



## **NTI 3**

### **INFORMACIÓ I FORMACIÓ DELS TREBALLADORS**

#### **OBJECTE**

Aquesta nota tècnica informativa (NTI) pretén aclarir les obligacions de l'empresari referents a la informació i la formació dels treballadors previstes en l'article 28 de la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball.

La formació a què es refereix aquesta nota tècnica informativa és tota activitat formativa, genèrica o específica, en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball, no relacionada amb els nivells de formació que preveu el Reglament regulador del contingut dels programes de formació per desenvolupar activats preventives en matèria de seguretat i salut en el treball.

*"Article 28. Formació dels treballadors*

1. Correspon a l'empresa donar a cada persona treballadora una formació suficient i adequada en matèria de seguretat i de salut, en forma d'informacions i d'instruccions, amb motiu de:

- La contractació.
- Un canvi de lloc de treball o de categoria.
- La introducció o el canvi d'un equipament de treball.
- La introducció d'una nova tecnologia, específicament centrada en el seu lloc de treball o en la seva funció.

Aquesta formació s'ha d'adaptar a l'evolució dels riscos i a l'aparició de nous riscos, i si convé, fer-se periòdicament.

2. La formació s'imparteix, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball. Si no pot ser, l'empresa pot optar per compensar el temps dedicat a la formació amb temps de descans o retribuir el temps passat com a hores ordinàries de treball, sense perjudici del que s'estableix a l'article 47 del Codi de relacions laborals.
3. L'assistència a la formació per part del treballador és obligatòria.
4. La formació es pot impartir per mitjans propis o aliens i el seu cost no ha de recaure en cap cas sobre la persona treballadora."

## DESENVOLUPAMENT

1r. L'empresari ha d'estar en disposició de poder justificar la formació de tots els seus treballadors (els que té en plantilla en el moment d'entrada en vigor de la Llei 34/2008 i els que contractarà posteriorment).

L'article 28 de la Llei 34/2008, del 18 de desembre, de la seguretat i la salut en el treball, determina que la formació cal realitzar-la amb motiu de la contractació, d'un canvi de lloc de treball o de categoria, de la introducció o del canvi d'un equipament de treball o de la introducció d'una nova tecnologia.

En aquests casos, doncs, no hi ha dubte i caldrà impartir la formació: completa, si el treballador no justifica una formació prèvia, o complementària, si el treballador justifica algun tipus de formació relacionada amb el lloc de treball que ha d'ocupar.

Però un treballador que ja estigui en plantilla també ha de fer aquesta formació? S'entén que sí, tal com s'argumenta a continuació.

El Reglament Laboral de l'any 1978, encara vigent en els aspectes que no siguin contraris a la Llei 34/2008, ja determinava que l'empresari ha "d'assegurar-se que cada treballador coneix els riscos existents en el seu treball" (apartat d de l'article 58).

Fins a l'entrada en vigor de l'article 28 de la Llei 34/2008, referent a la formació, l'empresari sovint justificava el coneixement que el treballador tenia dels riscos del

seu lloc de treball al·legant la seva experiència o el temps que feia que treballava en el sector d'activitat.

Ara, però, aquesta obligació és més específica, perquè la Llei 34/2008, a través de l'article 28, concreta aquest "assegurar-se" mitjançant la formació específica i els justificants que s'hi poden aportar. És a dir, que es dona més seguretat jurídica a aquesta obligació.

### 2n. Com hauria de ser la formació que s'imparteix als treballadors?

L'article 28 de la Llei 34/2008 no ha quedat desenvolupat reglamentàriament. Únicament els programes formatius dels nivells bàsic, mitjà i superior, que són els professionals que poden gestionar l'activitat preventiva, queden determinats a través del Reglament regulador del contingut dels programes de formació per desenvolupar activitats preventives en matèria de seguretat i salut en el treball.

Per això caldrà que tècnicament es valori el contingut de la formació per tal que sigui la "suficient" i "adequada" a cada lloc de treball, és a dir, específicament centrada en el lloc de treball que ocupa el treballador i en els riscos als quals pot quedar exposat.

Aquestes formacions haurien d'incloure els conceptes clau sobre les diverses especialitats preventives, adaptats, això sí, en funció del tipus de treball.

A continuació s'exposa, de forma no exhaustiva, una relació d'aquests conceptes clau:

- a) La gestió de la prevenció de riscos laborals. Organització, planificació, execució i control de l'activitat preventiva. Drets i obligacions de l'empresari i dels treballadors.
- b) El lloc de treball. Ordre i neteja. Condicions ambientals. Senyalització.
- c) Màquines, equips i instal·lacions. Elecció, ús i manteniment.
- d) Pantalles de visualització de dades. Equipament de treball en oficines.
- e) Riscos físics: soroll, il·luminació, vibracions, estrès tèrmic i radiacions.
- f) Riscos químics.

- g) Riscos biològics.
- h) Equips de protecció individual. Elecció, ús i manteniment.
- i) Càrrega de treball. Aspectes ergonòmics i psicosocials. Càrrega física i mental.

No es proposa, doncs, una durada mínima d'aquestes formacions, sinó un temari i uns mòduls per impartir, que, lògicament, dependran de cada lloc de treball i dels riscos que s'hi hagin identificat.

### 3r. Quin format poden tenir aquestes formacions?

En la pràctica i de forma preferent s'estan impartint sessions formatives presencials, en les quals es lliura documentació als assistents i es treballa sobre una presentació projectada en pantalla. També es comencen a impartir formacions semipresencials o fins i tot completament en línia.

