



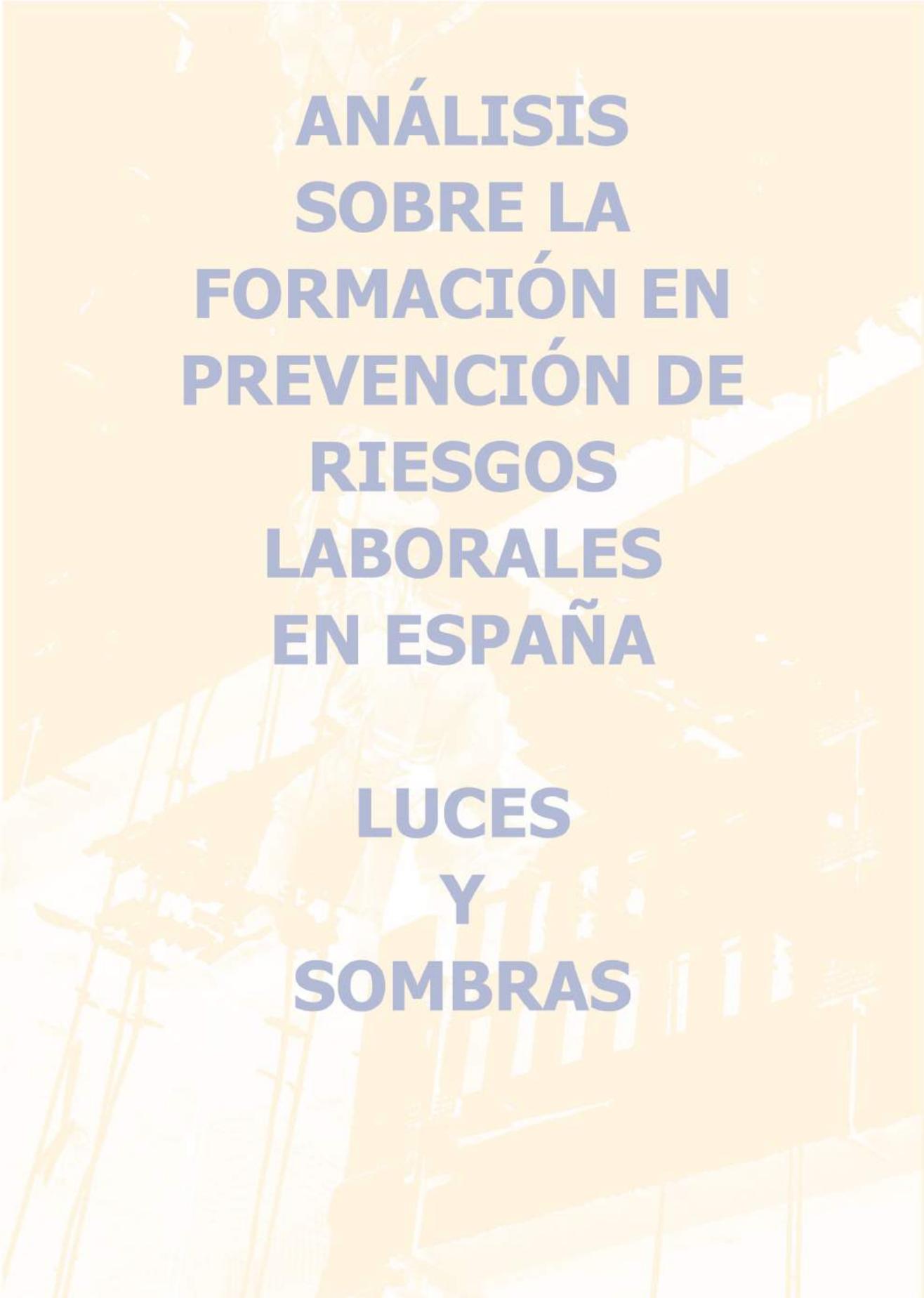
ANÁLISIS SOBRE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA

LUCES Y SOMBRAS

PREMIOS

- Premio al "Trabajo en Salud Laboral y PRL" en el V Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos de la SCMT.
- Premio al "mejor trabajo" en los Premios Nacionales e Internacionales Prever 2016.

Ramón Pérez Merlos



**ANÁLISIS
SOBRE LA
FORMACIÓN EN
PREVENCIÓN DE
RIESGOS
LABORALES
EN ESPAÑA**

**LUCES
Y
SOMBRAS**

1ª Edición: Junio 2017

Depósito legal: MU-711-2017

ISBN: 978-84-697-4309-6

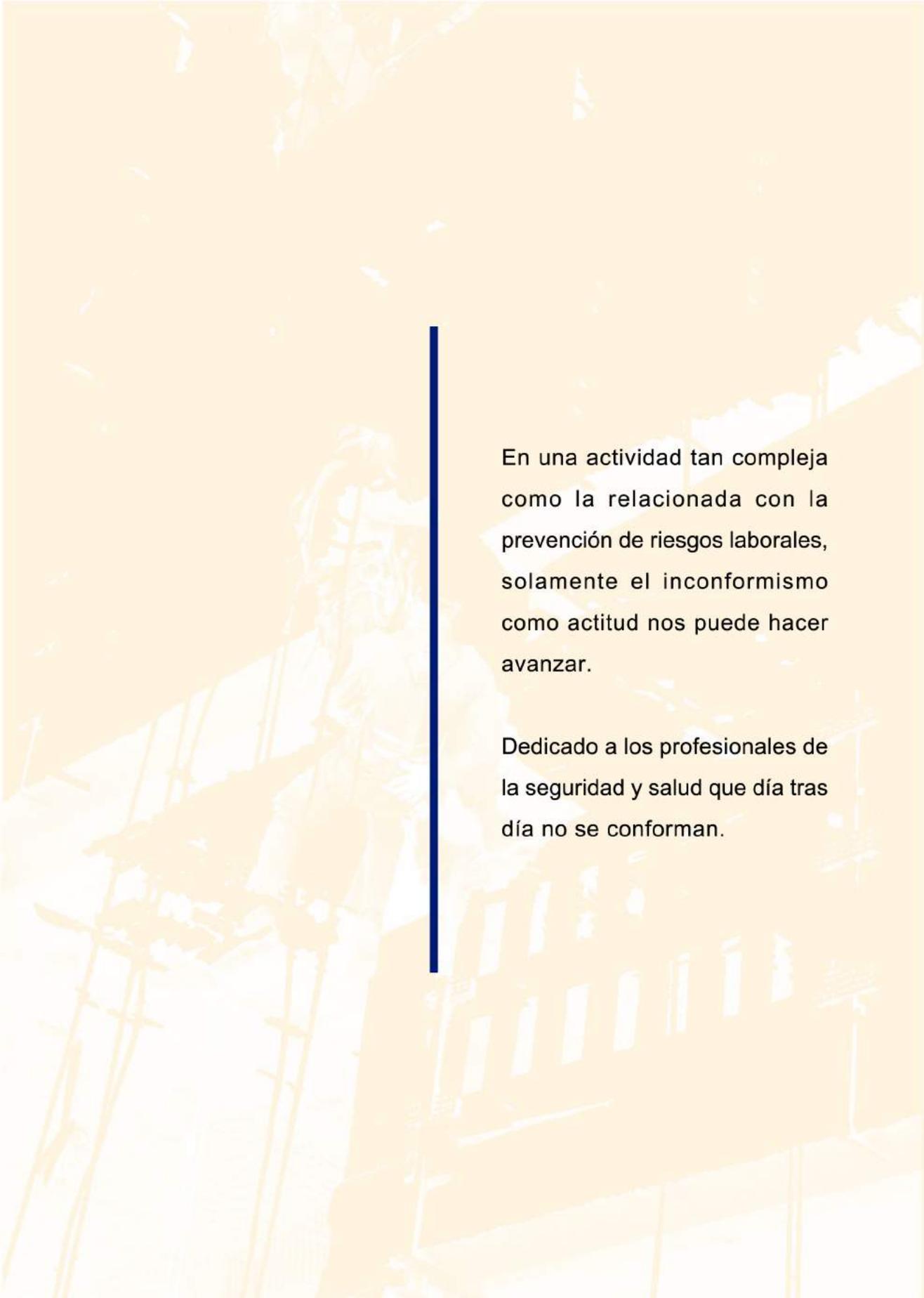
© Ramón Pérez Merlos

pmerlos@libertecnica.eu



Reservados todos los derechos. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 270 y siguientes del Código Penal vigente, podrán ser castigados con penas de prisión y multa quienes sin la preceptiva autorización del autor o editor reproduzcan o plagien, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo de soporte.

Imprime: CARTA GRAFICA, S.L.

A background image of a construction site with a worker on a ladder, overlaid with a semi-transparent orange filter. A solid blue vertical line is positioned to the left of the text.

En una actividad tan compleja como la relacionada con la prevención de riesgos laborales, solamente el inconformismo como actitud nos puede hacer avanzar.

Dedicado a los profesionales de la seguridad y salud que día tras día no se conforman.



La Sociedad Castellana de Medicina y Seguridad del Trabajo



A propuesta de la Comisión de Premios, otorga el

PREMIO SCMST 6ª Edición 2017

en su Categoría Trabajos en Salud Laboral y Prevención de Riesgos

A

ANÁLISIS SOBRE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA. LUCES Y SOMBRAS

Pérez Merlos, R.

Madrid, a 10 de Junio de 2017

El Secretario General

Félix Alconada Carbonell

La Presidente

Benilde Serrano Saiz

Reconocimientos de esta publicación



Consejo General de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo de España

A propuesta del Comité Científico del
XVIII Jornadas Técnica de Prevención en Riesgos Laborales y Responsabilidad Social
Premios Nacionales e Internacionales de Prevención "Prever 2016"
celebrado en Oviedo, los días 31 de marzo y el 1 de abril de 2017,
se concede

PREMIO AL MEJOR TRABAJO

a

"ANÁLISIS SOBRE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA. LUCES Y SOMBRAS"

Presentado por D. Ramón Pérez Merlos

Dado en Oviedo, el 1 de Abril de 2017

EL PRESIDENTE DEL CGRICT

Ilmo. Sr. D. José Andrés Magalón Ruiz
Presidente

EL SECRETARIO GENERAL DEL CGRICT

Ilmo. Sr. Dr. D. Rafael Ruiz Calstrava
Secretario General





Ingeniero Técnico Industrial por la Universidad Politécnica de Cartagena

Graduado en Ingeniería Mecánica por la Universidad de León

Técnico Superior en PRL (seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada e higiene Industrial)

Director del Servicio de Prevención de ETOSA

Vicepresidente del Consejo General de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo

Autor de las siguientes monografías:

- “Seguridad práctica en obras de construcción”. ISBN: 84-609-5272-X. Editado por ETOSA. Págs-456. 1ª ed. 2005. 2ª ed. 2007. Traducido al euskera
- “Diagnóstico del sector de la construcción en materia preventiva”. ISBN: 978-84-615-4846-0. Págs. 160. 1ª ed. 2011
- “Intereses básicos y resolución de conflictos de las principales figuras en materia preventiva”, ISBN: 978-84-9119-582-5, edita Tirant Lo Blach. Págs-175. 1ª ed. 2016 (premio nacional de prevención PREVER 2015)

Miembro de 9 Comités de normalización de AENOR

Premio “Antonio Ruiz Giménez” a las buenas prácticas en PRL e Innovación y Fomento de la Cultura Preventiva durante el año 2010, convocado por la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la región de Murcia.

Medalla de Oro al Mérito del Trabajo de los Premios “Foro Europa 2001”

Medalla de Oro al Mérito Profesional de las Relaciones Industriales y las Ciencias del Trabajo del Consejo General de Relaciones Industriales y Licenciados en Ciencias del Trabajo.

