalan los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención.

En cumplimiento del IV Plan Regional de Prevención de Riesgos Laborales 2008-2012, el Instituto de Seguridad y Salud Laboral, estableció el Plan de Actividades 2008, en el cual incluyó el análisis y valoración de la formación impartida a los trabajadores, siendo éste un proyecto de carácter bianual (2008-2009). Se establece la necesidad de elaborar dicho estudio, debido a que en la mayoría de las investigaciones de accidentes realizadas, una de las causas que más se repetía era la falta de formación específica del trabajador. Por tanto se estima necesario conocer el tipo y

grado de adecuación de las actividades formativas específicas impartidas en las empresas de nuestra Región, con objeto de evaluar y analizar el grado de cumplimiento de la normativa vigente.

2.- METODOLOGÍA.

2.1. Encuesta.

Previamente a la toma de datos en las empresas, se elaboró una encuesta tipo con el objeto de poder explotar estadísticamente los datos recogidos.

La encuesta se divide en 4 bloques:

Bloque 1.- IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA: Datos generales de la empresa como son: la razón social, CIF, número de trabajadores, domicilio, teléfono, etc.

Bloque 2.- ORGANIZACIÓN PREVENTIVA: Este bloque comprende el modelo de organización preventiva de las empresas, la existencia de documentación preventiva, planes de emergencia, auditorías, etc.

Bloque 3.- FORMACIÓN ESPECÍFICA: Este bloque recoge el tipo de formación impartida a los trabajadores, duración, temario, lugar de impartición, características de los certificados de formación, periodicidad, etc.

Bloque 4.- OBSERVACIONES: En este apartado se reflejan los aspectos más relevantes que habían llamado la atención de los técnicos que llevaron a cabo las visitas.

2.2. Muestra y trabajo de campo.

Se iniciaron las visitas en el Polígono Ind. Canovas II, Murcia, continuando con los Polígonos Ind. El Tapiado y La Estrella de Molina de Segura, realizando las visitas de forma aleatoria dentro de dichos polígonos. Se realizaron un total de 200 visitas y encuestas completadas, objeto de la muestra de este proyecto.

Las actuaciones en cada empresa se realizaron sin concertar cita previa y solicitando durante la visita la presencia de la persona responsable en temas de Prevención de Riesgos Laborales, la cual respondía y aportaba documentación a las preguntas de la encuesta tipo.

Además se realizaron labores de asesoramiento en temas de Formación en Prevención de Riesgos Laborales en las empresas visitadas.

2.3. Explotación de datos.

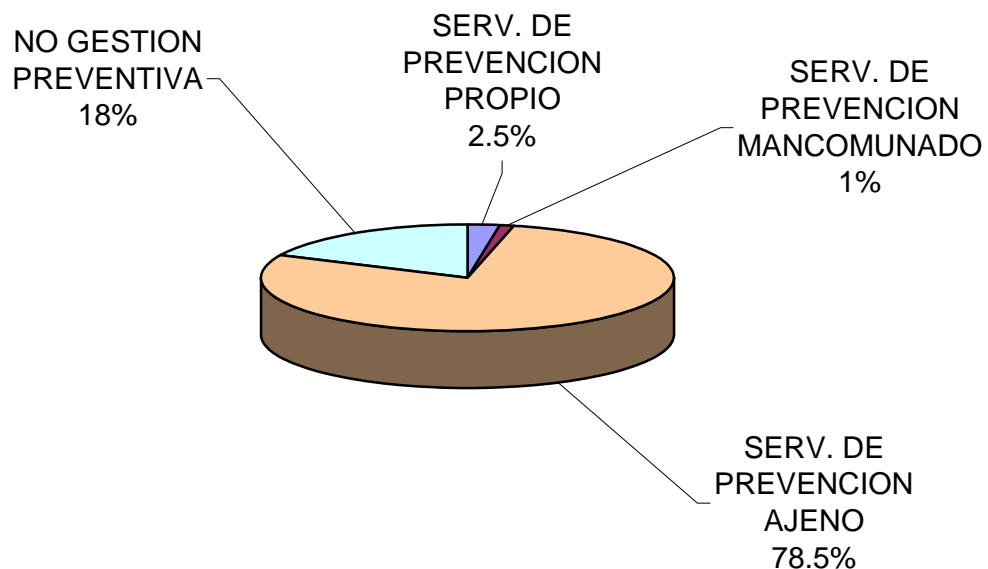
Los datos obtenidos fueron introducidos en la Base de Datos del Instituto de Seguridad y Salud Laboral, para su explotación estadística, cuyos resultados se muestran a continuación, estructurados en dos grandes apartados, Organización Preventiva y Formación Específica de los Trabajadores. Cada uno de éstos apartados se desarrollan en varios epígrafes, correspondientes a cada uno de los datos que se han estimado más significativos.

3.- RESULTADOS.

3.1- ORGANIZACIÓN PREVENTIVA.

