

ESTUDIO DE LOS REQUISITOS LEGALES EXIGIBLES EN FORMACIÓN PRL A LAS EMPRESAS DE LA CAPV

Informe de resultados

Con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales:



Código de Acción IT 0124/2011

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Agradecimientos:

El equipo técnico agradece a las empresas, servicios de prevención, organismos públicos y otras entidades que han participado voluntariamente en la realización de este estudio, sin cuya colaboración no hubiese sido posible su elaboración.

Un especial agradecimiento a la colaboración llevada a cabo por los responsables de prevención de las tres organizaciones empresariales territoriales vascas en la elaboración del presente estudio, a Manolo Guerrero Igea de Adegí, Montserrat Ruiz Mitjans de Cebek y Ainhoa Bóveda Rueda de Sea.

Bilbao a 31 de diciembre de 2012

Equipo de Trabajo:

Aitor Belasco Zugasti
Unai Zabaleta Aldasoro

Edición y coordinación:

Amaia López Iriondo

Tabla de contenidos:

1) PRESENTACIÓN	4
2) OBJETO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.....	6
3) CONTENIDO NORMATIVO DE FORMACIÓN EN PRL	11
• Antecedentes Históricos	11
• Análisis de la Normativa Actual.....	17
3.1. Normas generales	20
3.2. Normas sobre sectores o actividades específicas	25
3.3. Convenios Colectivos	34
3.4. Evaluación de Riesgos (y Normas Adicionales).....	81
4) DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN.....	132
4.1. Por riesgos derivados de las funciones del puesto	134
4.2. Por sus funciones en la gestión de la prevención	136
5) QUIÉN IMPARTE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN.....	145
6) ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE LA FORMACIÓN	153
7) CONSIDERACIONES DE LOS AGENTES PARTICIPANTES SOBRE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN	161
8) FRASES RELEVANTES Y MAPA RESUMEN.....	180
9) CONCLUSIONES Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN	188

1) PRESENTACIÓN:

La Prevención de Riesgos Laborales es para Confebask (y sus tres organizaciones fundadoras –Adegi, Cebek y Sea-) una prioridad, tanto por la importancia intrínseca que tiene la seguridad y la salud de las personas que trabajan en las empresas, como por su consideración como un factor ineludible de competitividad empresarial, especialmente, en los momentos de crisis económico.

Y la formación en Prevención de Riesgos Laborales viene a ser para Confebask (y sus tres organizaciones fundadoras –Adegi, Cebek y Sea-) uno de los instrumentos clave, que mejor puede vehiculizar e integrar en la consciencia del conjunto de personas que componen nuestras empresas, la relevancia que los valores preventivos adquieren si deseamos trabajar de forma segura, saludable y competitiva en el entorno laboral.

De acuerdo con este planteamiento, Confebask (y sus tres organizaciones fundadoras –Adegi, Cebek y Sea-) viene desde hace años colaborando activamente con iniciativas y propuestas en la materia, dirigidas, fundamentalmente, a reducir la siniestralidad laboral y a conseguir que la Seguridad y Salud sea concebida como un punto de encuentro clave para empresarios, sindicatos y la Administración. El presente estudio pretende dar continuidad a esta labor.

Este Estudio, financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, además de identificar la normativa legal exigible en Formación para la Prevención de Riesgos Laborales, pretende poner de manifiesto los aspectos que más preocupan a las empresas vascas en la materia con la finalidad de buscar soluciones conjuntas.

Un Estudio, de carácter informativo, que habiendo tenido en cuenta la opinión de los principales agentes implicados en la materia, tiene por objeto proporcionar algunas

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

recomendaciones sobre los elementos principales que debieran tener en cuenta con respecto a la formación PRL.

Una iniciativa, en definitiva, que se ha considerado oportuna llevar a cabo dada la relevancia que la formación tiene en la integración de la seguridad y salud laboral en la empresa.

2) OBJETO Y METODOLOGÍA:

El Estudio parte de la necesidad de diagnosticar y reflexionar sobre la situación actual en materia de formación en PRL dirigida a trabajadores en activo de la CAPV, tras la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre (en adelante LPRL) y su posterior desarrollo normativo.

La actual legislación laboral en materia de PRL regula para el colectivo de trabajadores y empresarios por cuenta ajena el derecho de recibir y el deber de realizar una formación en PRL. Asimismo, fija para el empresario una obligatoriedad legal genérica de formar a sus trabajadores de acuerdo con su puesto de trabajo o función a desarrollar según el art. 19 de la LPRL.

Sin embargo, durante la última década el desarrollo normativo que se ha llevado a cabo en relación con la obligatoriedad legal empresarial a formar a sus trabajadores, ha desencadenado la promulgación de un sinnúmero de normas de distinto rango legal (normativa estatal, autonómica y convenios colectivos). Una normativa dispersa, amplia e, incluso a veces confusa, que dificulta a las empresas, particularmente a las PYMES, el cumplimiento formal y práctico de su obligación empresarial. Una regulación que, quizás, requiera una mayor claridad interpretativa y simplificación normativa en aras de fomentar la integración real de la prevención en el seno de las empresas. En este sentido, el Estudio:

- Por un lado, pretende compilar y analizar los requisitos legales más relevantes en materia de formación PRL a la que están sujetas las empresas vascas, más concretamente, estudiar los distintos convenios colectivos y normativa autonómica y supraautonómica a la que están sujetas las empresas.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- Por otro lado, pretende identificar las preocupaciones o problemas más frecuentes que las empresas se encuentran durante la aplicación de la legislación en materia de formación preventiva que, muy probablemente requiere soluciones conjuntas y coordinadas por parte de los distintos agentes sociales e instituciones.

Para ello, se ha seguido una metodología de trabajo siguiendo el siguiente esquema:

En primer lugar, se ha llevado a cabo la identificación, recopilación y enumeración de la distinta normativa aplicable que existe en materia de formación PRL y que pudiera afectar a las empresas de la CAPV. En este sentido, se ha mirado normativa con rango de Ley, Reales Decretos, convenios colectivos y acuerdos interprofesionales que pudieran ser de aplicación en la CAPV.

Tras la identificación de la regulación aplicable en materia PRL, se ha procedido al análisis de su contenido. Se ha tratado de saber en qué medida y de qué forma la distinta normativa vigente afecta a la obligatoriedad práctica de las empresas.

Por último, se ha contrastado las conclusiones extraídas del análisis interpretativo de la regulación vigente en formación PRL con la realidad práctica de los principales agentes que diariamente trabajan en este ámbito. Se ha buscado conocer, fundamentalmente, su opinión en relación a cómo se está llevando a cabo el cumplimiento de la normativa en formación PRL. En este sentido, se han realizado algunas entrevistas con algunos de los principales agentes y entidades que diariamente se dedican a la gestión de la formación en PRL.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Estas son algunas de las principales entidades con las que se ha contactado y quienes han aceptado participar voluntariamente en el estudio:

1. *Administración Pública vasca, Osalan-Instituto de Seguridad y Salud Laborales.*
2. *Fundación Laboral de la Construcción.*
3. *Servicios de prevención ajenos y sociedades de prevención (tanto en calidad de técnicos de prevención como de entidades formativas).*
4. *Empresas de diversos sectores.*
5. *Entidades Auditoras en PRL.*
6. *Las tres Organizaciones Territoriales Empresariales vascas- Adegj, Cebek y Sea-.*

Estas son las preguntas abiertas que se realizan a los participantes en el estudio con la finalidad de facilitar una reflexión sobre la materia durante el momento de la entrevista:

- **Preguntas realizadas a empresas:**

- a) ¿Encuentra alguna dificultad para conocer los requisitos legales y otros requisitos en relación a la formación en prevención necesaria de la empresa?
- b) ¿Qué dificultades encuentra a la hora de gestionar la formación en prevención?
- c) ¿Sabe si el convenio colectivo aplicable a su empresa, indica o hace alguna referencia a la formación en prevención?
- d) ¿Ha tenido que realizar alguna acción formativa (aun no siendo un requisito de su actividad) para poder trabajar con un proveedor?
- e) ¿Qué opinión le merece dicha realidad?
- f) ¿Qué dificultades le crean estos requisitos?
- g) En su opinión, ¿Quién y cómo podrían facilitar la gestión de la formación en prevención?
- h) ¿Qué criterios utilizan para contratar la formación a terceros? (por ejemplo: ser una entidad acreditada,)?

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

• Preguntas realizadas a servicios de prevención:

- a) ¿Qué tipo de problemáticas encuentran a la hora de detectar las necesidades formativas en las empresas?
- b) ¿En base a qué requisitos legales y otros requisitos realizan la detección de necesidades?
- c) ¿Qué tipo de problemáticas encuentran a la hora de impartir o gestionar las acciones formativas?
- d) ¿Qué tipo de consultas sobre materia de formación suelen recibir de sus clientes?
- e) ¿En caso de tener dudas sobre la formación necesaria, a quién acude para consultar sobre ella?
- f) ¿Ha tenido que realizar alguna acción formativa (aun no siendo un requisito de la actividad de su cliente) para que éste pueda trabajar con un proveedor?
¿Qué opinión le merece dicha realidad? ¿Qué dificultades pueden crear estos requisitos?
- g) En su opinión, ¿Quién y cómo podrían facilitar la gestión de la formación en prevención?

• Preguntas realizadas a entidades auditoras:

- a) ¿Qué tipo de no conformidades suelen encontrar en materia de formación en sus clientes?
- b) ¿Se adapta la planificación de la formación de las empresas auditadas a los requisitos legales y otros requisitos que les son aplicables?
- c) Cuándo auditan la parte correspondiente a la coordinación de actividades empresariales, ¿tienen claro las empresas los requisitos formativos exigibles a sus contratados?
- d) ¿Qué actuaciones podrían llevar a cabo las diferentes organizaciones (administración, Confebask, etc.) que puedan facilitar la gestión de la formación en prevención?
- e) ¿En base a las auditorías realizadas, ha obtenido evidencias de que las empresas saben los criterios a seguir a la hora de contratar la formación con un tercero?

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- **Preguntas a organismos oficiales:**

- ¿En materia de formación, sobre qué área suelen ser las preguntas más frecuentes que les suelen plantear las empresas (máquinas, delegados de prevención, etc.)?
- ¿Mayoritariamente en que actividad suelen ejercer las empresas que recurren a Uds. para sus dudas sobre la formación requerida en PRL?
- ¿Qué opinión les merece que la formación se establezca mediante negociación colectiva? (pros y contras)
- ¿Creen ustedes que las empresas tienen claro qué formación tienen que dar a sus trabajadores?
- ¿Qué dificultades creen uds. que pueden encontrar las empresas a la hora de gestionar la formación en prevención?

La realización de entrevistas individuales mediante un cuestionario abierto, permite extraer de forma más amplia las impresiones de los agentes participantes. Los cuestionarios han sido elaborados en función del ámbito de actuación de cada uno de ellos, y las conclusiones finales son fruto de la combinación de todas ellas, pudiendo obtener una visión más completa sobre las circunstancias y dificultades de cada una de las partes.

Del conjunto de información extraída del análisis normativo y las opiniones vertidas por cada participante, se ha elaborado el siguiente estudio.

3) CONTENIDO NORMATIVO DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN:

Antecedentes históricos:

La relación entre enfermedades y distintas actividades laborales ya era conocida desde la antigua Grecia: Hipócrates (s.IVa.c) estudió los efectos nocivos del plomo en los mineros de la galena por ejemplo, de manera que a lo largo de los siglos distintos estudiosos de la medicina fueron documentando ese tipo de relaciones causales entre diferentes trabajos y enfermedades específicas, publicándose en el renacimiento tardío italiano el ensayo '*De Morbis Artificum Diatriba*' (1700) de Bernardo Ramazzini, donde se describen decenas de enfermedades profesionales (de distintos oficios) y considerado el documento fundacional de la actual disciplina denominada "Higiene Industrial".

Todo ese conjunto de conocimientos no tiene consecuencias prácticas de protección de los trabajadores hasta el s.XIX, cuando el recrudecimiento de las condiciones de trabajo de grandes masas de mano de obra fruto de la Revolución Industrial, obliga a los estados presionados por los movimientos y organizaciones obreras a establecer tímidamente normas protectoras como por ejemplo, las que regulaban el trabajo de los niños en las industrias manufactureras y minería.

En el caso de España, en el año 1873, se publica la *Ley de 24 de julio*, y posteriormente en 1878, aparece otra norma, la *Ley de 26 de julio* que regula el trabajo de los menores y las mujeres.

La caída de la Reina Isabel II, la Constitución de 1869, la proclamación de la I República Española, el 11 de febrero de 1873, son momentos de fuerte

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

contestación política y social. Tras la Restauración Borbónica, el último cuarto del Siglo XIX, cabe destacar en materia laboral el establecimiento de un programa de relaciones entre el trabajo y el capital, dando lugar a la aparición de normas específicas de claro carácter prevencionista.

Es posible, que se pueda cifrar su justificación en el informe publicado en 1847 por el Catedrático de Higiene y miembro de la Real Academia Española, Pedro Felipe Monlau, con el título “Elementos de Higiene Pública o el Arte de conservar la Salud de los pueblos”. Monlau es en España, lo que Percival fue en Inglaterra o Villerme en Francia, es decir, precursores de la moderna técnica aplicada de la Seguridad e Higiene tras el análisis de las Condiciones de Trabajo y Sociales del momento, relacionando Salud y Enfermedad con el exceso de horario en los talleres, el alcoholismo, el salario y otros condicionantes habituales en las formas de vida de mediados del siglo XIX.

Monleau recomendaba que no se superaran las 10 horas de trabajo al día, promocionando las tareas de instrucción, (formación), para alejar al obrero “de la taberna y el garito”.

A principios del siglo XX, surge la primera *Ley de Accidentes de Trabajo de 31 de enero de 1900*. Además, se aprobaron más normas de este tipo durante la existencia de este organismo. Dicha Ley, introduce el concepto de indisponibilidad de los derechos del trabajador: toda cláusula contractual donde el trabajador renuncie a los derechos que el legislador le otorga, serán nulas. Asimismo, establece un listado de las consideradas *incapacidades profesionales* y las posibles indemnizaciones en caso de accidente de trabajo (AT).

Con la *Ley de Accidentes de Trabajo de 1932*, el seguro, que hasta ese momento era de carácter voluntario, se vuelve obligatorio. El concepto de *Accidente de Trabajo*, recogido en la Ley de 1900, es un concepto que sigue

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

vigente hasta nuestros días, al igual que el de *Recargo de Prestaciones* (naturaleza sancionadora y reparadora al mismo tiempo).

Tras el período de la Guerra Civil Española (1936 a 1939), no tenía cabida otro camino que el de la reconstrucción de un tejido industrial, roto por la contienda y con la necesidad de producir sin cesar, para cubrir las necesidades que el pueblo español precisaba. El trabajador, sumido en el desconcierto, se prestaba con ilusión, a cubrir las deficiencias técnicas, con habilidades personales, a pesar de ser este un precepto contrario a la seguridad en el trabajo.

Todo ello, precisó de una respuesta legislativa por parte de los gobiernos, que analizando las propuestas incluidas en el Fuero del Trabajo aprobado el 9 de marzo de 1938, en el que podía leerse que “(...) la Previsión proporcionará al trabajador la seguridad de su amparo en el infortunio” (Declaración X), puso en acción un conjunto de medidas, absolutamente avanzadas para la época, apostando por una política social sin fisuras ni equívocos; nacimiento pues, de una novedosa filosofía sobre la consideración del concepto trabajo, devenida positivamente en el transcurrir de los años.

La primera respuesta legislativa, la constituyó la Orden del Ministerio de Trabajo de 31 de enero de 1940, que aprobó el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que en su artículo 1.º indicaba como objetivo, con carácter general y mediante las prescripciones que se aportaban, el “(...) proteger al trabajador contra los riesgos propios de su profesión, que ponen en peligro su salud y su vida”.

Es el primer Reglamento que se aprueba en España sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, con carácter propiamente técnico. Puede observarse que los anteriores fueron aprobados regulando el accidente de trabajo; sin embargo

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

este, reguló la forma de prevenirlo con aplicación de técnicas específicas. El paso adelante se produjo en ese momento de manera segura y firme.

El Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1940 tenía carácter general y proporcionaba respuesta al mandato del Estado reflejado en el Fuero de Trabajo, puesto que es el propio Estado, quien debía prestar asistencia y tutela al trabajador, ejerciendo una acción constante y eficaz en defensa del mismo, de su vida y de su trabajo. El control del Reglamento se encomendaba a la Inspección de Trabajo, quien tenía la obligación de velar por el cumplimiento de aspectos técnicos tan dispersos como, entre otros, el análisis de los lugares de trabajo, inspección de motores, transmisiones y máquinas, circuitos eléctricos, higiene industrial en el medio ambiente de trabajo, aparatos elevadores, seguridad en andamios, prevención y extinción de incendios e iluminación de centros de trabajo.