Medalla de Oro al Mérito Profesional del Consejo General de Profesionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Índice

Prólogo	9
1. Introducción	11
2. Tipos de formación existentes relacionados con seguridad y salud de los trabajadores	14
2.1 Formación preventiva de acuerdo al artículo 19 de la Ley 31/95, sobre Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL)	14
2.2 Formación por puestos de trabajo en empresas sectoriales reguladas en sus Convenios Colectivos.	27
2.3 Formación de capacitación preventiva.	31
2.4 Formación regulada en normativa específica.	36
2.5 Otras formaciones.	37
2.6 Formación profesional para el empleo.	38
2.7 Formación vs. Información.	42
3. Conclusiones.	44
ANEXO 1	
RESPUESTA DEL SUBDIRECTOR GENERAL DE ORDENACIÓN NORMATIVA DEL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN A CONSULTA SOBRE FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. 27 AGOSTO 2009.	49
ANEXO 2	
RESPUESTA DEL SUBDIRECTOR GENERAL PARA LA COORDINACIÓN EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIDAS DE IGUALDAD DE LA ITSS. ENERO DE 2011.	53



Prólogo

Ramón es un cualificado y reputado profesional de la prevención de riesgos de riesgos laborales que basa su progreso intelectual en una gran capacidad de estudio, investigación y sobre todo en su gran inconformismo, que en las más de las veces lo alejan de lo políticamente correcto, como es el caso de esta monografía sobre la formación.

El objetivo de este libro, no es otro que remover los actuales paradigmas formativos propiciados por la inercia del propio sistema y alumbrar luz a la hora de seleccionar aquella formación en prevención de riesgos laborales que sea verdaderamente significativa para el trabajador, al mismo tiempo que analizar la situación actual de la formación en prevención de riesgos laborales.

Parte el autor de que hay una gran oferta de formación pero muy teórica y que no ayuda a cambiar los hábitos de los trabajadores. Además de los aspectos teóricos, es necesario dotar a los trabajadores de habilidades y competencias para que realicen su trabajo en las mejores condiciones de seguridad y salud y propone como solución la integración de la prevención en los procesos productivos del sistema laboral buscando la invisibilidad de la misma.

El libro plantea una serie de preguntas relativas a la capacidad del actual sistema para llevar a cabo sus misiones formativas en sus distintas vertientes organizativas.

El autor considera que se cierra la puerta a la formación a las entidades formativas especializadas y más concretamente a los diseñadores y fabricantes de los elementos productivos. Se ponen trabas a la aplicación de las nuevas tecnologías en la formación en esta materia y se ignoran elementos como la gamificación, formación inversa, etc., que permiten aprender de forma lúdica. La solución pasaría por abrir la formación a nuevos métodos y entidades formativas a las que no está abierto el sistema, así como que su financiación a través de nuevas formulas más creativas.

Dedica especial atención a la Formación Profesional con un planteamiento muy interesante; los sistemas educativos deben ponerse al servicio de la producción y el empleo y no al contrario, como ocurre actualmente.

En definitiva, el autor nos propone un cambio radical en los procesos formativos que sean capaces de propiciar un desaprendizaje de los malos hábitos y su reemplazo por comportamientos seguros. Una reformulación en los procesos formativos orientados a cambios conductuales profundos que conlleven además de los aspectos meramente preventivos, la formación en destrezas profesionales y a la capacitación específica.

Considera el autor que debemos ir hacia un proceso simplificador de la formación que a la vez sea integradora de las normas de derecho positivo y las habilidades y cualificaciones profesionales mediante procesos formativos normalizados y reglados, en los que intervengan las nuevas tecnologías y los sectores realmente concededores de los productos.

Estos itinerarios formativos deberían ser registrados mediante un sistema transversal que nos permitiese establecer la trazabilidad de los mismos para determinar las carencias de cada trabajador en todo momento. Convirtiendo estos procesos en invisibles por su cotidianeidad y estableciendo una mejor aplicación de los recursos públicos que se ponen a disposición de las actuales necesidades preventivas.

En conclusión una revisión en profundidad del sistema de formación que nos permita actuar sobre la siniestralidad en sus causas estructurales y no solo en las coyunturales.

Termino este prólogo agradeciéndole al autor su creatividad e interés por mejorar el sistema preventivo y su aportación a la mejora de la formación en la prevención.

Rafael Ruiz Calatrava

**Presidente del Consejo General de Profesionales de
Seguridad y Salud en el Trabajo de España**

Doctor en Seguridad y Salud Laboral

**Académico Correspondiente de la Real Academia
de Jurisprudencia y Legislación de España**

1. Introducción

Es indudable que la formación de los trabajadores es un valor muy importante para cualquier empresa, de cara a establecer una capacitación y unas competencias en los diferentes puestos de trabajo que tengan dentro de la organización.

La oferta formativa es amplia y variada. Estos últimos años hay multitud de entidades que ofertan formación de todo tipo, a la carta, ajustada y adaptada a las necesidades de las empresas, y también a los perfiles de los puestos de trabajo y sus aptitudes requeridas; aunque no toda tiene la misma calidad y aporta el mismo valor a las necesidades e idiosincrasia de las organizaciones. Por ello, hay que saber seleccionar a donde dirigirse para dar una formación que realmente aporte beneficio.

En materia de prevención de riesgos laborales (PRL), las empresas imparten formación con objeto de establecer buenos hábitos preventivos en el desarrollo de las tareas en cada uno de los puestos de trabajo que necesitan cubrir.

Lo que quizá hemos de plantearnos respecto a la formación en PRL sea un cambio en los hábitos que tradicionalmente venimos observando. Se está demostrando cada vez más que formación tradicional (diseñada para la adquisición de conocimientos solamente teóricos) no es suficientemente eficaz porque los cambios de hábitos requieren cambiar las estructuras neuronales subyacentes.

En el ámbito de la seguridad y salud, donde intervienen intensamente aspectos emocionales relacionados con la aceptación de obligaciones, responsabilidades, con el cambio de patrones de comportamiento y con el sentimiento de culpa, la comprensión intelectual sola no es suficiente para propiciar un cambio verdadero de los hábitos imperantes. El cambio profundo requiere reestructurar nuestros hábitos intelectuales, emocionales y de conducta más arraigados.

Para que se produzcan estos cambios de conducta hay que reemplazar un hábito por otro nuevo. Las personas somos víctimas de hábitos aprendidos y podemos desaprender y reconstruir nuestros hábitos. Actuando sobre el pensamiento y las emociones ligadas a él -y viceversa- podemos lograr cambios de actitud y los resultados de desempeño deseados¹. Por tanto, tenemos que comenzar a cambiar nuestros pensamientos, para que esos se traduzcan en acciones, que acaben convirtiéndose en nuevos y mejores hábitos.

El impacto que genera la actual formación sobre PRL en la mayoría de los casos aporta algunos conocimientos técnicos a los alumnos, de manera que se aumente su confianza en el trabajo que van a realizar. Pero eso no es suficiente. Es necesario dotar a las personas de las habilidades y competencias necesarias para que sean ellas mismas quienes puedan decidir por iniciativa propia introducir cambios en el comportamiento, de cara a la realización de su trabajo en adecuadas condiciones de seguridad y salud.

Y lo anterior solo se consigue si se ofrece a los trabajadores una formación realmente de calidad. Para ello, lo primero que deben hacer las organizaciones es integrar la seguridad y salud en sus procesos, buscando la invisibilidad de la prevención.

Si en la empresa hay implantada una cultura preventiva sólida, los procesos productivos están bien diseñados desde el punto de vista de la seguridad, la línea de mando se implica de forma proactiva y los empleados realizan su trabajo basándose en comportamientos seguros, disminuirémos la probabilidad de que se produzcan comportamientos inseguros, y por lo tanto, la aparición de situaciones de riesgo que derivan en el accidente de trabajo o en la enfermedad profesional.

Ahí es donde tenemos que poner nuestro foco. Poner en valor que lo realmente importante en cuanto a PRL es que la jornada laboral se desarrolle con normalidad para todos los empleados en sus centros de trabajo. Que se trabaje optando de forma natural por la “elección segura”, sin que las personas perciban que están

1.- 4 causas del fracaso de la formación en prevención de riesgos laborales. Alberto Resino.
<http://prevencionar.com/2013/05/08/4-causas-del-fracaso-de-la-formacion-en-prevencion-de-riesgos-laborales/>

“haciendo prevención de riesgos”; que están forjando su trabajo de forma correcta, sin dar entrada a las “opciones o comportamientos inseguros”.

Por tanto, solamente conseguiremos impartir en las empresas una formación de calidad si seguimos todas las premisas comentadas anteriormente, y diseñamos esa formación desde un punto de vista de integración de la prevención en el proceso productivo, y por tanto, en el proceso formativo. Insisto en la importancia de la invisibilidad de la prevención, como bien plantean algunos autores, entre ellos Dolsina Alvarez², único camino para la aceptación de ésta de manera natural, y así su implementación en todos los niveles de las organizaciones.

Una vez dicho lo anterior, cuando uno se dispone a analizar la diversidad de caminos que discurren relacionados con la formación en PRL, se da cuenta de la cantidad de vías presentes, y el despropósito para su aplicación existente en nuestro país, lo que no hace sino generar una gran confusión acerca de cuál es la formación preventiva adecuada para intentar dar cumplimiento a la legislación vigente.

El objeto de este análisis no es tratar la calidad de la formación en PRL en nuestro país, que como he indicado debería realizarse siguiendo las premisas anteriores. En este estudio me voy a centrar en lo que entiendo es lo correcto para dar cumplimiento a la obligación empresarial de formar a cada uno de los trabajadores en materia preventiva, pues aunque parezca que los requisitos legales a cumplir están claros, no es así, como intentaré argumentar, puesto que existen en la práctica una gran cantidad de vías formativas en PRL, que no hacen sino generar confusión a todos los profesionales relacionados con esta disciplina, incluidos muchos expertos en materia formativa.

2.- <http://blog.areaseys.com/la-invisibilidad-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>

2. Tipos de formación existentes relacionados con seguridad y salud de los trabajadores

En general se establecen dos tipos de formación relacionada con la seguridad y salud; la de prevención de riesgos laborales propiamente dicha y la de desarrollo de destrezas o cualificación profesional. Aunque en esta ocasión he optado por disgregar la formación, diferenciando hasta 6 tipos distintos.

2.1. Formación preventiva de acuerdo al artículo 19 de la Ley 31/95, sobre Prevención de Riesgos Laborales

Esta es la formación más importante en materia preventiva, pues es el medio a través del cual se hace efectivo el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por ello, le dedicaremos especial atención en este documento.

Es una exigencia que forma parte del deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Es una obligación específica que corresponde en todo caso al empresario y cuya suficiencia y contenido viene expresado en la adopción de cuantos medios sean necesarios para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.

Desde esta perspectiva, la formación preventiva es:

- o Una obligación de medios.
- o Una obligación dinámica de contenido variable.
- o Que no puede suponer coste alguno para el trabajador.
- o De imposible traslado por el empresario aun cuando pueda contar con la asistencia y asesoramiento de entidades externas o trabajadores.
- o Una obligación modal, adaptada al trabajador, al medio productivo y a la evolución de la técnica.

Respecto de su contenido concreto, con carácter general debe ser teórica y práctica, suficiente y adecuada, 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.

El legislador, teniendo en cuenta lo anterior, no ha querido establecer un contenido formativo de antemano. No se indica tiempo ni forma de impartición, pero se acerca a la capacitación Ley 31/95 sobre prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL) del artículo 15 de la LPRL, “principios de la acción preventiva”. Debe incluso ser tan eficaz, que prevea las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador, seguramente una quimera. Lo anterior significa que el empresario debe trasladar instrucciones preventivas precisas y claras que puedan ser aplicadas en el contexto productivo de la empresa.

Los sujetos pasivos de la formación preventiva son los trabajadores, entendiendo por tales quienes forman parte del ámbito subjetivo de la LPRL.

La suficiencia y adecuación de la formación, que como hemos indicado forma parte del deber de seguridad y de la actividad preventiva mínima de las empresas, debe validarse por los recursos propios de las empresas o por los servicios de prevención ajenos, es decir, esta formación solo puede ser impartida por la propia empresa con recursos propios o a través de los servicios de prevención ajenos (en adelante SPAs), sin que se prevea la posibilidad de externalización, a diferencia de ciertas prácticas preventivas complejas o muy especializadas.

Ya entramos en el primer aspecto de controversia. Si la empresa no puede impartir la formación por medios propios, debe recurrir a un SPA, tal y como se contempla en el art. 19 de la LPRL, en relación al art. 31.3, letras d) y e). Al menos esa es la interpretación generalizada en todo el territorio nacional, comenzando por la Dirección General de Empleo (DGE).