3.1.1.- TIPO DE ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

Los resultados obtenidos de la encuesta sobre el tipo de organización preventiva de las empresas ponen de manifiesto que la mayoría optan por gestionar la prevención mediante contratación de un Servicio de Prevención Ajeno. No obstante, hay que resaltar que un 18% de las empresas visitadas no disponen de ningún sistema de gestión preventiva.



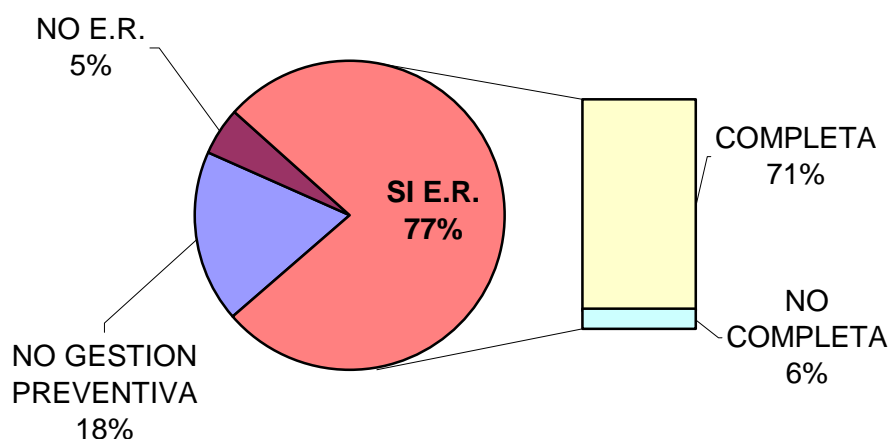
3.1.2.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Los resultados obtenidos de la encuesta sobre el Comité de Seguridad y Salud en cuanto a su obligación, constitución, reuniones y periodicidad, refleja que, al ser la mayoría de empresas encuestadas de menos de 50 trabajadores, no es preceptivo constituirlo. Con respecto a los que están constituidos, todos ellos realizan reuniones trimestrales tal como se muestra en la siguiente tabla.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD							
PRECEPTIVO		CONSTITUIDO		REUNIONES		PERIODICIDAD	
SÍ	5,50 %	SÍ	4,00 %	SÍ	4,00 %	Mensual	0 %
						Trimestral	4,00 %
				Otra	0 %	NO	0 %
NO	94,50 %	NO	1,50 %				

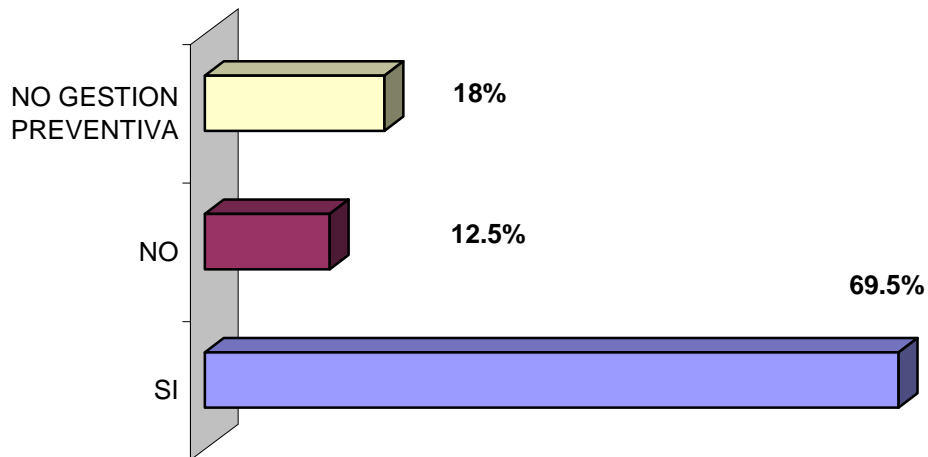
3.1.3.- EVALUACIÓN DE RIESGOS

La mayoría de las empresas encuestadas tienen realizada la evaluación de riesgos, tal como muestran los resultados obtenidos. Cabría resaltar que, a lo largo de las visitas realizadas, nos encontramos con evaluaciones antiguas, sin revisar ni actualizar, faltando, por ejemplo, estudios de riesgos de: puestos de trabajo específicos, trabajos con compuestos químicos peligrosos, ergonomía o psicología, entre otros.



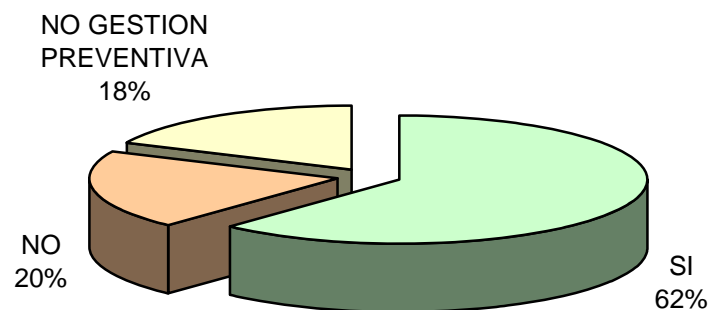
3.1.4.- PLAN DE PREVENCIÓN

Un alto porcentaje de empresas encuestadas tienen plan de prevención, sin estar revisado ni actualizado en función de la evolución de la empresa a lo largo del tiempo.



