



universidad
de león



Máster en Gestión de Prevención de Riesgos Laborales
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2014/2015

LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

*TRAINING IN OCCUPATIONAL RISK
PREVENTION*

Realizado por el alumno D. MIGUEL ÁNGEL GORGOJO GARCÍA

Tutorizado por la Profesora DÑA. BEATRIZ AGRA VIFORCOS

SUMARIO

<u>PRIMERA PARTE: MEMORIA</u>	3
I.- RESUMEN/ <i>ABSTRACT</i>	3
II.- OBJETIVOS	4
III.- METODOLOGÍA	6
<u>SEGUNDA PARTE: LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</u>	7
I.- INTRODUCCIÓN.....	7
II.- CULTURA PREVENTIVA Y FORMACIÓN EN LOS DISTINTOS NIVELES DE ENSEÑANZA.....	7
1.- INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA.....	12
1.1.- Educación infantil	13
1.2.- Educación primaria	14
1.3.- Educación secundaria obligatoria y bachillerato	15
2.- INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO.....	16
3.- INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA	20
4.- INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN EL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.....	21
III.- FORMACIÓN DE TÉCNICOS DE PREVENCIÓN	23
1.- FORMACIÓN DE NIVEL BÁSICO	23
2.- FORMACIÓN DE NIVEL INTERMEDIO	24
3.- FORMACIÓN DE NIVEL SUPERIOR.....	26
3.1.- Evolución de la formación de técnicos superiores en prevención	27
3.2.- La Universidad y la formación superior en prevención de riesgos laborales	29
IV.- OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE FORMACIÓN EN EL MARCO DE LA DEUDA DE SEGURIDAD	31
1.- EL EMPRESARIO COMO DEUDOR DE SEGURIDAD	32
1.1.- Extensión y contenido de la obligación empresarial.....	32
1.2.- Naturaleza de la obligación empresarial.....	35
1.3.- Responsabilidades exigibles al empresario	38

2.- LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE FORMACIÓN: CONTENIDO	40
2.1.- Previsiones recogidas en la LPRL	40
2.2.- Previsiones recogidas en los reglamentos de desarrollo de la LPRL	42
2.2.1.- Reglamentos transversales	42
2.2.2.- Reglamentos relativos a agentes químicos, físicos y biológicos	44
2.3.- Previsiones recogidas en la negociación colectiva	50
3.- OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE FORMACIÓN: TIEMPO, MODO Y LUGAR	53
3.1.- Momento y duración de la formación	53
3.2.- Modo y lugar de la formación	57
4.- OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE FORMACIÓN RESPECTO A LOS TRABAJADORES TEMPORALES Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	58
5.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LA FORMACIÓN	61

TERCERA PARTE: CONCLUSIONES 64

CUARTA PARTE: FUENTES 67

I.- BIBLIOGRAFÍA	67
II.- WEBGRAFÍA	71

PRIMERA PARTE: MEMORIA

I.- RESUMEN/ABSTRACT

En las líneas siguientes se realiza un pormenorizado análisis del papel que desempeña la formación en materia de prevención de riesgos laborales en el Ordenamiento español.

Tras la memoria destinada a detallar objetivos y metodología, en primer lugar se analiza la formación preventiva existente dentro del sistema educativo haciendo hincapié en su palmaria importancia como instrumento generador de una verdadera cultura preventiva en la sociedad. Se realiza un exhaustivo repaso a la normativa de educación, a las Estrategias Españolas de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Posteriormente se estudia la formación de los técnicos en prevención quienes, en su condición de personas dotadas de los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para ejercer como profesionales en la materia, se tornan en elemento humano esencial para lograr entornos laborales seguros. Merece ser destacada la compleja evolución que ha sufrido la formación de los técnicos intermedios y superiores, desde la disposición transitoria tercera del Reglamento de los Servicios de Prevención hasta su ubicación definitiva en la Formación Profesional y la Universidad, respectivamente.

En tercer, se desgaja la obligación empresarial de proporcionar formación a los trabajadores a su servicio, que, prevista en el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deriva del deber general de protección que recae sobre el empresario. Se estudia cuanto la normativa indica respecto al contenido, tiempo, modo y lugar de su impartición, incluidas las previsiones de la negociación colectiva (concretamente del paradigmático V Convenio colectivo de la construcción), efectuando especial mención a la formación de los trabajadores temporales y de empresas de trabajo temporal, así como a los deberes de los propios trabajadores respecto a la formación.

Finaliza el trabajo con el pertinente elenco de conclusiones y, por supuesto, la recopilación de fuentes empleadas para su realización.

In the following lines a detailed analysis of the role of training in prevention of occupational risks in the Spanish legislation is made.

After the memory intended to detail objectives and methodology, first the existing preventive training within the education system is analyzed emphasizing its importance as a generator glaring instrument of a real prevention culture in society. A thorough review of the rules of education, the Spanish Strategies Safety and Health at Work and the National Plan for Training in Occupational Risk Prevention is performed.

Later the training of technicians in prevention who, in his capacity as equipped with the knowledge, skills and abilities required to practice as professionals in the field people become essential human element in achieving safe working environments is studied. It deserves to be highlighted the complex evolution that has undergone the training of middle and senior technicians, from the third transitional provision of the Regulations for Prevention Services to its final location on Vocational Training and the University , respectively.

Third, breaks off the corporate responsibility to provide training for workers at your service, established in art. 19 of the Law on Prevention of Occupational Risks, that is originate from the general duty of protection falls over the employer. The stated rules are as studies regarding the content, time, manner and place of delivery, including the provisions of collective bargaining (particularly the paradigmatic V collective agreement for the building), making special mention of the formation of temporary workers and temporary employment, as well as the duties of the workers themselves regarding training.

Finish the job with the relevant list of conclusions and, of course, the collection of sources used for its realization.

II.- OBJETIVOS

El objeto del presente Trabajo Fin de Master es analizar el alcance de las diferentes acciones formativas previstas en la normativa de prevención de riesgos laborales. Estas acciones se dirigen, en primer lugar, a la sociedad a través de la escuela y el sistema educativo, en segundo lugar a los técnicos de prevención y, en tercer y último lugar, a los trabajadores.

El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales es un aspecto esencial para evitar los daños que puedan acaecer como consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Por ello es necesario garantizar que, desde la escuela, los niños y niñas reciban suficiente formación de índole preventiva a fin de que pueda forjarse una auténtica cultura preventiva en la sociedad. Resulta asimismo vital que los técnicos de prevención, profesionales de la materia, puedan desempeñar sus funciones de forma eficaz, lo cual va a depender en buena parte de la formación que hubieren recibido. Por último, la formación en materia preventiva es esencial para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones laborales en condiciones idóneas de seguridad y salud, debiendo el empresario, en virtud del deber empresarial de protección, proporcionar a sus trabajadores formación en materia de prevención de riesgos laborales.

A partir de las anteriores consideraciones, el trabajo presentado a la valoración de la Comisión asume el siguiente

OBJETIVO GENERAL: analizar el planteamiento poliédrico de la obligación formativa en materia de seguridad y salud.

A fin de dar satisfacción a dicho objetivo general, la investigación afrontará los siguientes

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Estudiar la formación preventiva presente en los distintos niveles del sistema educativo, como instrumento generador de una auténtica cultura preventiva.
- ✓ Comprender el alcance de la formación recibida por los técnicos de prevención, teniendo en cuenta la evolución acontecida hasta producirse el encuadramiento actual.
- ✓ Observar la formación en materia preventiva que han de recibir los trabajadores a tenor del deber de protección empresarial y, más concretamente, del deber de formación, recogido en el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

III.- METODOLOGÍA

A instancia de la tutora, la primera labor desarrollada atendió a la recopilación del material oportuno y consistente en la regulación legal, la bibliografía sobre la materia (manuales, monografías y revistas especializadas) y la jurisprudencia. Los recursos materiales de la biblioteca de las Facultades de Derecho y Ciencias del Trabajo, así como de la biblioteca del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social han sido las fuentes principales a las que se han añadido otras, debidamente seleccionadas, procedentes de internet y que han sido incorporadas a la webgrafía final.

Una vez recopilado el material, la siguiente tarea fue la lectura y comprensión de la diferente normativa existente. Por otra parte, y por cuanto hace al fondo bibliográfico, se ha tratado de seguir las indicaciones de la tutora sobre los manuales, monografías, artículos de revista y recursos electrónicos para utilizar un elenco suficiente desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo.

Al tiempo, se procedió a la búsqueda de jurisprudencia sobre distintas cuestiones relacionadas con el trabajo mediante el acceso a las bases de datos de jurisprudencia de West-Law, Tirant lo Blanch y Lex Nova.

Tras obtener una visión inicial del conjunto del trabajo, su desarrollo se ha producido a partir de la elaboración de un índice, sin perjuicio de sus posteriores cambios. A continuación, y siguiendo las indicaciones de la tutora, el trabajo consistió en ir desarrollando y redactando por escrito cada uno de los apartados enunciados en el índice.

Una vez completado el primer borrador, la labor consistió en repasar el conjunto del trabajo, en primer lugar de forma personal y luego por parte de la tutora, para detectar defectos tanto materiales como de contenido, todo ello al objeto de una oportuna corrección, además de completar aquellos puntos que se consideraban poco desarrollados o incluso olvidados.

En último término, la elaboración de las conclusiones ofrece una reflexión final y personal sobre el tema abordado para tratar de sintetizar aquellas cuestiones de mayor enjundia y problemática.

SEGUNDA PARTE: LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

I.- INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL) ofrece un planteamiento poliédrico de la formación, pues la plantea como mecanismo esencial para instaurar una auténtica cultura preventiva general, pero también contiene un mandato que ordena a las Administraciones competentes regular lo relativo a la formación de técnicos de prevención y, en fin, incorpora un enfoque contractual, incluyendo la obligación empresarial de formar a sus trabajadores en materia preventiva.

II.- CULTURA PREVENTIVA Y FORMACIÓN EN LOS DISTINTOS NIVELES DE ENSEÑANZA

El vocablo formación alude a la “acción y efecto de formar o formarse”, entendiendo por lo primero “criar, educar, adiestrar” y, por lo segundo, “adquirir más o menos desarrollo, aptitud o habilidad en lo físico o en lo moral”¹. Su propósito es promover el desarrollo de las personas a través de la educación, el adiestramiento y la adopción de las instrucciones precisas, con el fin de desarrollar mejor una actividad determinada. Si se extrapola dicha afirmación al ámbito del trabajo y, más concretamente, al de la prevención de riesgos laborales, el objetivo de la formación es educar, adiestrar y encomendar las instrucciones pertinentes a los trabajadores, con el fin de que la prestación laboral se desarrolle en las condiciones más favorables de seguridad y salud, contribuyendo así a la garantía de importantes bienes jurídicos, entre los que destaca la vida y la integridad consagradas como derecho fundamental en el art. 15 de la Constitución Española (CE). Además, y desde el punto de vista puramente económico, los entornos de trabajo seguros y saludables permiten al individuo desarrollar su actividad de forma más eficiente, lo que se traduce en una mejora de la calidad de vida de las personas y, por ende, en un incremento de la productividad².

¹ RAE: *Diccionario de la lengua española*, 23ª ed., 2014.

² Mostrando, con evidencia empírica, las ventajas económicas de implantar un adecuado sistema de gestión de la seguridad y salud laboral en la organización, al ser un importante instrumento para mejorar la competitividad y rentabilidad empresarial, MONTES PEÓN, J.M.; VÁZQUEZ ORDÁS, C.J. y

Ambos factores, en adición, permiten la mejora de las condiciones de vida y trabajo de la población, lo cual favorece el alcance de altas cotas de cohesión social.

La formación en materia de prevención de riesgos profesionales abarca una serie de acciones educativas cuya intención es implantar una verdadera cultura preventiva, tal y como indica la Exposición de Motivos de la LPRL recogiendo el espíritu de la norma de la que procede; a saber, la Directiva 89/391/CEE del Consejo, 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, conocida coloquialmente como Directiva Marco. En otras palabras, se trata de despertar la preocupación de la población por la seguridad y salud en el trabajo fomentando el interés de la ciudadanía, en general, y de los trabajadores, en particular, por la prevención de riesgos en el trabajo. Por tanto, el propósito radica en fomentar una autentica cultura preventiva mediante la mejora de la educación en seguridad y salud laboral en los distintos niveles educativos, pues para alcanzar la meta última la formación en la materia no puede quedar reducida únicamente al ámbito empresarial, sino que es necesaria su implantación desde la escuela misma³.

Este concepto de cultura preventiva es sumamente reciente y para llevarlo a efecto no basta con centrarse en la obligación de cumplir la abundante legislación que sobre seguridad y salud laboral se ha dictado, es preciso centrarse sobre todo en valores y comportamientos, para lo cual resulta esencial la ayuda de la escuela, pues es allí donde deben adquirirse los conocimientos y los hábitos seguros y saludables que el alumnado portará consigo cuando se incorpore a un puesto de trabajo⁴. Desde este planteamiento, es claro que el éxito de la prevención únicamente se logrará si los

FERNÁNDEZ MUÑIZ, B.: “Cómo influye la cultura preventiva en los resultados empresariales”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 29, 2006, págs. 12-19.

³ En este sentido, BURGOS GARCÍA, A.: “Prevención de riesgos laborales en los centros educativos: análisis de los sistemas de formación”, *Revista de educación*, núm. 361, 2013, págs. 37-64.

⁴ Por extenso, DENMAN, S.; MOON, A.; PARSONS, C. y STEARS, D.: *The Health Promoting School: Policy, Research and Practice*, London (Routledge-Falmer), 2001 o BRUCE, B. y MCGRATH, P.: “Group interventions for the prevention injuries in young children: a systematic review”, *Injury Prevention*, núm. 11, 2005, págs. 143-147.

alumnos de hoy, trabajadores de mañana, tienen interiorizados aquellos conocimientos y hábitos, por lo que la labor de la Administración educativa resulta vital⁵.

A partir de lo expuesto, se ponen en conexión el derecho fundamental a la educación, reconocido en el art. 27 CE, siendo los poderes públicos quienes deben garantizar su cumplimiento mediante una programación general de la enseñanza a través de la participación efectiva de todos los sectores afectados y la creación de centros docentes, con el art. 40 CE, también dirigido a los poderes públicos, pero en este caso para exigirles el desarrollo a una política que garantice la formación y readaptación profesional, así como destinada a velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

El segundo de los mandatos constitucionales precedentes se define en el Capítulo II de la LPRL, correspondiente a la “Política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo”, cuyo objetivo consiste en “la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo” (art. 5.1 LPRL). A tal fin el art. 5.2 LPRL, poniendo en conexión las políticas del art. 40.2 CE con las emanadas en la órbita del art. 27 CE, encomienda a las Administraciones públicas “promover la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza, especialmente en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales”. Asimismo, insta a la Administración General del Estado a llevar a cabo una constante colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y con otros que corresponda, particularmente los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, para establecer los niveles formativos y especializaciones pertinentes, así como a la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a la coyuntura existente en cada momento.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para los años 2007/2012⁶ sentó las bases para la organización y coordinación de las actuaciones a realizar en

⁵ BURGOS GARCÍA, A.: “¿Cómo integrar la seguridad y salud en la educación? elementos clave para enseñar prevención en los centros escolares”, *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, Vol. 14, núm. 2, 2010, pág. 275.

materia formativa. Con el fin de orientar propuestas encaminadas a potenciar e impulsar la formación en prevención de riesgos laborales, el 18 de septiembre de 2007 se aprobó en el pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) la constitución de un grupo de trabajo denominado “Educación y Formación en Prevención de Riesgos laborales”, en cuyo seno se gestó el Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por la CNSST en los plenos del 9 de diciembre de 2010 y 21 de junio de 2011⁷.

Según señala expresamente el Balance final de la Estrategia 2007/2012 (finalizado en abril de 2013)⁸, “la cultura de la prevención se aprende. Por ello es necesario integrarla en el día a día de la actividad, escolar y laboral, como un auténtico ‘estilo de vida’. Se trata de abordar la prevención de riesgos laborales de forma transversal en la política educativa, como mecanismo fundamental para potenciar la concienciación y sensibilización de la sociedad en la prevención de riesgos laborales. Para ello se ha aprobado el Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales”, compuesto por once capítulos a lo largo de los cuales se abordan las líneas de actuación previstas en la Estrategia 2007/2012, proponiendo diversas medidas para potenciar la formación y sensibilización en materia preventiva, tanto en el sistema educativo, como por los empresarios y trabajadores.