Llegados a este punto, debemos hacernos la primera e importante reflexión:

- a) **¿Están los SPAs capacitados para impartir formación específica para montadores de andamios, instaladores de sistemas de protección colectiva, sistemas anticaídas, usuarios de maquinaria de gran complejidad, trabajos verticales, en espacios confinados, desamiantado, trabajos en alta tensión, etc., en relación con los riesgos propios del trabajo con estos equipos y las medidas preventivas a adoptar?**

Podríamos seguir cuestionándonos cosas:

- b) ¿Los técnicos de los SPAs están capacitados y tienen conocimiento de estos sistemas?, ¿conocen los procedimientos relacionados con ellos al nivel que pueden conocerlos los propios fabricantes y/o suministradores o incluso los expertos en la materia que realizan formación específica?**

Que conste que esta no es una crítica a los SPAs y a sus técnicos de prevención. De hecho, son ellos los que conocen en mayor medida los procesos de las empresas que gestionan preventivamente, pues realizan las evaluaciones de riesgos de estas, se entrevistan con los trabajadores, mandos, etc; por lo que su labor es absolutamente necesaria.

En otras publicaciones ya he manifestado la necesidad de la especialización de los SPAs. Es obvio que es imposible que puedan dominar todos los sistemas existentes en el mercado, por lo que difícilmente van a conocer en profundidad la multitud de variables que tiene por ejemplo la instalación de una línea de anclaje (temporal o definitiva), aunque la especialización en sectores productivos concretos mejoraría esta dificultad. Y no solamente los SPAs; también los servicios de prevención propios y mancomunados tenemos grandes carencias en aspectos tan específicos.

Pienso que el legislador, por causas que todavía no alcanzo a comprender, ha limitado excesivamente la externalización de la formación según el art. 19, centrándola únicamente en los servicios de prevención de las empresas y cerrando la puerta de esta formación a entidades formativas especializadas, fabricantes, suministradores, expertos en la materia, etc. Y esto no creo que sea beneficioso.

Respecto a la cuestión anterior, de interés es la denuncia que ha realizado AEPSAL³ a la Unión europea, donde defiende la mala interpretación respecto a la transposición de la Directiva. Indica en el link referenciado lo siguiente:

...El apartado 3 del Artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, transpuesta al ordenamiento jurídico español por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, establece lo siguiente:

3.- <http://www.aepsal.com/aepsal-denuncia-a-espana-ante-la-comision-europea/>

Si las competencias en la empresa y/o establecimiento son insuficientes para organizar dichas actividades de protección y de prevención, el empresario deberá recurrir a competencias (personas o servicios) ajenas a la empresa y / o al establecimiento.

La Ley 31/95, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y en su artículo 19, dedicado a la formación de los trabajadores, establece apartado 3, segundo párrafo, lo siguiente:

La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos,...

La transposición del apartado 3 del Artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE es correcta, aun cuando la Ley 31/95 no especifica que los “servicios ajenos” a que podrá recurrir la empresa pueden ser “personas o servicios” como sí detalla la Directiva 89/391/CEE.

El problema viene de que la Subdirección General de Ordenación Normativa, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social viene manteniendo el criterio de que “Por servicios ajenos hay que entender servicios de prevención ajenos” recortando el sentido de la Directiva marco...

Insisto en que los técnicos de los SPAs conocen (o deben conocer) los procesos y procedimientos de las empresas que evalúan, pero en los casos singulares comentados, entiendo que esta formación tan específica debe ser impartida por los que verdaderamente conocen los sistemas en profundidad (entidades formativas especializadas, fabricantes, suministradores, expertos en la materia, etc.), pues están al tanto de todos y cada uno de los problemas a los que se van a exponer los trabajadores durante su instalación y/o utilización. Al menos debería impartirse de manera conjunta.

Pero no solamente se cierra las puertas a la formación especializada. También se le pone trabas a la formación mediante la aplicación de nuevas tecnologías, cada vez más en auge, y en la que se ha demostrado que la adquisición de conocimientos es mucho mayor que mediante la formación por el sistema tradicional de aula, profesor y utilización de diapositivas (cuando las hay).

Debemos considerar con gran seriedad que la formación tiene que pasar en gran medida “si o si” por las nuevas tecnologías y los nuevos métodos. Un ejemplo interesante es la gamificación, la cual, bajo la idea de que “el juego es algo inherente en el ser humano y una fuente inagotable de aprendizaje y satisfacción”, consiste en aplicar para la formación juegos con los que alcanzar objetivos que no tienen

nada que ver con el juego (es el mismo proceso que se produce cuando los niños aprenden jugando). Se trata de conseguir que algo rutinario y pesado como puede ser un curso de formación convencional se convierta en algo dinámico y entretenido.

Cuando jugamos tomamos conciencia de nuestros conocimientos y habilidades, pero también de nuestras carencias. Es un aprendizaje activo y participativo, que permite adquirir conocimientos y competencias, al ponerlas en práctica en situaciones simuladas y/o entornos gamificados, que seguramente contribuye a conseguir el objetivo indicado al comienzo de este documento, cambiar los hábitos de los trabajadores.

La aplicación del juego a la formación genera motivación y compromiso para aprender. Se basa en la consecución de objetivos y a la vez trata de obtener el reconocimiento del resto de jugadores. Y esto es porque las personas tenemos aspiraciones y necesidades de recompensa, estatus, logro, expresión y competición, en todas las culturas.

Estas prácticas están teniendo gran repercusión y eficacia en la formación preventiva, teniendo muy buena acogida entre los trabajadores. Hay cada vez más variedad de técnicas formativas en esta línea, como la formación inversa, serious game o juegos serios, la utilización de realidad aumentada, edificios virtuales, simuladores, etc.

Respecto a esta cuestión, GA Consultores, empresa referente en este tipo de formación, ha realizado un interesante estudio⁴ sobre la repercusión que este tipo de formación ha tenido en los trabajadores de varias empresas donde han probado la experiencia, con los siguientes resultados:

- o **8.104 personas analizadas;**
 - Edad: entre 20 y 55 años
 - Todos los puestos de trabajo existentes en la organización
 - Formación impartida (75% online - 14% presencial - 11% talleres)

4.- V Congreso Internacional de salud Laboral y Prevención de Riesgos, organizado por la Sociedad Castellana de Medicina y Seguridad del Trabajo. Junio 2017

o Conclusiones del estudio:

- **Qué le ha parecido la actividad:** 28% muy bien - 61% bien - 9% regular - 2% mal. El 90% piensa que el curso ha estado bien o muy bien

- **Que le han parecido los contenidos:** 25% muy adecuado - 69% adecuado - 5% poco adecuado - 1% nada adecuado. El 94% cree que el temario es adecuado / muy adecuado

- **Que le han parecido las pruebas de control:** 21% muy adecuado - 73% adecuado - 5% poco adecuado - 1% nada adecuado. El 94% cree que el temario es adecuado / muy adecuado

- **¿Has aprendido algo nuevo?** 85% SI - 13% NO - 2% NS/NC

- **¿Habías realizado alguna otra actividad similar?** 58% SI - 41% NO - 1% NS/NC

- **¿Has encontrado alguna dificultad?** 41% ninguna - 35% casi ninguna - 24% algunas. El 76% afirma no haber encontrado dificultades

- **¿te parece el entorno adecuado para este tipo de acciones?** 81% SI - 12% NO - 7% NS/NC

- **¿te gustaría participar en más actividades de este tipo?** 72% SI - 16% NO - 12% NS/NC

Respecto a la formación mediante realidad aumentada (formación 360°), también GA ha realizado un estudio con 100 personas junto con una universidad española y un equipo de psicólogos independientes sobre el impacto entre un audiovisual normal y el mismo en 360°. El proyecto consiste en proyectar un video al uso de un accidente laboral y en otra sesión uno en 360°. Luego se les pasa un cuestionario a los 6 meses y al año.

Los resultados del primer check point a los seis meses en el siguiente:

- √ Del video normal: el 80% recuerda que era un video de accidente y el tipo del mismo, pero no recuerdan por que paso. El 60 % no se identificaban con el accidentado, no se veían en esa situación.
- √ Del video 360°: el 75% recuerda no solo que era un video de un accidente, sino su temática y por qué se produjo el mismo. El 58% recordaban buena parte de los diálogos, así como de las distintas situaciones que tenían que solventar.



Ejemplo de simulación de visita a una obra de construcción de ETOSA mediante la utilización de gafas de realidad aumentada

Esperaremos a ver estudios más específicos y completos, pero es obvio que la acogida que está teniendo este tipo de formación es muy buena. Hemos de tener en cuenta que son tecnologías dirigidas a trabajadores que llevan realizados infinidad de cursos en su vida profesional, la mayoría de ellos abusando de manera desproporcionada de la formación teórica y aula, con total ausencia de formación práctica. Por ello, debemos de valorar en gran medida su opinión al respecto de este tipo de formación diferente.

Una vez comentado lo anterior, la siguiente pregunta que cabe hacer es:

c) ¿Cómo se le puede dar validez legal a esta formación en relación con los requisitos señalados en el artículo 19 de la LRPL?

Pues he de decir que difícilmente. En las empresas de mayor tamaño, las que tienen servicios de prevención propios o mancomunados, están siendo estos servicios de prevención quienes están certificando esta formación, para su inclusión de acuerdo al art. 19 de la Ley.

Pero, ¿cómo lo hacen las pequeñas empresas? Aquí obviamente, deben ser sus servicios de prevención (ajenos) quien analicen y validen la formación a impartir por parte de entidades formativas, fabricantes, expertos, etc., Pero, por desgracia entramos en un juego de intereses. Por un lado, al SPA no se le ha contratado esta formación, no la va a impartir a través de sus técnicos, por lo que no suele estar muy por la labor de validarla, debido a la pérdida de esa parte de cuota del cliente. El SPA debería analizar el temario y supervisar la impartición, y dar su conformidad como art. 19. Pero esto no es habitual. Y encima, la empresa seguramente estaría obligada a pagar una doble formación; la del experto y la que pudiera cobrar el SPA por gestionar y avalar esta formación. Algo difícilmente asumible por las pequeñas empresas, además de que no tiene ningún sentido práctico.

De hecho, si somos absolutamente puristas, habría que preguntarse hasta qué punto la validación por la empresa o por los servicios de prevención ajeno de la formación especializada impartida por profesionales, empresas o entidades equivale realmente a “impartir o concertar”. Seguramente este vacío legal se salvaría

ampliando el concepto de “recursos propios” y/o permitiendo la subcontratación por los SPAS de tales actividades.

Por ello, estamos ante una difícil tesitura. Existe una contradicción esencial entre las necesidades de especialización, acercando la formación a las exigencias reales y la imposibilidad de los SPAs de subcontratar. El régimen jurídico de la subcontratación de los SPAs es claramente insuficiente.

Aun así, entiendo que la formación especializada y con nuevas tecnologías debe ser el camino; es la mejor manera de formar eficazmente a trabajadores respecto de sistemas y trabajos de importante especialización, cada vez más frecuentes en las empresas.

Para demostrar que lo indicado es viable, y ya se está haciendo, se adjunta un ejemplo de posible certificado de formación impartido por un fabricante y avalado por el servicio de prevención, en este caso el de mi propia empresa. Simplemente es un ejemplo; cada uno puede adaptarlo o modificarlo a su antojo.

creaciones preventivas, s.l.

Doctor Marañón, 4 bajos
30130 - BENIEL (Murcia)
Tel. 968 600963 - Fax 968 600798
www.multigarben.com



Ingeniería, diseño, fabricación, formación y certificación de líneas de anclaje

**CERTIFICADO DE EMPRESA ACREDITADA
PARA LA INSTALACIÓN, REVISIÓN Y UTILIZACIÓN
DE LÍNEAS DE ANCLAJE EN 795 tipo C y especificación CEN/TS 16415:2013**

Creaciones Preventivas s.l., representada por D. José Antonio García Haro como Consejero Delegado, **Certifica** que la empresa **ETOSA** (CIF B 90000000), sita en calle....., de Totana (Murcia), ha sido acreditada para la instalación, revisión y utilización de líneas de anclaje ref. ESTELA - ONA - CART (**MultiGarBen**), conforme a la norma EN 795:2012 "Protección contra caídas de altura. Dispositivos de anclaje. Requisitos y ensayos" - clasificadas como tipo C, y la especificación CEN/TS 16415:2013 "Equipos de protección individual contra caídas de altura. Dispositivos de anclaje. Recomendaciones relativas a los dispositivos de anclaje para ser utilizados por varias personas al mismo tiempo".