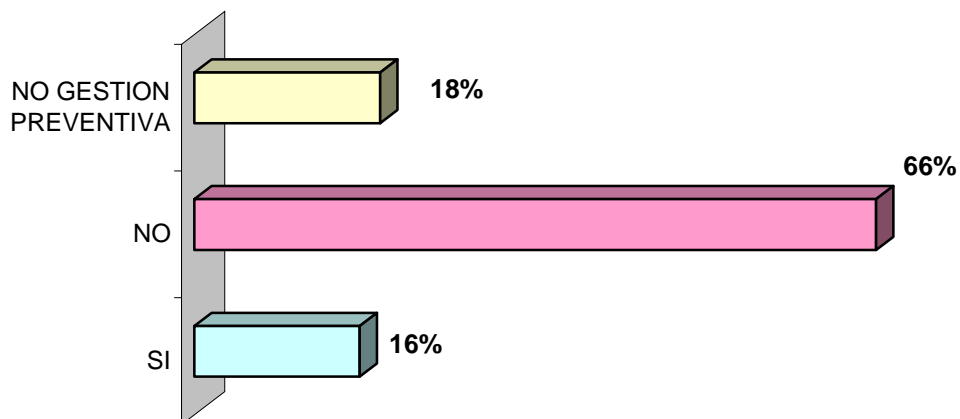
3.1.5.- VIGILANCIA DE LA SALUD

Sólo el 62% de las empresas visitadas tienen concertada la vigilancia periódica de la salud de sus trabajadores. El resto de las empresas que figuran que no la tienen concertada es debido a la inexistencia de gestión preventiva en la empresa, o a la imposibilidad de justificar con documentación dicho concierto. Reseñar que todas las empresas que tienen dicho concierto, realizan los preceptivos reconocimientos médicos a sus trabajadores.



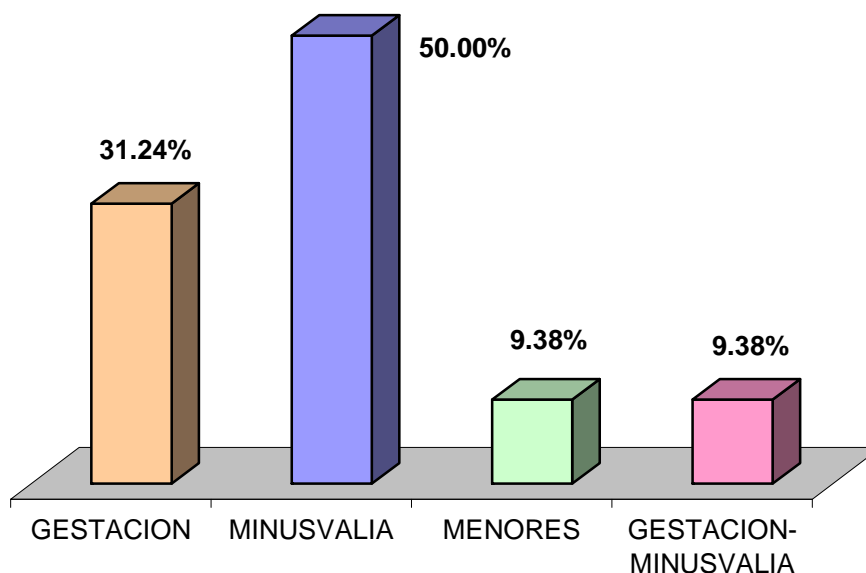
3.1.6.- TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Un bajo porcentaje de las empresas visitadas cuentan con trabajadores especialmente sensibles (discapacitados, embarazadas, menores).



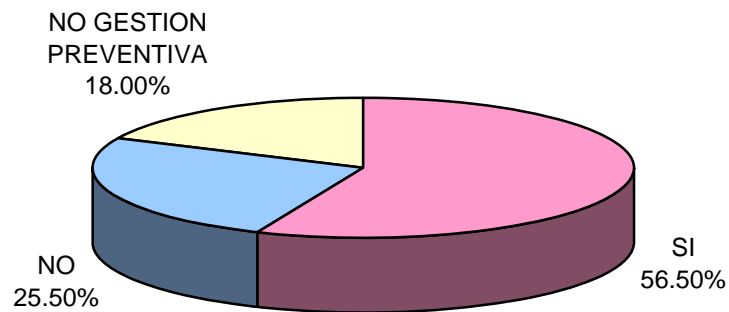
3.1.7.- TIPO DE TRABAJADOR SENSIBLE

Cabe destacar que, de las empresas que disponen de trabajadores especialmente sensibles, el 16% del total visitado, la mitad de ellos son trabajadores con minusvalías (50%), seguido de trabajadoras gestantes (31,24%).