El 27 de abril de 2015 fue presentada en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para los años 2015/2020⁹. En el apartado referente a educación y formación, considera fundamental la integración de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la educación, siendo una necesidad prioritaria para consolidar una auténtica cultura

⁶ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007/2012 disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Estrategia_Seguridad_Salud/Doc.Estrategia%20actualizado%202011%20ultima%20modificacion.pdf. Fecha de consulta: 10/05/2015.

⁷ Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/PlanNacionalFormaci%C3%B3nPRL.pdf. Fecha de consulta: 10/05/2015.

⁸ Balance final de la Estrategia 2007/2012 disponible en www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Comision/GruposTrabajo/ficheros/Balance%20FINAL%20EESST.pdf. Fecha de consulta: 24-04-2015.

⁹ Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015/2020 disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf. Fecha de consulta: 10/06/2015.

preventiva. A tal fin es vital tomar conciencia de que la prevención no comienza en el ámbito laboral, sino en las etapas anteriores, en particular en el sistema educativo¹⁰.

Queda claro, pues, que los avances conseguidos en la Estrategia 2007/2012 en este aspecto, con la aprobación del Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, no deben constituir un final de trayecto, sino una etapa más del camino por recorrer. Para empezar, las competencias educativas residen en las Comunidades Autónomas y el desarrollo de algunas de las medidas de dicho Plan ha venido mostrando disparidades dependiendo de los territorios, circunstancia que debe ser objeto de un riguroso análisis, como paso previo al desarrollo de un plan de acción armonizado.

Además, la integración de la formación en prevención de riesgos laborales a lo largo de todo el sistema educativo, desde infantil hasta la universidad, requiere un apoyo y una asistencia especial, a fin de conseguir que los futuros profesionales porten una formación que, además de garantizar la calidad de su trabajo, les permita realizarlo con las máximas garantías de seguridad¹¹. Asimismo, para garantizar una adecuada aplicación de la prevención de riesgos laborales en las empresas, es importante avanzar en la mejora de la calidad de aquella formación, fomentando la actualización y adecuación de los programas y contenidos a la realidad del entorno laboral.

Finalmente, y con todo ello en mente, la Estrategia 2015/2020 propone tres líneas de actuación en este sentido: en primer lugar, consolidar la integración de la formación en prevención de riesgos laborales en las diferentes etapas del sistema educativo; en segundo término, diseñar y potenciar la formación de colectivos específicos, y, por último, adecuar la normativa relativa a la formación en prevención de riesgos laborales a los cambios producidos desde su aprobación.

¹⁰ BURGOS GARCÍA, A.: *Formación y prevención de riesgos laborales: bases para la adquisición de una cultura preventiva en los centros educativos*, tesis doctoral defendida en la Universidad de Granada, 2007, pág. 48 (<http://0-hera.ugr.es.adrastea.ugr.es/tesisugr/17116788.pdf>). Fecha de consulta: 15/06/2015.

¹¹ Partiendo del hecho de que casi todo es aprendido, y que una de las fuentes más importantes del proceso de aprendizaje son los sistemas educativos diseñados al efecto, analiza el papel que está jugando el sistema educativo español, desde la enseñanza primaria hasta la universidad, en la consecución de una cultura de trabajo basada en la prevención y en la seguridad laboral, MARÍN ANDRÉS, F. y MARÍN ANDRÉS, M.A.: “La formación en prevención de riesgos laborales en el sistema educativo”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 45, 2008, págs. 42-45.

1.- INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA

La Educación infantil, primaria y secundaria obligatoria son las tres primeras etapas del sistema educativo en España. En ellas se adquieren los “reflejos preventivos esenciales” que constituyen la base de una buena cultura preventiva¹².

La incorporación de competencias básicas al currículo propiciada por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) [modificada por Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE)], permite poner énfasis en aquellos aprendizajes que se consideran imprescindibles, desde un planteamiento integrador y orientado a la aplicación de los saberes adquiridos. En virtud de lo establecido en el Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, mediante las áreas y materias del currículo se pretende que todos los alumnos alcancen los objetivos educativos y, consecuentemente, adquieran también las competencias básicas. El desarrollo de las competencias de autonomía e iniciativa personal, conocimiento e interacción con el mundo físico, junto con la competencia social y ciudadana, son las que permiten adquirir conocimientos, habilidades y destrezas relacionadas directamente con la prevención de riesgos.

Teniendo esto presente, el Plan contempla diversas medidas para la integración de la prevención en la educación infantil, primaria y secundaria y que se refieren, principalmente, a los currículos, el profesorado y las condiciones de los centros de enseñanza. De todas las acciones previstas, el ya citado Balance final de la Estrategia 2007/2012 valora especialmente, junto a la propia existencia del mentado Plan, las siguientes: de un lado, la elaboración de una Guía para la introducción de la prevención de riesgos como materia transversal dirigida a profesores de educación infantil; de otro, la inclusión en los temarios de acceso a la función pública para maestros y profesores, de contenidos relativos a la prevención de riesgos laborales. El Balance también recoge el compromiso de que se incluyan requisitos que garanticen que, en los nuevos Reales Decretos de requisitos mínimos de centros escolares, se contemple la prevención de riesgos laborales.

¹² Véase LLACUNA MORERA, J.: “Todo lo que siempre deseó saber sobre la ‘Cultura de Prevención’ y no se atrevió a preguntar”, *Revista andaluza de relaciones laborales*, núm. 7, 1999, págs. 23-48.

Existen distintas experiencias y materiales didácticos en este ámbito disponibles para el profesorado¹³. Entre estos últimos se encuentran, entre otras¹⁴, las Guías dirigidas a los profesores de educación infantil¹⁵, enseñanza primaria¹⁶ y enseñanza secundaria¹⁷, elaboradas por el INSHT y la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. También se puede encontrar material del máximo interés sobre la educación en valores y las condiciones de salud y seguridad en el entorno escolar en la publicación digital del INSHT “Erga Primaria Transversal”, de carácter pedagógico e informativo. Está dirigida al profesorado de enseñanza primaria y su principal objetivo es que sirva como material de apoyo en la enseñanza de los temas citados¹⁸.

El discurso siguiente permitirá apreciar la importancia que se le ha dado a la prevención de riesgos en todo el diseño curricular de la educación infantil, primaria y secundaria, lo cual es fundamental y, como ya se avanzó, sirve como base para el desarrollo de una cultura preventiva en la sociedad. Cuestión distinta es el reflejo real que en la práctica esté teniendo lo legislado.

1.1.- Educación Infantil

Esta etapa educativa constituye para el alumnado una fase previa a las enseñanzas regladas, prevista para atender a los niños hasta los seis años a fin de contribuir a su

¹³ INSHT: *Erga Tebeo. La enseñanza de la prevención en la escuela primaria. Metodología y herramientas*, 2002, versión *on line* disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaTebeo/Ficheros/A.pdf>. Fecha de consulta: 17/06/2015.

¹⁴ Un elenco en INSHT: “Notas prácticas. Material didáctico para educación infantil y juvenil sobre prevención de riesgos laborales”, *ERGA-Noticias*, núm. 95, 2006, pág. 4. (http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/np_enot_95.pdf). Fecha de consulta 16/06/2015.

¹⁵ INSHT: *La seguridad y la salud como materia de enseñanza en la educación infantil. Guía para el profesorado*, Madrid (INSHT), 2013.

¹⁶ INSHT: *La seguridad y la salud en el trabajo como materia transversal. Guía para el profesorado de enseñanza primaria*, 4ª ed., Madrid (INSHT), 2006.

¹⁷ INSHT: *La seguridad y la salud en el trabajo como materia de enseñanza transversal. Guía para el profesorado de enseñanza secundaria*, 3ª ed., Madrid (INSHT), 2006.

¹⁸ Cuya consulta puede efectuarse en la propia web del INSHT, <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>. Fecha de consulta: 20/06/2015.

desarrollo global (planos físico, intelectual, social, afectivo y cognitivo) y dividida en dos ciclos: hasta los tres años y desde esa edad hasta la entrada en primaria¹⁹.

Los contenidos mínimos de la educación infantil se regulan en el Real Decreto 1630/2006, de 29 de diciembre, por el que se establecen las enseñanzas mínimas del segundo ciclo de educación infantil. En las tres áreas que conforman dichas enseñanzas se contemplan las acciones y situaciones que favorecen la salud y generan bienestar propio y ajeno, la práctica de hábitos saludables, la utilización adecuada de espacios, elementos y objetos, así como la valoración ajustada de los factores de riesgo.

En la educación infantil tiene gran importancia la adquisición de buenos hábitos de salud e higiene. Estos hábitos contribuyen al cuidado del propio cuerpo y de los espacios en los que transcurre la vida cotidiana y a la progresiva autonomía de niños. Realizar autónomamente y con iniciativa actividades que fomenten estos hábitos es necesario ya que implica la satisfacción de las necesidades básicas, consolidando progresivamente hábitos de cuidado personal, higiene, salud y bienestar²⁰.

1.2.- Educación Primaria

Los contenidos mínimos de la educación primaria se regulan en el Real Decreto 126/2014, de 28 de febrero, por el que se establece el currículo básico de la educación primaria. Aunque la prevención de riesgos laborales no aparece regulada, *per se*, entre las materias que conforman el currículo educativo de primaria, se puede encontrar una estrecha relación entre aquella materia y algunos de los objetivos previstos en la norma. Así, por ejemplo, cuando se enfatiza en trabajar la adquisición de habilidades para la prevención y para la resolución pacífica de conflictos; cuando se prevé que los alumnos valoren la higiene y la salud, acepten el propio cuerpo y el de los otros,

¹⁹ La educación infantil tiene, hoy día, entidad propia, pero también cumple otro papel no menos importante, como es su función preparatoria respecto de la educación primaria, ZABALZA BERAZA, M.A.: “El currículo de la educación infantil”, en AA.VV. (GALLEGO ORTEGA, J.L. y FERNÁNDEZ DE HARO, E., Coords.): *Enciclopedia de la Educación Infantil*, Archidona (Aljibe), 2003, págs. 467 y ss.

²⁰ INSHT: *La seguridad y la salud como materia de enseñanza en la educación infantil. Guía para el profesorado*, Madrid (INSHT), 2013, pág. 9, disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/FORMACION/2013%20educacion%20infantil/inicio%20educacion%20infantil.pdf>. Fecha de consulta: 28-05-2015.

respeten las diferencias y utilicen la educación física y el deporte como medios para favorecer el desarrollo personal y social; cuando se fomenta la educación vial y actitudes de respeto que incidan en la prevención de los accidentes de tráfico, o, finalmente, cuando se incluyen elementos curriculares relacionados con el desarrollo sostenible y el medio ambiente, los riesgos de explotación y abuso sexual, las situaciones de riesgo derivadas de la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, así como la protección ante emergencias y catástrofes. Las áreas que permiten trabajar de una forma más directa todo lo relativo a la prevención de riesgos son Ciencias de la Naturaleza, Ciencias Sociales, Educación Física y Valores Sociales y Cívicos²¹.

1.3.- Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato

Los contenidos mínimos correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato han sido recientemente modificados a través del Real Decreto 1105/2014, de 26 de diciembre, por el que se establece el currículo básico de aquellas etapas educativas, cuyo art. 6 se refiere a lo que califica como “elementos transversales”, donde se alude, entre otras cuestiones, a la necesidad de trabajar aspectos como el emprendimiento y la educación cívica y constitucional en todas las materias o la necesaria incorporación a los currículos de cuestiones como la protección ante emergencias y catástrofes, pero, sobre todo, “elementos curriculares” orientados “al desarrollo y afianzamiento del espíritu emprendedor, a la adquisición de competencias para la creación y desarrollo de los diversos modelos de empresas y al fomento de la igualdad de oportunidades y del respeto al emprendedor y al empresario, así como a la ética empresarial”.

La prevención de riesgos se trabaja especialmente desde las materias de Ciencias de la Naturaleza, Física y Química, Tecnología, Alimentación, Nutrición y Salud, Ciencias Aplicadas a la Actividad Profesional o, por supuesto, Iniciación a la Actividad Emprendedora y Empresarial, debido a los objetivos, los contenidos y los criterios de evaluación que en ellas se recogen. Algunos de los contenidos hacen referencia a la utilización cuidadosa de los materiales e instrumentos básicos de un laboratorio y

²¹ Sobre esta cuestión, la obra ya citada del INSHT: *La seguridad y la salud en el trabajo como materia transversal. Guía para el profesorado de enseñanza primaria*, 4ª ed., Madrid (INSHT), 2006.

respeto por las normas de seguridad en el mismo, así como el manejo por parte de los alumnos de los dispositivos con destreza y seguridad suficientes.

Además tienen especial importancia los contenidos de tipo procedimental, referidos a técnicas de trabajo con materiales, herramientas y máquinas, así como los de tipo actitudinal, relacionados con el trabajo cooperativo en equipo y hábitos de seguridad y salud. Cabe destacar la reciente inclusión del módulo Iniciación a la Actividad Emprendedora y Empresarial, el cual alberga contenidos específicos de prevención de riesgos laborales en la empresa dentro de uno de sus bloques²².

2.- INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO

La Formación Profesional del sistema educativo tiene por finalidad preparar a los alumnos para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal, al ejercicio de una ciudadanía democrática y al aprendizaje permanente²³.

Dejando para un momento posterior lo relativo a la formación de técnicos en prevención de nivel intermedio, el discurso siguiente se centrará en los contenidos preventivos incorporados con carácter general a los estudios de Formación Profesional. A este respecto, el Balance final de la Estrategia 2007/2012 pone de manifiesto cómo se ha profundizado en la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en los títulos de Formación Profesional reglada. Entre las medidas adoptadas se encuentran la

²² Por extenso, INSHT: *La seguridad y la salud en el trabajo como materia de enseñanza transversal. Guía para el profesorado de enseñanza secundaria*, 3ª ed., Madrid (INSHT), 2006 o CASTELLANOS ALBA, J.C.: *La prevención de riesgos laborales como materia transversal en la educación secundaria obligatoria (ESO) y en el bachillerato*, Valencia (INVASSAT), 2014 (<http://www.invassat.gva.es/documents/161660384/161741827/CASTELLANOS+ALBA++Juan+Carlos++2014+.+La+prevencion+de+riesgos+laborales+como+materia+transversal+en+la+educacion+secundaria+obligatoria++ESO++y+en+el+bachillerato/116fbed-0d76-4957-8d76-a148b3e79310>). Fecha de consulta: 16/06/2015.

²³ MORENO DE TORO, C.: “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”, ponencia presentada en las *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Granada, 21 y 22 de noviembre de 2013, pág. 29, (www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/ponencias-y-comunicaciones). Fecha de consulta: 2/06/2015.

inclusión en los módulos profesionales donde se desarrollan técnicas operativas de algún “Resultado de Aprendizaje” o “Criterio de evaluación” específico de prevención, el desarrollo de actividades para la formación e información del profesorado en materia de prevención y la revisión de los temarios de oposición de acceso a las diferentes especialidades de Formación Profesional, para incluir aspectos de prevención.

Además, se contempla la incorporación en los títulos de formación profesional y, en su caso, en los programas de cualificación profesional, de la formación establecida en los posibles carnés, tarjetas y acreditaciones que se puedan exigir para la incorporación laboral, y la inclusión en los nuevos títulos de formación profesional de los contenidos mínimos que habiliten para el desempeño de funciones preventivas de nivel básico, teniendo en cuenta el contexto profesional correspondiente.

La formación relativa a la prevención de riesgos laborales en los títulos de Formación Profesional se sustenta y desarrolla en cuatro disposiciones normativas:

1.- La ya citada Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación, que define la Formación Profesional como “el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica” (art 39.1). La Ley establece “la capacitación para el ejercicio de actividades profesionales” como uno de los fines del sistema educativo español (art. 2.i). Asimismo, uno de sus objetivos es contribuir a que el alumnado consiga los resultados de aprendizaje que le permitan “trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo” (art. 40.f).

2.- El Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, que cita, entre sus principios generales, los de “prevenir los riesgos laborales y medioambientales y adoptar medidas para trabajar en condiciones de seguridad y salud” (art. 3.1.e) y “desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social” (art. 3.1.f).

Además, respecto al módulo profesional de formación y orientación laboral (FOL) establece que “incorporará la formación en la prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de su tratamiento transversal en otros módulos profesionales, según lo exija el perfil profesional” (art. 23.2). El precepto decreta, a su vez, que dicha formación “capacita para llevar a cabo las responsabilidades profesionales equivalentes de nivel básico en prevención de riesgos laborales, establecidas en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención” (art. 23.3).