Relación de personas autorizadas que ha recibido formación adecuada y suficiente de 5 horas de duración son:

Nombre y apellidos	DNI
D. José Martínez Relán	70000000 A
D. Santiago Gázquez Pérez	70000000 L

Para que conste a los efectos oportunos en Beniel, a 3 de enero de 2017



creaciones preventivas, s.l.



creaciones preventivas, s.l.
Ctra. Nacional Alicante-Murcia, 56 B
03311 La Aporceda- ORBUOLA (Alicante)
CIF B-54393368

José A. García Haro
Consejero Delegado

Vº Bº Servicio de Prevención.

Yo Ramón Pérez Merlos, en calidad de Director del Servicio de Prevención Mancomunado de Etosa, he analizado la documentación del curso y he asistido a su impartición, validando esta formación como formación de acuerdo al artículo 19 de la Ley 31/95, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

En Totana, a 5 de enero de 2017



Fdo: Ramón Pérez Merlos

En la actualidad, con la normativa que tenemos, seguramente este sería el camino correcto para dar cumplimiento a la legislación existente respecto del artículo 19; camino no exento de dificultades como se ha comentado. Considero que la formación adecuada sería una **mezcla entre esta formación contemplada en el art. 19 de la LRPL y la de capacitación profesional**, de la que hablaremos más adelante.

Además, no olvidemos que en los casos en los que la formación sea avalada por el servicio de prevención de la empresa, esta deberá ser incluida en las reglamentarias auditorías preventivas⁵. Demasiadas dificultades para algo que debería ser práctica habitual.

Es curioso como en actividades tan complejas y de tanto riesgo como pueden ser los trabajos frente a atmósferas explosivas (regulado mediante el R.D. 681/03), riesgo eléctrico (R.D. 614/01), agentes químicos (R.D. 374/01) u otros, solamente se contemple que los trabajadores deban ser informados y formados de acuerdo a la LRPL, según mencionado art. 19 (art. 18 para la información). Son trabajos de suficiente entidad como para que se hubiese regulado una formación específica, con unos contenidos mínimos en función de la tarea a desarrollar dentro de estos trabajos de riesgo y lo que la propia norma indica.

Un último aspecto relacionado con la citada formación del art. 19 es la posibilidad de financiar esta formación con cargo a cuotas de las Seguridad Social. La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo "FUNDAE" (anteriormente Fundación Tripartita), constituida por la Administración Pública (Ministerio de Empleo y Comunidades Autónomas) y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, establece un sistema de Formación para el Empleo, cuya misión es formar y capacitar a las personas para el trabajo y actualizar sus competencias y conocimientos a lo largo de su vida profesional. Las empresas disponen de un crédito para la formación de sus trabajadores cuyo importe resulta de aplicar la cuantía ingresada por estas el año anterior en concepto de cuota de formación profesional, porcentaje que anualmente se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

5.- sin perjuicio de los supuestos de exención de auditoría, aun cuando la exención no se prevé precisamente para las actividades de riesgo más sujetas a dicha formación especializada

Actualmente FUNDAE concibe que esta formación no puede ser bonificada en concepto de formación en prevención de riesgos laborales de acuerdo al art. 19 de la LRPL, al entender que esta es una obligación empresarial, y, por tanto, exenta de bonificación con cargo a cuotas. Lo cierto es que no deja de sorprenderme este criterio. A modo de ejemplo, se acepta que una empresa pueda gastarse 5.000 euros con cargo a cuotas en un máster para un Directivo, pero no se facilita que las empresas se puedan gastar ese dinero en una formación específica en seguridad y salud para operarios. Con ese dinero se podría impartir uno o varios cursos en materia preventiva para decenas de trabajadores, seguramente de gran nivel.

Por todo lo anterior, y aunque este sea un asunto controvertido, creo que desde la Administración se deben dar facilidades a las empresas para implementar la formación preventiva de todos sus trabajadores bajo el cargo a cuotas, independientemente de si es del art. 19 o no. No olvidemos que muchas de estas empresas no gastan las cuotas anuales de que disponen y por las que han cotizado el año anterior, como puede verse en el siguiente cuadro⁶:

Desglose de la cuota de la formación Profesional y su aplicación

Total cuota FP (Periodo 1993-2016)	35.215.037.987,14 euros
Total importe retornado para formación ocupados (Periodo 1993-2016)	20.682.671.754,86 euros
% retornado sobre cotizado (Periodo 1993-2016)	58,73%

Fuente: Memorias Anuales de FORCEM y Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Elaboración propia. Ver ANEXO I

Asombra como en los últimos 13 años no se haya hecho uso por parte de las empresas de más del 40% de las cuotas disponibles. Por sorprendente que parezca, en ocasiones algunas empresas, para consumir las cuotas no gastadas, organizan los últimos días del año para sus empleados cursos de lo más variopinto, por ejemplo de cata de vinos.

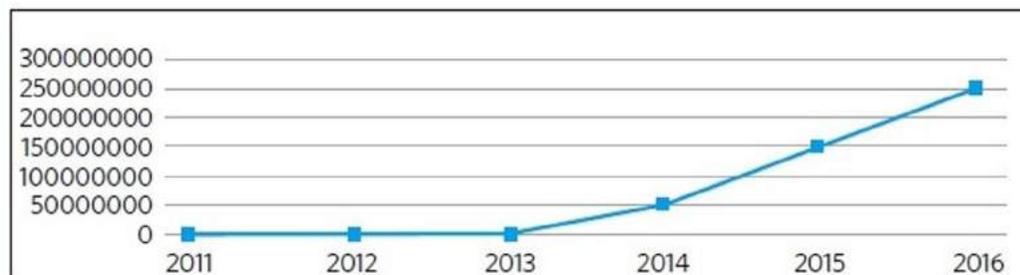
6.- Fuente: Memorias anuales de FORCEM y Fundación Tripartita para la formación en el Empleo. Elaboración propia

Hemos de tener en cuenta que el proceso de transformación de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo en la nueva Fundación Estatal, contempla la reanualización de los excedentes anuales de los fondos procedentes de la cuota de formación profesional, es decir, todos los excedentes de cada ejercicio deberían aplicarse en los años siguientes. Tal y como indica la Confederación Española de Organizaciones Empresariales CEOE⁷, no ha sido así, como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Año	FORMACIÓN DE OFERTA ESTATAL					
	Nº participantes formados	% año anterior	Financiación Disponible (euros)	Financiación pagada (euros)	Remanente (diferencia) (euros)	
2011	445.672	---	293.472.015	293.419.923	52.093	
2012 (Ley 3/2012)	292.666	-34,3%	142.020.270	140.496.666	1.523.604	
2013	232.480	-20,6%	140.019.714	139.917.097	102.618	
2014	215.790	-7,2%	138.918.625	88.783.013	50.135.612	
2015 (Ley 30/2015)	168.830	-21,8%	148.568.860	-	148.568.860	
2016	0	---	250.000.000	-	250.000.000	
			TOTAL	1.112.999.484	662.616.698	450.382.786

Fuente: Series estadísticas e Informes y balances de resultados. Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. FUNDAE

Evolución de los remanentes de la iniciativa de Formación de Oferta Estatal



7.- Libro Blanco sobre el Sistema de Formación en el Trabajo. CEOE, 2017
http://www.ceoe.es/es/informes/formacion_/libro-blanco-sobre-el-sistema-de-formacion-en-el-trabajo

2.2. Formación por puestos de trabajo en empresas sectoriales reguladas en sus Convenios Colectivos.

En este caso, el sector que más ha trabajado en la formación por oficios ha sido el de la construcción. Se ha hecho un gran esfuerzo desde la aparición en 2006 del IV Convenio General de la Construcción (en adelante CGSC) y sus modificaciones posteriores, para dotar a los trabajadores de una formación específica del oficio a realizar. Después se han regulado otros Convenios, como el metal, la madera, etc.

Pero hay muchas incertidumbres al respecto. Veamos:

¿Es esta formación convalidable con la del art 19 de la LPRL?

¿Están aquí incluidos todos los oficios que actúan en obra?

¿Están todas las empresas que trabajan en construcción incluidas en este u otro convenio donde se haya regulado la formación?

¿Es una formación para siempre o hay que realizar reciclaje periódicamente?

Respecto si la formación del CGSC es convalidable con la del art. 19 de la LPRL, en primer lugar hay que indicar lo siguiente: la formación establecida en los convenios colectivos puede y debe entrar a regular aspectos concretos de la prevención de riesgos laborales, de acuerdo a los arts. 1 y 2.2 de la LPRL. Así, se podrá establecer la formación que se considera adecuada y suficiente en según qué puestos de trabajo, teniendo en cuenta en todo momento el contenido de la evaluación de riesgos, dado que la formación preventiva del art. 19 de la LPRL debe centrarse en los riesgos específicos.

Cosa distinta es que por la vía del convenio colectivo pueda alterarse el régimen legal previsto para el desarrollo de las actividades preventivas. No hay que olvidar que la formación preventiva del artículo 19 solo puede impartirse por los SPAs o por la propia empresa con recursos propios, es decir, en la medida en que se trata de la formación que integra el artículo 31 de la LPRL, no cabe que ninguna entidad formativa ajena a las descritas más arriba o un profesional independiente asuma su realización.

Dicho lo anterior, indicar que todas estas sombras no han terminado de ser resueltas. Y por desgracia, nos debemos de basar una vez más en el criterio de la Dirección General de Empleo y de la Subdirección General de la Inspección de Trabajo, criterios bastante conocidos, pero como todos sabemos “no vinculantes”. Incluso la propia Autoridad Laboral e Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) de cada provincia tienen su propio punto de vista.

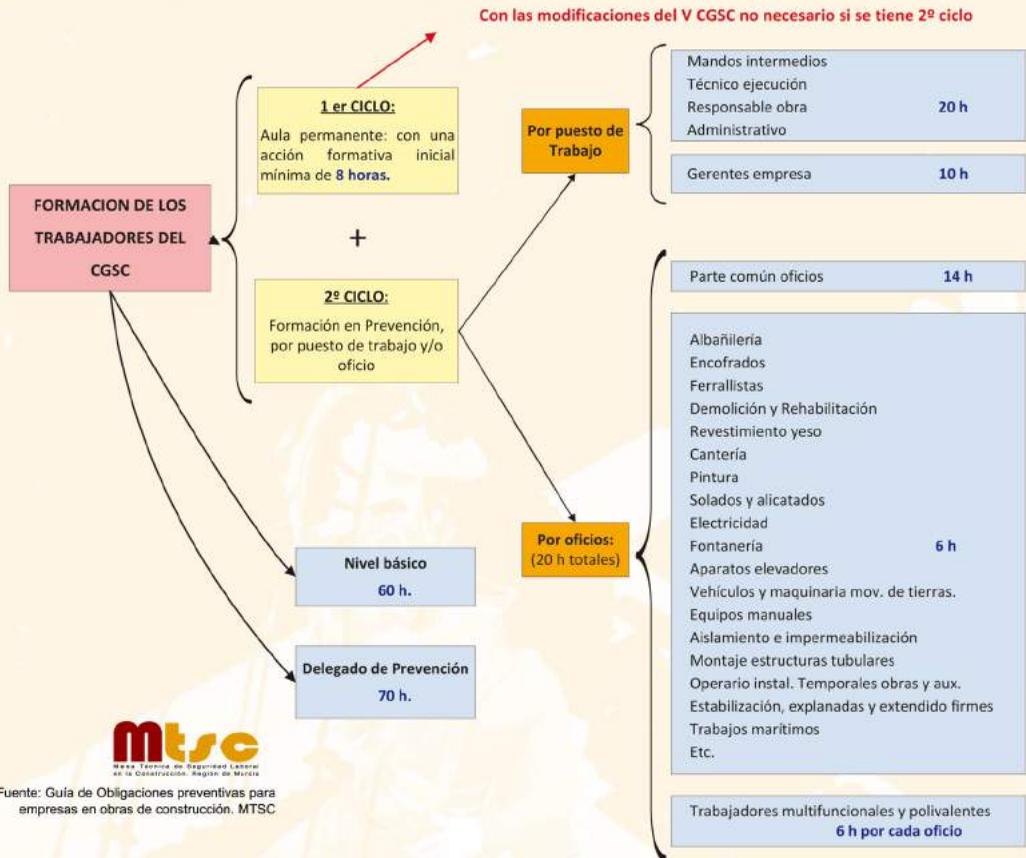
La Subdirección General de la ITSS en su momento indicó que podía ser convalidada⁸ (anexo II de este documento), aunque siempre con matices, respecto a procesos de trabajo complejos, maquinaria y equipos de trabajo complicados, etc. Pero hay provincias en las que además se exige a todos los trabajadores del sector, formación certificada de acuerdo con el art. 19, por considerar que la de los Convenios, centrada en los oficios, no alcanza a justificar todos los requisitos señalados en el art. 19, como por ejemplo “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”. En construcción, incluso a la hora de solicitar el Registro de Empresas Acreditadas (REA) a la Autoridad Laboral, se pide para todos los trabajadores además de la formación del Convenio, la del art. 19 de la LPRL.