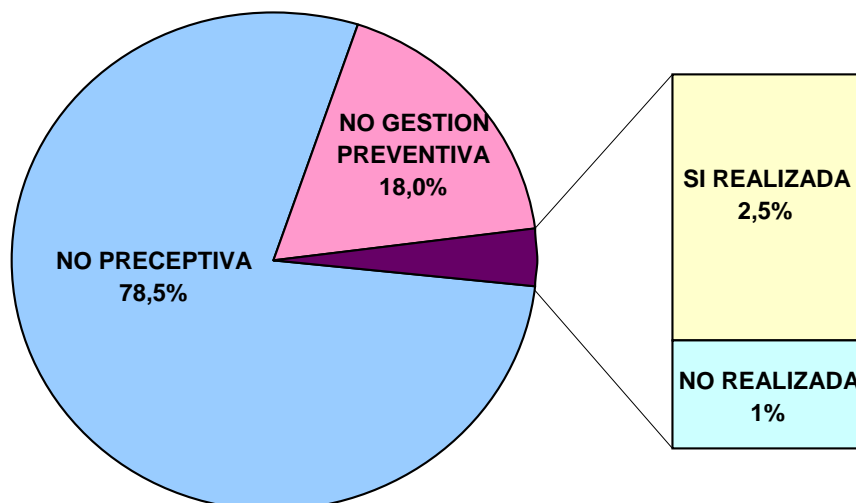
3.1.8.- PLAN DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN

Según los datos obtenidos de la encuesta, se observa que un poco más de la mitad de las empresas visitadas, disponen de plan documentado de emergencia y evacuación.



3.1.9.- AUDITORÍA

En la mayoría de las empresas encuestadas no es procedente la auditoria al tener la mayoría de las empresas servicios de prevención ajenos concertados. De las empresas que si es procedente la auditoria, la mayoría la han realizado.



3.1.10.- ACTIVIDAD ECONÓMICA AL QUE PERTENECE LA EMPRESA

Se visitaron un total de 200 empresas, en su mayoría del sector servicios, distribuidas de la forma siguiente:

_SECTOR	Nº DE EMPRESAS	PORCENTAJES
Servicios	139	69,5 %
Industria	53	26,5 %
Construcción	8	4 %
TOTAL	200	100,00 %

3.2.11.- NÚMERO DE PUESTOS DE TRABAJO

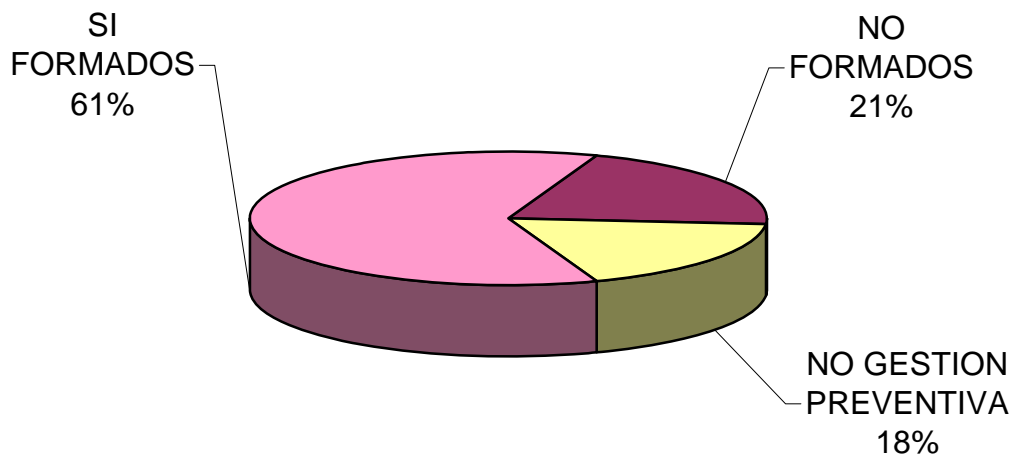
La mitad de las empresas encuestadas tienen una estructura que oscilaban entre uno y cuatro puestos de trabajo o áreas funcionales. Cabe destacar que un elevado número de empresas desconocen cuantos puestos de trabajo o áreas funcionales existen en su empresa.

Nº de Puestos de trabajo	Nº de empresas	Porcentajes
1	6	3,00%
2	43	21,50%
3	35	17,50%
4	18	9,00%
5	2	1,00%
6	2	1,00%
7	5	2,50%
8	2	1,00%
10	2	1,00%
11	1	0,50%
12	2	1,00%
14	1	0,50%
16	1	0,50%
NS/NC	80	40,00%

3.2.- FORMACIÓN ESPECÍFICA EN PREVENCIÓN DE RIEGOS LABORALES.