Cuatro años más tarde, en 1944, se aprobó una norma verdaderamente novedosa hasta el momento, consistente en el establecimiento de mecanismos representativos y participativos en las empresas, con el objetivo de vigilar el cumplimiento de lo legislado sobre seguridad e higiene en el trabajo, efectuar investigación de accidentes laborales y enfermedades profesionales, configurar estadísticas, organizar la lucha contra los incendios y todo lo relativo a la formación y propaganda, (así se denominaba a la información en la materia). Se trata de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Y es a finales del siglo pasado cuando se desarrolla en los países del primer mundo todo un sistema normativo de carácter preventivo impulsado por un organismo internacional como es la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT es un organismo especializado de la ONU creado en el año 1919, integrado actualmente por 180 países y en el que están representadas tres

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

partes: los gobiernos, los empresarios y los sindicatos, en cuyo seno se discuten y se elaboran documentos relacionados con el mundo del trabajo. En el año 1981, la OIT publica el Convenio 155: 'Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores', que es ratificado por numerosos países, entre ellos los constitutivos de la Comunidad Económica Europea (CEE).

Sin embargo, la aplicación desigual de las directrices contenidas en el Convenio 155 por parte de los países miembros de la Unión Europea (UE), vino a generar, entre otros, problemas de competencia desleal en relación con el comercio.

Ante tales circunstancias la UE, aprueba la Directiva 89/391/CEE en el año 1989 con la finalidad de armonizar el desarrollo normativo referido a la seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito de la UE, y de este modo restablecer la igualdad de condiciones de competencia en el mercado único.

Esta Directiva europea de obligada trasposición al cuerpo legal de los países miembros y promovida, fundamentalmente, por los países cumplidores de las indicaciones del Convenio 155, da lugar en 1995 a la promulgación de la norma básica en nuestro país: la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, de 8 de noviembre, a partir de la cual, se genera una abundante legislación de desarrollo de distintos aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores.

La Ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales es una copia pormenorizada de la Directiva Europea 89/391/CEE, la que a su vez recoge las directrices marcadas por el Convenio 155 de la OIT, las cuales resultaron innovadoras.

Es, precisamente, a raíz de la adaptación a la legislación española de la normativa europea cuando la Formación en Prevención de Riesgos Laborales ha adquirido un fuerte impulso como medio para poder hacer frente a la

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

siniestralidad y empezar a integrar los diversos aspectos prevencionistas en el proceso productivo de las empresas. Si bien previa a la entrada en vigor de la actual Ley de Prevención no se estableciera la formación como medio de transmisión de lo que actualmente se conoce como cultura preventiva, esto no quiere decir que no se realizara ninguna actividad formativa, sí se hacía aunque no había una concienciación general hacia la prevención de riesgos laborales.

- Antecedente Histórico: En este apartado se han recogido fragmentos del Libro Historia de la Seguridad en el Trabajo en España de José Antonio Molina Benito editado por la Junta de Castilla y León.

Análisis de la normativa actual en formación PRL:

Los riesgos derivados de la actividad de la empresa pueden ser múltiples y variados. Dichos riesgos deben ser evaluados para poder prevenirlos. La formación es uno de los elementos más importantes de cara a identificar y prevenir los riesgos. Una buena formación, aumenta la cultura preventiva y aumenta su percepción y consciencia del riesgo, y es un medio primordial en la lucha contra los accidentes de trabajo.

Durante la elaboración de un plan de formación en materia de prevención de riesgos laborales, la empresa tiene que tener presente, principalmente, tres grandes elementos:

- La Ley de PRL (art. 18 y 19) y su Reglamento de desarrollo.
- La Legislación específica aplicable a la empresa, bien por su actividad o convenio colectivo.
- La Evaluación de riesgos laborales.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV



Sin embargo, cabe recordar que la legislación española en Prevención de Riesgos Laborales es muy vasta y dispersa. La materia de formación en PRL tampoco ha quedado al margen de la gran cantidad de normas que se ha venido desarrollando en los últimos 17 años en el ámbito de la prevención. Asimismo, en esta materia a menudo la norma simplemente indica la obligación genérica de formar sin mayor especificidad.

Como se observa en el siguiente cuadro la regulación sobre formación en PRL se ha venido desarrollando en normas de distinto rango legal. Las empresas, por lo tanto, están sujetas a conocer las distintas normas que le sean de aplicación a la hora de ejecutar su actividad formativa en PRL. Precisamente, para las empresas la complejidad radica en incardinar los distintos elementos: la normativa general y sectorial junto con los riesgos generales y específicos que le son de aplicación por las características concretas de su actividad económica y puestos de trabajo.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

LEGISLACIÓN APLICABLE EN FORMACIÓN PRL



3.1.- NORMAS GENERALES:

Son tres los elementos a tener presente:

- **El Estatuto de los Trabajadores**
- **Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**
- **La Evaluación de Riesgos.**

▪ **EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES:**

El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su **artículo 19** dedicado a la Seguridad e Higiene establece lo siguiente en su párrafo 4:

ART. 19.4 ET:

El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas.

Dicho artículo establece las características básicas por la que se regirá el resto de la normativa en PRL a la hora de regular la formación en prevención, las cuales son las siguientes:

- La obligatoriedad del empresario de facilitar la formación.
- El momento de la formación.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- La obligatoriedad de formar en horas de trabajo, o su descuento sin son fuera de horas de trabajo.

▪ **LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 31/1995:**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales constituye, actualmente, el marco de referencia del ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, donde se establecen los principios fundamentales de la política de prevención de riesgos laborales de las empresas y otras entidades.

Además de los requisitos del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención en su **artículo 19** establece los criterios básicos que han de regir toda la formación que se imparta en materia de prevención de riesgos laborales. Este artículo, concretamente, establece lo siguiente:

ART. 19 LPRL:

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.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Por lo tanto, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece otros criterios que debe seguir toda formación que se imparta en materia de PRL. Según su artículo 19, la empresa a la hora de diseñar un curso formativo debiera cumplir con los siguientes requisitos formales:

- Impartirse de forma teórica y práctica.
- Centrarse en el puesto de trabajo y/o función a ejercer por el trabajador.
- Desarrollarse en horario de trabajado. Si no fuera así, las horas destinadas a esta formación se descontarían del tiempo invertido en formar al empleado.
- Impartirse bien cuando se contrate al empleado o bien cuando se realicen cambios, tanto en las funciones ejercidas por éste o cuando se incorporen nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo que puedan afectar su labor diaria.
- Gratuidad para el empleado.
- Impartirse con medios propios de la empresa o concertándola con un Servicio de prevención ajeno o Sociedad de Prevención.

Un aspecto que genera debate e, incluso, cierta controversia entre los especialistas en la materia es sobre la interpretación que se debiera hacer sobre uno de los requisitos que el artículo 19 fija en relación a la formación. Indica que la formación debe ser “suficiente y adecuada”. Sin embargo, ¿cómo se entiende el binomio suficiente y adecuada”?

Cuando se dice que la formación debe ser “suficiente y adecuada”, las distintas interpretaciones hacen pensar que se debieran tener presentes una serie de requisitos clave además de los anteriormente citados:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

1. Debe ser *suficiente*, debiendo asegurar el cumplimiento normativo así como asegurar que la formación traslade con eficacia los conocimientos necesarios para obtener el objetivo preventivo exigido. Es decir, una cosa es cumplir con la normativa establecida y otra cosa distinta es que la formación le permita al trabajador trabajar con seguridad en relación con las circunstancias concretas de su entorno laboral y puesto de trabajo, evitando la exposición a los riesgos que puedan darse.
2. *Adecuada* a los riesgos concretos de su puesto de trabajo, que pudieran producirse.

Otro de los debates interpretativos que surge en relación con el cumplimiento del artículo 19 es la posibilidad de hacer uso de las nuevas tecnologías a la hora de impartir formación. A priori cabría señalar que el artículo 19 permite hacer uso de distintas modalidades formativas, incluida, la formación a distancia utilizando nuevas tecnologías. Sin embargo, habría que analizar cada caso concreto para ver si realmente la formación exclusivamente a distancia permitiría a una empresa cumplir de forma adecuada y suficiente el art. 19 de la LPRL. En este apartado, asimismo, hay que recordar que hay una sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 2008 donde se establece que las horas impartidas a distancia deben computarse como tiempo efectivo de trabajo.

Para finalizar recordar que el incumplimiento del deber empresarial de formación preventiva, implica una infracción grave, prevista en el artículo 12.8 de la Ley de Infracciones y sanciones en el Orden Social y por tanto susceptible de sanción económica.

■ **EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES:**

Por último, estaría la evaluación de los riesgos laborales considerado como el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse y obtener la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas.

En este sentido, cabe destacar que dicha evaluación de riesgos es un elemento importante de entrada de información cara a la identificación de necesidades de formación en materia de prevención de riesgos laborales (PRL) que será la base para la elaboración de un adecuado Plan de Formación en prevención en la empresa, en función a las características de su actividad y puesto de trabajo.

3.2.- NORMAS SOBRE ACTIVIDADES O SECTORES ESPECÍFICOS:



Además de la normativa básica, existe normativa específica de ámbito estatal regulado en Reales decretos y cuyo objeto busca regular diferentes aspectos relativos a una actividad laboral de ámbito sectorial concreta o bien aspectos preventivos en el uso o manipulación de determinados elementos (como puede ser el uso de equipos de protección). Estas normas de carácter específico bien merecen una mención ya que la actividad formativa en PRL de las empresas estará estrechamente sujeta a su cumplimiento.

De las distintas normas de carácter específico y de ámbito estatal, cabe destacar los siguientes dos reales decretos ya que son las que mayor aplicación tienen en la Comunidad Autónoma del País Vasco: las **Disposiciones Mínimas sobre Seguridad y Salud en las Obras de Construcción** y las **Disposiciones Mínimas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo a Bordo de Buques de Pesca**.

3.2.1.- DISPOSICIONES MÍNIMAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN:

El sector de la construcción es una de las áreas de actividad que con más regulación cuenta, en materia de prevención de riesgos laborales y, concretamente, en formación PRL. Aun siendo la principal el Real Decreto 1627/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, a lo largo del tiempo se han venido desarrollando otras disposiciones que regulan aspectos concretos del sector de la construcción, entre las que caben destacar las siguientes:

- REAL DECRETO 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.
- LEY 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- REAL DECRETO 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

El Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, establece una serie de obligaciones a todos los agentes participantes en la construcción.

En su artículo 11 dedicado a las obligaciones de los contratistas y subcontratistas, introduce la figura de los trabajadores autónomos y su relación con el contratista o empresa principal.

ART. 11 R.D. 1627/97:

Los contratistas y subcontratistas informarán y proporcionarán las instrucciones adecuadas a los trabajadores autónomos sobre todas las medidas que hayan de adoptarse en lo que se refiere a su seguridad y salud en la obra.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

De lo anterior, se deduce que los contratistas y subcontratistas en su condición de empresario (responsable máximo en materia de PRL), deben proporcionar, a los autónomos que trabajen en obra, información sobre las medidas preventivas a adoptar.

En este sector era frecuente la existencia de las cadenas de subcontratación, cada una de ellas más especializada, que, sin embargo, en ciertos casos daba lugar a la participación de empresas sin una mínima estructura organizativa **preventiva** que les permitiera garantizar que se hallaran en condiciones de hacer frente a sus obligaciones de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Para evitar estos casos se aprobó la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo del sector. Reconociendo esa realidad, esta Ley aborda por primera vez, y de forma estrictamente sectorial, una regulación del régimen jurídico de la subcontratación que, reconociendo su importancia para el sector de la construcción y de especialización para el incremento de la productividad, establece una serie de garantías dirigidas a evitar que la falta de control en esta forma de organización productiva ocasione situaciones objetivas de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

En su artículo 4 establece que debe asegurarse que toda la organización disponga de la formación necesaria. Esta formación está homologada y dispone de temario y duración definidos (véase el apartado 3.3. relativo a Convenios colectivos de este Estudio).

ART. 4 LEY 32/2006:

Acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel directivo y productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, así como de una organización preventiva adecuada a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Así, por su parte, el artículo 10, relativo a la acreditación de los trabajadores, recoge como ejemplo la posibilidad de acreditar la formación de los trabajadores del sector, a través de una cartilla o carnet profesional, tal y como hoy en día se ha establecido mediante la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC). Este mismo artículo recoge lo establecido en otros Reales Decretos, y en especial, la necesidad de formar a todo trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, así como la posibilidad de regular dicha formación mediante negociación colectiva estatal del sector.

ART. 10 LEY 32/2006:

1. Las empresas velarán por que todos los trabajadores que presten servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos.
2. Sin perjuicio de la obligación legal del empresario de garantizar la formación a que se refiere el apartado anterior, en la negociación colectiva estatal del sector se podrán establecer programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad.
3. Dadas las características que concurren en el sector de la construcción, reglamentariamente o a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, se regulará la forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador, relativa a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción.
4. El sistema de acreditación que se establezca, que podrá consistir en la expedición de una cartilla o carnet profesional para cada trabajador, será único y tendrá validez en el conjunto del sector, pudiendo atribuirse su diseño, ejecución y expedición a organismos paritarios creados en el ámbito de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, en coordinación con la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De hecho, la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal podrá establecer un sistema de acreditación de la formación recibida por el trabajador en materia

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

de prevención de riesgos laborales en el Sector de la Construcción, siempre que dicho sistema sea único y tenga validez en el conjunto del sector y del territorio nacional.

En defecto de convenio colectivo, el requisito de formación de los recursos humanos a que se refiere el artículo 4.2 a) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, se entenderá cumplido cuando concurren las siguientes condiciones:

- a. Que la organización preventiva del empresario expida certificación sobre la formación específica impartida a todos los trabajadores de la empresa que presten servicios en obras de construcción.
- b. Que se acredite que la empresa cuenta con personas que, conforme al plan de prevención de aquélla, ejercen funciones de dirección y han recibido la formación necesaria para integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y decisiones.

Esta formación se podrá recibir en cualquier entidad acreditada por la autoridad laboral o educativa para impartir formación en materia de prevención de riesgos laborales, deberá tener una duración no inferior a diez horas e incluirá, al menos, los siguientes contenidos:

- c. Riesgos laborales y medidas de prevención y protección en el Sector de la Construcción.
- d. Organización de la prevención e integración en la gestión de la empresa.
- e. Obligaciones y responsabilidades.
- f. Costes de la siniestralidad y rentabilidad de la prevención.
- g. Legislación y normativa básica en prevención.

En definitiva, el sector de la construcción es uno de los sectores que más regulan el ámbito de la PRL y, en concreto, la formación. Si bien esta normativa

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

se encuentra dispersa en diferentes Reales Decretos, a lo largo del tiempo el sector ha hecho un esfuerzo por ir adaptando su forma de trabajo a los diferentes cambios normativos. La regulación a través de la negociación colectiva, que se hizo efectiva a partir del año 2008, ha generado un punto de inflexión para el sector, sumiendo la ya de por sí amplia regulación a una nueva área como son los Convenios Colectivos (véase apartado 3.3. Convenios Colectivos).

3.2.2.- DISPOSICIONES MÍNIMAS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A BORDO DE BUQUES DE PESCA:

Otras de las regulaciones sectoriales en materia de prevención es la relativa a los buques de pesca. Cabe indicar que es uno de los sectores que de forma más detallada regula la formación en PRL.

El Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, establece ciertas medidas a garantizar que el trabajo a bordo de buques de pesca no se derive riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores.

En lo referente a la **formación del personal** se establece que los pescadores deberán saber de forma teórica y práctica la manera de prevenir un incendio, para lo que:

1. Se deberá prestar atención a la señalización de peligro de incendio en la sala de máquinas, tanques y conductos de combustible.
2. Se tomarán especiales precauciones en trabajos de soldadura y en el almacenamiento de botellas que contengan gases inflamables u otros gases peligrosos.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

3. Se vigilará que los sistemas automáticos de detección de incendios y alarmas, en los espacios en que haya riesgo de incendios, funcionan correctamente indicando la presencia de un incendio y el punto en donde se ha producido.
4. Se comprobará que todos los servicios contra incendios, bombas, mangueras, colectores, acoplamientos, extintores y equipo de bombero, funcionan adecuadamente.
5. Se comprobarán las instalaciones de ventilación y calefacción.
6. Se cuidará que los medios de evacuación estén en todo momento libres de obstáculos.
7. Se organizarán periódicamente ejercicios prácticos de lucha contra incendios.

En cuanto a la **limpieza**, al ser lugares de trabajo donde se pueden acumular residuos y desperdicios, los trabajadores que realicen dichas operaciones han de recibir la **información y formación** suficientes sobre los riesgos derivados de los productos de limpieza que manejen, sobre la utilización segura de los equipos de limpieza y sobre la utilización de los equipos de protección individual.

Previo al embarque, todo el personal que ejerza funciones profesionales marítimas en los buques civiles españoles deberá estar en posesión del **Certificado de Formación Básica** de acuerdo con el artículo 5 de la Orden FOM/2296/2002, de 4 de septiembre, por la que se regulan los programas de formación de los títulos profesionales de Marineros de Puente y de Máquinas de la Marina Mercante, y de Patrón Portuario, así como los certificados de especialidad acreditativos de la competencia profesional.

El Certificado de Formación Básica se obtiene tras superar satisfactoriamente un curso con un contenido mínimo de 70 horas (45 horas teóricas y 25h prácticas) durante las cuales, los alumnos reciben formación relativa a la

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

supervivencia en el mar en caso de abandono del buque, lucha contra incendios, primeros auxilios y seguridad en el trabajo y responsabilidades sociales.

El Armador deberá asegurarse de que todo trabajador reúne los requisitos legales mínimos en materia de formación previa al embarque.

El Capitán / Patrón, como representante del Armador, deberá asegurarse de que la tripulación está convenientemente entrenada en el uso de los **dispositivos de salvamento y medios contra incendios**, y que sabe dónde están estibados.