3.- El Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, el cual hace alusión a la prevención de riesgos laborales en su art. 10, donde dispone que “las Administraciones educativas garantizarán que, con anterioridad al inicio del módulo de formación en centros de trabajo, los alumnos y las alumnas hayan adquirido las competencias y los contenidos relativos a los riesgos específicos y las medidas de prevención en las actividades profesionales correspondientes al perfil profesional de cada título profesional básico, según se requiera en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales”.

Por su parte, el art. 11.1 de la norma impone la obligación de que todos los ciclos formativos de Formación Profesional Básica incluyan de forma transversal en el conjunto de módulos profesionales del ciclo aspectos relativos, entre otros, a la prevención de riesgos laborales. Finalmente su art. 11.5 encomienda a las Administraciones educativas garantizar la certificación de la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales cuando así lo requiera el sector productivo correspondiente al perfil profesional del título. Para ello, se podrá organizar como una unidad formativa específica en el módulo profesional de formación en centros de trabajo.

4.- La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, establece en su disposición adicional tercera que “es área prioritaria que se incorporará a las ofertas formativas con cargo a recursos públicos” la relativa, entre otros aspectos, a la “Prevención de riesgos laborales”.

Por tanto, y como conclusión, procede afirmar que el principal aspecto a tener en cuenta es que existe un apartado dentro del módulo profesional transversal de Formación y Orientación Laboral (FOL), denominado “Salud Laboral”, en el que se abordan los conceptos básicos de prevención, la actuación en caso de accidente y los primeros auxilios. Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y del Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, se garantizó que en las enseñanzas mínimas de todos los títulos de formación profesional (dentro del citado módulo de FOL) se incluyeran los contenidos del anexo IV del Reglamento de los Servicios de Prevención (con una duración mínima de 45 horas); ello permite que todos los alumnos, al finalizar sus estudios de FP, tengan, según ya se avanzó, la capacidad para desempeñar las funciones preventivas de nivel básico²⁴. Con todo, se ha criticado que en gran parte de los títulos de grado superior los únicos contenidos en prevención de riesgos que se imparten son los que se ofrecen dentro de FOL, por lo que sería recomendable que todas las titulaciones contasen con módulo específico en prevención de riesgos laborales o, en su defecto, indiquen el número de horas de dedicación a los distintos contenidos de dicha materia en todos los currículos²⁵.

Por cuanto hace, en fin, a los programas de cualificación profesional inicial, baste indicar que incluyen tres tipos de módulos: módulos específicos referidos a unidades de competencia, módulos formativos de carácter general que amplían competencias básicas y favorecen la transición desde el sistema educativo al mundo laboral y, por último, módulos voluntarios que conducen a la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. Los módulos específicos, independientemente de la Comunidad Autónoma que diseñe el plan docente, deben recoger la formación en prevención de riesgos para la realización de la actividad profesional descrita en cada unidad de competencia; además, la legislación de las diferentes Comunidades

²⁴ COBOS SANCHIZ, D. y GARÍ PÉREZ, A.: “Necesidades de formación profesional en salud ocupacional: La percepción de los profesores de Madrid, España”, *Salud de los Trabajadores*, núm. 2, 2007, pág. 6.

²⁵ ROYO BEBERIDE, S. y SOLÓRZANO FÀBREGA, M.: “Formación profesional y prevención de riesgos laborales: la prevención de riesgos laborales en la formación profesional de grado medio y superior”, *II Congreso de Prevención de Riesgos Laborales de Canarias*, celebrado en Las Palmas de Gran Canaria del 25 al 27 marzo de 2009 (<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/postersTécnicos/ficheros/Formaci%C3%B3n%20Profesional%20y%20PRL%20II.pdf>). Fecha de consulta: 17/06/2015.

Autónomas sobre los programas de cualificación profesional inicial ha contemplado, sin excepción, algún módulo que trata los aspectos generales de la prevención.

3.- INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA

El Balance final de la Estrategia 2007/2012 señala las medidas adoptadas en relación con la integración de la prevención en la formación universitaria dentro del marco del proceso Bolonia. Entre ellas se alude a la incorporación de la prevención de riesgos laborales en los planes de estudio de todas las titulaciones y la capacitación del personal docente para ello. Sin embargo, en realidad, la integración de la prevención en los planes de estudio universitarios es claramente insuficiente y muy variable. Frente a tal realidad, parece una necesidad acudiente que se integre de forma sistemática con el fin de capacitar al alumno para que desarrolle su actividad profesional considerando la seguridad y la salud de las personas y aplicando los principios de actuación de la prevención de riesgos laborales.

Asimismo la formación inicial del profesorado, desarrollada en los planes de estudio universitarios, es una variable de vital importancia que asegura la calidad institucional del sistema educativo y el propio desarrollo profesional del docente. Además, el nuevo contexto por el que pasa la sociedad actual en materia de prevención de riesgos laborales, obliga a un proceso de socialización y perfeccionamiento continuo que debe iniciarse desde el primer año de vida laboral del profesor. La formación, y especialmente la inicial de carácter didáctico, se ha convertido en una necesidad ineludible. En este sentido, desde el inicio de la etapa educativa obligatoria, es necesaria la formación e integración de la cultura preventiva en la educación superior y concretamente en la formación de los futuros docentes²⁶.

²⁶ BURGOS GARCÍA, A. y LLACUNA MORERA, J.: “La formación inicial universitaria de maestros/as de educación infantil y primaria en PRL”, *Nota Técnica de Prevención núm. 920 (INSHT)*, 2011, pág. 1.

4.- INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN EL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

El actual sistema español de formación profesional se asienta sobre las directrices vertidas por la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (LO 5/2002), que asume la consideración de la formación como un sistema, adoptando una perspectiva integrada, en cuyo seno se incluyen dos subsistemas: la formación profesional reglada o inicial, que depende del Ministerio de Educación y de las Comunidades Autónomas, y el subsistema de formación para el empleo, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social a través del Servicio Público de Empleo Estatal y a las Comunidades Autónomas²⁷. Este sistema de formación para el empleo, regulado en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, consiste en un conjunto de instrumentos y acciones cuyo objeto es impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y que contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento²⁸.

Tras la aprobación del reglamento de 2007, los dos antiguos subsistemas de formación ocupacional y formación continua se agruparon en el nuevo subsistema de formación profesional para el empleo, que prioriza como colectivos destinatarios para participar en las acciones formativas a aquellos a quienes considera como trabajadores con mayores dificultades de inserción y permanencia en el mercado laboral.

Pese a que el RD 395/2007 ha sido derogado en parte por el RD-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la norma de 2007 sigue aplicándose en muchos aspectos, hasta que se produzca su total derogación.

²⁷ La formación para el empleo constituye un derecho de cada persona trabajadora y también una necesidad de las empresas. Por ello es necesario que la Administración central, las Comunidades Autónomas, los empresarios y los sindicatos lleguen a acuerdos para mejorar los cursos, integrarlos y coordinarlos mejor, vertebrando un sistema eficaz y eficiente, LÓPEZ MARTÍN, F.J.: “La formación para el empleo”, *Temas para el debate*, núm. 245, 2015, págs. 31-33.

²⁸ Sobre este extremo, SERRANO FALCÓN, C. y ESTEBAN DE LA ROSA, F.: “La formación profesional para el empleo como medio para combatir el desempleo juvenil: análisis de la transferibilidad de buenas prácticas al entorno de Andalucía”, comunicación presentada a las *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Granada, 21 y 22 de noviembre de 2013, pág. 2, (www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/ponencias-y-comunicaciones). Fecha de consulta: 2/6/2015.

Respecto a la integración de la prevención de riesgos en el sistema de formación para el empleo, la línea de actuación 6.4 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007/2012 establece varias presunciones, las cuales aparecen recogidas en el IV Acuerdo Nacional de Formación, el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo y el citado Real Decreto 395/2007:

La primera de ellas indica que “se prestará especial atención a la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en el proceso de desarrollo y ejecución del nuevo Sistema de Formación para el Empleo”. Por otro lado especifica que “se articularán ofertas formativas dirigidas a la formación en materia preventiva de los trabajadores, ocupados o desempleados, y a la formación de trabajadores ocupados para el desempeño de funciones de nivel básico, intermedio o superior en prevención de riesgos laborales. Además, “en la ejecución de estas actuaciones se promoverá especialmente el acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores con mayores necesidades formativas, como es el caso de los trabajadores de PYMES, trabajadores con baja cualificación, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad”. Finalmente, “se promoverá el acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores autónomos, con la finalidad de favorecer el cumplimiento de lo previsto en materia de seguridad y salud en el trabajo en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo y conforme a la Recomendación 2003/134/CE del Consejo, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos”.

Además, la normativa que desarrolla el RD 395/2007 en materia de formación de oferta y de formación de demanda de empleo señala como área prioritaria la “prevención de riesgos laborales”. Del mismo modo se introduce la posibilidad de desarrollar acciones o módulos formativos específicos sobre dicha materia, con una duración mínima de cuatro horas. Adicionalmente, en el caso de los planes de oferta dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, esta formación puede tener prioridad en la valoración de las solicitudes que se presenten, si así se indica en las convocatorias. Al respecto, cabe resaltar que las convocatorias de oferta de acciones

formativas en materia de prevención pueden ser cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

En el fichero de especialidades formativas del Servicio Público de Empleo Estatal se ofertan, como formación complementaria, dos especialidades formativas, FCSL01 Prevención de riesgos y FCOS02 Básico de prevención de riesgos laborales. La primera de ellas tiene una duración de diez horas y la segunda de treinta. La programación de cada una de estas especialidades se realiza a continuación de la impartición de cualquier curso de especialidades de carácter ocupacional.

III.- FORMACIÓN DE TÉCNICOS EN PREVENCIÓN

La formación de los técnicos de prevención se regula en el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP). Dicha norma clasifica las funciones preventivas en tres niveles: básico, intermedio y superior (el cual alberga las especialidades preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y Psicología Aplicada) y determina cuál es la cualificación precisa en cada caso para desempeñarlas²⁹. Concretamente, para asumir funciones preventivas es necesario contar con el nivel de cualificación exigido, para cada nivel, por el Capítulo VI RSP.

1.- FORMACIÓN DE NIVEL BÁSICO

Las funciones preventivas de nivel básico se recogen en el art. 35.1 RSP. Son las siguientes: promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva integrada, 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; colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias; actuar en caso de

²⁹ Al respecto, BLANCO SILVA, F. y LÓPEZ DÍAZ, A.I.: “Novedades en la formación en prevención de riesgos laborales en España”, *Temas laborales*, núm. 104, 2010, págs. 240-242.

emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto y, por último, cooperar con los servicios de prevención en su caso.

Para desempeñar estas funciones de nivel básico deberá acreditarse alguno de los requisitos siguientes (art. 35.2 RSP):

A) Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa del anexo IV RSP y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen actividades del anexo I RSP, o de 30 en el resto. Esta formación se acreditará mediante certificación de un servicio de prevención o una entidad capacitada para desarrollar actividades formativas específicas en la materia.

B) Poseer una formación profesional o académica que capacite para asumir responsabilidades profesionales equivalentes o similares. A este respecto cabe recordar que, por ejemplo, cualquier título de Formación Profesional otorga, desde 2007, esta capacitación.

C) Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalente o análoga.

2.- FORMACIÓN DE NIVEL INTERMEDIO

El art. 36.1 RSP enumera las funciones propias del nivel intermedio, que son las siguientes: 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; promover 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, en definitiva, cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

La elaboración de la LPRL significó la necesidad de contar rápidamente con un buen número de profesionales de la prevención, pues la norma exigía al empresario organizar la prevención en su empresa contratando para ello técnicos, constituyendo un servicio propio integrado por técnicos o contratando a un servicio externo que pusiera a su disposición técnicos. Para ello, el RSP diseñó una solución de carácter provisional, tal y como establece en su Preámbulo, donde la norma constataba “la inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en la especialidad de Medicina del Trabajo”.

Esta solución provisional se contemplaba en la disposición transitoria tercera RSP: “en tanto no se determinen por las autoridades competentes en materia educativa las titulaciones académicas y profesionales correspondientes a las formación mínima señalada en los arts. 36 y 37 de esta norma [formación de técnicos intermedios y superiores], esta formación será acreditada sin efectos académicos a través de la correspondiente certificación expedida por una entidad pública o privada que tenga capacidad para desarrollar actividades formativas en esta materia y cuente con autorización de la autoridad laboral competente. La certificación acreditativa de la formación se expedirá previa comprobación de que se ha cursado un programa con el contenido establecido en los Anexos V y VI de la presente disposición y se ha superado una prueba de evaluación sobre dicho programa, o de que cuenta con una formación equivalente que haya sido legalmente exigida para el ejercicio de una actividad profesional”.

En otras palabras, la norma dejó en manos de la autoridad laboral la posibilidad de acreditar la formación proporcionada por entidades públicas o privadas, exigiendo, en todo caso, que dicha formación se ajustara a lo exigido por el Anexo V RSP (para la formación de técnicos intermedios). Que pormenoriza las exigencias en cuanto al número de horas, descripción general de los contenidos formativos, etc.

En cualquier caso, la propia disposición afirmaba que tal sistema sólo sería operativo hasta que las autoridades educativas establecieran la titulación oportuna para el desempeño de la profesión, en este caso, de técnico intermedio.

Esta transitoriedad finalizó cuando la formación de técnicos intermedios se residió en el seno de la Formación Profesional, pues el RD 1161/2001, de 26 de octubre, estableció el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales. La denominación alude a técnico superior porque responde a un ciclo superior de formación profesional, pero únicamente habilita para el desempeño de funciones de nivel intermedio, y ello pese a que la carga formativa es muy superior a la exigida en el Anexo V RSP, alcanzando a las 2000 horas de docencia.

Finalmente, el Real Decreto 277/2003, de 7 de marzo, estableció el currículum del ciclo formativo de grado superior correspondiente al título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales³⁰.

3.- FORMACIÓN DE NIVEL SUPERIOR

Las funciones de nivel superior aparecen listadas en el art. 37.1 RSP, que menciona: las de nivel intermedio, excepto la última; la realización de evaluaciones de riesgo cuyo desarrollo exija, bien establecer una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, bien una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación; la formación e información de carácter general, a todos los niveles, en las materias propias de su área de especialización, la planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas y, por último, la vigilancia de la salud (en este último caso, sólo si se trata de personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente).

Para el nivel superior, y con la salvedad dada por la especialidad de Medicina del Trabajo, sujeta a reglas propias, el art. 37.2 RSP exige contar con titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por la universidad con el contenido del programa a que se refiere el anexo VI RSP, cuya duración no puede

³⁰ Información muy completa y accesible sobre el sistema español de Formación Profesional, con acceso al currículum del título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales, en el portal TodoFP (<http://www.todofp.es/todofp/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/ciclos/grado-superior.htgfvfdml>). Fecha de consulta: 12/05/2015.

ser inferior a 600 horas³¹. Tal es la situación actual, pero para llegar a este punto ha tenido lugar una lenta evolución que merece ser destacada.

3.1.- Evolución de la formación de técnicos superiores en prevención

Por cuanto hace a la formación de técnicos superiores, la evolución ha resultado aún más compleja que respecto a los intermedios. Asumida la formación intermedia por la Formación Profesional, parecía lógico encomendar la formación de técnicos superiores a las Universidades. De hecho, así lo establecía expresamente la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para los años 2007/2012, según la cual la Universidad debía convertirse en el canal exclusivo para acceder a la condición de técnico superior en prevención de riesgos laborales, superando así el periodo transitorio ya aludido durante el cual proliferaron cursos, debidamente acreditados por la autoridad laboral, pese a que en muchos casos la formación proporcionada distaba de ser la adecuada, lo que trajo como consecuencia el reconocimiento de la condición de técnicos en prevención de riesgos laborales a personas que, en ocasiones, dudosamente estaban cualificadas para el ejercicio de una profesión esencial en el sistema productivo.

El traslado de esta formación a las Universidades debería servir para elevar el nivel formativo y “crear” profesionales con mayor y mejor cualificación, pero sin desaprovechar tampoco la experiencia acumulada por magníficos profesionales que llevaban años desarrollando su labor como prevencionistas. Sin embargo, el sistema seguido para trasladar esta formación a las Universidades permite dudar de que tales objetivos se hayan cumplido realmente.