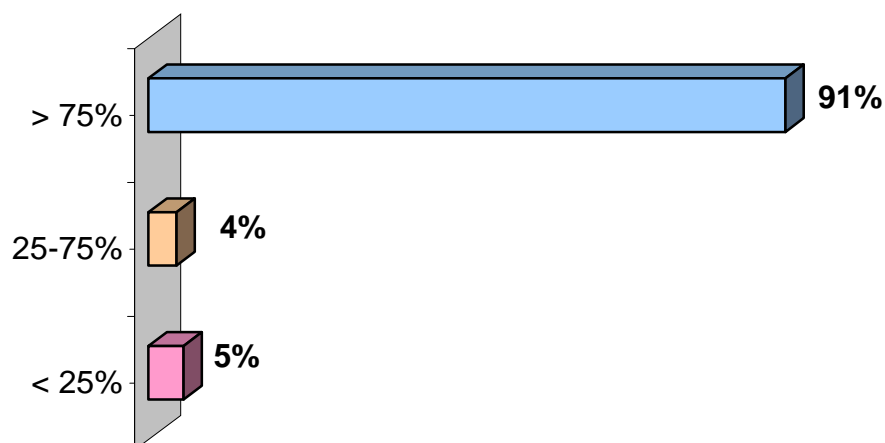
3.2.1.- FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

De los datos obtenidos cabe destacar que solo un 61 % de empresas pueden demostrar documentalmente que tienen formados a sus trabajadores en prevención de riesgos laborales. Existe un elevado porcentaje, un 21 %, que teniendo contratado un SPA y realizada su evaluación de riesgos, no han formado nunca a sus trabajadores en prevención de riesgos laborales.



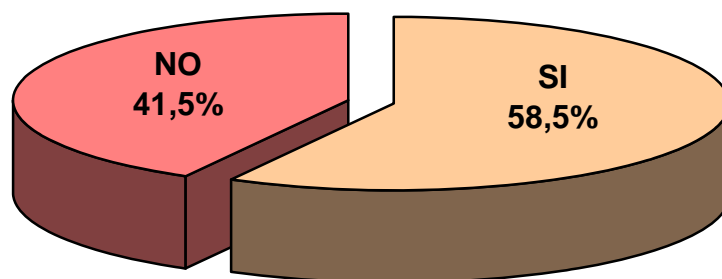
3.2.2.- ALCANCE DE LA FORMACIÓN

De las empresas que si tienen formados a sus trabajadores en prevención (61%), se observa que esta formación alcanza a la totalidad de su plantilla.



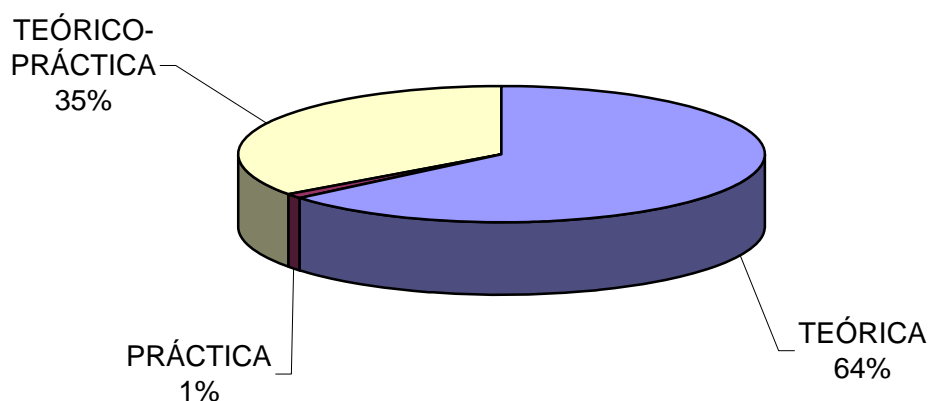
3.2.3.- FORMACIÓN ESPECÍFICA

Del total de trabajadores que han recibido formación, recordamos que son el 61% de las empresas visitadas, solamente un poco más de la mitad, el 58,5%, han recibido una formación específica acorde a su puesto actual de trabajo.



3.2.4.- TIPO DE FORMACIÓN IMPARTIDA

Del total de empresas que si tienen formación, un 61% del total, la formación recibida por parte de los trabajadores es, en casi dos tercios del total, solo teórica. Únicamente para un tercio de los trabajadores que han recibido formación en materia de prevención, esta ha sido impartida de forma teórico-práctica.



3.2.5.- IMPARTICIÓN DENTRO DE LA JORNADA LABORAL

En la totalidad de las empresas, la formación se ha realizado dentro de la jornada laboral, según el testimonio de los encuestados, cumpliendo así la legislación al respecto.