En cada comedor y en cada sala de juegos y pasatiempos o en cada camarote de la tripulación, habrá un **manual de formación**. En el manual de formación, que podrá comprender varios volúmenes, deberán figurar, expuestas en términos sencillos y con ilustraciones en todos los casos posibles, instrucciones e información sobre los dispositivos de salvamento de que el buque vaya provisto, y los mejores métodos de supervivencia.

Una vez a bordo a todo nuevo tripulante se le dará formación lo antes posible. Se darán instrucciones para la utilización de los dispositivos de salvamento que lleve el buque y la supervivencia en el mar a los mismos intervalos que los fijados para los ejercicios periódicos.

El empresario garantizará que aquella persona que pueda mandar un buque haya recibido la formación suficiente.

Igualmente, existe otra normativa que establece la obligatoriedad de disponer de **certificados de formación sanitaria específica** para los tripulantes con mando en puente y máquinas (Capítulo IV del RD258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar, así como la Orden

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

PRE/646/2004, de 5 de marzo, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica).

La formación sanitaria específica del personal de puente y del personal encargado del mantenimiento del botiquín del buque se debe renovar cada cinco años, ateniéndose al programa de estudios aprobado por Resolución de 14 de junio de 2010 del Instituto Social de la Marina.

En lo que respecta a prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo a bordo, se le formará, en primer lugar, en cuanto al conocimiento de las enfermedades de aparición más frecuente como son los trastornos osteomusculares, las alteraciones de la piel y de sus anejos (cabello y uñas), enfermedades del aparato respiratorio y de la esfera psíquica. Posteriormente se le mostrarán los diferentes métodos de prevención de las mismas (estudios de las posturas que se adoptan, de los hábitos alimenticios, de las condiciones higiénicas, de la utilización de los EPI, etc.).

3.3.- CONVENIOS COLECTIVOS:

La posibilidad de poder regular la formación a través de la negociación colectiva, viene establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, aunque en el sector de la construcción viene establecida según el Real Decreto 1627/1997, tal y como se ha indicado con anterioridad.



El R.D. 39/1997 en su Disposición adicional séptima. Indica que en la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Son varias las fuentes normativas que disponen de la posibilidad de poder regular mediante un convenio colectivo determinados aspectos en materia de Seguridad y Salud Laborales, siendo la formación en prevención un aspecto expresamente recogido.

En este sentido cabe indicar que la legislación estatal permite que los convenios colectivos puedan regular determinados aspectos en materia de Seguridad y Salud Laboral, como sucede con la formación en PRL.

Esto supone que los convenios colectivos regulados según los criterios del Estatuto de los Trabajadores, deberán ser respetados por todas aquellas empresas, empresarios y trabajadores que se encuentren sujetos a su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia.

La relación entre la norma legal y el convenio colectivo en PRL se establece en términos generales para la mejora de las previsiones legales que se establecen como mínimos. La normativa legal cubre la ordenación de la materia en múltiples cuestiones y constituye una regulación completa y autosuficiente, lo cual deja al convenio un papel complementario, al ser más próximo al puesto de trabajo y por tanto más adecuado para la identificación de riesgos específicos y la regulación de actividades preventivas concretas.

El informe sobre la Prevención de Riesgos Laborales en los Convenios Colectivos (registrados en el 2011), elaborado por el Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco con la colaboración de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales vino a analizar en el año 2011 si los distintos convenios colectivos que se acordaban llegaban a regular contenido en materia preventiva. De los datos que se recogen en este informe cabe indicar que son 211 los convenios colectivos que llegaron a registrarse durante el año 2011, que afectaban a 102.577 trabajadores y se distribuían de la siguiente forma:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

CONVENIOS REGISTRADOS EN 2011

	Empresa		Sector		Total	
	Nº Conv.	Trabajadores	Nº Conv.	Trabajadores	Nº Conv.	Trabajadores
Álava	37	7.124	7	8.072	44	15.196
Bizkaia	42	4.987	6	32.424	48	37.411
Gipuzkoa	24	5.266	5	4.192	29	9.458
Interterritoriales	3	800	1	5.342	4	6.142
CAPV	106	18.177	19	50.030	125	68.207
Estado	66	11.081	20	23.289	86	34.370
TOTAL	172	29.258	39	73.319	211	102.577

De estos 211 convenios registrados, 97 (que afectan a 47.677 trabajadores) hacen mención en sus textos a alguno de los aspectos de la prevención de riesgos laborales. Es decir, el 46,0% de los convenios aplicables en la CAPV que afectan al 46,5% de los trabajadores recogen alguna referencia a la PRL. Entre éstos se encuentran tanto quienes se limitan a regular aspectos o temas concretos de seguridad y salud, como, por el contrario, quienes hacen una regulación más global o completa del ámbito preventivo.

Si se comparan los convenios registrados en los diferentes territorios de la CAPV que incluyen a la PRL dentro de sus textos con el total de convenios registrados en 2011 en los mismos territorios, cabe destacar los siguientes resultados:

- *Gipuzkoa* es el territorio en el que más acuerdos en materia de PRL se recogen en negociación colectiva con un 55,2% de los convenios, que afectan al 60,3% de los trabajadores.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- En *Bizkaia*, un 45,8% de los convenios incluyen la PRL como materia de negociación en sus convenios, sin embargo estos convenios solo afectan al 17,4% de los trabajadores.
- En *Álava* el porcentaje de convenios es menor que en las otras dos provincias (el 40,9%), sin embargo el porcentaje de trabajadores afectados (el 40,9%) es muy superior a Bizkaia.
- En cuanto a los convenios de ámbito *interterritorial* un 25,0% incluyen la PRL como materia de negociación, aunque el porcentaje de trabajadores afectados por estos convenios es muy bajo (el 2,4%). Esto es así debido a que de los 4 convenios registrados en este ámbito y que afectan a 6.142 trabajadores, sólo 1 hace mención a la PRL y afecta únicamente a 150 trabajadores.
- Por su parte, un 46,5% de los convenios que se registran en el *Estado* y que afectan a la CAPV, recogen la PRL como materia de negociación. Éstos afectan a un alto porcentaje de trabajadores, concretamente al 84,7%.

CONVENIOS REGISTRADOS CON PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

	Empresa		Sector		Total	
	Nº Conv.	Trabajadores	Nº Conv.	Trabajadores	Nº Conv.	Trabajadores
Álava	15	4.444	3	1.768	18	6.212
Bizkaia	20	1.842	2	4.661	22	6.503
Gipuzkoa	14	3.657	2	2.043	16	5.700
Interterritoriales	1	150	---	---	1	150
CAPV	50	10.093	7	8.472	57	18.565
Estado	28	7.055	12	22.057	40	29.112
TOTAL	78	17.148	19	30.529	97	47.677

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

PORCENTAJES DE CONVENIOS CON PRL SOBRE LOS CONVENIOS REGISTRADOS EN 2011

	Empresa		Sector		Total	
	Nº Conv.	Trabajadores	Nº Conv.	Trabajadores	Nº Conv.	Trabajadores
Álava	40,5%	62,4%	42,9%	21,9%	40,9%	40,9%
Bizkaia	47,6%	36,9%	33,3%	14,4%	45,8%	17,4%
Gipuzkoa	58,3%	69,5%	40,0%	48,7%	55,2%	60,4%
Interterritoriales	33,3%	18,8%	0,0%	0,0%	25,0%	2,4%
CAPV	47,2%	55,5%	36,8%	16,9%	45,6%	27,2%
Estado	42,4%	63,7%	60,0%	94,7%	46,5%	84,7%
TOTAL	45,3%	58,6%	48,7%	41,6%	46,0%	46,5%

Entre todos los convenios que tratan la prevención en sus textos, cabría distinguir entre aquellos que, haciendo una función pedagógica, reproducen lo que la ley dice sobre esa materia, de aquellos otros que van más allá de la legislación general, ejerciendo además una función de complementariedad con la misma. Si se descontara de todos los convenios que incluyen la PRL como materia de negociación, aquellos que únicamente reproducen lo que la ley regula en esta materia o hacen una remisión expresa a esta última, el porcentaje de convenios que efectivamente regulan aspectos de la prevención y que ejercen esa función de complementariedad en la regulación de la PRL disminuiría. Por ello, se puede decir que del total de convenios registrados, el 39,8% de los mismos regula algún aspecto de la PRL. En los convenios de empresa este porcentaje es del 39,0% mientras que en los del sector aumenta hasta el 43,6%.

Por ámbito territorial, sigue siendo Gipuzkoa el que tiene un porcentaje mayor (48,3%), seguido de Bizkaia (35,4%), Álava (34,1%) y los de ámbito interterritorial de la CAPV (25,0%). Por su parte, el porcentaje de convenios de

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

ámbito estatal con aplicación en la CAPV y que regulan esta materia es del 43,0%.

REGISTRADOS EN 2011 CON DESARROLLO PROPIO DE LA PRL

	Empresa		Sector		Total	
	Nº Conv.	Trabajadores	Nº Conv.	Trabajadores	Nº Conv.	Trabajadores
Álava	13	4.272	2	777	15	5.049
Bizkaia	15	1.601	2	4.661	17	6.262
Gipuzkoa	12	3.395	2	2.043	14	5.438
Interterritoriales	1	150	-----	-----	1	150
CAPV	41	9.418	6	7.481	47	16.899
Estado	26	7.032	11	21.893	37	28.925
TOTAL	67	16.450	17	29.374	84	45.824

PORCENTAJE DE CONVENIOS CON DESARROLLO PROPIO DE LA PRL SOBRE LOS CONVENIOS REGISTRADOS EN 2011

	Empresa		Sector		Total	
	Nº Conv.	Trabajadores	Nº Conv.	Trabajadores	Nº Conv.	Trabajadores
Álava	35,1%	60,0%	28,6%	9,6%	34,1%	33,2%
Bizkaia	35,7%	32,1%	33,3%	14,4%	35,4%	16,7%
Gipuzkoa	50,0%	64,5%	40,0%	48,7%	48,3%	57,5%
Interterritoriales	33,3%	18,8%	0,0%	0,0%	25,0%	2,4%
CAPV	38,7%	51,8%	31,6%	15,0%	37,6%	24,8%
Estado	39,4%	63,5%	55,0%	94,0%	43,0%	84,2%
TOTAL	39,0%	56,2%	43,6%	40,1%	39,8%	44,7%

Con respecto al contenido o materias en PRL que estos convenios vienen regulando, cabe distinguir tres grupos:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

El primero, lo conforman tres materias que aparecen de forma frecuente en la mayoría de los convenios que hacen algún tratamiento de la PRL:

- *Consulta y participación* (en 79 convenios).
- *Vigilancia de la salud* (en 67 convenios).
- *Gestión de la PRL* (en 57 convenios).

El segundo, lo conforman aquellas otras materias que se repiten en varios convenios, pero que no llegan a aparecer ni siquiera en el 50% de los convenios que acuerdan aspectos de PRL:

- *Formación e información* (en 36 convenios).
- *Maternidad* (en 33 convenios).
- *Deber de protección* (en 31 convenios).

Y un tercer grupo sería el formado por aquellas materias que aparecen de manera muy esporádica en convenios sectoriales o de empresas con riesgos laborales muy específicos o de actividades que se desarrollan en unas condiciones laborales excepcionales:

- *Organización de la prevención* (en 14 convenios),
- *Colectivos con riesgos especiales* (en 12 convenios),
- *Riesgos higiénicos* (en 11 convenios),
- *Riesgos de seguridad* (en 8 convenios).
- *Riesgos psicosociales* (en 8 convenios).
- *Instalaciones, lugares y espacios de trabajo* (en 7 convenios).

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS QUE REGULAN APARTADOS DE PRL

GRUPOS / APARTADOS	NÚMERO DE CONVENIOS QUE REGULAN PRL	NÚMERO DE CONVENIOS CON DESARROLLO PROPIO DE LA PRL
Grupo I		
Consulta y participación	79	61
Vigilancia de la salud	67	52
Grupo II		
Formación e información	36	13
Maternidad	33	14
Deber de protección	31	2
Grupo III		
Organización de la prevención	14	13
Colectivos con riesgos especiales	12	8
Riesgos higiénicos	11	5
Riesgos de seguridad	8	7
Riesgos psicosociales	8	6
Instalaciones, lugares y espacios de trabajo	7	3

No obstante, tal y como ya se ha mencionado anteriormente, muchos convenios que incluyen la PRL como materia de negociación luego no hacen un desarrollo normativo de la misma y se quedan en una mera declaración de intenciones o en una referencia a la normativa vigente sobre la materia, cumpliendo sólo una función pedagógica. Es decir, no todos los convenios que tratan la prevención cumplen su función de complementariedad con la norma, sino solo aquellos que, finalmente, terminan adaptando o desarrollando esta materia.

A pesar de la importancia que la PRL tiene dentro del ámbito de las relaciones laborales y del espacio que la normativa atribuye a la negociación colectiva

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

(función de complementariedad), ésta no ha asumido, en términos generales, su papel, como lo demuestra el hecho de que menos de la mitad de los convenios aplicables en la CAPV registrados en 2011 (46,0%) incluye en sus textos cláusulas sobre algún o algunos aspectos de la PRL, y que de todos los convenios que incluyen cláusulas sobre PRL, muchos de ellos se limitan únicamente a repetir lo que la legislación dice sobre dicha materia o se remite expresamente a esta última, reduciéndose al 39,3% el porcentaje de convenios que regulan aspectos de la PRL.

Los convenios que regulan aspectos de la PRL (función de complementariedad) lo hacen, en general, limitándose a materias muy concretas como son la “Vigilancia de la salud”, esto es, los reconocimientos médicos, la “Consulta y Participación” de los trabajadores (“Comités de Seguridad y Salud” y “Delegados de Prevención”) y los “Equipos de Protección Individual” (fundamentalmente la ropa de trabajo con elementos de seguridad). Si se exceptuara estos tres aspectos, la mayoría de los convenios colectivos apenas repararían en la PRL, y cuando lo hacen generalmente son meras remisiones o reproducciones de la normativa legal, o se limitan a hacer declaraciones de principios o intenciones genéricas que solo realizan una labor pedagógica sobre la materia. Se dejan así fuera de la negociación colectiva otros muchos aspectos relacionados con la PRL y que no son tratados más que en casos excepcionales, como sucede por ejemplo con aspectos relacionados con la formación e información a los trabajadores.

Cabe recordar que los convenios colectivos sectoriales son aquellos que rigen la actividad de un sector económico y, en consecuencia, son de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena incluidos en su ámbito de aplicación. Este matiz es relevante tenerlo presente durante el análisis del contenido de los convenios colectivos y su relación con la formación PRL por varios motivos como se verá más adelante. Sin embargo, entre estos motivos cabe destacar,

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

especialmente, uno: la falta de afectación de los convenios colectivos en la figura del trabajador autónomo o por cuenta propia.

En el mercado de trabajo, en especial en el sector de la construcción, es práctica habitual la convivencia de trabajadores autónomos y por cuenta ajena en un mismo recinto de trabajo, ejerciendo similares o, incluso, idénticas tareas. Si bien los trabajadores autónomos llegan a ejercer las mismas funciones y tareas que el resto de trabajadores, no les es de aplicación lo estipulado en un convenio colectivo.

Por lo tanto, uno de los primeros problemas a solventar estaría precisamente en dilucidar si la actual regulación en materia de formación en PRL podría resultar de aplicación a los trabajadores autónomos. A priori, no parece lógico que a un trabajador, por su condición de autónomo, aun ejerciendo en un sector económico concreto idénticas tareas y funciones que un trabajador por cuenta ajena, no le sea de aplicación el convenio colectivo correspondiente a ese sector. Por lo tanto, no se le requiera cumplir con los requisitos o las características formativas de su actividad económica.

Es muy frecuente la coexistencia, en un mismo entorno laboral, de trabajadores autónomos y por cuenta ajena en el ejercicio de las mismas funciones y tareas.

Sin embargo, al trabajador autónomo no le es de aplicación los convenios colectivos de los diversos sectores de actividad en el que esté trabajando, y, por consiguiente, no está sujeto al contenido en Formación PRL establecido en los convenios.

Por otra parte, analizando los Convenios Colectivos cabe decirse que la mayoría de ellos no establece ninguna referencia concreta a la formación en

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

materia de prevención de los trabajadores, si no que establece una fórmula genérica de establecimiento de la “obligatoriedad del empresario de formar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales”, con una transcripción de las obligaciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A modo de ejemplo cabe señalar los siguientes:

Convenio Colectivo para el Sector Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia:

Art. 53 – 9) son obligaciones del empresario: Promover la más completa formación en materia de seguridad e higiene en el trabajo del personal directivo, mandos intermedios y trabajadores.

XV Convenio colectivo de la industria química:

Art. 66.- Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

Art. 66.3.- Asimismo, 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 y que se determinen en cada empresa de acuerdo con las especificidades propias de la producción en relación con la seguridad y salud laboral.

Convenio colectivo provincial del Comercio de Alimentación de Bizkaia:

Art. 39.- El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laborales en la C.A.P.V. de 11-12-97.

Convenio colectivo de grandes almacenes:

Art 51.- Comisión sectorial de seguridad y salud laboral.

Tendrá como competencias:

Impulsar campañas formativas sobre Prevención de riesgos.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Los Convenios colectivos mencionados anteriormente, no establecen ningún criterio en cuanto a la formación en materia prevención, esto es, se remiten a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, o transcriben literalmente lo dispuesto en ella.