Esta competencia de las Universidades para acreditar la formación de técnicos superiores ha sido recogida a nivel normativo en el RSP a través de la reforma efectuada por el RD 337/2010, que, simultáneamente, procedió a derogar la disposición transitoria tercera del RSP. Sin embargo, hasta llegar a este punto, el

³¹ Existen ya más de 60 másteres oficiales en prevención de riesgos laborales en las Universidades españolas, según se puede constatar en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (<https://www.educacion.gob.es/ruct/consultaestudios.action?actual=estudios>). Fecha de consulta: 17/06/2015.

proceso ha sido arduo y difícil; de ahí que el resultado final tampoco resulte del todo satisfactorio.

Ya antes de la reforma efectuada en 2010, y estando todavía vigente la disposición transitoria tercera del RSP, diversas Universidades habían venido ofertando Másteres universitarios en prevención de riesgos laborales, en principio como títulos propios no oficiales y, posteriormente, por regla general, como títulos oficiales. Ahora bien, a falta de directrices generales respecto al contenido, duración, etc. de estos estudios, se diseñaron planes de estudio diversos y no homogéneos, pues la única guía venía dada por las exigencias del Anexo VI del RSP, que establece la formación mínima necesaria para el ejercicio profesional como técnico superior en prevención de riesgos laborales.

De este modo, durante un tiempo coexistieron los dos sistemas formativos: de un lado, el previsto en la disposición transitoria tercera RSP, pues hasta el RD 337/2010 no fue derogado, aunque las autoridades laborales de algunas Comunidades Autónomas ya habían decidido anteriormente no acreditar nuevos cursos; de otro, los recién implantados Másteres.

Una vez proliferaron estos Másteres y las autoridades laborales rechazaron la acreditación de nuevos cursos por la vía de la disposición transitoria tercera RSP surgieron innumerables interrogantes sobre la vigencia de la disposición transitoria tercera RSP, sobre lo adecuado o no de la solución adoptada, sobre si el sistema de másteres que se fue imponiendo era adecuado para solventar los problemas de deficiente formación detectados, etc.

Se esperaba una respuesta normativa clarificadora que vino, con más bien poca claridad, de la mano del ya citado RD 337/2010, que derogó la disposición transitoria tercera RSP y otorgó nueva redacción a su art. 37.2 RSP, señalando que “para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior [las de nivel superior] será preciso contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por la universidad con el contenido específica en el programa a que se refiere el Anexo VI, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el Anexo citado”.

Las decisiones fundamentales adoptadas en el Reglamento de 2010 son las siguientes:

1.- La norma pone fin a la polémica respecto a si la formación de los técnicos debía proporcionarse a través de un título de grado o de un máster. La Estrategia española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007/2010 se había decantado expresamente por esta segunda opción al señalar que “se promoverá la formación universitaria de postgrado en materia de prevención de riesgos laborales en el marco del proceso de Bolonia, como forma exclusiva de capacitar profesionales de funciones de nivel superior”. Sin embargo, finalmente, el RD 337/2010 deja entera libertad a las Universidades.

2.- La norma, como ya ocurría en 1997, exige que el técnico superior cuente con titulación universitaria oficial, sin predeterminedar cuál debe ser ésta.

3.- La formación específicamente preventiva acreditada por la Universidad no debe adoptar necesariamente la forma de título oficial, pues la norma no lo exige; por tanto, puede ser un mero título propio.

4.- Se reconoce la plena autonomía universitaria en el diseño del plan de estudios, sólo limitada por la necesidad de respetar los mínimos del Anexo VI RSP que, de este modo y pese a las críticas que ha recibido a lo largo de su andadura, lejos de ser modificado, actualizado o sustituido, se consagra como referente único.

5.- Respecto a los técnicos cuya formación hubiera sido acreditada mediante el sistema previsto en la derogada disposición transitoria tercera RSP, podrán seguir desempeñando sus funciones como técnico de nivel superior (o intermedio, en su caso). Así lo establece la disposición adicional primera del RD 337/2010, pero, como ya sentara anteriormente la disposición transitoria tercera RSP, su “formación” sigue sin tener efectos académicos.

3.2.- La Universidad y la formación superior en prevención de riesgos laborales

A finales del año 2013 tuvo lugar en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo un encuentro auspiciado por el INSHT y la Escuela Superior de Prevención de Riesgos Laborales, que versaba sobre “La Universidad y la Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales” y, concretamente, sobre temas relativos a la troncalidad común, las especialidades, los créditos necesarios para ejercer como técnico superior, los

títulos oficiales o propios, los grados que posibilitan la formación, el grado o el máster, la validez del máster en el extranjero, etc., con el fin de acordar sugerencias para mejorar la formación superior en prevención de riesgos laborales³². Asistieron un total de cincuenta y seis personas, de las cuales treinta y dos eran representantes de Universidades españolas, tres de asociaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, cinco de empresas y cuatro de la Administración.

En resumen, los puntos consensuados por los asistentes continúan siendo, en su mayoría, los mismos acordados en el anterior encuentro, que había tenido lugar en 2011, y ahora actualizados, junto a los siguientes que se añaden:

1. La prevención de riesgos laborales debería ser una profesión regulada a nivel nacional, para lo cual sería preciso instar ante el Consejo de Universidades y la Conferencia General de Política Universitaria, como organismos competentes, la necesidad de convertir la profesión de técnico de prevención habilitado para el ejercicio de las funciones de nivel superior en una profesión regulada a todos los efectos.
2. Se deberían establecer, por parte del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, mediante la correspondiente norma, las competencias que corresponden a la profesión.
3. En el caso de que finalmente se opte, exclusivamente, por la formación de postgrado, solo debería ser legalmente válida la formación a través de másteres oficiales impartidos por las universidades y, por tanto, bajo el paraguas protector de la ANECA, como garante del cumplimiento de las competencias legalmente requeridas.
4. En consonancia con lo anterior, procede el reconocimiento del Máster Universitario en prevención de riesgos laborales como la formación adecuada y habilitante para el acceso a la profesión de técnico en prevención de riesgos laborales y el desempeño de las funciones de nivel superior contenidas en el art. 37 RSP.
5. Los planes docentes deberían tener una troncalidad común mínima, basada en el Anexo VI RSP, que debería ser modificado y actualizado de acuerdo con criterios

³² “La Universidad y la Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales” está disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Formacion/Documentacion/Documento%20final%20grupo%20trabajo%20PRL.pdf>. Fecha de consulta: 30/04/2015.

universitarios, estableciendo no solo los contenidos generales sino las competencias a desarrollar y su duración expresadas en créditos ECTS, incluyendo los créditos prácticos.

6. En tanto se regule reglamentariamente la titulación habilitante para el desempeño de la profesión de técnico superior de prevención sería conveniente consensuar criterios de admisión a los másteres, establecer cursos puente o incorporar formación complementaria para conseguir la nivelación de competencias básicas desde las distintas procedencias de formación previa del alumno.

7. Ante la escasa implantación del doctorado entre los alumnos de los diferentes másteres se considera imprescindible la inclusión de contenidos de metodología de investigación que, en todo caso, tendría su aplicación para la elaboración del trabajo fin de máster.

8. Se considera necesario intensificar la presencia de la representación académica del profesorado universitario, tanto en las comisiones sectoriales de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE) como en las Comisiones integradas por los Ministerios competentes sobre Formación en Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de garantizar la necesaria correspondencia entre lo legislado por las administraciones laboral y educativa sobre este tema.

9. Se considera que la solución jurídica para el establecimiento de la prevención de riesgos laborales como una profesión regulada a todos los efectos, y los estudios que habilitan para la misma, se podrían dar en la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y/o en la Ley de Servicios y Colegios Profesionales.

IV.- OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE FORMACIÓN EN EL MARCO DE LA DEUDA DE SEGURIDAD

La obligación empresarial de proporcionar a sus trabajadores formación en materia de prevención de riesgos laborales aparece regulada en el art. 19 LPRL, dentro del Capítulo III correspondiente a “Derechos y Obligaciones”. Su fundamento principal estriba en el denominado “deber general de protección, prevención y seguridad”

empresarial, que es la contrapartida del derecho del trabajador a la protección eficaz frente a los riesgos laborales (art. 14 LPRL)³³.

La formación es, pues, parte integrante del conjunto de obligaciones que los arts. 15-28 LPRL imponen al empresario para garantizar el desarrollo de la prestación laboral en las mejores condiciones de seguridad y salud.

1.- EL EMPRESARIO COMO DEUDOR DE SEGURIDAD

La LPRL establece la existencia de un deber empresarial (“correlativo” de un derecho de los trabajadores) de protección “eficaz” del trabajador para garantizar su seguridad y su salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias (art. 14.1 y 2 LPRL).

1.1.- Extensión y contenido de la obligación empresarial

La apuntada obligación empresarial se perfila en base a una serie de principios generales recogidos en el art. 15 LPRL, denominados principios de la acción preventiva; el empresario, por tanto, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a tales principios: 1) Evitar los riesgos. 2) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar. 3) Combatir los riesgos en su origen. 4) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. 5) Tener en cuenta la evolución de la técnica. 6) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. 7) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. 8) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. 9) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

³³ Desde la perspectiva jurídico-laboral, la LPRL está concebida como regulación de la protección de la salud y ambiente laboral del trabajador en razón al vínculo del contrato de trabajo. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y el correlativo deber del empresario de protegerlos frente a los riesgos laborales (art. 14.1 LPRL), ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, *Derecho y salud*, Vol. 4, núm. 1, 1996, pág. 42.

Estos principios deben servir, pues, para inspirar la satisfacción empresarial de su deuda preventiva, pero también para el cumplimiento de los distintos deberes que la componen, entre los que destacan los expresamente contemplados en la LPRL:

1.- Deber de elaborar y aplicar un plan de prevención, sirviéndose para ello de sus instrumentos básicos dados por la evaluación de riesgos y la planificación preventiva (art. 16 LPRL y RSP).

2.- Deber de elaborar un plan de emergencia (art. 20 LPRL, normativa de edificación y exigencias específicas para edificios destinados a determinados fines).

3.- Deber de cumplir las exigencias sobre equipos de trabajo (art. 17.1 LPRL, RD 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo y legislación de industria).

4.- Deber de cumplir las exigencias sobre equipos de protección individual (art. 17.2 LPRL, RD 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual y legislación de industria).

5.- Deber de información (art. 18.1 LPRL).

6.- Deber de formación (art. 19 LPRL).

7.- Deber de vigilancia de la salud (art. 22 LPRL y RSP).

8.- Deber de documentación (art. 23 LPRL).

9.- Deber de notificar los daños a la salud (art 23.3 y normativa de Seguridad Social).

10.- Deber de investigar los daños a la salud (art. 16.3 LPRL).

11.- Deber de proteger la función reproductora (art. 25.2 LPRL).

12.- Deber de valorar la capacidad del trabajador al encomendarle las tareas (art. 15.2 LPRL).

13.- Deber de adoptar las medidas oportunas en situaciones de riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL).

14.- Deber de otorgar tutela específica a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, ya sea aplicando las reglas generales del art. 25.1 LPRL, ya las específicamente previstas para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia (art. 26 LPRL y legislación de Seguridad Social) o trabajadores menores (art. 27 y legislación laboral).

15.- Deber de garantizar a los trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal la misma protección que al resto, así como de adoptar las medidas particulares dictadas para ellos (art. 28 LPRL, RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal y normativa laboral sobre ETT).

16.- Deber de organizar la actividad preventiva a través de alguno de los sistemas legalmente previstos; asunción personal, designación de trabajadores, constitución de un servicio de prevención propio o contrato con uno ajeno (arts. 30 y ss. LPRL y RSP).

17.- Deber de coordinación entre empresarios concurrentes en un mismo centro de trabajo (art. 24 LPRL y RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el art. 24 LPRL, en materia de coordinación de actividades empresariales).

18.- Deber de permitir la participación de los trabajadores en materia preventiva, lo que por regla general tendrá lugar a través de los representantes, tanto genéricos (unitarios y sindicales) como específicos (delegados de prevención), y/o del órgano de participación equilibrada denominado por la LPRL comité de seguridad y salud en el trabajo (arts. 33 y ss. LPRL y legislación laboral).

19.- Deber de someter el sistema a auditorías periódicas, aunque las empresas obligadas son más bien pocas dado el alcance de las excepciones (art. 30 LPRL y RSP).

1.2.- Naturaleza de la obligación empresarial

El deber empresarial de protección puede ser caracterizado a partir de las siguientes cinco grandes elementos³⁴:

1.- Se trata de una obligación genérica compleja que se concreta en un haz de específicas obligaciones, todas ellas previstas a lo largo de la normativa preventiva (la ley, sus reglamentos, los convenios colectivos...) que constituyen medios para alcanzar el fin pretendido: la seguridad y salud laborales. En otras palabras, la obligación genérica empresarial de garantizar que el trabajo sea seguro y que no ocasione daños en la salud del trabajador se concreta fundamentalmente mediante las obligaciones de medio recogidas en el Capítulo III de la LPRL, de entre las cuales destaca, por el tema que ocupa este estudio, la obligación de formación de los trabajadores (art. 19 LPRL).

Así lo demuestra la propia estructuración del art. 14 LPRL, cuyo párrafo primero reconoce a los trabajadores el “derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo” y, más tarde, señala con rotundidad que “los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Esta complejidad de la obligación empresarial viene avalada directamente por el párrafo segundo del mismo artículo donde se establece que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de

³⁴ Respecto a la naturaleza jurídica del deber empresarial, por extenso, GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: *El deber de seguridad y salud en el trabajo: un estudio sobre su naturaleza jurídica*, Madrid (CES), 1999.

emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de la presente Ley”.

2.- Existe un arduo debate respecto a la naturaleza de la obligación genérica empresarial de proteger eficazmente a los trabajadores. Así, algunos autores afirman que dicha obligación es de medio³⁵, lo que significa que el empresario cumplirá con la obligación genérica mediante el cumplimiento de todas las obligaciones específicas que en ella se concretan, poniendo todos los medios necesarios para que no se produzcan daños para la salud, aunque éstos finalmente se produzcan. En sentido contrario incumplirá su obligación genérica incumpliendo alguna de las específicas, aunque no se produzca un resultado dañoso. Según esta postura lo importante es poner los medios (cumplir con las obligaciones específicas) y no tanto que se produzca o no un resultado dañoso para el trabajador. Lo que tendrá como consecuencia jurídica lógica que, desde este punto de vista, la exigencia de responsabilidad al empresario por incumplimiento no será nunca una responsabilidad objetiva sino una responsabilidad subjetiva derivada de dolo o de culpa o negligencia.

Otros autores, por el contrario, consideran que la obligación es de resultado³⁶. Según esta postura, la LPRL no trata sólo de obligar al empresario a intentar que la seguridad y la salud de los trabajadores no sufra merma ni lesión, sino que, al amparo de lo dispuesto en el art. 5.1 de la Directiva Marco, exige al empresario la garantía de que no se produzca un resultado lesivo. En consecuencia, la obligación quedará cumplida de forma satisfactoria únicamente si el trabajador no sufre ningún daño con motivo de la prestación de servicios. Esta segunda visión halla respaldo también en el art. 14.1 LPRL, donde se dispone que la protección ofrecida por el empresario en materia de seguridad y salud debe ser “eficaz”, no existiendo, para quien defiende esta tesis, otra forma de eficacia que no sea la ausencia total de lesiones o daños. Del mismo modo el art. 14.2 LPRL exige al empresario “que realice la prevención de riesgos laborales” adoptando “cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad de los

³⁵ SALA FRANCO, T.: “El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral”, *Derecho y Salud*, Vol. 4, núm. 1, 1996, págs. 7-27.

³⁶ GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Valladolid (Trotta), 1996, págs. 107-108.

trabajadores”, lo que hace entender que el daño sufrido como consecuencia del trabajo implica que la norma se incumplió al no haber sido adoptadas medidas suficientes para evitar la lesión, tal y como exige el precepto. Asimismo, esta postura considera que la responsabilidad basada en el incumplimiento obligacional debe calificarse como objetiva, admitiendo, consecuentemente, la responsabilidad empresarial siempre que se producen lesiones o daños entre los trabajadores.

Es evidente, a la luz de lo expuesto, la gran controversia existente sobre la naturaleza de la obligación y el carácter de la responsabilidad que conlleva su incumplimiento. Los pronunciamientos judiciales han tratado de clarificar el asunto, permitiendo extraer las siguientes conclusiones: de un lado, “la conducta prestacional del empresario reviste un talante complejo en tanto está integrada por un mosaico obligacional, compuesto de obligaciones preventivas de medios y de resultado, que delimitan el plano estructural del deber de protección empresarial”; así pues, queda configurado el deber de protección como un deber de contenido complejo, dotado de obligaciones preventivas de medios y de resultado³⁷. De otro, la jurisprudencia comunitaria recuerda que, de conformidad con la norma comunitaria, la responsabilidad empresarial no es necesariamente objetiva, por lo que el mero acaecimiento del accidente no implica automáticamente y en todo caso responsabilidad empresarial³⁸.