3.2.6.- DURACIÓN MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN

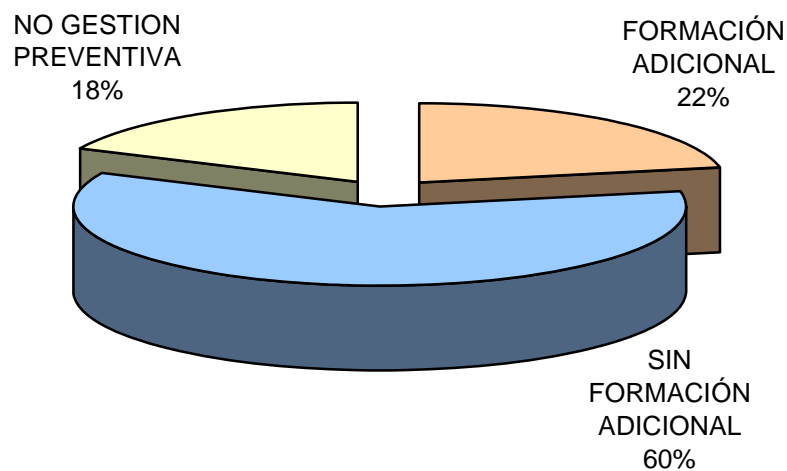
La duración media de los cursos de formación en prevención de riesgos laborales es de 4 horas aproximadamente.

Cabe destacar que en un elevado número de empresas, desconocen o no se puede comprobar documentalmente el número de horas recibidas en formación de prevención de riesgos laborales.

Nº de Horas	Nº de Empresas	Porcentaje
1	3	1,50%
2	47	23,50%
3	28	14,00%
4	20	10,00%
5	4	2,00%
6	4	2,00%
7	1	0,50%
10	1	0,50%
12	1	0,50%
25	1	0,50%
30	3	1,50%
No Gestión Preventiva	36	18,00%
NS/NC	51	25,50%

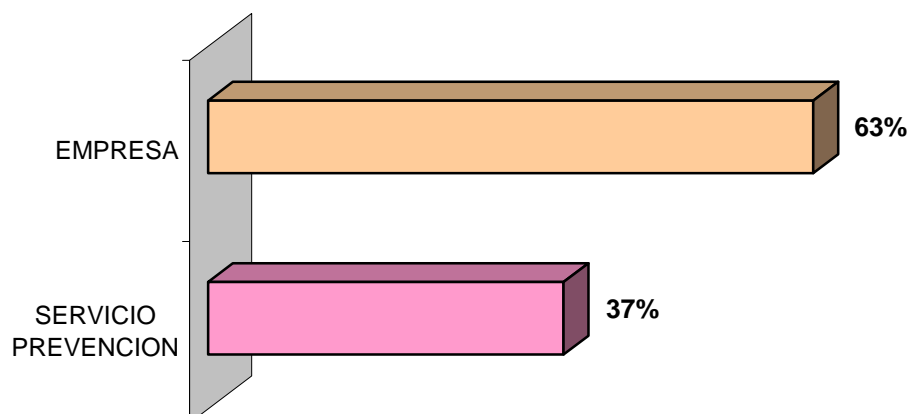
3.2.7.- FORMACION ADICIONAL NO CORRESPONDIENTE AL PUESTO DE TRABAJO

Sólo en el 22% del total de empresas encuestadas disponen de trabajadores con formación adicional en materia de Prevención (*Nivel Básico en PRL, Nivel Intermedio en PRL, Master en Prevención*).



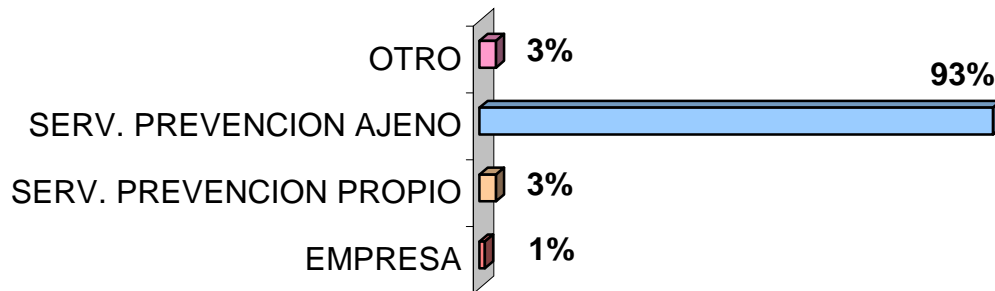
3.2.8.- LUGAR DE IMPARTICIÓN DE LA FORMACIÓN

Del 61% de las empresas visitadas que si han formado a sus trabajadores, en casi dos tercios, la formación en prevención de riesgos laborales se imparte en sus propios centros de trabajo. Se observa que en casi ninguna empresa disponen de aula, instalaciones o lugar adecuado para poder impartir dicha formación.



3.2.9.- QUIEN IMPARTE LA FORMACIÓN

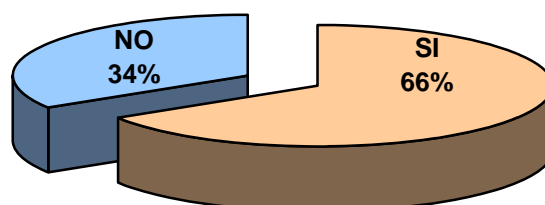
Del 61 % del total de empresas visitadas que si han formado a sus trabajadores, en casi la totalidad de las empresas, la formación es impartida por el Servicio de Prevención Ajeno.