La mayoría de los convenios colectivos tan solo establecen una fórmula genérica en la que se establece la obligatoriedad del empresario de formar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

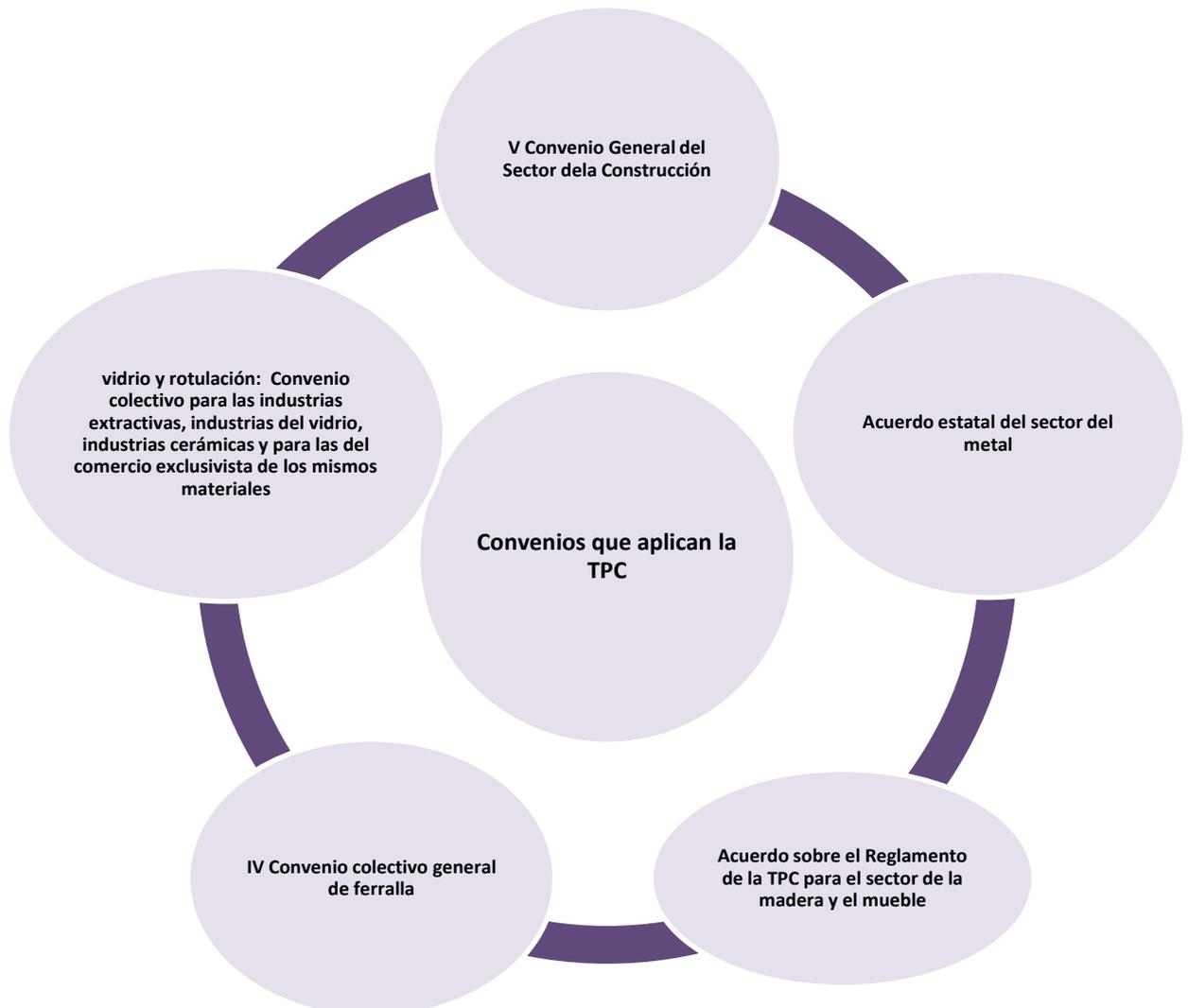
Sin embargo, la construcción viene siendo el sector económico más activo en cuanto a regulación y modificación normativa por la vía del convenio en materia de Formación en Prevención de Riesgos Laborales. El IV Convenio General del Sector de la Construcción, concretamente, fue el que abordó por primera vez y de forma más concreta el aspecto formativo de los trabajadores, incluidos en este sector, estableciendo dos ciclos formativos para diferentes puestos y oficios presentes en el sector.

Tras él, fueron otros convenios los que siguiendo su misma estructura, han aplicado la misma organización formativa. Todos estos convenios que regulan la formación en prevención, tienen una característica común y es que aunque afecten a diversas actividades, sólo establecen la obligatoriedad de la formación específica para las actividades directamente relacionadas con la construcción. Asimismo disponen la acreditación de la formación mediante Tarjeta Profesional de la Construcción ó TPC.

El sector de la Construcción es quien inicia una regulación recogida en Convenio Colectivo en materia de Formación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

CONVENIOS COLECTIVOS CON DESARROLLO DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN



3.3.1.- CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN:

Como se ha mencionado anteriormente es muy amplia y dispersa la normativa aplicable al sector de la construcción. La normativa que regula específicamente la materia preventiva de dicho sector es quien abre la posibilidad de regular mediante negociación colectiva diversos aspectos del ámbito preventivo en especial en lo relativo a la formación en prevención.

En el sector de la construcción son muchos y variados los agentes que intervienen en la realización de obras y edificación, entre otros, empresas del sector de distintas características y tamaños, empresas pertenecientes a otros sectores o actividades económicas ,que aun trabajando en construcción están sujetos a otros convenios colectivos, y trabajadores autónomos.

Si bien, a priori, podría pensarse que a todos estos agentes, por el hecho de trabajar en actividades propias del ámbito de la construcción, se les debiera aplicar una única regulación en materia de formación PRL, no sucede así.

Fue el IV Convenio General del Sector de la Construcción el primero en introducir y definir una materia formativa en prevención. La entrada en vigor de este IV Convenio ha supuesto un cambio importante en la formación en prevención, adaptándose a las nuevas circunstancias tras la publicación del siguiente V Convenio.

Es frecuente que haya empresas que trabajen para el sector de la construcción pero realizando actividades no reguladas por el Convenio del Sector de la construcción sino por otros convenios, como es el caso de la Ferralla o el Metal, cuyas regulaciones en materia de Formación PRL no siempre resultan coincidente.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Este convenio se aplica a las siguientes actividades:

- a) Las dedicadas a la construcción y obras públicas.
- b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
- e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

Asimismo, el Convenio les es de aplicación a las empresas que tengan como principal actividad económica, las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

El V Convenio recoge dos tipos de acciones formativas:

- a) Una *inicial*, con una duración de 8 horas llamada Aula Permanente, con el objetivo de que los trabajadores del sector de la construcción 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. En este sentido, regula el contenido mínimo a impartir.
- b) Una *específica* configurada por puestos de trabajo y por oficios para transmitir los conocimientos y normas específicas relativas a su puesto de trabajo u oficios que se verá más adelante.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Contenido formativo del Aula Permanente:

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.

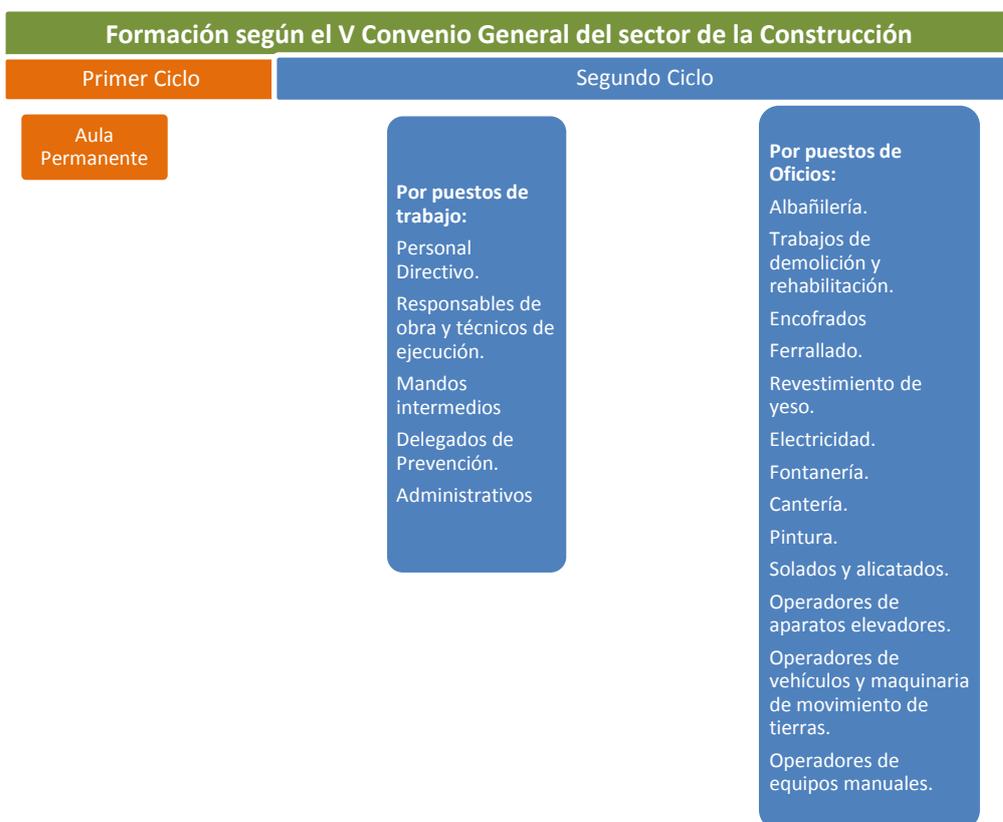
D. Derechos y obligaciones.

- Participación, información, consulta y propuestas.

En este sentido, cabe precisar que los trabajadores que se dediquen a alguna de las actividades señaladas en el V Convenio, deberán cursar la formación inicial requerida, pero si además realiza algunos de los oficios señalados en el mismo Convenio deberá recibir la formación correspondiente a su puesto u oficio.

El siguiente cuadro recoge el esquema formativo en PRL requerido a las empresas en cumplimiento del V Convenio de la Construcción:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV



Sin embargo, la formación establecida por el V Convenio, no exige que se tenga que realizar otro tipo de formación que ha sido regulada en normativa específica, generalmente, en reales decretos de carácter estatal y obligado cumplimiento. Normativa que regula la formación de algunas actividades específicas o el uso de determinados equipos de trabajo propios del sector de la construcción, como es el caso de la formación de operadores de grúas torre. Además de la formación establecida por convenio, se deberá cumplir con lo establecido en la normativa específica, concretamente en lo establecido en el Real Decreto 837/2003, de 27 de junio, referente a grúas móviles autopropulsadas y el Real Decreto 836/2003, de 27 de junio referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

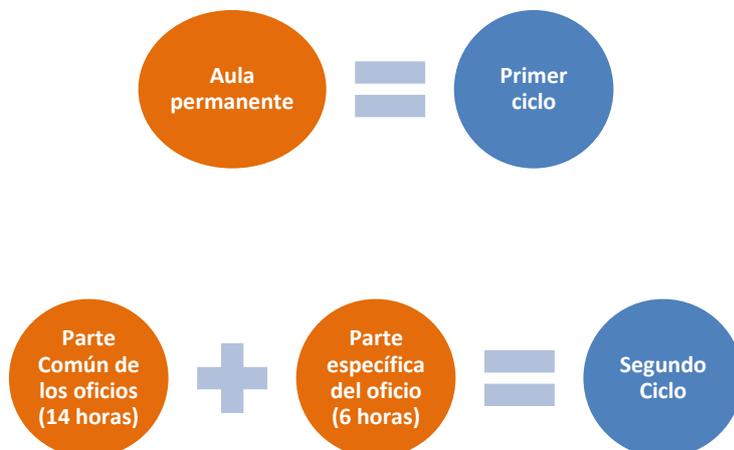
Por otra parte, se debe tener en cuenta que en el ámbito de aplicación de este Convenio existen otros puestos u oficios para los que no se establecen o regula temario o contenido formativo alguno.

Tras la entrada en vigor del V Convenio General del Sector de la Construcción, vino a aplicarse un sistema de convalidaciones de la formación de los trabajadores. Como ya se ha mencionado anteriormente, previa a la regulación de la formación en prevención mediante negociación colectiva, ya existía una formación requerida a los trabajadores del sector de la construcción. Este último convenio ha venido a reconocer la formación regulada anteriormente y a establecer la convalidación de aquellos trabajadores que ya habían recibido formación en prevención. Este Convenio viene a recoger dos sistemas de convalidaciones:

- Sobre la formación en prevención (nivel básico, intermedio y superior) recibida previa a la entrada en vigor del Convenio.
- Sobre la formación recibida relativa a los diferentes oficios establecidos en el Convenio. Para ello, tras estudiar el temario de los diferentes oficios, el convenio establece un temario común a todos ellos (denominado parte común de 14 horas) y otros temarios específicos por cada uno de los oficios (parte específica de 6 horas).

Gráficamente la formación establecida en el V Convenio General del Sector de la Construcción quedaría de la siguiente forma, tal y como se recoge en el siguiente esquema:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV



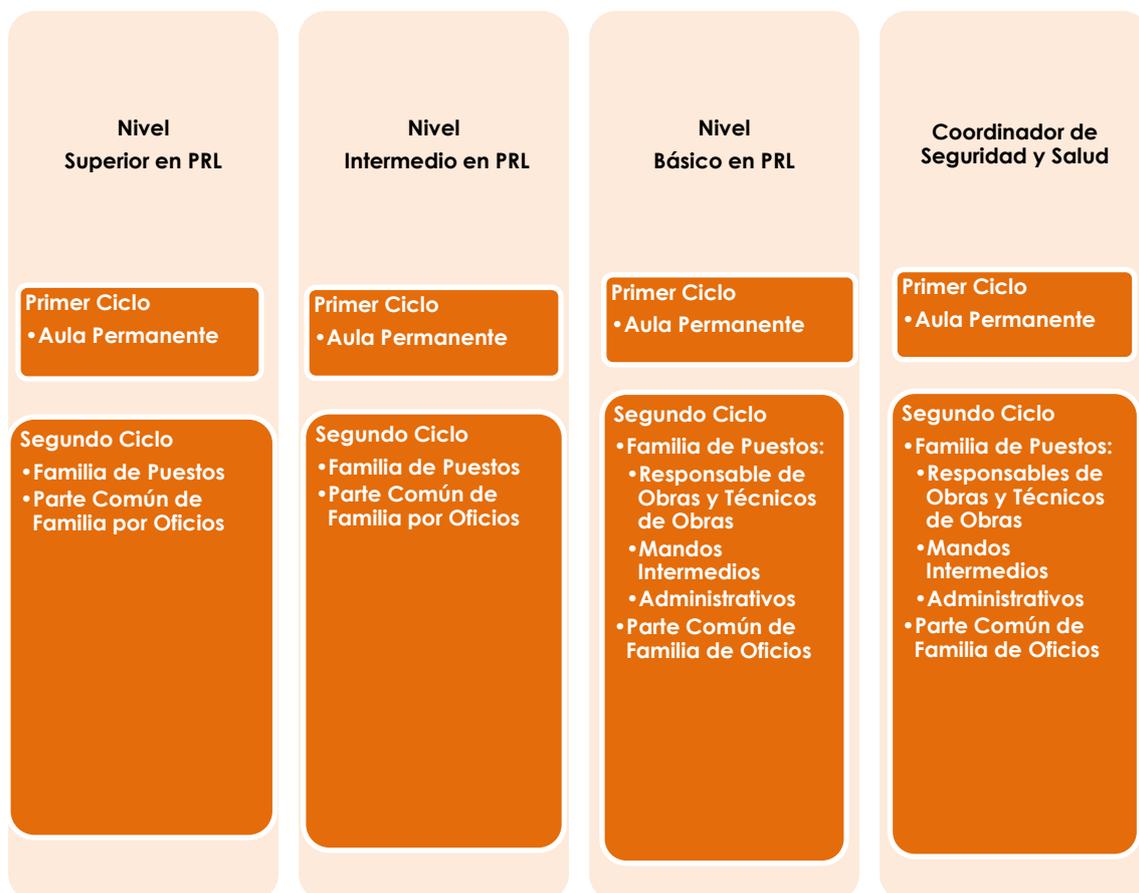
Hay que tener en cuenta que antes de la entrada en vigor de este último V Convenio existían diferentes niveles y cursos orientados al sector de la construcción, reguladas en el R.D. 39/1997 de Servicios de los Prevención. Los cursos se distribuían de la siguiente forma:

- Formación de Nivel Superior en Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación de Nivel Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación de Nivel Básico en Prevención de Riesgos Laborales.
- Formación de Coordinador de Seguridad y Salud.

Las establecidas en ellas iban orientadas a aquellas personas cuyas funciones principales era la de gestionar todo lo relativo en materia preventiva.

