

Plan de **acogida** y **adiestramiento**

Formación, información e instrucción
a trabajadores que se incorporan
a un nuevo puesto de trabajo
Consideraciones en el caso
de los trabajadores inmigrantes

actualizado julio 2006



Título: Plan de acogida y adiestramiento
Actualizado julio 2006

Autor: Javier Eransus Izquierdo

© Gobierno de Navarra.
Instituto Navarro de Salud Laboral.
Departamento de Salud.

Diseño gráfico: Cockburn Apestegui

Impresión: I.G. Castuera

Depósito Legal: NA.2263/2002

Promociona y distribuye:

Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra
Departamento de Presidencia e Interior
c/ Navas de Tolosa, 21
31002 Pamplona
Tel.: 848 42 71 21
Fax: 848 42 71 23
e-mail: fondo.publicaciones@cfnavarra.es
<http://www.cfnavarra.es>

Introducción

Con el nombre, de por sí significativo, de **EL PLAN DE ACOGIDA Y ADIESTRAMIENTO**, definimos el procedimiento sistemático que trata de conseguir que todo trabajador nuevo en la empresa, o que cambia de puesto de trabajo dentro de la misma, reciba la acogida, información y formación teórico-práctica necesarias para un adecuado conocimiento y adaptación a la empresa, sección y puesto de trabajo donde va a prestar sus servicios. La aplicación sistemática de este procedimiento en un momento de tanta importancia como es el de la incorporación a un nuevo puesto de trabajo, tiene como objetivo final reducir los riesgos inherentes a las tareas a desarrollar y preservar, consiguientemente, la seguridad y salud de los trabajadores.

Dado el elevado porcentaje que actualmente supone la población trabajador a inmigrante en el conjunto de la población ocupada de Navarra, en este documento, junto a los aspectos generales a considerar en el Plan de Acogida y Adiestramiento, se presentan en las páginas finales algunas consideraciones adicionales a tener en cuenta en caso de tratarse de trabajadores inmigrantes.

Una buena pista para reducir los accidentes laborales

Una tercera parte de los accidentes laborales, tanto de los totales como de los mortales y graves, ocurren a trabajadores con menos de tres meses de antigüedad en el puesto de trabajo.

EL PLAN DE ACOGIDA Y ADIESTRAMIENTO es un **instrumento eficaz** en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

HAGÁMOSLO BIEN.



El ejemplo del huevo frito

¿Cómo podemos entender qué es un programa de adiestramiento a trabajadores que se inician en un nuevo puesto de trabajo?

Pongamos como ejemplo, fuera del mundo del trabajo, un joven que se inicia en prepararse un huevo frito para su cena. La instrucción y preparación para ello por parte de sus padres, puede hacerse de dos formas.

ASÍ NO

“Mira, es fácil. Enciendes el fuego, pones en una sartén un dedo de aceite, esperas a que se caliente, viertes el huevo, cuando esté hecho lo retiras y apagas el fuego.”

Y ese mismo día, su padres se van al cine porque entienden que es un trabajo fácil y que su hijo no tendrá ninguna dificultad en realizarlo. Y desde luego, que no corre ningún riesgo.





ASÍ SÍ

Además de la instrucción anterior los padres le indican que hay algunos accidentes con lesiones graves en los trabajos de cocina, le indican que al hacerse el huevo frito coloque el mango de la sartén hacia adentro ya que si no podría tropezar y derramársele encima el aceite caliente.

Le advierten también que nunca ponga bajo el grifo de agua una sartén con aceite caliente. Sus padres están presentes durante los primeros días en que se hace el huevo frito, atentos a cualquier recomendación sobre el desarrollo correcto de dicha operación.

En pocos días su padres comprueban que su hijo sabe hacer unos huevos fritos ricos, ricos, pero ante todo **seguro, seguro.**

Elementos específicos del plan de acogida y adiestramiento

RESPECTO DEL MARCO GENERAL DE LA PREVENCIÓN EN EL EMPRESA

- Entrega y comentario de las normas generales de prevención y protección comunes para todo el personal de la empresa.