3.- Como se ha especificado, el deber de protección empresarial es de contenido variable, es decir, fuerza a afrontar una acción permanente en atención a los cambios que acontezcan en las circunstancias laborales y a los nuevos mecanismos de producción y de protección colectiva o individual. En este sentido, el art. 14.2 LPRL impone al empresario una obligación de naturaleza dinámica que expresa en los términos siguientes: “el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las

³⁷ STSJ Cataluña 14 septiembre 2010 (Número de recurso 7602/2009), entre otras dictadas en análogo sentido.

³⁸ STJCE de 14 junio 2007, Comisión de las Comunidades Europeas contra Reino Unido e Irlanda del Norte, asunto C. 127/05.

medidas de prevención... a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo”.

4.- El deber preventivo es un deber de imposible traslado a otros sujetos implicados en la protección, ya sean trabajadores o terceros, pues, aunque el empresario pueda delegar su ejecución, no por ello queda libre de responsabilidad. En efecto, la LPRL señala expresamente que “las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona” (art. 14.4 LPRL).

5.- El coste de la protección laboral nunca podrá recaer sobre los trabajadores. Así lo dispone el art. 14.5 LPRL estableciendo una regla general que se plasma en las obligaciones empresariales de evaluación de riesgos, de proporcionar adecuados equipos de trabajo y medidas de protección, de vigilancia de su salud, de constitución de un sistema de prevención o, por cuanto aquí importa, de formación de los trabajadores. Es más, respecto a la concreta obligación empresarial de formación, el art. 19.2 LPRL reitera que “su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores”.

1.3.- Responsabilidades exigibles al empresario

El empresario, como titular de los poderes de dirección y organización del trabajo, es el primer sujeto obligado en el terreno de la seguridad y salud en el trabajo y, por tanto, “el primer sujeto responsable”³⁹.

En la medida en que la prevención de riesgos laborales tiene, junto a su componente privado (obligaciones entre empresa y trabajador derivadas del contrato de trabajo), otro de cariz público (consecuencia del mandato a los poderes públicos de desarrollar una política preventiva *ex art. 40.2 CE*), se justifica la posible exigencia tanto de una responsabilidad de cariz privado e indemnizatorio (civil), como otras públicas y

³⁹ GARCÍA MURCIA, J.: *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2003, pág. 47.

sancionadoras (administrativa y penal, incompatibles entre sí por mor del principio *non bis in idem*). Es más, el ordenamiento español contempla también la posible imposición del recargo de prestaciones de Seguridad Social como *tertium genus* que conjuga elementos de una y otra naturaleza⁴⁰ con un objetivo abiertamente preventivo⁴¹.

La responsabilidad más típica y característica en el ámbito laboral, en general, y preventivo, en particular, es la administrativa, que se impondrá en los supuestos en que se incurra en la comisión de una infracción tipificada en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Por cuanto hace, en concreto, a las cuestiones formativas, procede apuntar que las infracciones en la materia pueden calificarse como graves (art. 12 LISOS), donde se incluye el incumplimiento empresarial de su obligación de proporcionar formación suficiente y adecuada, con carácter general o específicamente referida a los delegados de prevención o a los trabajadores designados para las actividades preventivas (así como ciertos incumplimientos en la materia en el ámbito de la subcontratación en la construcción) o como muy graves (art. 13 LISOS), referentes únicamente a deberes formativos surgidos en el marco de la subcontratación el sector de la construcción⁴².

Ahora bien, para los comportamientos más graves en el ámbito de la seguridad y salud laboral no bastará la responsabilidad administrativa y procederá atender en su lugar a los delitos tipificados en el Código Penal; tanto a los genéricos de homicidio o lesiones, como al delito especial del art. 316 (completado por los arts. 317-318), que

⁴⁰ MUÑOZ MOLINA, J.: “El recargo de prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 59, 2005, pág. 143 y ss. o MONEREO PÉREZ, J.L.: *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*, Madrid (Civitas), 1992, pág. 72.

⁴¹ MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “El recargo de prestaciones económicas por infracción de normas de seguridad y salud en el trabajo”, en AA.VV.: *Compendio de doctrinal legal en materia de prevención de riesgos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2006, pág. 308 o MOLINA NAVARRETE, C.: “Otra vez a vueltas con el problema de la configuración jurídica del recargo de prestaciones por omisión de las medidas sobre prevención de riesgos: la nueva ‘modernidad’ de una institución jurídica clásica”, *REDT*, núm. 79, 1996, pág. 787.

⁴² COS EGEA, M.: *La responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales: estudio de las infracciones muy graves*, tesis doctoral defendida en la Universidad de Murcia, 2008, pág. 8 (<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10748/CosEgea.pdf?sequence=1>). Fecha de consulta: 17/06/2015.

sanciona a quien, estando obligado a facilitar a los trabajadores medidas preventivas, incumpla tal exigencia poniendo el peligro grave su vida, salud o integridad.

Cualquiera de estas sanciones es compatible con la responsabilidad civil (contractual o extracontractual, según el caso) que permitirá a quien haya sufrido daño reclamar la correspondiente indemnización por daños y perjuicios y respecto a la cual el empresario previsor posiblemente haya concertado la pertinente operación de seguro, permitida por el art. 15.5 LPRL.

Todas ellas pueden, en fin, exigirse simultáneamente al recargo de prestaciones de Seguridad Social (entre un 30% y un 50%) que el Instituto Nacional de la Seguridad Social puede imponer al empresario cuando tenga lugar un accidente de trabajo o enfermedad profesional como consecuencia de un incumplimiento preventivo a él imputable (art. 123 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social).

2.- LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE FORMACIÓN: CONTENIDO

En la medida en que la normativa sobre prevención de riesgos laborales no sólo está compuesta por la LPRL sino también, y entre otras disposiciones, por los reglamentos que la desarrollan o complementan y por los convenios colectivos (art. 1 LPRL), es preciso recorrer gran número de normas para localizar el contenido que da forma al deber formativo empresarial.

2.1.- Previsiones recogidas en la LPRL

La norma de referencia no puede ser otra que el trascendental art. 19 LPRL, cuya importancia para esta exposición justifica su transcripción en este punto:

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

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

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

Respecto al contenido del deber de formación, el literal del precepto sólo establece sendos límites infranqueables y sumamente inespecíficos: de un lado, que debe ser teórica y práctica, suficiente y adecuada; de otro, que debe centrarse en el puesto o función del trabajador y adaptarse a las circunstancias cambiantes.

Poco más establecen dos preceptos de la LPRL íntimamente conectados con el anterior y que también aluden al deber de formación; a saber:

El art. 28.2 LPRL, que, cuando alude a los trabajadores temporales o contratados por una empresa de trabajo temporal, señala que “estos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos”.

El art. 37.2, en cuya virtud “el empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención”.

A la vista de lo apuntado, resulta necesario acudir al desarrollo reglamentario de la norma o a lo dispuesto por la negociación colectiva para intentar identificar el

contenido de la formación, pues la LPRL se limita, asumiendo su papel de regulación general, a establecer unas directrices muy genéricas⁴³.

2.2.- Previsiones recogidas en los reglamentos de desarrollo de la LPRL

El desarrollo reglamentario de la LPRL (y, por tanto, del deber empresarial de formación contemplado en su art. 19) tiene lugar a través de un número importante de normas que pueden clasificarse en dos grupos: de un lado, las relativas a riesgos concretos o aspectos específicos de la prevención; de otro, las que regulan cuestiones transversales vinculadas, en esencia, a la gestión de la propia prevención.

2.2.1.- Reglamentos transversales

El primer y más importante reglamento de desarrollo de la LPRL es el RSP, en el que son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de riesgos laborales como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo⁴⁴.

Por cuanto hace a la formación, si bien es cierto que el RSP incorpora previsiones de la máxima trascendencia por cuanto hace a la precisa para el desarrollo de funciones preventivas (arts. 35-37 RSP), no aporta demasiados datos respecto al contenido de la formación que con carácter general el empresario tiene que proporcionar a sus empleados en cumplimiento de lo dispuesto por el art. 19 LPRL.

La primera apreciación que hace respecto de la formación viene relacionada con la evaluación de riesgos, indicando que cuando de la misma se desprenda la necesidad de adoptar medidas preventivas, deben manifestarse claramente las situaciones en que sea necesario eliminar o reducir el riesgo mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e

⁴³ Sirva de complemento también, BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y MARRÓN VIDAL, M.A.: “Sistema de gestión preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva”, *Nota Técnica de Prevención* núm. 559 (INSHT), 2000.

⁴⁴ Por extenso, INSHT: *Directrices básicas para el desarrollo de la prevención de riesgos laborales en la empresa*, 2013, en relación con INSHT: *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*, 2009 y con INSHT: *Guía técnica para la mejora de la eficacia y calidad de las actuaciones de los Servicios de Prevención Ajenos. Criterios de calidad del servicio*, 2012.

información a los trabajadores (art. 3.1.a RSP). La segunda referencia se localiza en la sección que alude a la planificación de la acción preventiva, disponiendo que deberán integrarse en la misma las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos (art. 9.2 RSP).

Ninguna de las dos referencias apuntadas establece precisión alguna que afecte al contenido del deber empresarial de formación. La explicación posiblemente se encuentre en la disposición adicional séptima RSP, cuando señala que “a través de la negociación colectiva podrán establecerse criterios para la determinación de los medios personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención”. Parece justificarse así la parquedad de la LPRL y el RSP al respecto, en la medida en que su voluntad es que la cuestión quede en manos de los interlocutores sociales para adaptar las exigencias a la concreta situación del sector o de la empresa.

Otro reglamento transversal de suma importancia en materia preventiva es el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. Su art. 10.2 obliga a que el empresario principal, antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, exija a las empresas contratistas y subcontratistas que le acrediten por escrito que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar servicios en el centro de trabajo; dichas acreditaciones deberán ser exigidas por la empresa contratista, para su entrega al empresario principal, cuando subcontratara con otra empresa la realización de parte de la obra o servicio. La obligación someramente descrita omite, de nuevo, toda referencia al contenido de la formación a la que alude.

Por último, también resulta muy importante el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. Sin embargo la regulación de la formación preventiva en las ETT, por su trascendencia, será analizada posteriormente en un apartado específico.

2.1.2.- Reglamentos relativos a agentes químicos, físicos y biológicos

Los reglamentos correspondientes a agentes químicos, físicos y biológicos recogen disposiciones relativas que definen de manera más amplia el contenido que debe tener la formación en los puestos de trabajo donde existan riesgos de esta índole:

1.- Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.- En su art. 4.1.d) destaca el deber de considerar la información y formación adecuadas para enseñar a los trabajadores a utilizar correctamente el equipo de trabajo con vistas a reducir al mínimo su exposición al ruido. Así, el art. 9 señala que el empresario, conforme a la LPRL, velará porque los trabajadores que se vean expuestos en el lugar de trabajo a un nivel de ruido igual o superior a los valores inferiores de exposición que dan lugar a una acción y/o sus representantes reciban información y formación relativas a los riesgos derivados de la exposición al ruido, detallando el contenido de dicha formación, que versará sobre: la naturaleza de tales riesgos, las medidas tomadas con objeto de eliminar o reducir al mínimo los riesgos derivados del ruido, incluidas las circunstancias en que aquéllas son aplicables, los valores límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción establecidos, los resultados de las evaluaciones y mediciones del ruido efectuadas junto con una explicación de su significado y riesgos potenciales, el uso y mantenimiento correctos de los protectores auditivos, así como su capacidad de atenuación, la conveniencia y la forma de detectar e informar sobre indicios de lesión auditiva, las circunstancias en las que los trabajadores tienen derecho a una vigilancia de la salud, y la finalidad de esta

vigilancia de la salud y, por último, acerca de las prácticas de trabajo seguras, con el fin de reducir al mínimo la exposición al ruido⁴⁵.

2.- Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.- Su art. 5.2 dispone que el empresario debe establecer y ejecutar un programa de medidas técnicas y/o de organización destinado a reducir al mínimo la exposición a las vibraciones mecánicas y los riesgos que se derivan de ésta, tomando en consideración, entre otros aspectos, la información y formación adecuadas a los trabajadores sobre el manejo correcto y en forma segura del equipo de trabajo, para así reducir al mínimo la exposición a vibraciones mecánicas. De esta manera el art. 6 señala que el empresario debe velar por que los trabajadores expuestos a riesgos derivados de vibraciones mecánicas en el lugar de trabajo y/o sus representantes reciban información y formación relativas al resultado de la evaluación de los riesgos, en particular sobre: las medidas tomadas para eliminar o reducir al mínimo los riesgos derivados de la vibración mecánica, los valores límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción, los resultados de las evaluaciones y mediciones de la vibración mecánica y los daños para la salud que podría acarrear el equipo de trabajo utilizado, la conveniencia y el modo de detectar e informar sobre signos de daños para la salud, las circunstancias en las que los trabajadores tienen derecho a una vigilancia de su salud y, finalmente, las prácticas de trabajo seguras para reducir al mínimo la exposición a las vibraciones mecánicas⁴⁶.

3.- Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.- El art. 21 dispone que el titular de la práctica⁴⁷ o, en su caso, la empresa externa deberá informar, antes de iniciar su actividad, a los trabajadores expuestos, personas en formación y estudiantes que,

⁴⁵ INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición de los trabajadores al ruido*, 2009.

⁴⁶ INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con las vibraciones mecánicas*, 2009.

⁴⁷ Entendido en conexión con el art. 2.1 RD 783/2001, en cuya virtud “el presente reglamento se aplicará a *todas las prácticas* que impliquen un riesgo derivado de las radiaciones ionizantes que procedan de una fuente artificial, o bien, de una fuente natural de radiación cuando los radionucleidos naturales son o han sido procesados por sus propiedades radiactivas, fisionables o fértiles”.

durante sus estudios, tengan que utilizar fuentes, sobre: los riesgos radiológicos asociados y la importancia que reviste el cumplimiento de los requisitos técnicos, médicos y administrativos, las normas y procedimientos de protección radiológica y precauciones que deben adoptar, por lo que respecta a la práctica en general y a cada tipo de destino o puesto de trabajo que se les pueda asignar, en el caso de mujeres, la necesidad de efectuar rápidamente la declaración de embarazo y notificación de lactancia, habida cuenta de los riesgos de exposición para el feto, así como el riesgo de contaminación del lactante en caso de contaminación radiactiva corporal.

Asimismo, el titular de la práctica o, en su caso, la empresa externa deberá proporcionar a los trabajadores expuestos, personas en formación y estudiantes, antes de iniciar su actividad y periódicamente, formación en materia de protección radiológica a un nivel adecuado a su responsabilidad y al riesgo de exposición a las radiaciones ionizantes en su puesto de trabajo. A tales efectos, el art. 69.2 b) apartado 5 señala como infracción grave, en el ámbito del Real Decreto “no informar a los trabajadores, personas en formación y estudiantes, antes de iniciar la actividad laboral en presencia de radiaciones ionizantes, sobre los extremos señalados en el Reglamento o incumplir la obligación de proporcionarles la formación necesaria en materia de protección radiológica”.

4.- Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.- En su art. 8 establece que el empresario velará porque los trabajadores que se vean expuestos en el lugar de trabajo a los riesgos derivados de las radiaciones ópticas artificiales y/o sus representantes reciban la información y formación necesarias sobre el resultado de la evaluación de riesgos y, en particular sobre: las medidas de prevención tomadas, los valores límite de exposición establecidos y los riesgos potenciales asociados, los resultados de la evaluación y, en su caso, medición de los niveles de exposición a radiaciones ópticas artificiales efectuados, junto con una explicación de su significado y riesgos potenciales, la forma de detectar los efectos nocivos para la salud debidos a la exposición y la forma de informar sobre ellos, las circunstancias en las que los trabajadores tienen derecho a una vigilancia de la salud, y la finalidad de esta vigilancia de la salud, las prácticas de

trabajo seguras, con el fin de reducir al mínimo los riesgos derivados de la exposición a radiaciones ópticas artificiales y, finalmente, el uso correcto de los equipos de protección individual.