Por otro lado, hay infinidad de empresas de los sectores que tienen regulada formación preventiva (construcción, metal, ferralla, madera,...), las cuales tienen en sus plantillas trabajadores cuyo oficio no está incluido en los contenidos formativos de sus respectivos convenios. Algunos de esos oficios ya han sido mencionados; instalador de protecciones colectivas e individuales, obras de urbanización, etc. En este caso, aun perteneciendo a sectores regulados, cuya formación sería como mínimo 20 horas de duración, si el servicio de prevención de la empresa así lo entiende, podría ser suficiente con la impartición de un curso de muchas menos horas de duración, y certificado de acuerdo al art. 19 de la LPRL, con el agravio comparativo que ello supone⁹.

8.- Respuesta del Subdirector General para la Coordinación en materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad de la ITSS. Enero de 2011.

9.- Si perteneciese al sector de la construcción, además de la formación mencionada del art. 19, debería de poseer la formación de 8 horas o aula permanente.

A continuación se adjunta un interesante esquema acerca de la formación del convenio de la construcción, y los diferentes oficios que están regulados¹⁰.



Y luego está la formación para trabajadores de empresas que realizan trabajos en obras de construcción y pertenecen a otros convenios que no tienen regulada la formación o, incluso, empresas que tienen convenio propio. En estos casos, esta formación deberá regirse de nuevo por la del art. 19 de la LPRL, de manera que será el servicio de prevención quien decida cuál será la formación necesaria para estos trabajadores. Imaginemos un fontanero que ha realizado, según el CGSC, una formación al menos de 20 horas en su puesto de trabajo, y otro que realiza el mismo trabajo pero no pertenece al convenio de la construcción; y que con un curso de 2 horas impartido por su servicio de prevención cumple con la exigencia legal. De nuevo una importante contradicción y agravio comparativo¹¹.

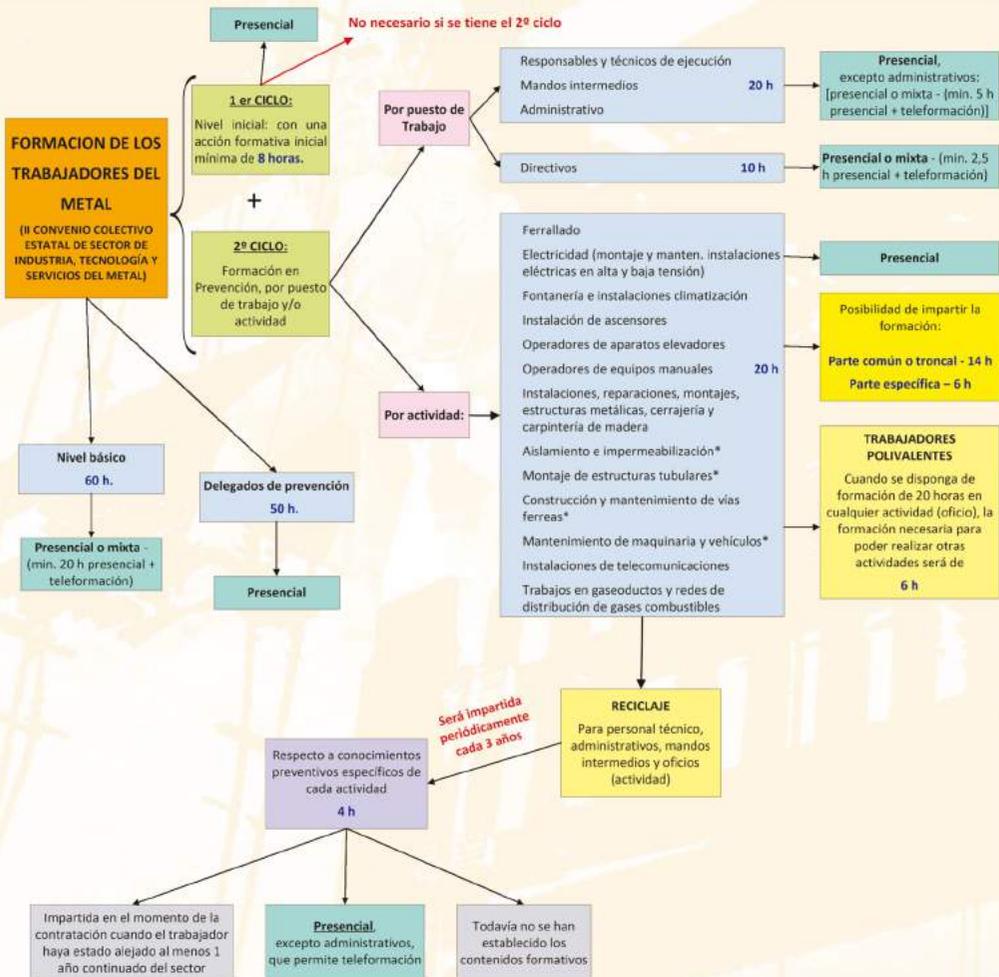
10.- Guía de obligaciones preventivas para empresas en obras de construcción. Edita: Asociación Mesa Técnica Seguridad Laboral en Construcción de la Región de Murcia. Noviembre de 2016.

11.- Respecto a esta cuestión hay que hacer una salvedad; para los convenios colectivos de empresa, si existe un convenio sectorial que habla de formación convencional obligatoria no pueden desplazar esta última. La prioridad aplicativa del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores no alcanza dicha materia.

Para dar solución a todo lo anterior, creo que habría que regular estas formaciones por trabajos y oficios a desarrollar en obra, independientemente del sector al que pertenezcan.

Por último, respecto a la formación de los convenios colectivos sectoriales estaría la cuestión del reciclaje. El V CGSC nada indica al respecto. En cambio, el I convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los servicios del sector metal y su actualización (II Convenio del Sector de Industria, Tecnología y Servicios del Metal, pendiente de publicación), sí que ha establecido un reciclaje a los 3 años de ser impartida la formación, aunque no se indica contenido formativo concreto para la misma¹².

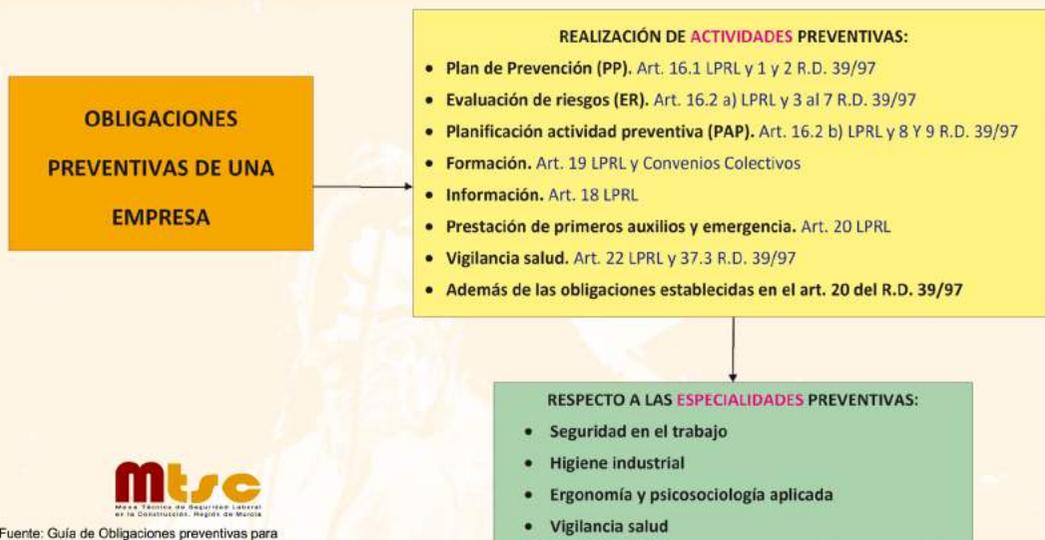
Se adjunta a continuación un interesante esquema acerca de este convenio:



12.- También la minería ha regulado el reciclaje formativo

2.3. Formación de capacitación preventiva.

La capacitación preventiva no es sino el medio instrumental exigible a los técnicos, empresarios y trabajadores para el desarrollo y ejercicio efectivo de las funciones preventivas obligatorias para todas las empresas. Se adjunta a continuación un esquema resumen aclaratorio:



El principio contenido en los artículos 30 y 16.1 de la LPRL establece la obligación empresarial para llevar a cabo el deber de seguridad en el desarrollo y organización de un modelo de actividad preventiva, a través de la integración tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

El régimen jurídico de esta obligación viene descrito en el capítulo IV de la LPRL (servicios de prevención); en concreto en sus artículos 30 y 31, y desarrollado en el capítulo III del R.D. 39/97, en adelante RSP (organización de recursos para las actividades preventivas), teniendo en cuenta lo establecido en el capítulo VI sobre los niveles de formación.

Para el desarrollo de sus actividades preventivas en las empresas, las personas responsables (trabajadores designados, recursos preventivos, trabajadores asignados y técnicos que prestan asistencia y asesoramiento a las empresas como parte de un servicio de prevención) necesitan de unas competencias o conocimientos reglados que se acreditan mediante la obtención de un título, académico en el caso de la formación intermedia o superior, o validado por un SPA o una entidad formativa con capacidad para ello en la medida en que cuente con medios o recursos humanos y materiales para ello, en el caso de la formación de nivel básico.

En definitiva, se trata de una formación que acredita unos conocimientos concretos para el desarrollo de las actividades preventivas que demandan las empresas, actividades preventivas referenciadas en el esquema anterior, y que siendo obligatorias en todo caso, variarán, en función de diferentes aspectos, como la complejidad, plantilla, idiosincrasia del trabajo a realizar, etc.

Formación que permite la obtención de una cualificación profesional y que debe mejorar la competitividad de las empresas, al incorporar en su plantilla recursos propios, o al menos, trabajadores con las aptitudes necesarias para hacer real el principio de la integración de la actividad preventiva.

De hecho esta capacitación generalmente es para aquellos trabajadores que realizan las funciones de trabajador designado o de técnicos de prevención, disponiendo de una formación que va desde el nivel básico hasta el nivel superior. No tiene más límite que lo recogido en los artículos 10 y siguientes y en el capítulo VI del RSP, a propósito de los modelos de gestión preventiva de las empresas, según el tamaño y la actividad de estas.

Recordemos lo que establece el **RSP respecto a las funciones a realizar en función de las diferentes formaciones preventivas:**

- o Conforme a lo previsto en el art. 35 del R.D. 39/97, las funciones de nivel básico, facultarían a las personas que posean esta formación entre otras a las siguientes tareas: promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección; promover, en particular,

las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control; realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación; actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto; cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

No facultan las funciones de nivel básico para el desempeño de las actividades preventivas correspondientes, a la formación e información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

- o El art. 36 del R.D 39/97, define las funciones que se pueden asumir, disponiendo de una formación de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales (formación que tradicionalmente implicaba una carga lectiva de 300 horas, conforme al contenido previsto en el Anexo V de la citada norma). Entre las citadas funciones se encuentran: promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma; realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior; proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación; realizar actividades de información y formación básica de trabajadores; vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas; participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios; colaborar con los servicios de prevención, en su caso; y cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

- o El art. 37 del R.D 39/97 indica que quien disponga de formación nivel superior en prevención de riesgos laborales podrá llevar a cabo cualquier actividad preventiva, incluyendo las evaluaciones de riesgos, de cualquier índole y complejidad; así como cualquier formación en materia de prevención de riesgos laborales, prevista tanto en el art. 19 de la Ley 31/95; como en los convenios colectivos que resulten de aplicación.