La Llei no concreta res respecte a aquestes modalitats de formació, tot i que el legislador preveu, mitjançant la inclusió dels conceptes "informacions i instruccions", els casos en què el lloc de treball presenta riscos tolerables o trivials (sigui perquè la probabilitat que es materialitzin els riscos és molt baixa, sigui perquè la seva severitat és lleu) i en què aquestes sessions formatives podrien ser molt senzilles, fins al punt que es poguessin donar mitjançant documentació elaborada, en forma d'informacions i instruccions que hagués de llegir el mateix treballador, i d'aquesta manera evitar sessions formatives presencials.

En aquest supòsit s'entén que aquesta documentació haurà de ser elaborada per serveis de prevenció aliens autoritzats per actuar al país o per centres autoritzats per dur a terme activitats formatives en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball.

En qualsevol cas, però, s'entén que, per no caure en un pur compliment formal del procés de formació, l'empresari ha d'estar en condicions de poder justificar que ha lliurat aquesta documentació, assegurar-se que el treballador l'ha llegida i l'ha entesa i donar-li l'oportunitat de poder expressar els seus dubtes i demanar aclariments.

Per això, i malgrat que l'article 28 de la Llei 34/2008, no obliga a certificar o acreditar aquesta formació, caldria que el treballador signés un document en senyal que ha rebut, ha llegit i ha entès la documentació. Es valoraria molt positivament que l'empresa preveïés una prova de validació per a tot tipus de formació impartida.

Així mateix, seria convenient que, de cara que els serveis de prevenció aliens o les empreses formadores puguin valorar la qualitat de les seves activitats, realitzin qüestionaris de satisfacció.

#### 4t. Qui pot impartir les formacions?

El Reglament regulador del contingut dels programes de formació per desenvolupar activitats preventives en matèria de seguretat i salut en el treball determina que són els professionals de nivell mitjà i superior els qui tenen la funció de formar i informar els treballadors, amb el benentès que també hi puguin participar professionals especialitzats en matèries concretes.

Per això, si una empresa pretén realitzar amb mitjans propis les activitats formatives presencials, haurà de disposar, com a mínim, d'un professional de nivell mitjà o superior, perquè el nivell bàsic no és competent per poder-ho fer.

Per contra, si una empresa decideix realitzar amb recursos aliens les activitats formatives, s'entén que ho podrà fer a través de les empreses de servei de prevenció aliè degudament acreditades o a través d'empreses formadores en matèria de seguretat i salut en el treball, que disposen d'un responsable de la formació que compleix els requisits per poder desenvolupar les funcions de nivell superior.

Cal valorar, però, el cas dels empresaris que, complint els requisits que marca l'article 14 de la Llei 34/2008, assumeixen personalment la gestió de l'activitat preventiva. Aquests empresaris han de poder gestionar també el procés d'informació-formació, d'acord amb els seus coneixements i les competències preventives.

Aquest cas es desenvolupa àmpliament en la NTI 1, ja que la formació de l'empresari en matèria preventiva i el coneixement que té de l'activitat que es desenvolupa al seu centre de treball han de ser suficients per garantir una informació efectiva respecte als riscos trivials i tolerables que es poden presentar en aquest tipus d'empreses.

5è. Un cop s'ha format un treballador, cal repetir o complementar aquesta formació en el decurs de la seva relació laboral en una mateixa empresa?

La formació s'ha d'adaptar a l'evolució dels riscos i a l'aparició de nous riscos i, si convé, s'ha de fer periòdicament.

Tot i que la gestió de la prevenció de riscos laborals és un procés permanent que cal revisar periòdicament, s'entén que la formació no cal repetir-la excepte si pot aportar al treballador nous coneixements, si s'introdueixen nous processos o maquinària, apareixen nous riscos o el treballador canvia de lloc de treball.

També es consideren convenients les formacions específiques que es realitzin com a conseqüència dels accidents o incidents ocorreguts, amb l'objectiu de conscienciar els treballadors, o els reciclatges periòdics en qüestions de seguretat i salut en el treball quan els riscos són importants, i d'aquesta manera mantenir l'alerta dels treballadors.

La formació continuada cal establir-la, en tot cas, a través del control que els responsables efectuïn sobre el lloc de treball, amb inspeccions i observacions planejades, on es promoguin els comportaments segurs, la utilització correcta dels equips de treball i protecció, i les actuacions preventives bàsiques.

6è. Cal que un treballador realitzi aquesta formació tantes vegades com empreses en les quals treballi o sempre que canviï de lloc de treball?

Quan el treballador canvia de feina però són empreses del mateix sector d'activitat, o quan treballa en diferents empreses i també són del mateix sector d'activitat, s'entén que la formació ha de ser vàlida. Tanmateix, en determinats supòsits, caldrà establir una formació complementària específica.

Quan diem “formació complementària específica” s’entén que, tot i tractar-se d’empreses del mateix sector d’activitat i ocupar llocs de treball similars, hi poden haver qüestions concretes, maquinària, tecnologia o formes d’organitzar la feina particulars i que potser necessitaran un complement d’informació o formació.

Per això és convenient que el treballador disposi dels certificats de les formacions a les quals hagi assistit i que aquests certificats detallin el temari de la formació.

D’aquesta manera, el nou empresari o el conjunt d’empresaris per als quals treballi aquesta persona podrien valorar si la formació justificada és la necessària i suficient o caldria complementar-la.

## **NOTA**

El contingut d’aquesta nota tècnica informativa té caràcter orientatiu, i expressa exclusivament el parer del Servei d’Inspecció de Treball. En tot cas, la competència d’interpretació de les normes laborals està atribuïda als tribunals andorrans.

Escaldes-Engordany, 10 d’abril del 2013

Servei d’Inspecció de Treball