3.2.10.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR EN LOS CERTIFICADOS DE FORMACIÓN

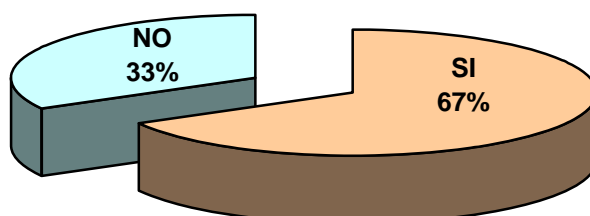
En dos terceras partes de los certificados de formación se identifica claramente al trabajador que había recibido la formación, apareciendo como mínimo el nombre y apellidos del trabajador y nº de documento de identidad.

Se detecta que en algunos certificados de formación, carecen de la firma del trabajador.



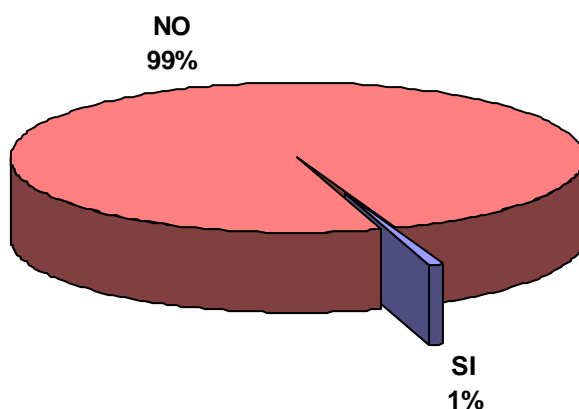
3.2.11.- TEMARIO IMPARTIDO

En dos terceras partes de los certificados de formación se identifica claramente el temario impartido a los trabajadores.



3.2.12.- COMPROBACION DE LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES NO HISPANO HABLANTES

Prácticamente en la totalidad de las empresas no se comprueba la comprensión de la formación de trabajadores de habla no castellana, ya que, según testimonio de los entrevistados, todos sus trabajadores son de nacionalidad española o extranjeros que comprendían el castellano.

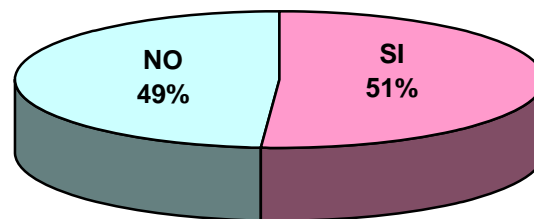


3.2.13.- COMO SE COMPRUEBA LA COMPRESIÓN DE LA FORMACIÓN

Según testimonio de los entrevistados se utiliza un intérprete, en la totalidad de los casos, cuando se quiere comprobar la comprensión de la formación impartida a los trabajadores de habla no castellana.

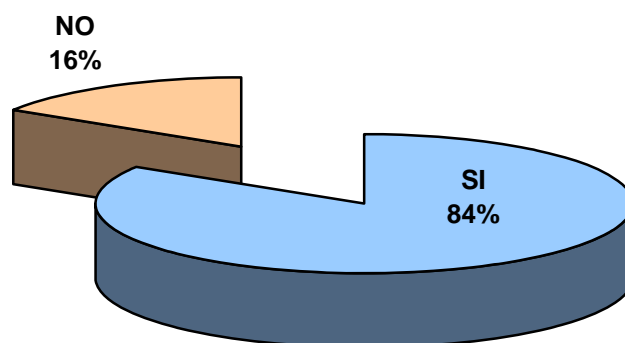
3.2.14.- PERIODICIDAD DE LA FORMACIÓN

En un poco más de la mitad de las empresas visitadas que han impartido formación, se actualiza la formación inicial, según testimonio de los entrevistados. Cabe observar que, en muchos casos, era casi imposible demostrar documentalmente que se repite o actualiza.



3.2.15.- CONSTANCIA DOCUMENTAL DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA

En un porcentaje del 16 % de las empresas visitadas que forman a sus trabajadores, no existe constancia documental de la formación impartida.



3.2.16.- TEMARIO IMPARTIDO

TEMARIO IMPARTIDO	NÚMERO DE EMPRESAS	PORCENTAJE
<i>Pantalla Visualización de Datos</i>	52	26,00%
<i>Carretillero</i>	22	11,00%
<i>Gruista</i>	6	3,00%
<i>Señalista</i>	14	7,00%
<i>C.Biológicos</i>	5	2,50%
<i>C.Químicos</i>	11	5,50%
<i>Cargas</i>	49	24,50%
<i>R.Eléctrico</i>	29	14,50%
<i>Incendios</i>	47	23,50%
<i>Primeros Auxilios</i>	53	26,50%
<i>Otros:</i>	23	11,50%

4.- CONCLUSIONES.