Apuntar que la formación de nivel intermedio y nivel superior indicadas anteriormente, han sido asumidas por las autoridades educativas, de tal forma que en la actualidad los citados contenidos formativos, ya no se pueden impartir, por parte de entidades públicas y privadas que contaban con la preceptiva autorización.

Así, la habilitación para desempeñar funciones de nivel intermedio, requiere cursar la formación profesional conducente al título de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1161/2001.

Mientras que la habilitación para desempeñar funciones de nivel superior requiere contar con una titulación universitaria oficial y cursar una formación mínima, acreditada por una universidad, con el programa a que se refiere el anexo VI del RSP en relación, al menos, con una de las especializaciones indicadas en el mismo. En el ámbito sanitario, la Especialidad de Medicina del Trabajo viene regulada en el R.D. 127/1984, (actualizado por el R.D. 139/2003) y la de Enfermería del Trabajo por el Real Decreto 639/2014.

Una vez explicado lo anterior, indicar que no existe objeción alguna a que los trabajadores de una empresa (algunos o todos) cuenten, por ejemplo, con un curso de formación de nivel básico, circunstancia que mejorará de una manera objetiva sus destrezas y aptitudes profesionales, sin perjuicio de que aquélla será una condición necesaria, pero no suficiente en ciertas ocasiones. Por ejemplo:

- o Recursos preventivos y trabajadores asignados. Además de la formación de nivel básico, les será exigible que tengan experiencia acreditada (mínima de dos años) y posean un puesto de trabajo que les permita el desarrollo efectivo de funciones de vigilancia (presencia real y capacidad de mando)¹³.
- o Trabajadores designados (art. 10.1 b del RSP). Según sea la capacidad acreditada, le permitirá o no el desarrollo efectivo de las funciones que integran la actividad preventiva (por ejemplo formación o evaluaciones no simples).

Al margen de lo anterior, es necesario que el trabajador designado sea un recurso propio de la empresa, es decir, que el trabajador se integre en la plantilla con medios y tiempo suficientes para el desarrollo de sus actividades preventivas (jornada, vocación de permanencia, compatibilidad de sus tareas profesionales con sus tareas preventivas).

Por otra parte, hemos de tener claro que un curso de formación de nivel básico no equivale a formación preventiva del artículo 19 de la LPRL, sin perjuicio de que dicha formación deba tenerse a la hora de validar y dotar de contenido la obligación descrita dentro de dicho artículo.

En relación con quién puede impartir la formación de capacitación de nivel básico, serán entidades formativas con capacidad para ello y que así lo acrediten mediante una declaración responsable. Hay que subrayar que desde la reforma del 2010, las entidades formativas no tienen que ser autorizadas, indicándose que las que impartían formación de nivel básico nunca han necesitado autorización.

En el artículo 35 del RSP se indica que la formación de nivel básico puede ser prestada por los servicios de prevención ajenos o por entidades formativas con capacidad para ello, entendiendo por capacidad suficiencia de medios técnicos, humanos e instalaciones. Es importante subrayar que lo anterior, en el caso de los SPAs, no forma parte del concierto preventivo, de las labores de asistencia y asesoramiento prestados según el artículo 22 del RSP, luego no se tiene en cuenta en las condiciones de acreditación de los mismos, sin perjuicio de las consecuencias que traiga el uso de los técnicos en estos menesteres.

13.- también sería recomendable que estos trabajadores, debido a las funciones a realizar, tengan formación específica de los riesgos a los que deben supervisar

2.4. Formación regulada en normativa específica.

Nos referimos en este punto a la formación por ejemplo de operador de grúa torre o de grúa móvil autopropulsada. Esto está regulado por sus correspondientes Reales Decretos (R.D. 836/03 y 837/03) e Instrucciones Técnicas Complementarias, mediante la obtención del correspondiente carné profesional. Normativa industrial, pero que afecta directamente a la materia preventiva¹⁴.

Esta formación es la más clara; el programa formativo está definido, no da lugar a interpretaciones. Por ejemplo, para obtener el carné de operador de grúa torre el alumno debe realizar un curso, con examen incluido en la Delegación de Industria correspondiente, de 200 horas de duración, 50 teóricas y 150 prácticas, donde mucha de esa carga horaria es de seguridad y salud. Pero luego resulta que si el operador de grúa torre o de la grúa móvil pertenece a una empresa del sector de la construcción y va a realizar trabajos en obra con la grúa, tiene que realizar la formación del CGSC respecto a aparatos elevadores (20 horas de duración), cuando con toda seguridad la formación realizada para la obtención del carné ya le habría capacitado para el manejo de este medio elevador.

Pero además, no olvidemos que en la formación de aparatos elevadores del CGSC incluye equipos como grúa torre, montacargas, maquinillo, plataformas elevadoras móviles de personal, manipuladoras telescópicas, etc. En muchas ocasiones a estos “gruistas” se le imparten cursos generales de todos estos aparatos elevadores, que por otro lado, alguien debería explicarme cómo se puede en 6 horas impartir formación de cada uno de estas máquinas. De nuevo algo no concuerda.

14.- artículo 1º de la LPRL: “La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”)...

2.5. Otras formaciones.

Aquí haré mención a otras formaciones que, sin ser obligatorias reglamentariamente, se han desarrollado por vías diferentes a las demás indicadas.

Me refiero por ejemplo a la formación para el manejo de plataformas elevadoras móviles de personal (PEMP) o de carretillas elevadoras, reguladas mediante una norma UNE, cuya competencia es de AENOR. No teníamos suficiente con todo lo anterior, y AENOR desarrolla varias normas UNE para regular esto de manera “extraoficial”. También hay ejemplos similares por medio de normas ISO.

En el caso de las citadas normas UNE, esta son:

- o UNE UNE 58451. Formación de los operadores de carretillas de manutención hasta 10.000 Kg.
- o UNE 58923. Plataformas elevadoras móviles de personal. Formación del operador.

De nuevo otra formación más, regulada por una norma UNE, que aún siendo voluntaria, vuelve a generar más confusión en el mundo de la formación preventiva, pues ya las empresas no saben cuál es obligatoria y cual no, cuál de ellas es la adecuada, etc.

2.6. Formación profesional para el empleo.

Esta sería la última formación de este artículo relacionada con la prevención de riesgos laborales. La más novedosa y bastante desconocida por la mayoría de profesionales de la seguridad y salud, y que debemos tomar nota, pues seguramente esta es la formación de cualificación profesional que más se va a demandar en el seno de las empresas en el futuro.

La formación profesional para el empleo viene regulada en la actualidad por la Ley 30/2015, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Esta Ley persigue cuatro objetivos estratégicos. A saber:

- o La garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables.
- o La contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas.
- o El fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo.
- o Así como la eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.

Podríamos adelantar que la formación profesional que importa a estos efectos es la que la empresa imparte a sus trabajadores con el doble objeto de hacer efectivo el derecho a la formación de los trabajadores y el incremento de la competitividad de las empresas.

De acuerdo a lo anterior, si nos centramos en la formación programada por las empresas, nos referimos a la denominada formación de demanda según la terminología utilizada por el R.D. 395/2007, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, aún vigente en lo que no se opone a la nueva Ley 30/2015.

El propósito de esta legislación, como iniciativa de formación profesional para el empleo, está dirigido a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación continua, conjugando las necesidades de trabajadores, empresas y sectores productivos.

En concreto, la Ley en relación con la formación programada señala la necesidad de que guarde relación con la actividad de la empresa. En su redacción original se hablaba de relación actual y directa, habiéndose sustituido en su letra definitiva por lo dicho más arriba. Esta relación con la actividad de la empresa puede contemplarse desde las perspectivas que se desarrollan en el R.D. 395/2007, que admite dicha relación tanto con la formación general como con la formación específica, de manera que las destrezas y cualificaciones son entendidas de forma flexible, incluso cuando las mismas son transferibles a otras empresas y ámbitos laborales.

Los destinatarios son los trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas y entidades públicas.

El contenido como hemos visto puede ser variado y no está sujeto a un contenido reglado o una cláusula de suficiencia, aunque sí de adecuación, descrita en términos de extraordinaria amplitud. De hecho, puede ser regulado por acuerdos o convenios colectivos. En mi opinión, se puede y debe atender y satisfacer las necesidades preventivas de las empresas en la medida en que se relaciona con la actividad de la empresa. Cabría preguntarse si hay algo que tenga una relación más íntima con la actividad de la empresa que la formación para la prevención de riesgos laborales.

¿Cuáles son esas necesidades preventivas reales?

- o La cualificación profesional
- o La seguridad y salud de los trabajadores
- o La capacitación preventiva

Otra cosa distinta será la conciliación y el respeto en cada caso, con las exigencias legales de cada tipo de formación, la impartición efectiva, los destinatarios y el cumplimiento o satisfacción de sus objetivos.

Lo importante de esta formación, con todo, es su forma de financiación y las entidades que puedan prestarla.

Sobre la financiación hay que decir que se sufraga con cargo a las cuotas de formación profesional mediante bonificaciones y con arreglo a unas cuantías y módulos descritos en la Ley. Tiene como destinatarios a los trabajadores por cuenta ajena, pero no solo, ya que también pueden ser destinatarios de dicha formación los trabajadores fijos discontinuos durante los periodos de inactividad o los afectados por medidas temporales de empleo.

Sobre quién organiza e imparte la formación, la Ley indica que las empresas podrán organizar la formación de sus trabajadores por sí mismas, así como impartir la formación empleando para ello medios propios o bien recurriendo a su contratación, variando por tanto en un caso u otro los costes de formación. Así mismo, cuando las empresas opten por encomendar la organización a una entidad externa, la formación deberá ser impartida por entidades acreditadas o inscritas en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración pública competente. Estas entidades deben contar con medios suficientes que determinen la capacidad para prestar dicho servicio.

Para ampliar información acerca de esta formación recomiendo la lectura del interesante documento, recientemente publicado por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y referenciado anteriormente, **“Libro blanco sobre el sistema de formación en el trabajo”¹⁵**.

En el citado documento se realiza una visión completa y bastante crítica sobre la formación profesional en el empleo y la necesidad de establecer modificaciones normativas para dar un mayor auge a la formación profesional, proponiendo que se integre la formación laboral con la educativa, y no como hasta ahora, que siguen vías diferentes. En el caso de la formación profesional, se indica que es relativamente habitual que lo que se enseña no es lo que se requiere en el entorno productivo, precisando que los contenidos formativos no pueden abordarse desde los “sistemas formativos” hacia el sistema de producción y empleo, sino al revés, que el sistema educativo debe ponerse al servicio del sistema de producción y empleo.

15.- http://www.ceoe.es/es/informes/formacion___/libro-blanco-sobre-el-sistema-de-formacion-en-el-trabajo.

Establece la CEOE que el componente formativo debe ser indisociable del componente laboral y productivo, y las características y la ejecución de la formación se deben hacer con la organización del trabajo y las necesidades de empresas y trabajadores, como premisa básica para conseguir un factor de competitividad en las empresas.

Independientemente de lo anterior, hay un hecho objetivo que ponen de manifiesto las estadísticas; la publicación de la Ley 30/2015 no ha contribuido a mejorar el número de empresas que optan por la formación. A pesar de haberse incrementado el presupuesto desde la aparición de la Ley, ha descendido el número de empresas (un 22%) que han formado a sus trabajadores mediante la formación a demanda, como se puede ver en el siguiente gráfico, hecho que nos debe hacer reflexionar.