5.- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.- El art. 9.2 dispone que el empresario deberá facilitar a los trabajadores o a sus representantes información sobre los agentes químicos peligrosos presentes en el lugar de trabajo, tales como su denominación, los riesgos para la seguridad y la salud, los valores límite de exposición profesional y otros requisitos legales que les sean de aplicación. Asimismo debe impartir formación e información sobre las precauciones y medidas adecuadas que deban adoptarse con objeto de protegerse a sí mismos y a los demás trabajadores en el lugar de trabajo. Por último, el empresario debe permitir el acceso a toda ficha técnica facilitada por el proveedor, conforme lo dispuesto en la normativa sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias y preparados peligrosos⁴⁸.

6.- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.- También contiene disposiciones acerca de la formación que deben recibir los trabajadores; concretamente, su art. 12 especifica que el empresario debe tomar las medidas apropiadas para garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación suficiente y adecuada e información precisa basada en todos los datos disponibles, en particular en forma de instrucciones, en relación con los riesgos potenciales para la salud, las precauciones que deberán tomar para prevenir la exposición, las disposiciones en materia de higiene, la utilización y empleo de ropa y equipos de protección individual y, las medidas que deberán adoptar los trabajadores en el caso de incidentes y para la prevención de éstos.

Dicha formación deberá impartirse cuando el trabajador se incorpore a un trabajo que suponga un contacto con agentes biológicos; y tiene que adaptarse a la aparición de nuevos riesgos y a su evolución, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

⁴⁸ INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con agentes químicos presentes en los lugares de trabajo*, 2013.

Además el empresario debe dar instrucciones escritas en el lugar de trabajo y, si procede, colocar avisos que contengan, como mínimo, el procedimiento que habrá de seguirse en caso de accidente o incidente graves que impliquen la manipulación de un agente biológico o, en caso de manipulación de un agente biológico del grupo 4⁴⁹.

7.- Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.- El art. 10.1.b) establece la necesidad de que el empresario establezca las medidas necesarias destinadas a garantizar la protección de los trabajadores durante el desarrollo de determinadas actividades donde pueda preverse la posibilidad de que se sobrepase el valor límite fijado, a pesar de utilizarse medidas técnicas preventivas tendentes a limitar el contenido de amianto en el aire. En dichas actividades, particularmente, la correcta aplicación de los procedimientos de trabajo y de las medidas preventivas previstas deberá supervisarse por una persona que cuente con los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en estas actividades y con la formación preventiva correspondiente como mínimo a las funciones del nivel básico.

La formación que deben recibir los trabajadores se define en el art. 13. El contenido de la misma deberá ser fácilmente comprensible y permitirles adquirir los conocimientos y competencias necesarios en materia de prevención y de seguridad, en particular en relación con: las propiedades del amianto y sus efectos sobre la salud, incluido el efecto sinérgico del tabaquismo; los tipos de productos o materiales que puedan contener amianto; las operaciones que puedan implicar una exposición al amianto y la importancia de los medios de prevención para minimizar la exposición; las prácticas profesionales seguras, los controles y los equipos de protección; la función, elección, selección, uso apropiado y limitaciones de los equipos respiratorios; en su caso, según el tipo de equipo utilizado, las formas y métodos de comprobación del funcionamiento de los equipos respiratorios; los procedimientos de emergencia; los procedimientos de descontaminación; la eliminación de residuos y, en fin, las exigencias en materia de vigilancia de la salud.

⁴⁹ INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos*, 2014.

Por último, cabe destacar el art. 11.2.e), donde se dispone que el plan de trabajo debe contener una relación nominal de los trabajadores implicados directamente en la actividad o en contacto con el material peligroso, así como sus categorías profesionales, oficios, formación y experiencia en los trabajos especificados⁵⁰.

8.- Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.- Su art. 11.1 dispone que el empresario debe tomar las medidas apropiadas para garantizar que los trabajadores reciban una formación suficiente y adecuada e información precisa basada en todos los datos disponibles, en particular en forma de instrucciones, en relación con: los riesgos potenciales para la salud, incluidos los riesgos adicionales debidos al consumo de tabaco; las precauciones que se deberán tomar para prevenir la exposición; las disposiciones en materia de higiene personal; la utilización y empleo de equipos y ropa de protección; las consecuencias de la selección, de la utilización y del empleo de equipos y ropa de protección y, por último, las medidas que deberán adoptar los trabajadores, en particular el personal de intervención, en caso de incidente y para la prevención de incidentes.

9.- Real Decreto 30/2010, de 25 de junio, por el que se establece la normativa reguladora de la capacitación para realizar tratamientos con biocidas.- El art. 3 distingue la capacitación con la que deben contar los trabajadores que realicen estas actividades. Así, estarán capacitadas para realizar actividades laborales relacionadas con la aplicación de biocidas aquellas personas que acrediten haber superado una formación en dicho ámbito. Para el tratamiento de maderas se distinguen dos niveles de formación: por un lado, formación para aplicadores, dirigida al personal que lleva a cabo los tratamientos en los que se utilicen biocidas que no estén clasificados como muy tóxicos, ni sean gases o los generen; por otro, formación para responsables técnicos, dirigida al personal que cumple esta función, en aquellos tratamientos de madera en los que se aplican biocidas. Este último debe poseer la formación preestablecida en el art. 5.1, consistente en: título universitario que acredite la obtención de competencias y conocimientos adecuados para la gestión de los procesos

⁵⁰ INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición al amianto*, 2008.

de control de organismos nocivos, relacionados con la sanidad ambiental, o la ingeniería sanitaria, rama de la ingeniería dedicada básicamente al saneamiento de los ámbitos en que se desarrolla la actividad humana y, además, título de formación profesional de grado superior específico en salud ambiental.

2.3.- Previsiones recogidas en la negociación colectiva

Según ya se avanzó, el art. 1 LPRL incluye a los convenios como fuente de normativa preventiva, aunque su papel en la materia viene profundamente restringido, de un lado, por el amplio desarrollo reglamentario, de otro, por el tenor de un art. 2.2 LPRL que califica a las disposiciones laborales de la LPRL y de sus reglamentos como “derecho necesario mínimo indisponible” que puede ser mejorado o completado por convenio.

Respecto al objeto de este estudio, es evidente que los convenios colectivos pueden establecer con mayor precisión que la LPRL y los reglamentos de desarrollo los contenidos que debe abarcar la formación impartida a los trabajadores en materia preventiva. Así lo establece la disposición adicional séptima RSP al mencionar expresamente este aspecto (junto con otros como momento, duración, etc.) como posible objeto de regulación convencional; particularmente importante es la fijación de los parámetros que permiten calificarla como una formación “adecuada y suficiente”, como reclama el art. 19.1 LPRL.

Aunque los convenios suelen establecer un capítulo específico sobre formación profesional, tradicionalmente no ha sido habitual incluir una referencia expresa entre sus fines a la prevención de riesgos laborales. En el momento actual es importante destacar que se ha incrementado el número de convenios que establecen una conexión entre formación preventiva y formación general de los trabajadores en la empresa, pues cada vez en mayor medida reclaman una coordinación entre el plan general de formación en la empresa y el plan de prevención de riesgos laborales, mediante el establecimiento de cursos específicos sobre esta materia.

El V Convenio del sector de la construcción, de ámbito estatal⁵¹, supuso un paradigma en este sentido, no solo por establecer de forma precisa la formación que debe recibir

⁵¹ V Convenio colectivo del sector de la Construcción, 2012 (BOE núm. 64, 15 de marzo de 2012).

cada trabajador del sector, sino porque, a través de la Fundación Laboral de la Construcción, dispone la homogeneización en todo el territorio nacional de los planes y contenidos de la formación que imparta en materia de prevención, seguridad y salud laboral y se disponen cursos de formación con contenidos y duración específicos según los puestos de trabajo a los que se dirijan (gerentes de empresa, responsables de obra y técnicos de ejecución, mandos intermedios, delegados de prevención, nivel específico por oficios y nivel básico general)⁵². Dicha formación se acredita mediante la “Tarjeta Profesional de la Construcción” (TPC), cuyo diseño, ejecución y expedición se encuentra encomendada a la ya mencionada Fundación Laboral de la Construcción (FLC), que desarrolla, a su vez, las tareas de inscripción de los cursos que imparte así como la convalidación, acreditación y registro de los cursos impartidos por las empresas que, por su contenido y horas de formación, se ajusten a los programas formativos establecidos en el V Convenio colectivo del sector de la construcción⁵³.

Los ciclos de formación de la FLC se regulan en los arts. 138 y ss. del V Convenio citado, donde se estructuran en torno a dos tipos de acciones formativas, pues previamente al segundo ciclo (que debe transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o el oficio) debe realizarse primero el denominado “Aula Permanente” que comprende la formación inicial sobre los riesgos del sector. Este primer ciclo es la acción formativa inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales específica del sector de la construcción cuyo objetivo principal es conseguir que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para identificar tanto los riesgos laborales más frecuentes que se producen en las distintas fases de ejecución de una obra, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminar o minimizar dichos riesgos. Contiene los principios básicos y conceptos generales sobre la materia y debe conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo. Esta formación inicial

⁵² NAVARRO NIETO, F.: “El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva”, *Temas laborales*, núm. 75, 2004, págs. 25-29.

⁵³ Cabe destacar que, desde hace varios años, los cursos relacionados con la prevención de riesgos laborales son los más demandados por los trabajadores del sector, y por ello se han convertido en los cursos estrella de la Fundación Laboral de la Construcción. De hecho, más del 80% de los alumnos formados en el año 2010 por la entidad paritaria lo hizo en alguna acción formativa relacionada con la materia, FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN.: “La formación preventiva, la más demandada por los trabajadores de la construcción”, *Prevention world magazine: prevención de riesgos, seguridad y salud laboral*, núm. 40, 2011, págs. 20-25.

impartida en el primer ciclo no exime al empresario de su obligación de informar al trabajador de los riesgos específicos en el centro y en el puesto de trabajo.

El contenido formativo para el primer ciclo figura en el art. 143 del V Convenio, que establece los siguientes cuatro grandes bloques:

a) Conceptos básicos sobre seguridad y salud:

* El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.

* Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicas en esta materia.

b) Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos.

* Caídas a distinto nivel, manipulación de cargas, medios de protección colectiva, equipos de protección individual, etc.

* Medios auxiliares (andamios colgados, modulares, borriquetas, etc.)

* Equipos de trabajo (aparatos elevadores, pequeña maquinaria, etc.).

* Señalización.

* Simbología de los productos y materiales utilizados en las obras de construcción.

c) Primeros auxilios y medidas de emergencia.

* Procedimientos generales.

* Plan de actuación.

d) Derechos y obligaciones. Participación, información, consulta y propuestas.

Por último cabe destacar que los planes y contenidos formativos en prevención de riesgos laborales deben ser homogéneos en todo el territorio nacional, siendo la FLC la encargada de tal fin. Excepcionalmente, en caso de situaciones de obras y centros con características específicas, previa consulta, coordinación y colaboración de la FLC estatal, se podrán elaborar actividades y contenidos complementarios para la

formación en esa materia (art. 141 del V Convenio colectivo del sector de la construcción).

3.- LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE FORMACIÓN: TIEMPO, MODO Y LUGAR

3.1.- Momento y duración de la formación

El siguiente eje en el que se enmarca la obligación formativa de los trabajadores se define por las imposiciones que el legislador hace a los empresarios en cuanto al momento en que ha de impartirse dicha formación y la duración de la misma. El primer aspecto sí encuentra previsión expresa en la LPRL, no así, en cambio, lo referente a la prolongación:

1.- Por cuanto hace al momento de la vida del contrato en que debe ser proporcionada la formación, el art. 19.1 LPRL lo exige tanto en el momento de la contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, y cuando se produzcan ciertos cambios⁵⁴.

En el primer estadio (contratación), la formación habrá de ajustarse al resto de los elementos que la caracterizan (en materia preventiva, teórica y práctica, suficiente, adecuada y adaptada) y, puesto que la obligación se extiende a todas las modalidades de contratación y duración de éstas, el requisito de la adecuación se modulará para ajustarse a las concretas circunstancias en que el trabajador va a prestar servicios, pudiendo impartirse la misma antes de que efectivamente desempeñe funciones laborales (si bien computándose el tiempo dedicado a la misma a efectos de jornada), o bien simultaneándola con ésta (con igual valor).

Los cambios expresamente previstos en la norma como causa de repetición, inicialmente se circunscriben a las modificaciones en las funciones del trabajador (expresión suficientemente amplia para incluir cualquier hipótesis de movilidad funcional) o a la introducción de nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo (así, en ejemplo paradigmático, nueva maquinaria). Sin embargo, el propio art.

⁵⁴ Siguiendo el discurso de CANO GALÁN, Y.: “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53, 2004, págs. 203-218.

19.1 LPRL añade en un segundo párrafo que la formación debe adaptarse a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y que debe repetirse periódicamente de ser necesario.

La obligación formativa empresarial requiere, según estos elementos, de una actualización periódica, extendiéndose por derivación la obligación de formación de los trabajadores a todos los estadios de su relación laboral y a toda la vida de la misma.

2.- Respecto al momento de la jornada en que debe impartirse la formación, el propio art. 19.2 LPRL exige que se imparta “siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma”.

En este sentido se pretende, en el marco de creación de la cultura preventiva que inspira la norma, que la formación preventiva se convierta en algo habitual en las empresas y diferenciado de la formación general que el trabajador puede recibir. Para ello es conveniente que la formación en prevención se convierta en una parte más de las habilidades que el trabajador tendrá que desplegar en el desempeño cotidiano de funciones laborales, computándose todas las acciones formativas preventivas como un plus de actividad. Así, la formación sólo se convertirá en obligación cuando la misma compute a efectos de jornada de trabajo, tanto si ésta se ofrece durante el horario de trabajo habitual como si excede de éste, contando el tiempo dedicado a la misma a efectos de distribución irregular de la jornada laboral y debiendo compensarse las horas que excedan de la ordinaria con tiempo de descanso. Si el empresario ofreciera la formación pero ésta se convirtiera en un plus de jornada o en una disminución de los descansos, ésta, aun cumpliendo con las notas que caracterizan a la formación en prevención, dejaría de ser obligatoria para los trabajadores.

3.- Con respecto a la duración de la formación, nada establece el art. 19 LPRL más allá de exigir que sea “suficiente y adecuada”. El requisito de la adecuación debe tener en cuenta las condiciones particulares de los sujetos que van a recibir dicha formación, debiendo ésta ajustarse a los condicionantes tanto de las personas que van a recibirla como de las funciones que éstos desempeñan, sean las correspondientes al puesto de trabajo asignado a ese trabajador o sean las ordenadas en cada momento por el

empresario. Por su parte, la suficiencia se delimita por la finalidad de la formación en sí misma, por lo que una formación suficiente será aquella que consiga que los trabajadores eviten los riesgos que puedan afectarles de forma individual y los que puedan afectar a una colectividad de trabajadores; así pues, la formación debe permitir los trabajadores no sólo adquieran las habilidades necesarias para evitar los riesgos que se puedan producir en su devenir cotidiano laboral, sino aquellos otros que pueden originarse en otros puestos de trabajo pero que les pueden perjudicar, o incluso los externos y previsibles que deberán ser, en la medida de lo posible, evitados.

Al final, a salvo lo que establezcan los reglamentos de desarrollo o, en su caso, la negociación colectiva, el tiempo de formación dependerá de lo establecido en el plan de prevención elaborado por la empresa. A este respecto, es menester citar, al menos, sendas normas reglamentarias y un convenio colectivo:

En primer lugar, el Real Decreto 836/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba una nueva Instrucción técnica complementaria “MIE-AEM-2” del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones. Este reglamento dispone que para el manejo de las grúas torre se requiera la posesión del carné de operador de grúa torre, obtenido de acuerdo con lo señalado en el anexo VI del Real Decreto.

El curso consta de una formación teórico-práctica cuyos contenidos se disponen en el reglamento. Tendrá, como mínimo, una duración total de doscientas horas, repartidas en un módulo teórico de cincuenta horas y en un módulo práctico de ciento cincuenta horas. No obstante, las personas que acrediten un año de experiencia profesional en el manejo de grúa torre quedarán exceptuadas de la realización del módulo práctico ordinario del curso, debiendo realizar, en su defecto, un módulo práctico de quince horas de duración. Por último señalar que el carné tiene una validez de cinco años, transcurridos los cuales podrá ser objeto de renovación por iguales períodos, una vez acreditada la superación de un examen médico sobre agudeza visual, sentido de la orientación, equilibrio, agudeza auditiva y aptitudes psicológicas.