Los resultados de la encuesta nos muestran una serie de datos bastante significativos, entre los que destacamos los siguientes:

- El primer resultado destacable tiene que ver con la implantación de un sistema de gestión preventiva en las empresas visitadas. Los datos obtenidos muestran que aún hoy, 15 años después de la aparición de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, existe un alto porcentaje de empresas que no han integrado la prevención de riesgos laborales en sus tareas habituales.
- En cuanto a la formación de los trabajadores, se ha comprobado que existe un alto porcentaje, que no forman a sus trabajadores en prevención de riesgos laborales. Por tanto los trabajadores de estas empresas se hallan expuestos a una serie de riesgos que con toda probabilidad desconocen.
- Por lo que respecta a las empresas que sí formaban a sus trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales, se observó que en casi la mitad, no era una formación específica y orientada a su puesto de trabajo. Dentro de la documentación que se revisó para comprobar que tipo de formación recibían los trabajadores, resultó muy habitual encontrar certificaciones de cursos realizados en las que aparecían englobados la totalidad de la plantilla de la empresa, sin importar el carácter del “curso” (pantallas de visualización de datos, riesgos eléctricos, manejo de cargas, etc., ...). A todos estos cursos impartidos se les consideró de carácter general (ya que abarcaban todo tipo de materias) e iban dirigidos para un colectivo de trabajadores que desarrollaban tareas completamente diferentes (administrativo, operador de máquina, carretillero, operario de mantenimiento, almacenero, etc....) y por tanto de difícil conjunción y asimilación.
- El tipo de formación impartida es en su mayoría solo de tipo teórico. Es decir, nos encontramos que para la utilización por parte de los trabajadores de cualquier máquina, herramienta, equipo de trabajo o sustancia química, etc., los trabajadores no habían recibido ningún tipo de instrucción práctica para su uso.

- Se ha comprobado que aproximadamente un tercio de los certificados de formación expedidos no se identificaba claramente al trabajador. Por otro lado, un tercio de los certificados no hacían mención al temario impartido.
- En casi la mitad de las empresas no se repite periódicamente la formación en PRL. Durante el periodo de vida de una empresa se producen diferentes cambios, tanto en las instalaciones y equipos de trabajo, como en los procesos productivos y organizativos, que requieren una continua adaptación de los trabajadores.
- La duración media de los actos formativos en Prevención de Riesgos Laborales es de 4 horas aproximadamente. Dado que no existe ningún tipo de reglamentación sobre la duración de dichos actos, exceptuando casos muy puntuales, no se puede concluir sobre si dicha duración es “suficiente y adecuada”, tal y como indica la Ley de Prevención.
- La práctica totalidad de la formación preventiva es realizada por los Servicios de Prevención Ajenos.

5.- PROPUESTAS.

Tras la exposición de los resultados y las conclusiones, se exponen a continuación una serie de propuestas:

- En cumplimiento del art. 19 de la Ley de PRL, se recuerda la obligación de formar a todos sus trabajadores, de forma adecuada y suficiente, tanto al comienzo de su contrato, como cuando se produzca modificaciones en la empresa (nuevas tecnologías, cambios sistema productivo y organizativo,...).
- Se recomienda que la formación en materia preventiva sea específica según el puesto de trabajo y que contenga aplicaciones y aspectos prácticos, para una mejor asimilación por los trabajadores.

- Se recomienda que la documentación preventiva esté registrada (listado trabajadores, relación de maquinaria, entrega EPIS, relación accidentes, relación cursos, relación vigilancia médica, etc.,...), con el fin de agilizar posibles consultas, es pos de mejorar y actualizar los actos formativos impartidos a lo largo de la vida laboral de sus trabajadores.

- En cuanto a los certificados expedidos, se recomienda que los certificados reflejen, lo más detalladamente posible, las características de los cursos (temario, duración, formación del profesorado, documentación facilitada) e identifiquen inequívocamente al trabajador que ha recibido la formación (Nombre y Apellidos, DNI, puesto de trabajo, firma, etc.).

- Detectado el alto porcentaje de empresas que desconocen sobre la obligatoriedad y características de la formación a impartir a sus trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se recomienda la edición de material divulgativo por parte de todos los agentes implicados en materia preventiva (administración regional, administraciones locales, asociaciones empresariales, agentes sociales...) donde se recuerden dichos aspectos.

- Con objeto de facilitar la labor de los técnicos de prevención y de las entidades formativa para realizar actos formativos en materia preventiva, sería útil establecer una serie de temarios guías por puestos de trabajo y horas de duración para llevarlos a cabo. Estos temarios serían orientativos, debiendo ser adaptados, por parte de los técnicos de formación, a cada uno de los puestos de trabajo existentes en las empresas. En el mismo sentido, sería conveniente establecer unos criterios de periodicidad para repetir la formación que se imparta a los trabajadores.

6.- LEGISLACIÓN.

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- R.D. Legislativo 5/2000 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

./././.