RESPECTO DEL ENTORNO DE SU PUESTO DE TRABAJO

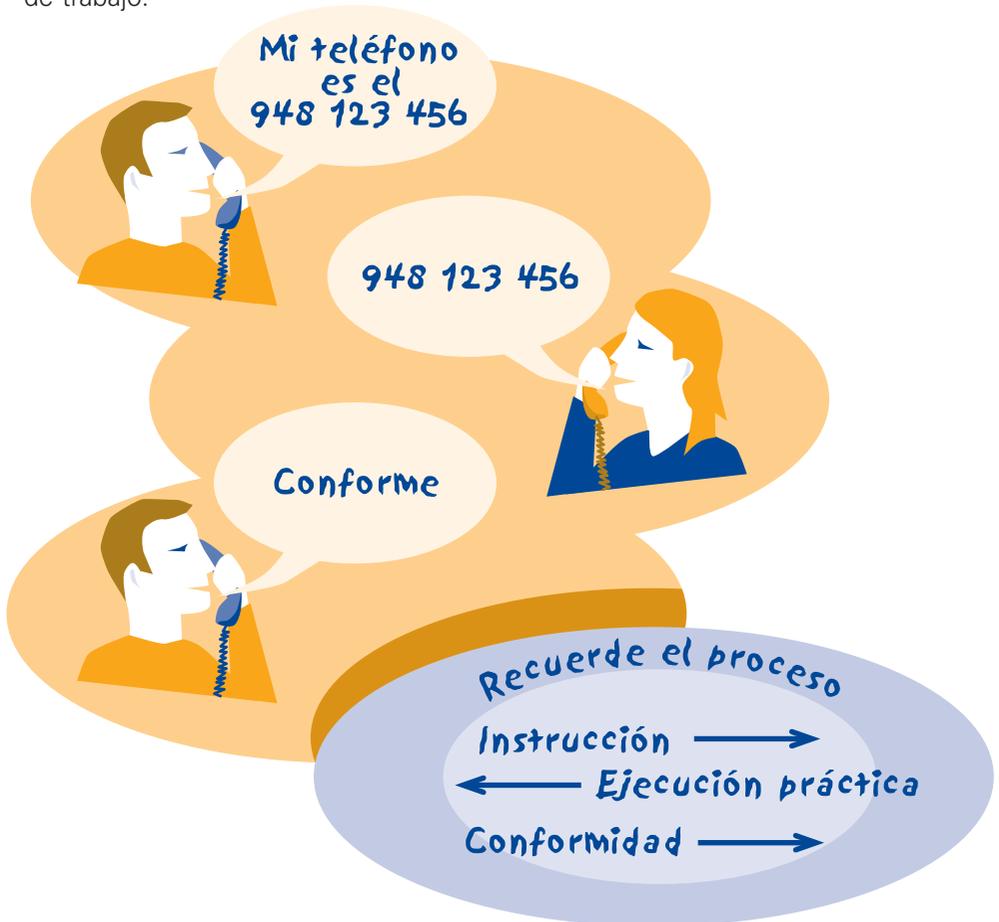
- Presentación a sus jefes y compañeros.
- Entrega y comentario de normas escritas sobre medidas de prevención técnicas y organizativas comunes con el resto de puestos de trabajo de la sección o taller.
- Explicación “in-situ” de las principales características y riesgos del entorno de su puesto de trabajo, con atención especial a las señales visuales y acústicas.

RESPECTO DE SU PUESTO DE TRABAJO

- **Información precisa** de los riesgos existentes en su puesto de trabajo, y de las medidas de prevención y protección a adoptar con especial atención a las prohibiciones *-qué no se debe hacer-*.
- **Formación e instrucción programada y tutelada** sobre el modo seguro de ejecución de las distintas tareas, con indicación escrita de los principales puntos a recordar.
- **Comprobación** de que las instrucciones han sido entendidas e incorporadas en los **hábitos de ejecución** de las distintas tareas a desarrollar.

¡Asegúrese de la comprensión de todas las instrucciones!

Es lo que hacemos habitualmente cuando indicamos a otro, por ejemplo, nuestro número de teléfono pero que casi nunca hacemos en las instrucciones de trabajo.



¿Cómo organizar la información a los trabajadores?

La formación e información a los trabajadores no es algo que debamos improvisar. Una buena forma es **A + B + C**.

A. La carpeta en la que se indican la **política** preventiva, los **compromisos** y las **medidas de prevención generales** comunes a todos los trabajadores de la empresa.

B. La fichas técnicas, en las que se da información sobre los **riesgos y procedimientos** para desarrollar, de manera segura y saludable, las **tareas de cada puesto de trabajo**.

C. El cartel con los **avisos y normas más importantes** a recordar colocados a pie de máquina o puesto de trabajo.



A. La carpeta

Todos los trabajadores dispondrán de una carpeta que llevará impresas las normas y medidas generales que en materia de prevención afecten a todo el personal de la empresa tales como:

- la política preventiva y compromisos de la dirección.
- la organización de la prevención en la empresa.
- obligaciones y responsabilidades generales.
- riesgos generales de la planta y sus medidas de prevención.
- instrucciones comunes en torno el uso de EPIs.
- plan de emergencia.
- instrucciones relativas a la vigilancia de la salud.
- teléfonos de interés.

La carpeta alojará en su interior las fichas técnicas de prevención.