El V Convenio Colectivo ha permitido que aquellos trabajadores que ya estuvieran en posesión de alguna de estas titulaciones, no tengan que realizar los dos ciclos formativos establecidos en el Convenio, procediendo convalidar parte del temario.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

CONVALIDACIÓN DE LA FORMACIÓN RECIBIDA ANTES DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL
CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

En el Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención se establecían tres niveles de formación diferentes, dependiendo de las funciones y conocimientos requeridos para desarrollar los diferentes aspectos que se requieren en materia de prevención de riesgos laborales. Desde su publicación en el año 1997 muchas personas han venido formándose en base a estos temarios, por lo que el convenio ha convalidado dichas formaciones, esto es, aquellas personas que estuvieran en posesión de alguna de las titulaciones establecidas en dichas normativas, estarían exentas de tener que formarse sobre los temarios formativos que establece el propio convenio. Tal es el caso por ejemplo de la persona que estuviera en posesión del título de Técnico Superior en

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Prevención de Riesgos Laborales, si realizara algún trabajo en el sector de la construcción, solamente debería formarse en la parte específica del oficio que desarrolla, estando el resto de la formación convalidada por la formación recibida al realizar la formación de técnico de prevención de riesgos laborales de nivel superior.

Asimismo aquellos trabajadores que hayan recibido una formación de Nivel Básico de 60 horas establecida en el convenio recibiría la misma convalidación que el que hubiera recibido una formación de 50 horas antes de la entrada en vigor del V Convenio, es decir, se convalidarían tanto el nivel inicial, como la parte común de oficios, y de los puestos de trabajo de Administrativos, Mandos Intermedios, y Responsables de Obras y Ejecución.

Por otra parte, en el sector de la construcción, actualmente, es muy frecuente encontrarse con trabajadores polivalentes, esto es, que un mismo trabajador pueda realizar dos o más oficios. Para estos supuestos, el propio V Convenio establece una tabla de convalidaciones en función del número de oficios en los que tenga que formarse el trabajador.

El convenio desglosa el contenido formativo de los oficios en dos partes: una común a todos, y otra específica a cada uno de los oficios en concreto. Por lo tanto, un trabajador que se forme en un segundo oficio solo deberá formarse en parte específica de dicho oficio. Sin embargo, no está en manos de las empresas ni del trabajador elegir las convalidaciones que desea realizar, sino que el propio Convenio establece los módulos que pueden ser convalidados entre sí.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV**CONVALIDACIONES DE LOS OFICIOS
SEGÚN EL V CONVENIO GENERAL DE LA CONSTRUCCIÓN**

2 oficios	<ul style="list-style-type: none">•Albañilería – Revestimiento de yeso•Albañilería – Solados y alicatados•Encofrados – Ferrallado•Revestimiento de yeso – Pintura
3 oficios	<ul style="list-style-type: none">•Albañilería – Encofrados – Ferrallado•Albañilería – Revestimiento de yeso – Solados y alicatados•Revestimiento de yeso – Pintura – Solados y alicatados
4 oficios	<ul style="list-style-type: none">•Albañilería – Revestimiento de yeso – Pintura – Solados y alicatados
5 oficios	<ul style="list-style-type: none">•Albañilería – Encofrados – Ferrallado – Revestimiento de yeso – Solados y alicatados
6 oficios	<ul style="list-style-type: none">•Albañilería – Encofrados – Ferrallado – Revestimiento de yeso – Pintura – Solados y alicatados

El propio Convenio, asimismo, deja fuera de estas convalidaciones, por un lado, la formación específica por puesto de trabajo (es decir, aquella dirigida a Personal Directivo, Responsables de obra y Técnicos de ejecución, Mandos intermedios, Delegados de Prevención y Administrativos) y, por otro lado, deja al margen del sistema de convalidaciones la formación relativa a los siguientes oficios:

- Trabajos de demolición y rehabilitación.
- Electricidad.
- Fontanería.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- Cantería.
- Operadores de aparatos elevadores.
- Operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras.
- Operadores de equipos manuales.

Por otra parte, cabe indicar, tal y como se ha constatado con alguna de las entidades entrevistadas, que gran parte del contenido formativo que se imparte durante el primer ciclo formativo, resulta coincidente con el temario que se da durante la impartición de la parte troncal del segundo ciclo formativo relativo a oficios (ver siguiente cuadro). Esta coincidencia en el contenido e, incluso, en la dinámica pedagógica de impartición, puede resultar excesivamente repetitivo y poco incentivador para los alumnos, situación que no ayuda precisamente a fomentar la cultura preventiva en las empresas a través de la formación.

Quizás podrían establecerse fórmulas de convalidación formativa entre los distintos convenios colectivos para aquellos oficios que pudieran trabajar en más de un sector de actividad y pudieran resultar afectados por más de un convenio colectivo sectorial

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Contenido formativo Primer Ciclo : Aula Permanente	Contenido Segundo Ciclo: Parte Común oficios
<p>A. Conceptos básicos sobre seguridad y salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>B. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>C. Primeros auxilios y medidas de emergencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos generales. • Plan de actuación. <p>D. Derechos y obligaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación, información, consulta y propuestas. 	<p>1) Técnicas preventivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medios de protección colectiva. • Equipos de protección individual. • Señalización. <p>2) Medios auxiliares, equipos y herramientas.</p> <p>3) Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgos. • Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo. • Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología. <p>4) Interferencias entre actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades simultáneas o sucesivas. <p>5) Derechos y obligaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marco normativo general y específico. • Organización de la prevención de riesgos laborales. • Participación, información, consulta y propuestas.

Un aspecto que no se ha recogido en el sistema de convalidaciones es el relativo a la formación de los delegados de prevención. Desde el año 1997 existe el "Acuerdo Interprofesional en Materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV", suscrito el 11 de diciembre de 1997 por las Centrales Sindicales ELA-STV, UGT, CC.OO. y LAB y por la Asociación Empresarial CONFEBASK. En este Acuerdo, de ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se establecieron las condiciones por las que se

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

regula la Formación en PRL de la figura del Delegado de Prevención que ejerza sus funciones en cualquier sector de actividad, incluido la Construcción. El Acuerdo Interprofesional viene a regular una formación específica para la figura del delegado de prevención. En aquella época los convenios nada establecían al respecto. Sin embargo, con el paso de los años, los convenios en el sector de la construcción han ido regulando formación específica en la materia y aumentando las horas lectivas de la formación, incluidas las horas lectivas dirigidas a formar a este colectivo específico.

En la actualidad, el V Convenio Colectivo de la Construcción regula una formación de 70 horas de duración y un contenido concreto. El Acuerdo Interprofesional recoge una formación básica de 48 horas de duración y otra formación especializada, en aquellos sectores o subsectores que, en función de los riesgos Osalan determine que deban ser objeto de formación. El establecimiento de dos formaciones, hace que las empresas se cuestionen la compatibilidad entre ambas formaciones.

Sin embargo, el V Convenio de Construcción no ha establecido una fórmula de convalidación para la formación que ya hubieran recibido los delegados de prevención del sector de la construcción previa a su entrada en vigor del V Convenio. Actualmente, tampoco hay una fórmula que permita en la CAPV la convalidación de dos formaciones existentes en la misma materia (una la establecida por Convenio y otra la establecida por Acuerdo Interprofesional), en relación con los delegados de prevención del sector de la construcción. La Fundación Laboral de la Construcción es consciente de esta situación, y está tratando de dar una solución.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

FORMACIÓN DELEGADO DE PREVENCIÓN según el Acuerdo Interprofesional en Materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV

MODULO 1. CONCEPTOS BASICOS.

UNIDAD 1. EL TRABAJO Y LA SALUD

CAPITULO 1.1. El trabajo y la salud

CAPITULO 1.2. Las condiciones de trabajo

CAPITULO 1.3. El concepto de riesgo

CAPITULO 1.4. Factores de riesgo

UNIDAD 2. EL DAÑO LABORAL

CAPITULO 2.1. Accidentes de trabajo

CAPITULO 2.2. Enfermedades profesionales y derivadas del trabajo

CAPITULO 2.3. Patologías de origen psicosocial

MODULO 2. RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN.

UNIDAD 1. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD

CAPITULO 1.1. Lugares de trabajo

CAPITULO 1.2. Maquinaria

CAPITULO 1.3. Elementos en elevación

CAPITULO 1.4. Electricidad

CAPITULO 1.5. Incendio

CAPITULO 1.6. Aparatos a presión

CAPITULO 1.7. Sustancias químicas

UNIDAD 2. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES AMBIENTALES

CAPITULO 2.1. Contaminantes químicos

CAPITULO 2.2. Contaminantes biológicos

CAPITULO 2.3. Contaminantes físicos

UNIDAD 3. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES ERGONOMICAS Y PSICO-SOCIALES

CAPITULO 3.1. Manipulación manual de carga

CAPITULO 3.2. Posturas de trabajo

CAPITULO 3.3. Pantallas visualización de datos

CAPITULO 3.4. Riesgos psicosociales

MODULO 3. LA GESTION PREVENTIVA.

UNIDAD 1. La organización de la prevención

UNIDAD 2. El comité de seguridad y salud

UNIDAD 3. La evaluación de riesgos

UNIDAD 4. El plan de prevención

UNIDAD 5. El análisis de los accidentes

UNIDAD 6. Las inspecciones de seguridad

UNIDAD 7. La vigilancia de la salud

UNIDAD 8. El plan de emergencia y primeros auxilios

UNIDAD 9. Información y formación

UNIDAD 10. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

UNIDAD 11. Coordinación de actividades empresariales

FORMACIÓN DELEGADO DE PREVENCIÓN según el V Convenio General del Sector de la Construcción

A. Trabajo y salud.

- Relación entre trabajo y salud.
- Conceptos básicos.
- Trabajo y medio ambiente.
- Conceptos básicos de medio ambiente.

B. Fundamentos de la acción preventiva.

- Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral.
- Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- Consulta y participación de los trabajadores. Los delegados de prevención.
- Factores de riesgo.
- Técnicas preventivas.

C. Organización y gestión de la prevención en la empresa.

- La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Gestión y organización de la prevención.
- Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral.
- Responsabilidades y sanciones.
- Capacidad de intervención de los delegados de prevención.

D. Formación específica en función del área de actividad.

- Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes.
- Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad dentro del sector de la construcción.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Siendo el sector de la construcción, la actividad económica que más y mejor regula la formación para la PRL, cabe concluir con una pregunta frecuente que numerosas empresas, especialmente, PYMEs se suelen plantear: ¿Cumpliendo las cláusulas relativas a la formación PRL establecidas en Convenio del sector de la Construcción, se estaría, asimismo, cumpliendo con la obligación general establecida en el art. 19 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir, la obligatoriedad de *formar a los trabajadores de forma suficiente y adecuada?*

El artículo 19 establece una obligación general que a todo empresario se le exige en formación PRL, con independencia de la actividad económica y tamaño de su empresa.

La respuesta no sería afirmativa, ya que además de la formación establecida en el Convenio y la regulación de carácter específico recogido en Reales decretos, no hay que olvidar que existen diferentes aspectos en una obra que conlleva una exigencia añadida, como son la evaluación de riesgos y el plan de seguridad y salud en el trabajo. De los riesgos específicos que se identifiquen en la realización de cada uno de los puestos de trabajo así como de las circunstancias concretas de la labor diaria, se extraerá, asimismo, la necesidad de formar al trabajador (p.e. en cómo manejar la grúa concreta que se tenga en obra o en cómo utilizar los equipos manuales necesarios para esa obra en concreto, etc.).

La formación incluida en los Convenios Colectivos no exime al empresario de su obligación de informar al trabajador de los riesgos específicos en el puesto y centro de trabajo.

3.3.2.- CONVENIO DEL SECTOR METAL:

En el sector de la construcción tienen cabida muchos trabajadores de empresas que se rigen por otros convenios colectivos diferentes al de la construcción. Estos trabajadores también estarían expuestos a los mismos riesgos por lo que los convenios vinculados a la construcción han comenzado también a regular la formación en prevención requerida a sus trabajadores.

Para poder mantener una coherencia entre los convenios, el sector del Metal tomó como base el IV Convenio General del Sector de la Construcción, llegando a aprobar en el año 2009 el Acuerdo estatal del sector del metal, que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo.

El Acuerdo establece programas formativos y contenidos específicos sobre Seguridad y Salud para las actividades del Metal realizadas en obras de construcción (CNAE 4211, 4221, 4222, 4299, 4321, 4322, 4329, 4332 y 4399, y aquellas otras actividades del Sector que conlleven instalación, reparación o mantenimiento en obras de construcción), así como su acreditación, mediante la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal.

CONTENIDO FORMATIVO FORMACION INICIAL

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.

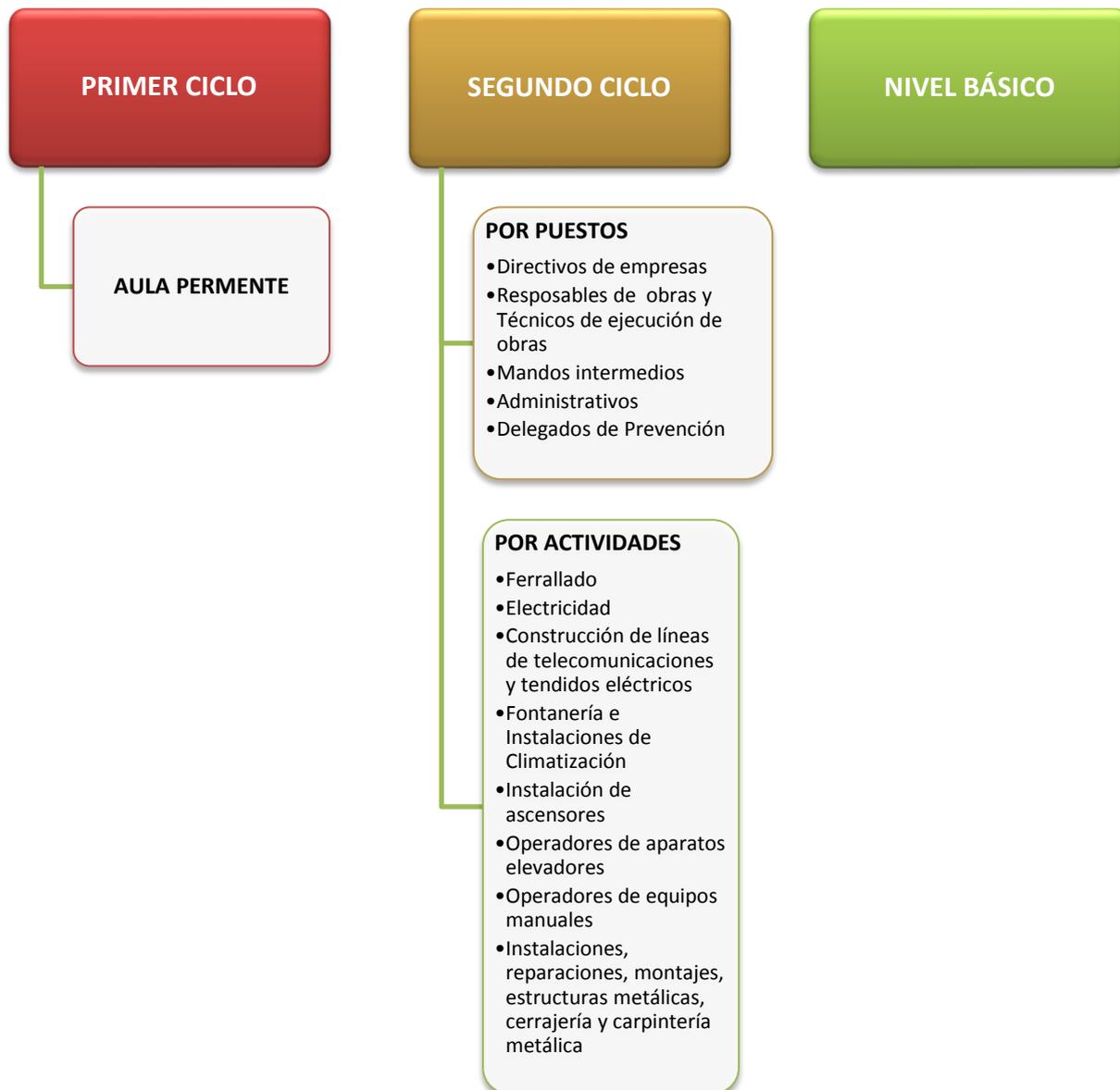
Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Así el Acuerdo recoge tres formaciones diferentes:

- Un **primer ciclo** con una formación inicial de 8 horas. Es una acción formativa inicial mínima en materia de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo principal es conseguir que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para identificar tanto los riesgos laborales más frecuentes, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminarlas o minimizarlas.
- Un **segundo ciclo** dividido en dos familias: por puestos de trabajo y por actividades.
- Asimismo establece un **curso básico** de 60 horas.

Siguiendo la misma tónica que el Convenio del Sector de la Construcción se establece una formación inicial para todos los trabajadores, añadiendo una segunda fase o ciclo en el que se tienen en cuenta los puestos de trabajo directamente relacionados con la actividad del metal. Como se puede observar en la siguiente gráfica existen mismos oficios recogidos en distintos convenios como son por ejemplo el de ferrallado o electricista.

La formación a realizar de estos oficios comunes va a depender del convenio que le sea aplicable a la empresa.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Tal y como se establece en el V Convenio General del Sector de la Construcción, se ha establecido un temario común de 14 horas para todos los oficios que se recojan en el Convenio y un temario más específico de 6 horas según el oficio en concreto.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

TEMARIO DE LA PARTE COMÚN DE LA FORMACIÓN POR OFICIOS

1. Técnicas preventivas.

- Medios de protección colectiva.
- Equipos de protección individual.
- Señalización.

2. Medios auxiliares, equipos y herramientas empleados habitualmente en las obras de construcción.

3. Verificación, identificación y vigilancia del lugar del trabajo y su entorno.

- Riesgos generales en las obras de construcción.
- Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.
- Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad.
- Simbología.