En segundo término, el Real Decreto 837/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción técnica complementaria “MIE-

AEM-4” del Reglamento de aparatos de elevación y manutención. Para el montaje y manejo de las grúas móviles autopropulsadas se exige la posesión del carné de operador de grúa móvil autopropulsada de, al menos, categoría igual o superior a la correspondiente a su carga nominal, obtenido de acuerdo con lo señalado en el anexo VII de este reglamento. El carné establecido se delimita en dos categorías que exigen la realización previa de un curso teórico- práctico con una duración y contenido determinados: categoría A, que habilita a su titular para el montaje y manejo de grúas móviles autopropulsadas de hasta 130 t de carga nominal, inclusive (para esta categoría se exige una formación total de trescientas horas, de las cuales doscientas veinticinco deben ser prácticas, siendo teóricas las setenta y cinco horas restantes) y categoría B, que habilita a su titular para el montaje y manejo de grúas móviles autopropulsadas de más de 130 t de carga nominal (para esta categoría se exige una formación total de cuatrocientas cincuenta horas, de las cuales trescientas deben ser prácticas, siendo teóricas las ciento cincuenta horas restantes).

El carné, como en el caso anterior, tiene una validez de cinco años, transcurridos los cuales podrá ser objeto de renovación por períodos quinquenales, una vez superado un examen médico, psicotécnico y físico, específico para este tipo de actividades, que incluye examen sobre agudeza visual, sentido de la orientación, equilibrio y agudeza auditiva.

Finalmente, y aunque la negociación colectiva no suele entrar en detalles relativos a la duración de la formación preventiva, una vez más, el V Convenio colectivo de la construcción sí nos muestra cómo pueden actuar los negociadores especificando el tenor legal, pues esta norma pactada detalla, para cada puesto de trabajo, el tiempo que debe abarcar la formación recibida por los trabajadores.

Así, el primer ciclo de formación o nivel inicial denominado “Aula Permanente”, ya tratado en el apartado anterior, debe tener una duración mínima de ocho horas. El segundo ciclo de formación alberga contenidos formativos variables tanto en función del puesto de trabajo como del oficio desempeñado por el trabajador. En todo caso deben abarcar, al menos, el tiempo indicado a continuación:

En función del puesto de trabajo desempeñado, la duración debe ser de diez horas para los gerentes, de veinte horas para los responsables de obra, técnicos de ejecución, mandos intermedios y administrativos y, finalmente, de setenta horas para los delegados de prevención. En cuanto a los oficios la duración es, en todos los casos, de veinte horas. Entre los oficios incluidos se encuentran: albañilería, encofrados, revestimiento de yeso, electricidad, cantería, pintura, solados y alicatados, operadores de movimiento de tierras... etc.

3.2.- Modo y lugar de la formación

La formación podrá impartirse por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, públicos o privados. Por lo tanto, la norma deja gran margen de libertad a la entidad productiva para adaptar el modo y lugar de impartición de la formación a sus necesidades y naturaleza, siempre y cuando las personas encargadas de proporcionar la formación cuenten con los conocimientos necesarios acerca de los riesgos a los que pueden verse sometidos los trabajadores y la forma de evitarlos (tal y como prevén los arts. 36.1.d y 37.1.c RSP) para cumplir con la exigencia de que la formación sea teórica, práctica, adecuada y suficiente.

El art. 19.2 LPRL permite que la formación sea impartida por la empresa dentro de la empresa, considerando como tal, a estos efectos, el centro de trabajo, el lugar de trabajo u otras dependencias empresariales. El servicio propio puede ser instrumento idóneo, no en vano, en virtud del art. 31.3 LPRL, como los ajenos, “deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a... d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley”.

Pero también resulta factible, según se ha indicado, concertar la formación con servicios ajenos (mutuas, servicios de prevención externos, centros de enseñanza, etc.), teniendo en cuenta que, cuando el lugar de la formación sea otro distinto a la empresa y requiera el desplazamiento del trabajador para acudir al curso, deberá imputarse a la jornada de trabajo el tiempo invertido por el trabajador para desplazarse al lugar.

Como ocurre respecto a otros aspectos de la obligación formativa, la negociación colectiva también puede señalar lugares diferentes donde impartir la formación. Así, a modo de ejemplo, el art. 133 del V Convenio colectivo del sector de la construcción prevé actividades de “formación itinerante a pie de obra”.

4.- OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE FORMACIÓN RESPECTO A TRABAJADORES TEMPORALES Y EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Los trabajadores temporales y los contratados a través de una empresa de trabajo temporal merecen una especial protección pues los datos demuestran su mayor vulnerabilidad, tanto por su integración a menudo marginal en la empresa como, en el caso de los segundos, por la peculiar situación triangular que se crea entre el trabajador y las dos empresas implicadas⁵⁵. Esta especial protección se recoge, a nivel comunitario en la Directiva 91/383/CEE, de 25 de junio, y a nivel interno, en el art. 28 LPRL, desarrollado respecto a las empresas de trabajo temporal mediante Real Decreto 216/1999.

El texto de la norma interna, reflejo de la supranacional, procede a asimilar, aunque sólo el parte, el tratamiento otorgado al trabajo temporal y al trabajo a través de una empresa de trabajo temporal. En efecto, la estructura de la Directiva se traslada a la LPRL, en tanto ambas establecen ciertas reglas dirigidas a temporales y a contratados por una ETT (art. 28.1-4 LPRL) y, acto seguido, otras destinadas sólo a estos últimos (art. 28.5 LPRL). Así, la LPRL, como la norma comunitaria, consagra con insistencia el principio de igualdad de trato entre los temporales y los fijos, aunque tal pretensión igualatoria no es óbice para admitir un tratamiento más tuitivo para quien más lo

⁵⁵ LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Los trabajadores temporales y los de empresas de trabajo temporal como grupos específicos de riesgo en la Ley de prevención de riesgos laborales”, *La Ley*, núm. 4516, 1998; QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “La seguridad y salud de los trabajadores cedidos por las Empresas de Trabajo Temporal a las empresas usuarias”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004, pág. 293; LÓPEZ BALAGUER, M.: *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, pág. 9 o SAN MARTÍN AGUILAR, L.F.: *La prevención de riesgos laborales en las empresas de trabajo temporal*, tesis doctoral defendida en la Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 2006, págs. 21 y 40. La Inspección de Trabajo lo confirma en su *Guía de la actuación inspectora en Empresas de Trabajo Temporal*, Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2006, disponible en http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Riesgos_laboral/5.2_GUIA_Empresas_Trabajo_Temporal.pdf. Fecha de consulta: 17/05/2015.

precisa, por lo que el propio art. 28 LPRL refuerza las obligaciones empresariales de información y formación, estableciendo, respecto a esta última, que se deben tener en cuenta la cualificación del trabajador temporal y experiencia profesional, así como los riesgos a que vaya a estar expuestos.

A las reglas aplicables tanto a temporales como a trabajadores objeto de cesión por una empresa de trabajo temporal se añade una regulación específicamente referida a estos últimos y que pretende hacer una especie de reparto de la deuda de protección empresarial, que se divide entre las empresas implicadas, pero no en régimen de igualdad, pues la mayor parte recaerá sobre la usuaria, pues ella será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de los cedidos (art. 28.5 LPRL y 5.1 RD 216/1999), lo cual es lógico desde el momento en que éstos, por mor de la triple conexión característica de esta peculiar situación, pese a mantener el contrato con la empresa de trabajo temporal, prestan servicios bajo la dirección de la usuaria en cuyas instalaciones operan⁵⁶. A la empresa cedente corresponden en esencia, los deberes de formación y vigilancia de la salud, así como un cierto deber de información, pues la obligación de suministrarla se hace recaer en los dos empresarios.

La obligación de formación, por tanto, recae sobre la empresa de trabajo temporal, que, antes de enviar al trabajador en misión debe asegurarse de que posee la necesaria para las tareas a desempeñar⁵⁷. De este modo, frente al resto de empresas, que deben proporcionar formación, en este caso la obligación puede entenderse cumplida con sólo comprobar que el trabajador la posee, lo que se justifica en la naturaleza de los servicios prestados por estas empresas, a las que la usuaria reclama un operario que ha

⁵⁶ En los Tribunales, vinculando la responsabilidad de la usuaria en orden a la ejecución segura del trabajo con el hecho de que “la dirección y control de la actividad laboral desarrollada por el trabajador cedido corresponde en exclusiva” a aquélla, STSJ Cantabria 4 mayo 2005 (AS 1035); también SSTSJ País Vasco 30 diciembre 2002 (AS 2003/931) y 28 enero 2003 (AS 80).

⁵⁷ Respecto a un trabajador al que no se formó, pese a carecer de experiencia previa en trabajos de construcción [STSJ País Vasco 30 diciembre 2002 (AS 2003/931) y 28 junio 2005 (AS 2418)] o con manejo de determinada maquinaria [STS 3 julio 2008 (RJ 3324)]; para uno que contaba con amplia experiencia previa, STSJ Asturias 2 octubre 1998 (AS 3579) o, entre otras, la STSJ Cataluña 9 abril 2003 (AS 2090). En todo caso, a efectos de demostrar la formación es insuficiente la firma del trabajador en documento a través del cual reconoce su existencia, en tanto no tiene porqué ser consciente de cual sea el nivel adecuado, STSJ País Vasco 30 diciembre 2002 (AS 2003/931).

de ser “inmediatamente productivo”⁵⁸. Con todo, la doctrina ha criticado un trato privilegiado que, al final, perjudica a un colectivo de trabajadores especialmente vulnerable⁵⁹.

Ahora bien, de no contar con la formación precisa, la empresa de trabajo temporal deberá proporcionársela, teniendo en cuenta que el tiempo destinado a estos efectos, pese a ser previo a la prestación de servicios, constituirá parte integrante de la duración del contrato de puesta a disposición. Eventualmente habrá de adiestrar en el puesto mismo, debiendo operar *in situ* antes del comienzo efectivo del trabajo. Sin embargo, la lógica conduce al legislador a reconocer la posibilidad de un acuerdo en sentido contrario, de forma que, mediando pacto escrito entre ambas empresas, sea la usuaria la encargada de impartirla, con cargo a la de trabajo temporal.

En fin, es menester recordar que, por aplicación de lo dispuesto en el art. 19.1 LPRL, las enseñanzas han de reiterarse con ocasión de las alteraciones funcionales, de la introducción de nuevas tecnologías o de los cambios en los equipos de trabajo. Como es lógico, tales modificaciones han de ser oportunamente comunicadas por la usuaria para que la empresa de trabajo temporal pueda acatar su deber y, si aquella no lo hace y el trabajador sufre un daño, ninguna responsabilidad cabrá exigir a la cedente⁶⁰.

Otra muestra de la implicación de la usuaria en este ámbito inicialmente atribuido a la empresa de trabajo temporal es el hecho de que aquella debe recabar de ésta (obligada a proporcionar acreditación documental) la información necesaria para cerciorarse de que el trabajador por ella proporcionado reúne las condiciones pertinentes (entre otras, contar con la formación preventiva precisa), no pudiendo permitir el inicio de la prestación de servicios del operario hasta que no tenga constancia de la satisfacción de talas exigencias. Así pues, la norma deja claro que la usuaria no tiene formalmente

⁵⁸ CRUZ VILLALÓN, J.: “El marco jurídico de las ETT”, en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M.R., Coord.): *La reforma laboral de 1994*, Madrid (Marcial Pons), 1994, pág. 94; MIÑARRO YANINI, M.: “La formación en materia preventiva de los trabajadores de empresas de trabajo temporal”, *TS*, núm. 126, 2001, pág. 20 CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, págs. 454-455 y 462.

⁵⁹ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Artículo 28”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Granada (Comares), 2004, pág. 286.

⁶⁰ SSTSJ Galicia 5 septiembre 2012 (JUR 366274), Madrid 10 febrero 2010 (AS 1009) o Cataluña 14 diciembre 2005 (AS 2006/501) o SJS nº 3 Pamplona 23 octubre 2003 (AS 3503).

obligaciones específicas en lo relativo a la formación, pero “sí que debe comprobar que la [de los] enviados sea suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo teniendo en cuenta la cualificación y experiencia profesional de los trabajadores”⁶¹.

5.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LA FORMACIÓN

En materia preventiva la principal responsabilidad recae sobre el empresario, deudor de seguridad. Ello no obstante, lograr un entorno laboral realmente seguro precisa de la decidida colaboración del personal, pues de nada servirá implementar un magnífico sistema preventivo si este es desconocido o incumplido por los trabajadores.

Así pues, aunque el trabajador desempeña un papel complementario y de segundo orden⁶² (claro en el tenor de un art. 14.4 LPRL según el cual, sus obligaciones complementarán las acciones del empresario y no le eximirán del cumplimiento de sus deberes en la materia) también asume alguna obligación preventiva. A ello se destina el art. 29 LPRL, donde queda palmariamente clara la importancia de la formación previamente proporcionada por el empresario de cara a determinar el alcance del deber del asalariado; en efecto, de conformidad con el art. 29.1 LPRL, “corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario”. De tal tenor se deduce que, sólo cuando el empresario haya cumplido de forma escrupulosa sus obligaciones preventivas, teniendo en cuenta en sus análisis incluso posibles imprudencias no temerarias de los

⁶¹ FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Artículo 28”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Granada (Comares), 2004, págs. 286-287.

⁶² “Menester será reconocer la evidente parquedad de la regulación normativa relativa a este último sujeto si comparada con los cometidos atribuidos al propietario de la mercantil”, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La posición jurídica del trabajador en el ámbito preventivo: deberes y contraprestación económica ante las situaciones de riesgo”, en AA.VV.: *Compendio de doctrina legal en materia de prevención de riesgos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2006, pág. 207.

trabajadores, podrá girarse la vista hacia el trabajador y plantearse su responsabilidad en la causación de un siniestro⁶³.

Tras el deber genérico del art. 29.1 LPRL, su apartado segundo enumera una serie de obligaciones concretas que el trabajador deberá cumplir, una vez más, “con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario”. Pese a que el elenco omite toda referencia a un presunto deber de los trabajadores sobre el seguimiento de la formación proporcionada por su empresario (algo que llama poderosamente la atención⁶⁴), sí incluye como cláusula general de cierre la obligación de “cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”, en cuyo ámbito aplicativo podría incluirse, sin duda, la obligación de “recibir” aquella formación.

De este modo, el deber de recibir la formación se convierte en contenido obligacional del contrato de trabajo cuyo incumplimiento puede justificar el ejercicio del poder disciplinario empresarial (art. 58.1 ET), amparando, incluso, el despido disciplinario o, al menos, la imposición de la sanción inferior establecida en convenio, teniendo en cuenta que, a falta de tipificación expresa, siempre será factible sancionar por incumplimiento del deber de obediencia (del que deriva el de acatar los mandatos empresariales en materia preventiva, incluida la asistencia a los cursos de formación) que es consecuencia directa de uno de los rasgos definitorios de la relación laboral: la dependencia, es decir, el hecho de que la prestación de servicios se desarrolle bajo el ámbito de organización y dirección de un empleador.

Queda claro, pues, que “la formación, además de derecho, puede y debe convertirse en obligación para los trabajadores a pesar de que no aparezca expresamente mencionada en el listado de deberes que se contiene en el art. 29 LPRL. El hecho de que únicamente se explicita que los trabajadores tendrán que velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional de acuerdo con la formación que previamente posean, sin

⁶³ STSJ Asturias 29 septiembre 2006 (Recurso 2144/2005).

⁶⁴ SALA FRANCO, T.: “El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral”, *Derecho y Salud*, Vol. 4, núm. 1, 1996, págs. 7-27.

concretar que ellos, además, deberán asumir la formación como una obligación que garantice dicha seguridad y salud en el trabajo, no puede interpretarse como una ausencia de obligación que a ellos les incumba. Sólo instituyendo en deber la formación en prevención, se conseguirá crear la cultura preventiva ampliamente reclamada y cumplir los objetivos generales previstos en la LPRL”⁶⁵.

⁶⁵ CANO GALÁN, Y.: “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53, 2004, pág. 206.

TERCERA PARTE: CONCLUSIONES

La investigación realizada ha permitido alcanzar las siguientes conclusiones esenciales:

Primera.- Tal y como señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la formación en materia de prevención de riesgos laborales es el pilar fundamental sobre el que se sustenta una auténtica cultura preventiva. Por ello, las Administraciones Públicas son responsables de poner todos los medios necesarios a fin de que las personas se encuentren concienciadas y formadas sobre los riesgos y peligros que pueden presentarse durante su prestación laboral. Parece, sin embargo, que los medios empleados no han sido hasta ahora suficientes, pues las evidencias muestran que aún queda un largo camino por recorrer para que las personas comprendan, valoren y apliquen diariamente principios y comportamientos de índole preventiva.