B. Las Fichas Técnicas de Prevención

Junto con la carpeta, se entregarán a cada trabajador las fichas de prevención correspondientes a **su puesto de trabajo**, conteniendo:

- los riesgos y medidas de prevención derivadas de la correspondiente evaluación de riesgos.
- resumen, si procede, de los principales medidas de prevención establecidas en el **manual de instrucciones** de las **máquinas o equipos** de trabajo.
- resumen, en su caso, de las principales medidas de prevención establecidas en las **fichas de datos de seguridad** (FDS) de los **productos químicos** utilizados en el puesto de trabajo



Estas fichas se actualizarán en la medida en que varíen las condiciones de trabajo de las distintas tareas a desarrollar.

C. El cartel de avisos

A pié de máquina o de puesto de trabajo, y de manera **bien visible**, se colocará un cartel u hoja informativa con las **principales normas, avisos y prohibiciones** a tener en cuenta, tanto en el desarrollo de las **operaciones normales** de trabajo, **como** de aquellas otras **ocasionales** tales como el montaje, reglaje, mantenimiento, reparaciones, etc.

Estos carteles de avisos conviene plastificarlos a fin de garantizar una mejor conservación de los mismos.



Nota: el avance de las tecnologías informáticas puede posibilitar y hacer aconsejable la presentación "on line" de estos materiales lo que facilitará su consulta y actualización.

La formación de los trabajadores es una obligación del empresario

Artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Especial vulnerabilidad de los trabajadores inmigrantes. Factores que la determinan

Las especiales circunstancias que rodean, aunque de manera diferenciada en cada caso, a la población inmigrante determina una mayor vulnerabilidad de estos trabajadores a sufrir accidentes de trabajo y, ocasionalmente, enfermedades profesionales.

Los principales factores coadyuvantes de la siniestralidad laboral los podemos agrupar en torno a los siguientes aspectos:

FACTORES INTRÍNSICAMENTE LABORABLES

Mayor temporalidad y rotación de puestos de trabajo. Ocupación en muchas ocasiones en tareas y sectores de elevado riesgo, y frecuentemente con jornadas superiores a 8 horas diarias.

FACTORES SOCIALES

El desarraigo social, la disgregación familiar, dificultades económicas etc. se constituyen como una fuente de preocupación constante que da como resultado que a los trabajadores implicados cause estrés, insomnio y en muchas ocasiones notable ansiedad.

FACTORES IDIOMÁTICOS

La barrera que para la comunicación supone el desconocimiento de la lengua común en el ámbito de trabajo es un importante factor de riesgo a considerar que hemos de hacer extensivo a toda la población trabajadora del área hispanoamericana por



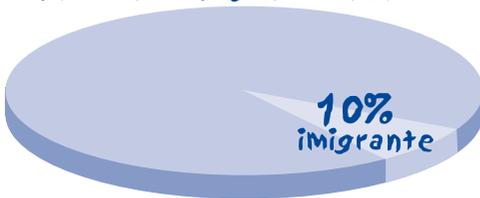
el distinto significado, a veces contrapuesto, que una misma palabra tiene según los distintos países de origen.

FACTORES CULTURALES

La diferente cultura del riesgo y de la prevención que existe en determinadas áreas geográficas respecto de lo habitual en nuestras empresas, constituye en muchas ocasiones un importante factor de riesgo.

Los datos estadísticos de siniestralidad laboral en Navarra confirman esta mayor vulnerabilidad ya que la población trabajadora inmigrante supone el 10% de la población trabajadora sufre el 15% del total de accidentes ocurridos en nuestra comunidad.

Población trabajadora de Navarra



Accidentes en Navarra



Medidas de refuerzo a adoptar en caso de trabajadores inmigrantes

El empleo de mano de obra inmigrante, de acuerdo con su mayor vulnerabilidad, debe conllevar un refuerzo de las medidas preventivas orientadas principalmente a:

- Realizar una **evaluación específica** de los riesgos laborales teniendo en cuenta las especiales circunstancias del trabajador inmigrante que va a ocupar el puesto de trabajo.
- **Reforzar el plan de acogida**, tanto en lo relativo a sus jefes y compañeros como en lo que afecta a las funciones a desarrollar por el servicio de prevención y los comités de seguridad y salud y delegados de prevención.
- Prestar **especial atención a las acciones de información, formación y adiestramiento** de cuya correcta comprensión hemos de asegurarnos.
- **Profundizar en el análisis causal de los accidentes y enfermedades** ocurridos a los trabajadores inmigrantes identificando los posibles factores de riesgo específicos y reforzando las medidas preventivas asociadas para su control.



iNSL

Instituto Navarro
de Salud Laboral

Polígono de Landaben, calle E/F - 31012 Pamplona
Tel. 848 42 37 71 - Fax 848 42 37 30
www.cfnavarra.es/insl