4. Aplicación del Plan de Seguridad y Salud en la tarea concreta. Evaluación de Riesgos en el caso de que no exista Plan.

5. Interferencia entre actividades.

- Actividades simultaneas o sucesivas.

6. Tránsito por la obra (zanjas, desniveles)

7. Derechos y obligaciones.

- Marco normativo general y específico
- Organización de la prevención de riesgos laborales
- Participación, información, consulta y propuestas

a) Primeros auxilios.

En línea con lo establecido para el sistema de convalidaciones desarrollado en el Convenio General del Sector de la Construcción, el Acuerdo también fija un sistema de convalidación de la formación de los trabajadores del Sector del Metal en relación con el contenido formativo aprobado en el Reglamento de los servicios de prevención así como con el contenido sobre la formación de los coordinadores de seguridad recogida en la Guía Técnica del Real Decreto 1627/1997, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Convalidación de la formación preventiva para el Metal	
Formación preventiva recogida en el Real Decreto 39/1997 y en la Guía Técnica del Real Decreto 1627/1997	Convalidación respecto a la formación preventiva especificada en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal
Formación de nivel superior	<ul style="list-style-type: none"> a) Formación inicial b) Personal directivo c) Responsables de obra y técnicos de ejecución d) Mandos intermedios e) Delegados de prevención f) Administrativos g) Tronco común de oficios (14 horas) h) Curso de nivel básico
Formación de nivel intermedio	<ul style="list-style-type: none"> a. Formación inicial b. Personal directivo c. Responsables de obra y técnicos de ejecución d. Mandos intermedios e. Delegados de prevención f. Administrativos g. Tronco común de oficios (14 horas) h. Curso de nivel básico
Formación de nivel básico de 50 horas e impartida después del 1 de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 2009 Formación de nivel básico de 60 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Formación inicial • Responsables de obra y técnicos de ejecución • Mandos intermedios • Administrativos i. Tronco común de oficios (14 horas)
Coordinador en materia de seguridad y de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Formación inicial • Responsables de obra y técnicos de ejecución • Mandos intermedios • Administrativos j. Tronco común de oficios (14 horas)

3.3.3.- IV CONVENIO GENERAL DE FERRALLA:

El IV Convenio General de Ferralla, publicado según Resolución de 17 de julio de 2009, es aplicable a empresas y trabajadores dirigidos a la elaboración, transformación, comercialización y/o colocación de acero corrugado y mallazos electrosoldados que realicen trabajos en construcción. En línea con lo que sucede en Construcción y Metal, este Convenio regula ciclos de formación en materia de prevención de riesgos laborales para las actividades propias de la Ferralla que trabajan en obras de construcción. La formación consta de dos ciclos:

- El **primer ciclo** comprenderá la formación inicial sobre los riesgos del Sector y contendrán los principios básicos y conceptos generales sobre la materia; igualmente, deberán conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de segundo ciclo.

Esta formación inicial 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. Se impartirá esta formación de forma presencial.

- El **segundo ciclo** deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o familia profesional.



3.3.4.- ACUERDO SOBRE EL REGLAMENTO DE LA TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN PARA EL SECTOR DE LA MADERA Y EL MUEBLE:

A raíz de la publicación del IV Convenio del Sector de la Construcción, y con motivo de las actividades englobadas en este convenio, para poder desarrollar la formación adecuada a los trabajadores incluidos en esta actividad y adaptarse a lo dispuesto en el Convenio de la Construcción, se publicó en el año 2011 un acuerdo en el que se desarrolla la formación específica de esta actividad de madera y mueble.

El Acuerdo fija los programas formativos y contenidos específicos sobre Seguridad y Salud para las actividades de la Madera y del Mueble realizadas en obras de construcción y aquellas otras actividades del Sector que conlleven instalación, reparación o mantenimiento en obras de construcción.

La formación consta de diferentes niveles en materia de PRL para las actividades y sectores de la Madera y del Mueble que trabajan en obras de construcción:

- a) Una **formación inicial** sobre los riesgos del Sector cuyo objetivo principal es conseguir que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para identificar tanto los riesgos laborales más frecuentes, como las medidas preventivas a implantar a fin de eliminarlas o minimizarlas. Para ello, la formación:
 - Contiene los principios básicos y conceptos generales sobre la materia.
 - Asimismo, deberá conseguir una actitud de interés por la seguridad y salud que incentive al alumnado para iniciar los cursos de formación específica en su caso.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- b) Una **formación específica** que deberá transmitir conocimientos y normas específicas en relación con el puesto de trabajo o familia profesional u oficio.
- El Acuerdo regula los oficios de instalador de elementos de carpintería y mueble y montador de estructuras de madera.
- c) Una **formación para directivos**, responsables y técnicos de ejecución de la actividad, mandos intermedios y delegados de prevención.

CONTENIDO FORMATIVO ESTABLECIDO EN EL ACUERDO SOBRE EL REGLAMENTO DE LA TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN PARA EL SECTOR DE LA MADERA Y EL MUEBLE

Formación inicial

Ciclo formativo específico por puesto de trabajo

- *Contenido formativo para la instalación de carpintería de madera y mueble*
- *Contenido formativo para el montador de estructuras de madera*

Contenido formativo para los directivos de las empresas

Contenido formativo para los responsables y los técnicos de ejecución de la actividad

Contenido formativo para mandos intermedios

Contenido formativo para delegados de prevención

En lo que se refiere a convalidaciones, cabe indicar que la formación recibida por los trabajadores del Sector de la Madera y el Mueble en materia de prevención de riesgos laborales durante el periodo comprendido desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado del IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción hasta la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo de la Madera, resulta válida y ha podido ser presentada ante la Fundación Laboral de la Madera y el Mueble (FLMM) o delegación territorial a

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

efectos de solicitar la Tarjeta, siempre que la formación recibida haya abarcado los contenidos establecidos en el temario recogidos en este acuerdo, y se haya solicitado antes del 30 de septiembre de 2012. Este periodo de convalidación se recogió expresamente en el Acuerdo de la Madera para aquellos trabajadores que estando afectados por el Convenio de la Madera y el Mueble, tenían que trabajar en el sector de la construcción y, por lo tanto, se les requería una formación en PRL en cumplimiento del convenio de la construcción.

Como se puede observar este es el primer caso en el que se recoge una convalidación interconvenios. Es decir, hasta ahora los distintos convenios y acuerdos tratan de buscar fórmulas dirigidas a convalidar la formación establecida por alguna norma legal en prevención de riesgos laborales. Sin embargo, el caso de la Madera y el Mueble es el primer ejemplo en el que se ha recogido expresamente la convalidación de una formación establecida por otro convenio sectorial. Con ello, aquellos trabajadores que se hubieran formado en alguna de las acciones formativas recogidas en ambos convenios, evitarían volver a formarse de nuevo en la misma materia (siempre y cuando se hubiera solicitado antes del 30 de septiembre de 2012). A partir de esa fecha parece que deberán formarse bajo lo establecido en el acuerdo de la Madera.

	CONSTRUCCIÓN	MADERA Y MUEBLE
FORMACIÓN INICIAL	Aula Permanente	Nivel Inicial
FORMACION DE PUESTOS	Personal Directivo	Personal Directivo
	Responsable de Obras y	Responsable de Obras y
	Técnicos de Obras	Técnicos de Obras
	Mandos Intermedios	Mandos Intermedios
	Administrativos	-
	Delegados de Prevención	Delegados de Prevención

3.3.5.- ACUERDO SOBRE EL REGLAMENTO DE LA TARJETA PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL CONVENIO DE EXTRACTIVAS, VIDRIO Y CERÁMICA, PARA EL TRABAJO EN OBRAS DE CONSTRUCCIÓN (VIDRIO Y ROTULACIÓN) DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES:

El presente Acuerdo da una nueva redacción al Reglamento de la Tarjeta Profesional de los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, sustituyendo al texto aprobado en la sesión de 18 de noviembre de 2010.

El Acuerdo viene a fijar los programas formativos y contenidos específicos sobre seguridad y salud para las actividades del Vidrio, la Cerámica y la Rotulación que se desempeñen en obras de acristalamiento o instalación de rótulos y aquellas otras actividades del sector que conlleven instalación, reparación o mantenimiento en obras de construcción.

Las especialidades formativas establecidas son las siguientes:

- Una formación presencial para el oficio de instalador de ventanas y acristalamientos de 20 horas.
- Una formación presencial para el oficio de instalador de rótulos, de 20 horas de duración.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- Una formación para gerentes y directivos de empresa, cuyo módulo tendrá una duración mínima de 10 horas, impartida bien a distancia (teleformación), presencial o mixta.

La formación recibida por los trabajadores del Sector del Vidrio, la Cerámica y la Rotulación en materia de prevención de riesgos laborales hasta la fecha es válida y podrá ser presentada ante la Comisión de Seguridad y Salud Laborales del Acuerdo a efectos de solicitar la Tarjeta, siempre que la formación recibida abarque los contenidos establecidos en el temario establecido en este reglamento.

FORMACIÓN TRABAJADORES AFECTADOS POR EL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES

FORMACIÓN PARA EL OFICIO DE INSTALADOR DE VENTANAS Y ACRISTALAMIENTOS

FORMACIÓN PARA EL OFICIO DE INSTALADOR DE RÓTULOS

FORMACIÓN PARA GERENTES Y DIRECTIVOS DE EMPRESA

3.3.6.- INCARDINACIÓN DE LA FORMACIÓN ESTABLECIDA EN LOS DISTINTOS CONVENIOS COLECTIVOS:

Tal y como se ha podido ver a lo largo de la exposición del contenido de los distintos convenios y acuerdos, la formación en PRL establecida por Convenio Colectivo va dirigida principalmente a regular las actividades que se desarrollan en el sector de la construcción.

Asimismo, tal y como se ha comentado, hasta la fecha de entrada en vigor del IV Convenio General del Sector de la Construcción, los Convenios Colectivos (ya sean de ámbito estatal, autonómico, provincial o local), venían a transponer las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales, sin establecer una mayor especificidad en la materia o desarrollo normativo.

El sector de la construcción es el primero en desarrollar un ciclo formativo más específico dirigido a regular las actividades de su sector. Es bien sabido que en una obra de construcción no solo trabaja personal adherido a este convenio, sino que pueden tomar parte otros oficios, para los que existe otro convenio colectivo. A fin de establecer un conjunto en si mismo, estos otros convenios han venido a desarrollar para su puestos de trabajo y oficios otros ciclos formativos, que les permita trabajar en el sector de la construcción de forma más coordinada con las actividades propias del sector.

Como se puede ver en la siguiente tabla existen algunos oficios y puestos de trabajo cuya formación ha sido establecida por diferentes convenios cuyo contenido principal se ha venido describiendo en este apartado:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

	CONSTRUCCIÓN	METAL	FERRALLA	MADERA Y MUEBLE	VIDRIO Y ROTULACIÓN
FORMACIÓN INICIAL	Aula Permanente	Formación Inicial	Nivel Inicial	Nivel Inicial	
FORMACION DE PUESTOS	Personal Directivo	Personal Directivo	Personal Directivo	Personal Directivo	Personal Directivo
	Responsable de Obras y Técnicos de Obras	Responsable de Obras y Técnicos de Obras	Responsable de Obras y Técnicos de Obras	Responsable de Obras y Técnicos de Obras	
	Mandos Intermedios	Mandos Intermedios	Mandos Intermedios	Mandos Intermedios	
	Administrativos	Administrativos			
	Delegados de Prevención	Delegados de Prevención	Delegados de Prevención	Delegados de Prevención	
FORMACION DE OFICIOS	Ferrallado	Ferrallado	Ferrallado	Instalación de carpintería de madera y mueble	Instalador de ventanas y acristalamientos
	Electricidad	Electricidad		Montador de estructuras de madera	Instalador de rótulos
	Fontanería	Fontanería e Instalaciones de Climatización			
	Operadores de Aparatos Elevadores	Operadores de Aparatos Elevadores			
	Operadores de Equipos Manuales	Operadores de Equipos Manuales			
	Albañilería	Construcción de líneas de telecomunicaciones y tendidos eléctricos			
	Trabajos de demolición y rehabilitación	Instalación de ascensores			
	Encofrados	Instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas, cerrajería y carpintería metálica			
	Revestimiento de yeso				
	Cantería				
	Pintura				
	Solados y Alicatados				
	Operadores de Vehículos y Maquinaria de Movimiento				
	Tierras				

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Con el fin de integrar la prevención en toda la estructura organizativa, todos ellos han recogido la obligatoriedad de formar en prevención al personal directivo, siendo el contenido formativo a impartir prácticamente idéntica en todos ellos.

CONSTRUCCIÓN	METAL	FERRALLA	MADERA Y MUEBLE	VIDRIO Y ROTULACIÓN
<p>A. Integración de la prevención en la gestión de la empresa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La seguridad del producto. • El manual (política, procedimientos, planes, etc.). • Integración con los diferentes sistemas (calidad y medio ambiente). Gestión total. • Las auditorías internas. 	<p>A. Integración de la prevención en la gestión de la empresa.</p> <p>La seguridad del producto.</p> <p>El manual (política, procedimientos, planes, etc.).</p> <p>Integración con los diferentes sistemas (calidad y medioambiente).</p> <p>Gestión total.</p> <p>Las auditorias internas.</p>	<p>A) Integración de la prevención en la gestión de la empresa.</p> <p>La seguridad del producto.</p> <p>El manual (política, procedimientos, planes, etc.).</p> <p>Integración con los diferentes sistemas (calidad y medio ambiente). Gestión total.</p> <p>Las auditorias internas.</p>	<p>A. Integración de la prevención en la gestión de la empresa.</p> <p>– La seguridad del producto.</p> <p>– El manual (política, procedimientos, planes, etc.).</p> <p>– Integración con los diferentes sistemas (calidad y medioambiente).</p> <p>Gestión total.</p> <p>– Las auditorias internas.</p>	<p>a) Integración de la prevención en la gestión de la empresa.</p> <p>i. La seguridad del producto.</p> <p>ii. El manual (política, procedimientos, planes, etc.).</p> <p>iii. Integración con los diferentes sistemas (calidad y medioambiente).</p> <p>iv. Gestión total.</p> <p>v. Las auditorias internas.</p>
<p>B. Obligaciones y responsabilidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funciones, obligaciones y responsabilidades. 	<p>B. Obligaciones y responsabilidades.</p> <p>Funciones, obligaciones y responsabilidades.</p>	<p>B) Obligaciones y responsabilidades.</p> <p>Funciones, obligaciones y responsabilidades.</p>	<p>B. Obligaciones y responsabilidades.</p> <p>– Funciones, obligaciones y responsabilidades.</p>	<p>b) Obligaciones y responsabilidades.</p> <p>i. Funciones, obligaciones y responsabilidades.</p> <p>ii. Organización y planificación.</p> <p>iii. Plan de prevención de riesgos laborales.</p> <p>iv. Evaluación de riesgos.</p> <p>v. Planificación de la prevención.</p> <p>vi. Sistemas de control sobre los riesgos existentes.</p> <p>vii. Modalidades preventivas.</p>

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

CONSTRUCCIÓN	METAL	FERRALLA	MADERA Y MUEBLE	VIDRIO Y ROTULACIÓN
<p>C. Organización y planificación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan de prevención de riesgos laborales. • Evaluación de riesgos. • Planificación de la prevención. • Sistemas de control sobre los riesgos existentes. • Modalidades preventivas. • Introducción al ámbito jurídico. • Legislación básica y de desarrollo. 	<p>C. Organización y planificación.</p> <p>Plan de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Evaluación de riesgos.</p> <p>Planificación de la prevención.</p> <p>Sistemas de control sobre los riesgos existentes.</p> <p>Modalidades preventivas.</p> <p>básica en prevención.</p> <p>Introducción al ámbito jurídico.</p> <p>Legislación básica y de desarrollo.</p>	<p>C) Organización y planificación.</p> <p>Plan de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Evaluación de riesgos.</p> <p>Planificación de la prevención.</p> <p>Sistemas de control sobre los riesgos existentes.</p> <p>Modalidades preventivas.</p>	<p>C. Organización y planificación.</p> <p>– Plan de prevención de riesgos laborales.</p> <p>– Evaluación de riesgos.</p> <p>– Planificación de la prevención.</p> <p>– Sistemas de control sobre los riesgos existentes.</p> <p>– Modalidades preventivas.</p>	
<p>D. Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los costes de los accidentes de trabajo. • Métodos de cálculo de los costes de los accidentes. 	<p>D. Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.</p> <p>Los costes de los accidentes de trabajo.</p> <p>Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.</p>	<p>D) Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.</p> <p>Los costes de los accidentes de trabajo.</p> <p>Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.</p>	<p>D. Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.</p> <p>– Los costes de los accidentes de trabajo.</p> <p>– Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.</p>	<p>c) Costes de la accidentalidad y rentabilidad de la prevención.</p> <p>i. Los costes de los accidentes de trabajo.</p> <p>ii. Métodos de cálculo de los costes de los accidentes.</p>
<p>E. Legislación y normativa básica en prevención.</p>	<p>E. Legislación y normativa</p>	<p>E) Legislación y normativa básica en prevención.</p> <p>Introducción al ámbito jurídico.</p> <p>Legislación básica y de desarrollo.</p>	<p>E. Legislación y normativa básica en prevención.</p> <p>– Introducción al ámbito jurídico.</p> <p>– Legislación básica y de desarrollo.</p> <p>– Sector de la construcción.</p>	<p>d) Legislación y normativa básica en prevención.</p> <p>i. Introducción al ámbito jurídico.</p> <p>ii. Legislación básica y de desarrollo.</p>

Todos los Convenios y Acuerdos que han establecido unos ciclos formativos para el sector de la construcción, han continuado con la misma sistemática que

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

el adoptado por el IV Convenio General del Sector de la Construcción fijando diferentes ciclos formativos:

- Uno inicial y común a todos los trabajadores del sector para establecer unos conocimientos generales sobre prevención.
- Un segundo ciclo más específico y centrado exclusivamente en los riesgos concretos de un oficio concreto. En este apartado, se puede dar el caso de que un mismo oficio esté regulado en diferentes convenios, como sucede con el ferrallado y la electricidad. Sin embargo, el temario establecido en ellos es el mismo.
- Un ciclo formativo dirigido a formar a aquellos puestos de trabajo que, si bien se consideran puestos indirectos al área productiva, suelen tener alguna responsabilidad y/o función en la organización preventiva y gestión de la prevención en el seno de la empresa (es el caso, por ejemplo, del mando intermedio, el personal directivo, el delegado de prevención, etc.).