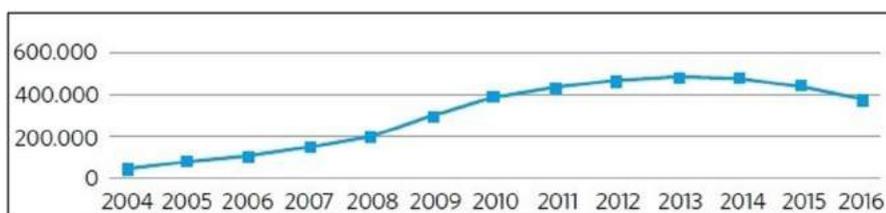
Formación de Demanda 2005/2015
(Millones de euros constantes/miles de empresas)

Planes y programas	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Bonificaciones empresas. Presupuesto.	394,0	372,5	354,2	431,4	507,8	507,8
Empresas que han realizado formación	63,4	91,2	136,8	200,7	293,5	380,5

Planes y programas	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bonificaciones empresas. Presupuesto.	518,5	560,0	575,0	580,0	605,0	610,0
Empresas que han realizado formación	432,2	459,6	478,6	471,6	439,2	368,2

Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDÆ). Elaboración propia.

Empresas Formadoras en la Iniciativa de Demanda
2004/2016



Fuente: Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Elaboración propia.

2.7. Formación vs. Información

Una vez desglosadas todas las formaciones anteriores, todavía podríamos hacernos una última reflexión, **¿dónde acaba la información y donde comienza la formación?**

Existen multitud de casuísticas en las cuales se imparte formación-información, o, por decirlo de otra manera, se imparte formación pero esta, debido a las condiciones de impartición, tiene que ser validada como información. Por ejemplo, en una obra de construcción cuando el contratista tiene que impartir una charla (o incluso un curso) de formación acerca de los trabajos a ejecutar en una fase de obra concreta, en muchos casos esta formación es impartida a los trabajadores de la empresa subcontratista por el técnico de prevención del contratista. Estas situaciones son muy habituales, hay infinidad de escenarios; por ejemplo la ejecución de un cerramiento provisional de obra donde existen unas protecciones instaladas. Se le imparte la información por parte del contratista acerca de cómo deben realizar los trabajos correctamente y el procedimiento a seguir. En ocasiones son charlas de unos minutos, y en otras son formaciones de horas. Pero, debido a que el contratista no es servicio de prevención del subcontratista, esta formación no puede ser certificada como tal, y mucho menos de acuerdo a la formación del art. 19 de la LPRL. Lo habitual aquí es que se justifique como información, cuando en realidad es formación a todos los efectos.

Otro caso muy habitual es en el sector industrial. Las empresas petroquímicas por ejemplo, exigen a los trabajadores de todas las empresas implicadas en sus instalaciones (tanto para trabajos de mantenimiento como en el caso de actividades puntuales), una formación obligatoria para poder realizar trabajos en sus centros, en función de la tarea a realizar y las zonas donde tienen que acceder. Esta formación en la mayoría de los casos la tienen incluso protocolizada, con un contenido, duración mínima, etc. En algunos casos esa formación es impartida por la propia empresa, titular del centro de trabajo; y en otros incluso se llegan a acuerdos con entidades formativas para que sean estas quienes la impartan.

En ninguno de los casos esa formación puede ser certificada como formación del art. 19 por todas las dificultades mencionadas en los puntos anteriores. Incluso en alguna ocasión la propia Inspección de Trabajo en estos casos ha recomendado a la empresa petroquímica que entregue el temario a cada servicio de prevención de las diferentes empresas, para que sean sus servicios de prevención quienes impartan la materia, y así la certifiquen de acuerdo con el art. 19 de la LPRL.

Es otro ejemplo más del encorsetamiento de nuestra normativa, y la falta de flexibilidad para garantizar en muchos casos una formación eficaz. Alguien dirá que no todo tiene que ser art. 19, y es cierto; pero mi experiencia en los procesos judiciales es que solamente se le da veracidad a esta formación, manifestando por parte de los peritos y abogados de la parte contraria que el resto de formación, al no ser obligatoria, es voluntaria. Y se entra en el eterno dilema de demostrar que se ha hecho todo lo posible en cuanto a la formación se refiere, con la indefensión que ello produce en muchas ocasiones en las empresas afectadas.

3. Conclusiones.

Una vez analizado todo lo anterior, hemos podido ver la gran diversidad de formaciones en materia preventiva existentes. Se ha hecho un esfuerzo en explicar, de forma resumida todas las existentes. Las hemos clasificado en:

- o Formación preventiva de acuerdo al artículo 19 de la Ley 31/95, sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- o Formación por puestos de trabajo en empresas sectoriales reguladas en sus Convenios Colectivos.
- o Formación de capacitación preventiva.
- o Formación regulada en normativa específica.
- o Otras formaciones.
- o Formación programada por las empresas.

La **integración preventiva del trabajador en la empresa** se realiza bajo mi punto de vista desde tres pilares básicos: **la formación, la aptitud y la capacitación**. Y esto se consigue mediante la formación preventiva y la formación en destrezas profesionales o capacitación. De esta forma se podrá establecer a los trabajadores la asignación de tareas que prevé el artículo 15.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, *“el empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud a la hora de encomendarles las tareas”*.

Para conseguir lo anterior, entiendo que es necesaria una mejor regulación en materia formativa, de manera que se puedan cumplir con garantías las exigencias legales, y también sea posible elevar el nivel de calidad de la formación. Para ello, se propone lo siguiente:

- o Simplificar la cantidad de formación preventiva, facilitando el solape entre la formación de acuerdo a la LPRL y los convenios sectoriales, con la formación en habilidades o de cualificación profesional.

- o Ordenar la formación voluntaria que genera confusión (ver punto 2.5). Si es necesario regular la que existe actualmente en normas UNE, ISO, etc., que se realice legalmente mediante una norma de obligado cumplimiento.
- o Facilitar la formación mediante nuevas tecnologías, como la gamificación, realidad virtual, realidad aumentada, utilización de simuladores, etc., asegurando su encaje legal.
- o Anteponer la formación práctica frente a la teórica. A día de hoy se sigue abusando en exceso de la formación teórica en aula, cuando la formación debería realizarse a nivel práctico, utilizando centros de prácticas preventivas, escenarios preparados para ello, etc. Quizá en los contenidos formativos tendría que obligarse a un porcentaje mínimo de formación práctica.
- o Promover la impartición de formación especializada en las empresas por parte de expertos, fabricantes y suministradores de equipos de trabajo, de sistemas de protección, etc., con especial hincapié a trabajos de especial peligrosidad, como trabajos con riesgo eléctrico, atmósferas explosivas, desamiantado, técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas y otros. Regular la legislación para que esta formación pueda ser impartida como formación de art. 19 de la LPRL.
- o Establecer sistemas eficaces para garantizar que un trabajador que cambia de empresa en varias ocasiones y realiza el mismo trabajo, no reciba una y otra vez la misma formación específica del oficio, sino la referida a los riesgos generales recogidos en la evaluación de riesgos de cada empresa. Además, la formación recibida (diplomas de formación) en muchas ocasiones se quedan en poder de las empresas, por lo que el trabajador, cuando la abandona y es contratado por una nueva empresa, no puede justificar la formación recibida con anterioridad.

Al igual que plantea la Ley 30/2015, considero que sería necesario establecer un registro de formación a nivel nacional. Bajo mi punto de vista, desde hace tiempo está pendiente la elaboración de una ficha médica de todos los trabajadores, de manera que cuando un trabajador llega a una empresa, el

departamento de vigilancia de la salud del servicio de prevención pueda acceder a su historia médica, y cuando se detecte por ejemplo una enfermedad profesional (EP), se pueda saber de dónde viene esas patologías, y no imputarle la EP a la empresa actual, si se estima que no es generadora de ella, como en algunos casos ocurre.

Pues en formación debería realizarse algo similar. Se ha hecho algún intento, como la Tarjeta Profesional de la Construcción en el sector de la construcción, pero esto es insuficiente; quizás debería regularse de manera general, y no por sectores.

- o Unificar criterios en cuanto a la periodicidad del reciclaje en la formación, por ejemplo en la formación de los convenios colectivos, donde en unos no se indica nada y en otros, como el metal, se indica la obligación de realizar un reciclaje cada 4 años.
- o Facilitar la financiación de la formación en prevención de riesgos laborales en el seno de las empresas mediante el cargo a cuotas de la Seguridad Social.

Habrà que ver si la citada Ley 30/2015, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el àmbito laboral, puede dar cumplimiento a algunos de los puntos considerados anteriormente. De momento los augurios no parecen muy buenos.

Respecto a la cuestión de la financiación de la formación, y llegados a este punto, nos podríamos plantear si cabe la posibilidad de que la impartición de formación preventiva o la capacitación para el desarrollo de actividades preventivas pueda ser objeto de bonificación en las cuotas de formación profesional.

A mi modo de entender y teniendo claro que cada formación tiene sus exigencias y requisitos, yo entiendo que si la formación programada por las empresas es una iniciativa que busca la adquisición permanente de destrezas y conocimientos relacionados con la actividad de la empresa, será posible conjugar las distintas formaciones en la medida en que se satisfagan sus exigencias legales.

Por tanto, **si la formación que se exige para el desarrollo de actividades preventivas tiene como beneficiario a un trabajador asalariado de una empresa, se adecúa a los contenidos previstos en el RSP capacitando en la medida necesaria, se ajusta al modelo de gestión y es impartido por una entidad que cumpla con las condiciones previstas tanto en el RSP como en la Ley 30/2015, no tendría por qué haber objeción alguna.** De hecho, en esa línea iba el propio Subdirector General de Ordenación Normativa en consulta realizada hace ya unos años¹⁶.

Por ejemplo, si partimos de la idea de que la capacitación o formación de nivel básico integra las necesidades de la empresa, mejora la cualificación de los trabajadores y guarda relación con la actividad de la empresa (art. 9 de la Ley 30/2015), y además puede ser impartida por los SPAs, cumpliendo la condición prevista en el artículo 35 del RSP al margen del concierto preventivo, ¿puede el SPA cobrar a la empresa el coste de dicha formación y la empresa bonificarse con cargo a las cuotas de FP?

Y en general, ¿puede la empresa capacitar a sus trabajadores conforme a los contenidos y destrezas del artículo 35 el RSP (funciones de nivel básico) y entender que es formación programada o de demanda?

Sin duda el esquema jurídico de la formación, su dispersión, sus paradojas y sus inconsistencias deben superar tales desencuentros volviendo al principio de lo expresado en este documento; cuáles son los objetivos reales de toda empresa:

- o Calidad en el empleo incorporando a trabajadores con vocación de permanencia y alta cualificación profesional.
- o Que el entorno productivo sea seguro.
- o Que se concilie lo anterior con las necesidades productivas de las empresas y el mercado.

En definitiva que se trate de empresas seguras y eficientes.

16.- Respuesta del Subdirector General de Ordenación Normativa del Ministerio de Trabajo e Inmigración a consulta sobre financiación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales. 27 agosto 2009.

Independientemente de la vía de financiación de la formación, reitero la necesidad de simplificar y unificar esta, de manera que sea más fácil de interpretar y cumplir por parte de las empresas. Que todos sepan cuáles son sus obligaciones y existan unos contenidos mínimos, coherentes y unificados, siendo estos ampliados según la idiosincrasia de la empresa y del trabajo a realizar. En ocasiones hay rechazo en las empresas por el coste que supone formar a los trabajadores y que después se marchen a otras empresas, pero como decía Henry Ford: “solo hay una cosa peor que formar a los trabajadores y que se vayan; es no formarlos y que se queden”.

A veces uno echa de menos que la legislación preventiva no se regule como la reglamentación industrial; de manera que la formación preventiva se normalice con unos contenidos unificados, consensuados lo suficiente para que todas las empresas y trabajadores los consideren acertados, y con la necesidad de contemplar algunos aspectos totalmente necesarios bajo mi punto de vista; el primero que toda o parte de esta formación, en función del oficio a desarrollar, sea presencial, y el segundo que un alto porcentaje sea formación práctica, realmente práctica, introduciendo las citadas nuevas tecnologías. Así creo podríamos conseguir una formación de calidad, evitando los agravios comparativos.

Para finalizar, indicar que es absolutamente necesaria la implantación de procedimientos de trabajo seguros, donde la seguridad y salud esté integrada “realmente” en el proceso de trabajo, en el proceso productivo. Así iremos por el camino de conseguir lo que algunos llamamos la “invisibilidad de la prevención de riesgos laborales”, es decir, llegar a crear un clima en nuestras empresas en el cual cuanto mejor hagamos nuestro trabajo los profesionales de la seguridad y salud, más invisibles seamos.