Segunda.- La concienciación debe iniciarse desde la escuela, siendo los profesores los principales encargados de transmitir valores de seguridad e higiene, pero también la familia debe implicarse en ello, puesto que constituye un importantísimo papel socializador para la persona, tomando ésta en consecuencia, pautas de comportamiento, actitudes y valores similares a los de sus congéneres.

Los currículos de los diferentes niveles de enseñanza presentes en el sistema educativo ya albergan contenidos que aluden a prevención de riesgos laborales, sin embargo estos contenidos se antojan insuficientes pues, en muchas ocasiones, sólo inciden transversalmente en la materia que aquí importa. Además, la práctica muestra cómo, demasiado a menudo, la materia queda diluida en su transversalidad cuando no directamente omitida.

La excepción viene dada por la Formación Profesional del sistema educativo, pues desde el año 2007 garantiza que todos los alumnos, al haber cursado el módulo de Formación y Orientación Laboral, acceden al mercado laboral en posesión, no solo del Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, sino lo que es más importante, habiendo recibido una formación específica en materia preventiva, lo cual supone un importante avance para la concienciación de los estudiantes de hoy, trabajadores del mañana.

Tercera.- Recae sobre las Administraciones competentes el mandato de regular lo relativo a la formación de técnicos de prevención, que son una pieza clave, pues como profesionales en la materia juegan un papel fundamental a la hora de velar por la seguridad y salud en el trabajo. El Reglamento de los Servicios de Prevención fue el cuerpo reglamentario encargado de desarrollar la formación que deben recibir estos profesionales.

Destaca especialmente la formación de los niveles intermedio y superior, que versa sobre múltiples disciplinas científicas, técnicas y jurídicas, proporcionando las competencias necesarias para que el técnico se desenvuelva efectivamente en el marco de las relaciones laborales. De su compromiso, profesionalidad y buen hacer depende, en parte, que empresarios y trabajadores tomen conciencia de la importancia que representa la seguridad y salud en el trabajo pues son, en definitiva, el canal existente entre ambos para garantizar un entorno laboral seguro. Merece especial mención la evolución que ha sufrido la formación de éstos técnicos, objeto de acreditación por la Administración Laboral bajo los auspicios de la disposición transitoria tercera del Reglamento de los Servicios de Prevención, pero que ha pasado a encuadrarse en la Formación Profesional, en caso de los intermedios, y en la Universidad, en el caso de los superiores.

Cuarta.- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales visualiza la formación desde un enfoque contractual incluyendo, en el amplio elenco de obligaciones preventivas empresariales, la obligación de formar a sus trabajadores en materia preventiva. El empresario, como deudor de seguridad en el ámbito del contrato de trabajo, es responsable de que los trabajadores reciban una formación teórica y práctica en materia preventiva, suficiente y adecuada a su puesto de trabajo, la cual debe llevarse a cabo antes de comenzar la prestación laboral, así como actualizarse y adaptarse a los nuevos riesgos y tecnologías.

Poco más dice la Ley al respecto, teniendo que acudir a los numerosos reglamentos que la desarrollan para poder dilucidar el contenido sobre el que debe versar la formación. Concretamente son los Reglamentos relativos a agentes químicos, físicos y biológicos los que precisan de manera más detallada los temas que debe tratar. Ello sin olvidar la negociación colectiva que, en virtud de la disposición adicional séptima del

Reglamento de los Servicios de Prevención, tiene potestad para estipular el contenido de la formación en materia preventiva. Destaca, por su paradigmática irrupción, el Convenio colectivo del sector de la construcción (en vigor el quinto), que recoge pormenorizadamente el contenido y la duración de los cursos formativos en función del puesto de trabajo al que van dirigidos; estos cursos se acreditan mediante la Tarjeta Profesional de la Construcción, siendo financiados por la Fundación Laboral de la Construcción, la cual se encarga, a su vez, de que el contenido de los cursos sea homogéneo en todo el territorio estatal.

Quinta.- Debe ser objeto de atención particular la formación que deben recibir los trabajadores temporales y los trabajadores de empresas de trabajo temporal ya que, debido a sus peculiares circunstancias laborales, se encuentran más expuestos a los riesgos y, por tanto, sufren un mayor número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que los fijos de plantilla. En todo caso, ambos tipos de trabajadores deben ser formados por el empresario antes del comienzo de la prestación de servicios, siendo responsable de impartir la formación, en el caso de trabajadores de empresas de trabajo temporal, la propia empresa de trabajo temporal que, antes de enviar al trabajador en misión, debe asegurarse de que posee la formación necesaria para las tareas a desempeñar.

Sexta.- Finalmente, cabe resaltar que, aunque el empresario es el principal sujeto obligado en materia preventiva, los trabajadores también deben cumplir una serie de deberes con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario. Llama la atención que uno de esos deberes no sea el de seguir la formación impartida, pese a ello se incluye la obligación de cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, en cuyo ámbito aplicativo podría incluirse, sin duda, la obligación de “recibir” aquella formación. Así pues el deber de recibir la formación viene incluido en el de obediencia que subyace en el contenido obligatorio del contrato de trabajo. El incumplimiento de tal deber justifica el ejercicio del poder disciplinario por parte del empresario pues, como consecuencia de la dependencia que caracteriza la relación laboral, la prestación de servicios se desarrolla bajo el ámbito de organización y dirección de un empleador.

CUARTA PARTE: FUENTES

I.- BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, *Derecho y salud*, Vol. 4, núm. 1, 1996.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y MARRÓN VIDAL, M.A.: “Sistema de gestión preventiva: procedimiento de control de la información y formación preventiva”, *Nota Técnica de Prevención* núm. 559 (INSHT), 2000.

BLANCO SILVA, F. y LÓPEZ DÍAZ, A.I.: “Novedades en la formación en prevención de riesgos laborales en España”, *Temas laborales*, núm. 104, 2010.

BRUCE, B. y MCGRATH, P.: “Group interventions for the prevention injuries in young children: a systematic review”, *Injury Prevention*, núm. 11, 2005.

BURGOS GARCÍA, A.: “¿Cómo integrar la seguridad y salud en la educación? elementos clave para enseñar prevención en los centros escolares”, *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, Vol. 14, núm. 2, 2010.

BURGOS GARCÍA, A.: “Prevención de riesgos laborales en los centros educativos: análisis de los sistemas de formación”, *Revista de educación*, núm. 361, 2013.

BURGOS GARCÍA, A. y LLACUNA MORERA, J.: “La formación inicial universitaria de maestros/as de educación infantil y primaria en PRL”, *Nota Técnica de Prevención* núm. 920 (INSHT), 2011.

CANO GALÁN, Y.: “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53, 2004.

CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000.

COBOS SANCHIZ, D. y GARÍ PÉREZ, A.: “Necesidades de formación profesional en salud ocupacional: La percepción de los profesores de Madrid, España”, *Salud de los Trabajadores*, núm. 2, 2007.

CRUZ VILLALÓN, J.: “El marco jurídico de las ETT”, en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, M.R., Coord.): *La reforma laboral de 1994*, Madrid (Marcial Pons), 1994.

DENMAN, S.; MOON, A.; PARSONS, C. y STEARS, D.: *The Health Promoting School: Policy, Research and Practice*, London (Routledge-Falmer), 2001.

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “Artículo 28”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C. y MORENO VIDA, M^a.N., Dirs.): *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Granada (Comares), 2004.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La posición jurídica del trabajador en el ámbito preventivo: deberes y contraprestación económica ante las situaciones de riesgo”, en AA.VV.: *Compendio de doctrina legal en materia de prevención de riesgos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2006.

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN.: “La formación preventiva, la más demandada por los trabajadores de la construcción”, *Prevention world magazine: prevención de riesgos, seguridad y salud laboral*, núm. 40, 2011.

GARCÍA MURCIA, J.: *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2003.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Valladolid (Trotta), 1996.

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: *El deber de seguridad y salud en el trabajo: un estudio sobre su naturaleza jurídica*, Madrid (CES), 1999.

INSHT: *La seguridad y la salud en el trabajo como materia de enseñanza transversal. Guía para el profesorado de enseñanza secundaria*, 3^a ed., Madrid (INSHT), 2006.

INSHT: *La seguridad y la salud en el trabajo como materia transversal. Guía para el profesorado de enseñanza primaria*, 4^a ed., Madrid (INSHT), 2006.

INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición al amianto*, 2008.

INSHT: *Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa*, 2009.

INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición de los trabajadores al ruido*, 2009.

INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con las vibraciones mecánicas*, 2009.

INSHT: *Guía técnica para la mejora de la eficacia y calidad de las actuaciones de los Servicios de Prevención Ajenos. Criterios de calidad del servicio*, 2012.

INSHT: *La seguridad y la salud como materia de enseñanza en la educación infantil. Guía para el profesorado*, Madrid (INSHT), 2013.

INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con agentes químicos presentes en los lugares de trabajo*, 2013.

INSHT: *Directrices básicas para el desarrollo de la prevención de riesgos laborales en la empresa*, 2013.

INSHT: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos*, 2014.

LLACUNA MORERA, J.: “Todo lo que siempre deseé saber sobre la ‘Cultura de Prevención’ y no se atrevió a preguntar”, *Revista andaluza de relaciones laborales*, núm. 7, 1999.

LÓPEZ BALAGUER, M.: *Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000.

LÓPEZ MARTÍN, F.J.: “La formación para el empleo”, *Temas para el debate*, núm. 245, 2015.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Los trabajadores temporales y los de empresas de trabajo temporal como grupos específicos de riesgo en la Ley de prevención de riesgos laborales”, *La Ley*, núm. 4516, 1998.

MARÍN ANDRÉS, F. y MARÍN ANDRÉS, M.A.: “La formación en prevención de riesgos laborales en el sistema educativo”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 45, 2008.

MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “El recargo de prestaciones económicas por infracción de normas de seguridad y salud en el trabajo”, en AA.VV.: *Compendio de doctrinal legal en materia de prevención de riesgos laborales*, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2006.

MIÑARRO YANINI, M.: “La formación en materia preventiva de los trabajadores de empresas de trabajo temporal”, *TS*, núm. 126, 2001.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Otra vez a vueltas con el problema de la configuración jurídica del recargo de prestaciones por omisión de las medidas sobre prevención de riesgos: la nueva ‘modernidad’ de una institución jurídica clásica”, *REDT*, núm. 79, 1996.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*, Madrid (Civitas), 1992.

MONTES PEÓN, J.M.; VÁZQUEZ ORDÁS, C.J. y FERNÁNDEZ MUÑIZ, B.: “Cómo influye la cultura preventiva en los resultados empresariales”, *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 29, 2006.

MUÑOZ MOLINA, J.: “El recargo de prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 59, 2005.

NAVARRO NIETO, F.: “El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva”, *Temas laborales*, núm. 75, 2004.

QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “La seguridad y salud de los trabajadores cedidos por las Empresas de Trabajo Temporal a las empresas usuarias”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 53, 2004.

RAE: *Diccionario de la lengua española*, 23ª ed., 2014.

SALA FRANCO, T.: “El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral”, *Derecho y Salud*, Vol. 4, núm. 1, 1996.

SAN MARTÍN AGUILAR, L.F.: *La prevención de riesgos laborales en las empresas de trabajo temporal*, tesis doctoral defendida en la Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 2006.

ZABALZA BERAZA, M.A.: “El currículo de la educación infantil”, en AA.VV. (GALLEGO ORTEGA, J.L. y FERNÁNDEZ DE HARO, E., Coords.): *Enciclopedia de la Educación Infantil*, Archidona (Aljibe), 2003.

II.- WEBGRAFÍA

Balance final de la Estrategia 2007/2012 (www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Comision/GruposTrabajo/ficheros/Balancede%20FINAL%20EESST.pdf). Fecha de consulta: 24-04-2015.

BURGOS GARCÍA, A.: *Formación y prevención de riesgos laborales: bases para la adquisición de una cultura preventiva en los centros educativos*, tesis doctoral defendida en la Universidad de Granada, 2007 (<http://0-hera.ugr.es.adrastea.ugr.es/tesisugr/17116788.pdf>). Fecha de consulta: 15/06/2015.

CASTELLANOS ALBA, J.C.: *La prevención de riesgos laborales como materia transversal en la educación secundaria obligatoria (ESO) y en el bachillerato*, Valencia (INVASSAT), 2014 (<http://www.invasat.gva.es/documents/161660384/161741827/CASTELLANOS+ALBA++Juan+Carlos++2014+.+La+prevencion+de+riesgos+laborales+como+materia+transversal+en+la+educacion+secundaria+obligatoria++ESO++y+en+el+bachillerato/116fbed-0d76-4957-8d76-a148b3e79310>). Fecha de consulta: 16/06/2015.

COS EGEA, M.: *La responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales: estudio de las infracciones muy graves*, tesis doctoral defendida en la Universidad de Murcia, 2008 (<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10748/CosEgea.pdf?sequence=1>). Fecha de consulta: 17/06/2015.

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007/2012 (http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Estrategia_Seguridad_Salud/Doc.Estrategia%20actualizado%202011%20ultima%20modificacion.pdf). Fecha de consulta: 10/05/2015.

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015/2020 (http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf). Fecha de consulta: 10/06/2015.

INSHT: “Notas prácticas. Material didáctico para educación infantil y juvenil sobre prevención de riesgos laborales”, *ERGA-Noticias*, núm. 95, 2006 (http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/np_enot_95.pdf). Fecha de consulta 16/06/2015.

INSHT: *Erga Tebeo. La enseñanza de la prevención en la escuela primaria. Metodología y herramientas*, 2002, versión *on line* disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/ErgaTebeo/Ficheros/A.pdf>. Fecha de consulta: 17/06/2015.

INSHT: *La seguridad y la salud como materia de enseñanza en la educación infantil. Guía para el profesorado*, Madrid (INSHT), 2013 (<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/FORMACION/2013%20educacion%20infantil/inicio%20educacion%20infantil.pdf>). Fecha de consulta: 28-05-2015.

Inspección de Trabajo: *Guía de la actuación inspectora en Empresas de Trabajo Temporal*, Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2006 (http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa

_documentacion/Riesgos_laboral/5.2_GUIA_Empresas_Trabajo_Temporal.pdf).

Fecha de consulta: 17/05/2015.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo
(<http://www.insht.es/portal/site/Insht/>). Fecha de consulta: 20/06/2015.

La Universidad y la Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales
(<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Formacion/Documentacion/Documento%20final%20grupo%20trabajo%20PRL.pdf>). Fecha de consulta: 30/04/2015.

MORENO DE TORO, C.: “Formación profesional y medidas de incentivo económico para la inserción laboral de los jóvenes”, ponencia presentada en las *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Granada, 21 y 22 de noviembre de 2013 (www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/ponencias-y-comunicaciones). Fecha de consulta: 2/06/2015.

Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales
(http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/PlanNacionalFormaci%C3%B3nPRL.pdf). Fecha de consulta: 10/05/2015.

Registro de Universidades, Centros y Títulos
(<https://www.educacion.gob.es/ruct/consultaestudios.action?actual=estudios>). Fecha de consulta: 17/06/2015.

ROYO BEBERIDE, S. y SOLÓRZANO FÀBREGA, M.: “Formación profesional y prevención de riesgos laborales: la prevención de riesgos laborales en la formación profesional de grado medio y superior”, *II Congreso de Prevención de Riesgos Laborales de Canarias*, celebrado en Las Palmas de Gran Canaria del 25 al 27 marzo de 2009
(<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/postersTecnicos/ficheros/Formaci%C3%B3n%20Profesional%20y%20PRL%20II.pdf>). Fecha de consulta: 17/06/2015.

SERRANO FALCÓN, C. y ESTEBAN DE LA ROSA, F.: “La formación profesional para el empleo como medio para combatir el desempleo juvenil: análisis de la

transferibilidad de buenas prácticas al entorno de Andalucía”, comunicación presentada a las *XXXII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Retos del Derecho del Trabajo frente al desempleo juvenil*, Granada, 21 y 22 de noviembre de 2013 (www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/ponencias-y-comunicaciones). Fecha de consulta: 2/6/2015.

TodoFP (<http://www.todofp.es/todofp/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/ciclos/grado-superior.html>). Fecha de consulta: 12/05/2015.