En lo que respecta a los oficios, cabe indicar que la mayoría de los convenios se ocupa exclusivamente de regular el contenido formativo de los oficios que son propios de la actividad del sector. Sin embargo, tanto el V Convenio General del Sector de la Construcción como el Acuerdo del Metal, han establecido un sistema diferente: un temario común a todos los distintos oficios relacionados con el sector, y otro específico sobre los aspectos particulares o propios de cada oficio.

Por otra parte, cabe indicar que, aun siguiendo el mismo sistema formativo en Construcción y Metal, el Acuerdo del Metal establece un contenido común más

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

extenso que el V Convenio General del Sector de la Construcción, tal y como se puede observar en el siguiente cuadro:

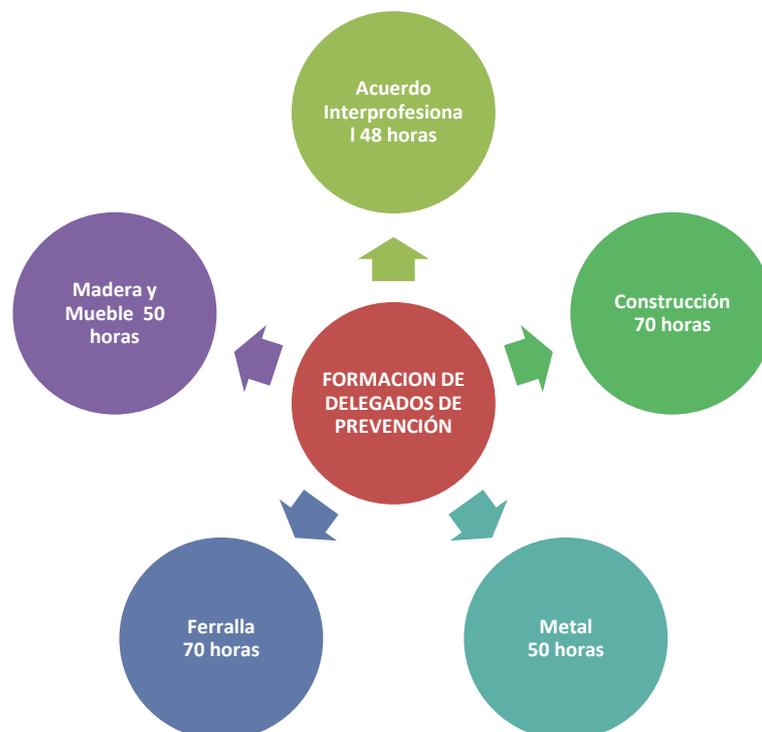
Parte común de oficios del Convenio General del Sector de la Construcción	Parte común de oficios del Convenio del Metal
<p>1) Técnicas preventivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medios de protección colectiva. • Equipos de protección individual. • Señalización. <p>2) Medios auxiliares, equipos y herramientas.</p> <p>3) Verificación, identificación y vigilancia del lugar de trabajo y su entorno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgos. • Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. <p>Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. Simbología. <p>4) Interferencias entre actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades simultáneas o sucesivas. <p>5) Derechos y obligaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marco normativo general y específico. • Organización de la prevención de riesgos laborales. • Participación, información, consulta y propuestas. 	<p>1. Técnicas preventivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medios de protección colectiva. • Equipos de protección individual. • Señalización. <p>2. Medios auxiliares, equipos y herramientas empleados habitualmente en las obras de construcción.</p> <p>3. Verificación, identificación y vigilancia del lugar del trabajo y su entorno.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riesgos generales en las obras de construcción. • Conocimiento del entorno del lugar de trabajo. <p>Planificación de las tareas desde un punto de vista preventivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manipulación de productos químicos. Ficha de datos de seguridad. • Simbología. <p>4. Aplicación del Plan de Seguridad y Salud en la tarea concreta. Evaluación de Riesgos en el caso de que no exista Plan.</p> <p>5. Interferencia entre actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades simultáneas o sucesivas. <p>6. Tránsito por la obra (zanjas, desniveles).</p> <p>7. Derechos y obligaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marco normativo general y específico • Organización de la prevención de riesgos laborales • Participación, información, consulta y propuestas <p>8. Primeros auxilios.</p>

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

La formación del delegado de prevención es la que más dudas interpretativas puede conllevar ya que ésta viene establecida no sólo por acuerdo de negociación colectiva, sino también por un acuerdo interprofesional en el que se establecen las condiciones por las que se regula una formación de Delegados de Prevención en el ámbito de la CAPV.

El Acuerdo Interprofesional de la CAPV fue el primer documento que reguló, en el año 1997, una formación de ámbito intersectorial para la figura del delegado de prevención. Sin embargo, en los últimos años, han sido varios los sectores que han venido a establecer en sus respectivos convenios colectivos una formación específica para sus delegados de prevención, como se puede observar en el gráfico. Algunos convenios han aumentado, incluso, las horas lectivas de la acción formativa recogido en el Acuerdo Interprofesional.

CONVENIOS QUE REGULAN LA FORMACION DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN



Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

En estos casos, aquellos delegados de prevención que estén afectados por un convenio colectivo que no regula expresamente este tipo de formación, deberán continuar formándose por lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional del año 1997. Sin embargo, aun no queda claro que sucede en cuanto a la acción formativa de aquellos delegados de prevención a los que les afecta un convenio colectivo que expresamente regula una formación de delegados (como es el caso p.e. del sector de la construcción).

Actualmente, los convenios colectivos sectoriales que han venido a regular la formación de delegado de prevención no han recogido una fórmula de convalidación, homologación o reconocimiento expreso en relación con el contenido de la formación establecida en el acuerdo interprofesional. Todo hace pensar que en la práctica habría que establecer una fórmula de homologación ya que los contenidos de ambas formaciones no difieren mucho. La diferencia radica más bien en las horas lectivas y no tanto en el contenido formativo.

Por último, cabe volver a señalar que el temario establecido en todos estos convenios que regulan expresamente la formación de delegados es idéntico, con la salvedad de las horas lectivas, que difieren de un convenio a otro. Como se observa en el siguiente cuadro, los temarios recogen las mismas materias, dejando solamente un apartado del temario para las particularidades relativas a la actividad propia según el Convenio de aplicación.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

FORMACIÓN DELEGADO DE PREVENCIÓN según el Acuerdo Interprofesional en Materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV**MODULO 1. CONCEPTOS BASICOS.****UNIDAD 1. EL TRABAJO Y LA SALUD**

CAPITULO 1.1. El trabajo y la salud

CAPITULO 1.2. Las condiciones de trabajo

CAPITULO 1.3. El concepto de riesgo

CAPITULO 1.4. Factores de riesgo

UNIDAD 2. EL DAÑO LABORAL

CAPITULO 2.1. Accidentes de trabajo

CAPITULO 2.2. Enfermedades profesionales y derivadas del trabajo

CAPITULO 2.3. Patologías de origen psicosocial

MODULO 2. RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN.**UNIDAD 1. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD**

CAPITULO 1.1. Lugares de trabajo

CAPITULO 1.2. Maquinaria

CAPITULO 1.3. Elementos en elevación

CAPITULO 1.4. Electricidad

CAPITULO 1.5. Incendio

CAPITULO 1.6. Aparatos a presión

CAPITULO 1.7. Sustancias químicas

UNIDAD 2. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES AMBIENTALES

CAPITULO 2.1. Contaminantes químicos

CAPITULO 2.2. Contaminantes biológicos

CAPITULO 2.3. Contaminantes físicos

UNIDAD 3. RIESGOS LIGADOS A LAS CONDICIONES ERGONOMICAS Y PSICO-SOCIALES

CAPITULO 3.1. Manipulación manual de carga

CAPITULO 3.2. Posturas de trabajo

CAPITULO 3.3. Pantallas visualización de datos

CAPITULO 3.4. Riesgos psicosociales

MODULO 3. LA GESTIÓN PREVENTIVA.

UNIDAD 1. La organización de la prevención

UNIDAD 2. El comité de seguridad y salud

UNIDAD 3. La evaluación de riesgos

UNIDAD 4. El plan de prevención

UNIDAD 5. El análisis de los accidentes

UNIDAD 6. Las inspecciones de seguridad

UNIDAD 7. La vigilancia de la salud

UNIDAD 8. El plan de emergencia y primeros auxilios

UNIDAD 9. Información y formación

UNIDAD 10. Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

UNIDAD 11. Coordinación de actividades empresariales

FORMACIÓN DELEGADO DE PREVENCIÓN según los Convenios y acuerdos de los sectores de Construcción, Metal, Ferrallado y Madera y Mueble**A. Trabajo y salud.**

- Relación entre trabajo y salud.
- Conceptos básicos.
- Trabajo y medio ambiente.
- Conceptos básicos de medio ambiente.

B. Fundamentos de la acción preventiva.

- Marco conceptual y jurídico de la seguridad y salud laboral.
- Derechos y obligaciones en el marco de la Ley de prevención de riesgos laborales.
- Consulta y participación de los trabajadores. Los delegados de prevención.
- Factores de riesgo.
- Técnicas preventivas.

C. Organización y gestión de la prevención en la empresa.

- La planificación de la prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Gestión y organización de la prevención.
- Instituciones y organismos en el campo de la seguridad y la salud laboral.
- Responsabilidades y sanciones.
- Capacidad de intervención de los delegados de prevención.

D. Formación específica en función del área de actividad.

- Introducción al sector: características, siniestralidad y riesgos más frecuentes.
- Desarrollo de temas específicos dependiendo del área de actividad dentro del sector de la construcción.

3.4.- EVALUACIÓN DE RIESGOS:



Según se establece art. 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, la evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

El conjunto de condiciones de trabajo que requieren ser evaluadas son las siguientes:

- Las características de los locales.
- Las instalaciones.
- Los equipos de trabajo existentes.
- Los agentes químicos, físicos y biológicos presentes o empleados en el trabajo.
- La propia organización y ordenación del trabajo en la medida que influyan en la magnitud de los riesgos.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- La posibilidad de que el trabajador que ocupe el puesto de trabajo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.

Cuando de la realización de la evaluación de riesgos de carácter general y específico resulte necesaria la adopción de medidas preventivas, deberán ponerse claramente de manifiesto las situaciones en que sea necesario:

- a) Eliminar o reducir el riesgo identificado, mediante medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de formación e información a los trabajadores.
- b) Controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.



Anteriormente, en el apartado 3.1 al tratar la normativa general, la evaluación de los riesgos laborales se ha definido como el proceso dirigido a estimar la

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. Cabe destacar que dicha evaluación de riesgos es un elemento importante de entrada de información cara a la identificación de necesidades de formación en materia de prevención de riesgos laborales (PRL) que será la base para la elaboración de un adecuado Programa de Formación en prevención.

Cuanto más compleja sea la actividad empresarial y mayor la tipología y magnitud de los riesgos implicados, los requisitos legales en materia PRL aplicables a la empresa serán mayores.

Tras la entrada en vigor de la Ley 31/95 de PRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención, se publicaron diversos Reales Decretos que vienen a desarrollar diversos aspectos en materia de prevención, con prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o. Dichas normas de desarrollo podrían clasificarse de la siguiente manera:

- *Normas adicionales:* lugares de trabajo, señalización, equipos de trabajo, instalaciones y equipos de seguridad industrial.
- *Normas sobre actividades específicas:* obras de construcción, buques de pesca, actividades mineras, etc. Elemento que ya se ha tratado en el apartado 3.2 al tratar la normativa específica para determinadas actividades o sectores.
- *Normas sobre riesgos específicos:* ruido, agentes biológicos, agentes cancerígenos, agentes químicos, etc.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Las próximas líneas se centran en las normas europeas transpuestas a la legislación española, que aun no abarcando todos los riesgos sí que recogen la mayoría de ellos.

Es de mencionar que la mayor parte de esta normativa no recoge expresamente ni el contenido ni cómo se debería formar a los trabajadores, más bien establece una obligación genérica de formar a los trabajadores sobre aquellos aspectos concretos que se deriven de la evaluación de riesgos. Asimismo, aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales trate de diferenciar entre formación e información, cabe indicar que la mayoría de los Reales Decretos, los tratan de forma unificada ya que la línea que separa la formación de la información en muchas ocasiones resulta muy fina, siendo a menudo complejo interpretar correctamente cuándo se está formando y cuándo se está informando.

Precisamente en las siguientes líneas al describir el contenido de la mayoría de las normas adicionales relativo a formación PRL, se verá ese binomio entre formación e información:

NORMAS ADICIONALES

3.4.1.- LUGARES DE TRABAJO:

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales es la norma legal por la que se determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz.

De acuerdo con el artículo 6 de dicha Ley serán las normas reglamentarias las que fijarán y concretarán los aspectos más técnicos de las medidas preventivas, a través de normas mínimas que garanticen la adecuada protección de los trabajadores. Entre éstas se encuentran necesariamente las destinadas a garantizar la seguridad y la salud en los lugares de trabajo, de manera que de su utilización no se deriven riesgos para los trabajadores.

El Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, precisamente, establece las disposiciones mínimas en cuanto a la seguridad y salud en los lugares de trabajo que las define como *Las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.*

Como puede verse, reúne todas las instalaciones del centro, y por tanto en ellos se recogen todos los peligros que se han detectado en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.

- Las obras de construcción, temporales o móviles.
- Las industrias de extracción.
- Los buques de pesca.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.

El Real Decreto 486/1997 si bien no recoge una mención explícita en relación con la formación, sí introduce la obligatoriedad de informar. Un elemento, éste último, que, como ya se ha indicado con anterioridad, aparece junto con la obligatoriedad de formar en la mayoría de las normas en materia de PRL.

Con respecto a la **información**, este Real Decreto dispone en su artículo 11 expresamente que de conformidad con el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar que los **trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una información adecuada** sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.

Por tanto, el trabajador **debe recibir información** sobre los puntos siguientes:

- Orden, limpieza y mantenimiento.
- Instalaciones de servicio y protección.
- Condiciones ambientales (temperatura, humedad, velocidad del aire).
- Iluminación.

3.4.2.- SEÑALIZACIÓN:

La señalización, viene regulada en el Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo. En su artículo 4.2 establece la primera salvedad respecto a la formación en esta materia:

*“La señalización **no deberá considerarse una medida sustitutoria** de las medidas técnicas y organizativas de protección colectiva y deberá utilizarse cuando mediante estas últimas no haya sido posible eliminar los riesgos o reducirlos suficientemente. Tampoco deberá considerarse una medida sustitutoria **de la formación e información de los trabajadores** en materia de seguridad y salud en el trabajo”.*

El empresario proporcionará a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores una **formación adecuada, en particular mediante instrucciones precisas, en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo**. Dicha formación deberá incidir, fundamentalmente, en el significado de las señales, especialmente de los mensajes verbales y gestuales, y en los comportamientos generales o específicos que deban adoptarse en función de dichas señales.

La señalización no deberá considerarse una medida sustitutoria de la formación e información de los trabajadores

Se establece que la formación sobre señalización que deben recibir tanto los trabajadores como los representantes de los trabajadores podría basarse en instrucciones, debiendo incidir:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- En el significado de las señales, y en especial de los mensajes verbales y gestuales.
- Los comportamientos que se deben adoptar los trabajadores en relación al significado de las señales.

La formación encaminada a garantizar una correcta interpretación de las señales y a regular el comportamiento seguro de los trabajadores debe realizarla el empresario, siempre:

- Antes de la implantación de la señalización.
- Cuando se implanten nuevos procesos de trabajo o se modifiquen los ya existentes.
- Cuando se proceda a implantar nuevas señales.
- Cuando se incorporen nuevos trabajadores a la empresa o a un nuevo puesto de trabajo.

La formación e información que se debe realizar para la correcta aplicación de la señalización en ningún caso suple la obligación que tiene el empresario de formar e informar a los trabajadores sobre los riesgos.

3.4.3.- EQUIPOS DE TRABAJO:

Un Equipo de Trabajo es: *Cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizado en el trabajo.*

El Real Decreto 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, dispone las siguientes obligaciones mínimas en materia de formación e información en su artículo quinto:

El empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.