Si conseguimos que las empresas implementen estos procesos seguros, impartan una formación real y efectiva, unida a la tolerancia cero ante los incumplimientos, estoy convencido que obtendremos la fórmula del éxito para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y satisfactorias para los trabajadores, que se traducirá verdaderamente en una importante reducción de la siniestralidad en nuestro tejido empresarial.

Anexo 1

Respuesta del Subdirector General de Ordenación Normativa del Ministerio de Trabajo e Inmigración a consulta sobre financiación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales. 27 agosto 2009.



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA
COORDINACIÓN EN MATERIA DE
RELACIONES LABORALES, PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES Y MEDIDAS DE
IGUALDAD

NOTA INFORMATIVA SOBRE FORMACIÓN EN CONSTRUCCIÓN

Se ha tenido conocimiento por esta Dirección General, de la contestación dada a una consulta por la Comisión Paritaria del IV Convenio General del Sector de la Construcción, de fecha 7 de julio de 2010, acerca de si los contenidos formativos por puesto de trabajo establecidos en Capítulo III, Sección Tercera del IV Convenio General del Sector de la Construcción se corresponden con la "formación teórica y práctica suficiente, adecuada y centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador" a que se refiere el artículo 19 de la Ley 31/1995 de PRL.

En dicha contestación se dice lo siguiente:

"La interpretación del Convenio no puede hacerse al margen de la norma de origen (Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción) que en materia de prevención de riesgos laborales se constituye como fuente inspiradora de la norma paccionada.

Deben por ello tomarse en cuenta los Apartados 1 y 2 del Artículo 10 LSC que señalan:

- *Formación que los trabajadores que presten servicios en obras tengan la necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales*
- *Confiriendo a la negociación colectiva estatal del sector capacidad para establecer programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad.*

Resulta así que la interpretación conjunta y armónica tanto del Artículo 19 LPRL como de lo establecido en el Artículo 10.1 y 2 LSC, así como en los Artículos 133.1 b), 135 y, como corolario de todos, el Artículo 139 CGSC sólo puede conducir a afirmar que cuando los Agentes Sociales firmantes del IV Convenio General han establecido los "Contenidos formativos en Función del Puesto de Trabajo o por Oficio-Capítulo III. Formación. Sección 3ª" lo que han hecho es especificar, tanto respecto de su contenido como de su duración, la formación genéricamente establecida en el Artículo 19 LPRL.

En consecuencia, la formación en prevención de riesgos laborales establecida en el indicado "Capítulo III. Formación. Sección 3ª" del IV CGSC es la adaptación determinante y específica al sector de la construcción de la formación que con carácter general para todos los sectores se contiene en el precitado Artículo 19 LPRL, no precisándose, por tanto, complementar la formación en función del puesto de trabajo o por oficios del IV Convenio con otra distinta, salvo que en la prestación del trabajo existieran circunstancias especiales derivadas de aspectos tales como altitud, temperatura, humedad, profundidad, etc., o tareas o funciones muy particulares de una obra que exigiera para tales supuestos una formación o información específicas, ya que en definitiva esta formación y la del Artículo 19 LPRL son básicamente la misma".

No obstante, por parte de esta Dirección General se considera necesario realizar las siguientes consideraciones:

- No se puede afirmar sin matices que la formación dada conforme a los programas formativos del CGSC se pueda considerar suficiente, sin que sea precisa otra en ningún caso para entender satisfecha la obligación del art. 19 LPRL.
- Parte esencial de la formación centrada en el puesto de trabajo o función de cada trabajador que se debe dar en virtud del art. 19 LPRL, debe guardar relación con los riesgos derivados de la especialidad que desarrolla el trabajador durante su trabajo. Por ejemplo, los trabajos de albañilería presentan unos riesgos específicos y comunes en cualquiera de las obras en las que se desarrollen,



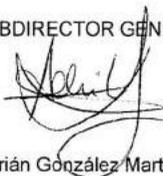
de manera que la formación adquirida en base al convenio en relación con los mismos han de considerarse válidos para todas las obras en las que deba desarrollar su trabajo.

- Esa parte esencial o troncal se debe considerar suficiente, para entenderse cumplida la obligación del art. 19 LPRL, en la medida que se den las siguientes circunstancias:
 - Que el trabajador en la nueva obra que sea contratado realice trabajos de la misma especialidad (la formación recibida para desarrollar trabajos de albañilería no sería suficiente para llevar a cabo los de encofrador)
 - Que la formación dada con base en el CGSC sea la de ambos ciclos, ya que es en el segundo de ellos en el que se configura la formación por puesto de trabajo o por oficios. Del propio CGSC se desprende que el 1º ciclo sólo contiene la formación inicial sobre los riesgos del sector y los principios básicos y conceptos generales sobre la materia.
- Además deberá tenerse en cuenta que dicha formación puede ser necesario que sea completada en los siguientes supuestos:
 - Con la información del empresario referida a los riesgos generales de la obra y los específicos de su puesto de trabajo en la misma, así como con las medidas preventivas a adoptar.
 - Con la formación para el uso de equipos de trabajo requeridos en la obra y sobre los que no haya recibido formación
 - La necesaria como consecuencia de circunstancias especiales de la obra como las señaladas por la Comisión Paritaria
 - Con la necesaria en función de los riesgos previstos en el Plan de Seguridad de la obra para el puesto que vaya a ocupar el trabajador.

Procedase a distribuir esta Nota Informativa entre los inspectores de trabajo de esa Inspección Provincial.

Madrid, Enero 2011

EL SUBDIRECTOR GENERAL



Adrián González Martín

DIRECTORES TERRITORIALES – JEFES DE INSPECCIÓN



Anexo 2

Respuesta del Subdirector General para la Coordinación en materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad de la ITSS. Enero de 2011.



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

MINISTERIO DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN
Instituto de Empleo
Sistema Estatal de Empleo Estatal

SECRETARÍA GENERAL DE
EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE CALIFICACIÓN
INICIATIVA

Entrada Nº: 200906000109172
03/09/2009 11:09:31

C O F I C I O

DESP: 4801. Petición de informe R0000-03/09/09
NRUE: DGT-SGON-542PG
FECHA: 17 de agosto de 2009
ASUNTO: Financiación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales
DESTINATARIO: SR. SUBDIRECTOR GENERAL DE CUANTIFICACIÓN DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y ASISTENCIA JURÍDICA
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

En contestación a su escrito de 13 de agosto de 2009, en el que se solicita el criterio sobre si la formación en prevención de riesgos laborales puede o no ser financiada mediante las bonificaciones concedidas en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo, se informa lo siguiente.

1. La solicitud tiene como antecedentes la consulta planteada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, como consecuencia del escrito de la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Aragón en el que se afirma que las bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social previstas para la financiación de la formación profesional continua no son el medio correcto de cobertura económica de las acciones formativas dirigidas a la prevención de riesgos laborales, opinión que no comparte la mencionada Fundación, que considera posible la financiación de la referida formación mediante el sistema de bonificaciones siempre y cuando las acciones formativas correspondientes cumplan con los requisitos legales.

El Servicio Público de Empleo Estatal tiene una posición coincidente con la de la Fundación.

2. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, regula en su artículo 19 lo relativo a la formación de los trabajadores:

"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 esencialmente 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 fuera del horario, en aquélla del tiempo libre del trabajador. La formación deberá impartirse por la empresa, mediante cursos o acciones de formación con períodos breves, y su coste no deberá ser superior al coste de "retroajustes"."

Para ello, el Real Decreto 395/2007, de 27 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, establece en el artículo 2.1 el concepto de formación:

"1. El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento."

El artículo 4.a) se refiere a la formación de demanda, como parte integrante de las iniciativas de formación:

"a) La formación de demanda, que abarca las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores."

El artículo 6 regula lo correspondiente a la financiación:

"1. El subsistema de formación profesional para el empleo se financiará, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores, con las ayudas procedentes del Fondo Social Europeo y con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Asimismo, las Comunidades Autónomas podrán, en el ejercicio de su competencia, destinar fondos propios para financiar la gestión de las iniciativas de formación previstas en el presente Real Decreto, mediante las fórmulas de financiación que aquéllas determinen en el desarrollo de sus facultades de autoorganización."

El artículo 7 se refiere a las acciones formativas, incluyendo, junto a las no vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad, las acciones de carácter transversal en áreas que se consideren prioritarias por la Administración laboral competente, en su apartado 2:



"2. Cuando la formación no esté vinculada a la obtención de los certificados de profesionalidad, cada acción o módulo formativo tendrá una duración adecuada a su finalidad, en función del colectivo destinatario, la modalidad de impartición de la formación, el número de alumnos y otros criterios objetivos, sin que pueda ser inferior a 6 horas lectivas. Cuando se trate de formación de carácter transversal en áreas que se consideren prioritarias por la Administración laboral competente, la duración podrá ser inferior a ese límite."

Al tiempo, en el apartado 3 de este artículo se mencionan expresamente las acciones que no se consideran incluidas en el subsistema:

"4. No tendrán la consideración de acciones formativas incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación, tales como jornadas, ferias, simposios y congresos."

El artículo 13 regula la asignación a las empresas de una cuantía para formación:

1. Las empresas dispondrán de un crédito para la formación de sus trabajadores cuyo importe resultará de aplicar a la cuantía ingresada por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, el porcentaje que anualmente se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Ese porcentaje se determinará en función del tamaño de las empresas, de tal forma que cuanto menor sea el tamaño de la empresa mayor sea dicho porcentaje. En todo caso se garantizará un crédito mínimo en la cuantía que se determine en la citada Ley. Esta última cuantía podrá ser superior a la cuota por formación profesional ingresada por la empresa en el sistema de Seguridad Social.

El crédito al que se refiere el párrafo anterior se hará efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones de Seguridad Social que ingresan las empresas."

 La Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, desarrolla el Real Decreto 395/2007 y regula en su artículo 7 los colectivos prioritarios y medidas activas en el marco de la Estrategia Europea de Empleo:

"3. Cuando se trate de formación de carácter transversal en áreas consideradas prioritarias, las empresas podrán desarrollar módulos formativos con una duración mínima de 4 y una máxima de 6 horas."

Son áreas prioritarias las consideradas como tales por la Administración laboral competente tanto en el marco de la Estrategia Europea de Empleo y del Sistema Nacional de Empleo como en el de las directrices establecidas por la Unión Europea. En todo caso, son áreas prioritarias las relativas a las tecnologías de la información y la comunicación, la prevención de riesgos laborales, la sensibilización en medio ambiente y aquellas otras que se establezcan con este carácter mediante resolución de la Dirección General del Servicio Público de



Empleo Estatal, publicada en el «Boletín Oficial del Estado», que podrá incluir las propuestas de las Comunidades Autónomas.»

Por último, el artículo 10 de la Orden recoge las definiciones de los términos relativos al subsistema, entre ellos los:

A) Costes de formación.-Son todos los gastos sufragados por la empresa para la formación de sus trabajadores.

3. Teniendo en relación las normas mencionadas cabe deducir un criterio que coincide con el de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y el Servicio Público de Empleo Estatal, en el sentido de entender incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo las acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales, como acciones de carácter transversal en un área considerada prioritaria.

En consecuencia, la financiación de dichas acciones sigue la reglas generales, y entre ellas la relativa a la bonificación en la cotización de Seguridad Social que realizan las empresas.

EL DIRECTOR GENERAL
R.D. EL SUBDIRECTOR GENERAL

Rafael García Matos

El objetivo de este libro, no es otro que remover los actuales paradigmas formativos propiciados por la inercia del propio sistema y alumbrar luz a la hora de seleccionar aquella formación en prevención de riesgos laborales que sea verdaderamente significativa para el trabajador...

...el autor nos propone un cambio radical en los procesos formativos que sean capaces de propiciar un desaprendizaje de los malos hábitos y su reemplazo por comportamientos seguros...

...En conclusión, una revisión en profundidad del sistema de formación que nos permita actuar sobre la siniestralidad en sus causas estructurales y no solo en las coyunturales.

Rafael Ruiz Calatrava

PATROCINADO POR:

ETOSA