Esta obligación del empresario de formar, tal y como se indica en el esquema de la derecha, no sólo se refiere a los trabajadores que utilizan directamente los equipos de trabajo sino que



Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

se extiende tanto a los representantes de los trabajadores como a aquellos trabajadores que pudieran estar expuestos a los riesgos cuyo origen esté en otro equipo de su entorno de trabajo.

En lo que respecta a la formación, se tendrá en cuenta que además de la formación teórica, es muy importante la formación práctica a pie de máquina, especialmente para aquellos equipos cuyo manejo requiera el desarrollo de habilidades y comportamientos seguros, como puede ser el caso de la conducción de equipos móviles o el montaje y/o utilización de equipos que implique trabajos en altura.

Asimismo, se debería tener en cuenta que existen otras normativas (por ejemplo el Real Decreto 837/2003, sobre grúas móviles autopropulsadas y el Real Decreto 836/2003, de 27 de junio sobre grúas torre) que establecen requisitos complementarios para la utilización de determinados equipos de trabajo y las necesidades de formación e información de los operadores de dichos equipos.

Cuando, a fin de evitar un riesgo específico para la seguridad y salud de los trabajadores, la utilización de un equipo de trabajo deba realizarse en condiciones o formas determinadas, que requieran un particular conocimiento por parte de aquéllos, el empresario adoptará las medidas necesarias para que la utilización de dicho equipo quede reservada a los trabajadores designados para ello.

Es el caso, por ejemplo, del operador de una grúa torre, del conductor de un medio de transporte, de una carretilla elevadora o de una excavadora y de cualquier otro tipo de trabajo que requiera un particular conocimiento para el trabajador (como montaje de andamios o trabajos con ciertas máquinas de madera o máquina herramienta convencional) en el que, a pesar de las medidas preventivas adoptadas, existe un riesgo residual para cuyo control es

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

necesario que el trabajador tenga conocimientos especializados. En algunos casos, la normativa específica aplicable al trabajo en cuestión determina las condiciones o certificados que debe tener el trabajador.

Los trabajadores a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 3 de este Real Decreto deberán recibir una formación específica adecuada, siendo estas:

3. **Trabajadores designados** por el empresario para la utilización de un equipo de trabajo cuyo manejo deba realizarse en condiciones o formas determinadas, que requieran un particular conocimiento. Por ejemplo, las carretillas.
4. **Operaciones de mantenimiento, reparación o conservación** que deberán realizarse por personal capacitado. se refiere a la obligación de mantener los equipos de trabajo, no a la necesidad de que dicho mantenimiento se realice de manera segura.

Además del Real Decreto sobre equipos de trabajo, existe dos reales decretos sobre grúas que establecen con todo detalle el programa y duración de la formación que debe recibir el conductor de la máquina: el Real Decreto 837/2003, sobre grúas móviles autopropulsadas y el Real Decreto 836/2003 sobre grúas torre.

- **GRÚAS MÓVILES AUTOPROPULSADAS:**

Tal y como se especifica en 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, referente a grúas móviles autopropulsadas, el manejo de dichos aparatos necesita un Carné de operador de grúa móvil autopropulsada.

Para la obtención de este carné se necesita superar un curso teórico-práctico impartido por una entidad acreditada por el órgano competente de la

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

comunidad autónoma, cuyo programa y duración se describen en el propio real decreto.

- **GRÚAS TORRE PARA OBRAS U OTRAS APLICACIONES:**

Al igual que el caso anterior, 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, **exige la tenencia de un Carné de gruista u operador de grúa torre.**

Para la obtención de este carné se necesita superar un curso teórico-práctico con una duración total de 200 horas (50 horas prácticas y 150 teóricas) impartido por una entidad acreditada por el órgano competente de la comunidad autónoma, cuyo programa y duración se describen en el propio real decreto.

3.4.4.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI):

Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

El Real Decreto 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, dispone en su artículo octavo las siguientes obligaciones:

*El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y los representantes de los trabajadores **reciban formación y sean informados** sobre las medidas que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.*

El empresario garantizará la formación y organizará, en su caso, sesiones de entrenamiento para la utilización de equipos de protección individual, especialmente cuando se requiera la utilización simultánea de varios equipos de protección individual que por su especial complejidad así lo haga necesario.

Estas sesiones en el uso de los equipos de protección individual serán eminentemente prácticas y cuando se utilicen equipos complejos. En particular estas sesiones se deberán realizar, entre otros, con los EPI autónomos o semiautónomos

La formación e información debería comprender al menos los siguientes aspectos:

- a) El efecto que sobre su salud produce el riesgo y cómo puede presentarse; esto les permite entender las razones por las cuales deben utilizar EPI.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- b) Cuáles son las partes del cuerpo o vías de entrada que se deben proteger.

- c) Las limitaciones que un EPI presenta, con el fin de que no se vean expuestos a situaciones frente a las cuales el EPI no presenta garantías. La no explicación de éstas podría causar en el usuario del EPI una sensación de “falsa seguridad” que le indujese a creer que está completamente protegido.

Aun cuando se disponga de un EPI de calidad y haya sido perfectamente seleccionado, toda su eficacia frente al riesgo dependerá de su correcta utilización y de su adecuado mantenimiento, por ello resulta imprescindible la formación e información que respecto a su uso ha recibido el trabajador.

3.4.5- RIESGO ELÉCTRICO:

El Real Decreto de 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico, regula la formación recogiendo las siguientes obligaciones mínimas formativas e informativas en su artículo quinto:

- *El empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre el riesgo eléctrico, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.*

Ligados a los aspectos formativo e informativo, aparecen dos figuras que pueden realizar trabajos eléctricos:

En el caso del riesgo eléctrico, esta formación e información no solo atañe a los trabajadores que realizan operaciones en las instalaciones eléctricas, sino a todos aquellos trabajadores que, por su cercanía física a instalaciones en tensión o por trabajar en emplazamientos con riesgo de incendio o de explosión (máxime cuando exista la posibilidad de acumulación de electricidad estática), puedan estar expuestos a los riesgos que genera la electricidad.

Para establecer la formación adecuada a cada destinatario, es preciso realizar un estudio de necesidades. Como punto de partida, tal y como se establece en la guía técnica, se podría hacer una distinción entre tres figuras distintas de trabajadores:

- Trabajadores usuarios de equipos y/o instalaciones eléctricas:* la formación e información debe ser de nivel básico, lo más sencilla y breve posible, expresada en términos de fácil asimilación, todo ello en función de la experiencia y formación de los trabajadores implicados.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

En razón de la actividad que desarrolle el trabajador, es conveniente que se incida en los riesgos que se puedan presentar con mayor frecuencia; esta formación se puede completar con indicaciones precisas sobre las prácticas concretas que deben evitarse o aplicarse.

- b. *Trabajadores cuya actividad, no eléctrica, se desarrolla en proximidad de instalaciones eléctricas con partes accesibles en tensión:* además de la formación e información de tipo general indicadas en el apartado anterior, ajustadas a las características del trabajo concreto que desarrollen, los trabajadores deben ser formados sobre las medidas de prevención que se deben adoptar para no invadir la zona de peligro, sobre las protecciones colectivas y los equipos de protección individual (EPI) que, en su caso, deban utilizarse. Con respecto a estos últimos, el trabajador tendrá la información o la formación suficiente para conocer las características que un determinado EPI presenta, con el fin de que no se vean expuestos a situaciones frente a las cuales el EPI no presente garantías.
- c. *Trabajadores cuyos cometidos sean instalar, reparar o mantener instalaciones eléctricas:* en este caso la formación, además de la señalada en los dos apartados anteriores, deberá ser mucho más amplia y, a la vez, muy específica para cada tipo concreto de trabajo que deba realizarse.

En los apartados 13, 14 y 15 del Anexo I de este Real Decreto, se mencionan tres tipos de trabajadores definidos en función de la formación/cualificación que deben poseer: «trabajador autorizado », «trabajador cualificado» y «jefe de trabajo».

- **Trabajador Autorizado:** Trabajador que ha sido autorizado por el empresario para realizar determinados trabajos con riesgo eléctrico, en

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

base a su capacidad para hacerlos de forma correcta, según los procedimientos establecidos en este Real Decreto.

- **Trabajador Cualificado:** Trabajador autorizado que posee conocimientos especializados en materia de instalaciones eléctricas, debido a su formación acreditada, profesional o universitaria, o a su experiencia certificada de dos o más años.

El trabajador cualificado debe disponer de una formación previa acreditada, como ya se ha indicado anteriormente.

3.4.6.- AGENTES BIOLÓGICOS:

Un Agente Biológico es:

Microorganismos, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

La presencia de agentes biológicos resulta común en actividades ligadas a la ganadería, la agricultura, la industria alimentaria, la medicina etc.; por lo cual, el número de trabajadores afectados es muy amplio.

El *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 recoge expresamente disposiciones que regulan aspectos formativos, estableciendo en su artículo 12 las siguientes obligaciones sobre formación e información:

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y los representantes de los trabajadores sean informados sobre cualquier medida relativa a la seguridad y la salud que se adopte en cumplimiento del presente Real Decreto.

Asimismo, el empresario tomará 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.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- 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;
- Adaptarse a la aparición de nuevos riesgos y a su evolución; repetirse periódicamente si fuera necesario.

Esta información no estará limitada a aquellos que trabajen directamente con los agentes biológicos, sino que también irá dirigida a aquellos trabajadores que por sus funciones pudieran estar expuestos (servicios de lavandería, de limpieza, mozos,...), y que deben recibir instrucciones comprensibles y apropiadas a sus necesidades.

En ningún caso se deberá empezar a trabajar con agentes biológicos o material infeccioso, sin recibir la información o formación pertinente en este tema.

El empresario dará instrucciones escritas en el lugar de trabajo y, si procede, colocará 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;
- En caso de manipulación de un agente biológico del grupo 4 (aquel agente que causando una enfermedad grave en el hombre, supone un serio peligro para los trabajadores, con muchas posibilidades de que

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

se propague a la colectividad y sin que exista generalmente una profilaxis o tratamiento eficaz.)

Se recomienda desarrollar la formación en base a instrucciones donde se detallarán:

- Los riesgos y las precauciones a tomar para evitar la exposición.
- Las disposiciones en materia de higiene.
- La utilización de los EPIs y la ropa de trabajo.
- Las medidas a tomar en caso de incidente y las formas de evitarlos.

También fija que la formación se impartirá al incorporarse al puesto y repetirse si fuera necesario, para adaptarse a la aparición de nuevos riesgos y a la evolución de los mismos.

Con respecto a la información, fija la obligatoriedad de crear instrucciones escritas describiendo el procedimiento a seguir, en los casos siguientes:

- En caso de accidente o incidente graves que impliquen la manipulación de un agente biológico.
- En caso de manipulación de un agente biológico del grupo 4 (aquel agente que causando una enfermedad grave en el hombre, supone un serio peligro para los trabajadores, con muchas posibilidades de que se propague a la colectividad y sin que exista generalmente una profilaxis o tratamiento eficaz). Los considerados más peligrosos.

Además establece la obligación de informar inmediatamente a los trabajadores y a sus representantes de cualquier accidente o incidente que hubiese provocado la liberación de un agente biológico capaz de causar una grave infección o enfermedad en el hombre o de cualquier accidente o incidente

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

grave, de su causa y de las medidas adoptadas, o que se vayan a adoptar, para remediar tal situación.

Por otro lado, los trabajadores expuestos a agentes biológicos de los grupos 3 (aquel agente que puede causar una enfermedad grave en el hombre y presenta un serio peligro para los trabajadores, con riesgo de que se propague a la colectividad y existiendo generalmente una profilaxis o tratamiento eficaz) y 4, que deben estar obligatoriamente listados indicando el tipo de trabajo efectuado y el agente biológico al que hayan estado expuestos, así como un registro de las correspondientes exposiciones, accidentes e incidentes, deben tener acceso a esta información.

3.4.7.- AGENTES CANCERÍGENOS O MUTÁGENOS:

Según el 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, los Agentes Cancerígenos o Mutágenos se definen como:

Una sustancia que cumpla los criterios para su clasificación como cancerígeno de 1.ª ó 2.ª categoría, o mutágeno de 1.ª ó 2.ª categoría, establecidos en la normativa vigente relativa a notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas.

Un preparado que contenga alguna de las sustancias mencionadas en el apartado anterior, que cumpla los criterios para su clasificación como cancerígeno o mutágeno, establecidos en la normativa vigente sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.

Una sustancia, preparado o procedimiento de los mencionados en el anexo I de este real decreto, así como una sustancia o preparado que se produzca durante uno de los procedimientos mencionados en dicho anexo.

En este real decreto, se establecen los siguientes requisitos mínimos obligatorios en materia de formación e información en su artículo decimo primero:

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban formación y sean informados sobre las medidas que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.

Asimismo, el empresario tomará las medidas apropiadas para garantizar que los trabajadores reciban una formación suficiente y adecuada e información

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

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.

Las medidas que deberán adoptar los trabajadores, en particular el personal de intervención, en caso de incidente y para la prevención de incidentes.

Dicha formación deberá:

- Adaptarse a la evolución de los conocimientos respecto a los riesgos, así como a la aparición de nuevos riesgos.
- Repetirse periódicamente si fuera necesario.

El empresario deberá informar a los trabajadores sobre las instalaciones y sus recipientes anexos que contengan agentes cancerígenos o mutágenos.

Asimismo los representantes de los trabajadores y los trabajadores afectados deberán ser informados de las causas que hayan dado lugar a las exposiciones accidentales y a las exposiciones no regulares así como de las medidas adoptadas o que se deban adoptar para solucionar la situación.

La formación podrá realizarse a través de instrucciones donde se describirían los puntos siguientes:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- 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.
- Las medidas que deberán adoptar los trabajadores, en particular el personal de intervención, en caso de incidente y para la prevención de incidentes.

La formación se impartirá al incorporarse al puesto y repetirse si fuera necesario, para adaptarse a la aparición de nuevos riesgos y a la evolución de los mismos.

Además de la información asociada a los riesgos y medidas preventivas en el puesto de trabajo, los trabajadores deben conocer las instalaciones y los recipientes anexos que contengan agentes cancerígenos y mutágenos.

Con respecto a las exposiciones accidentales a dichos agentes el artículo séptimo establece el deber de informar de las mismas lo antes posible.

Por otro lado, los nombres de los trabajadores encargados de realizar las actividades respecto a las cuales los resultados de las evaluaciones de riesgos revelen algún riesgo para la seguridad o la salud, aparecerán en un listado indicando la exposición a la cual hayan estado sometidos en la empresa; esta información debe ser accesible al trabajador.

3.4.8.- AGENTES QUÍMICOS:

Un Agente Químico se define como:

Todo elemento o compuesto químico, por sí solo o mezclado, tal como se presenta en estado natural o es producido, utilizado o vertido, incluido el vertido como residuo, en una actividad laboral, se haya elaborado o no de modo intencional y se haya comercializado o no.

Los agentes químicos se utilizan en gran variedad de actividades industriales, y su presencia en los puestos de trabajo resulta habitual.

El Real Decreto de 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 desarrolla en su artículo noveno las obligaciones con respecto a la formación e información:

El empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la presencia de agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.

En particular, el empresario deberá facilitar a los trabajadores o a sus representantes, siguiendo el criterio establecido en el apartado 1 del artículo 18 de la mencionada Ley:

- Los resultados de la evaluación de los riesgos contemplada en el artículo 3 del presente Real Decreto, así como los cambios en dichos resultados que se produzcan como consecuencia de alteraciones importantes de las condiciones de trabajo.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- 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.
- 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.
- Acceso a toda ficha técnica facilitada por el proveedor, conforme lo dispuesto en la normativa sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias y preparados peligrosos.

La información deberá ser facilitada en la forma adecuada, teniendo en cuenta su volumen, complejidad y frecuencia de utilización, así como la naturaleza y nivel de los riesgos que la evaluación haya puesto de manifiesto. Dependiendo de estos factores, podrá ser necesario proporcionar instrucciones y formación individuales respaldadas por información escrita, o podrá bastar la comunicación verbal. La información deberá ser actualizada siempre que sea necesario tener en cuenta nuevas circunstancias.

La señalización de los recipientes y conducciones utilizados para los agentes químicos peligrosos en el lugar de trabajo deberá satisfacer los requisitos establecidos en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo y, en particular, en el apartado 4 del anexo VII de dicha norma. Cuando la señalización no sea obligatoria, el empresario deberá velar para que la naturaleza y los peligros del contenido de los recipientes y conducciones sean claramente reconocibles.

La información que se debe aportar al trabajador versará sobre:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- Los riesgos detectados en la evaluación.
- Información sobre los agentes químicos presentes en el puesto, esta información puede basarse en lo reflejado en la Ficha de Seguridad.
- Las medidas preventivas que se deban adoptar.
- Además deberá tener acceso a la Ficha de Seguridad del producto.

La forma en que se aporte la información debe adaptarse a la naturaleza y nivel de los riesgos detectados. Cuando el riesgo sea elevado se recomienda proporcionar instrucciones escritas y reforzar la acción mediante la formación individualizada.

La formación debe realizarse sobre todo asociada a las medidas preventivas a tomar con respecto a los agentes químicos.

Con respecto a las posibles medidas a adoptar frente a los accidentes, incidentes y emergencias, en el artículo séptimo se fija que deben formarse los trabajadores que deban realizar o participar en dichas actividades, incluyendo la práctica de ejercicios de seguridad a intervalos regulares (simulacros).

3.4.9.- ATMÓSFERAS EXPLOSIVAS:

Atmósfera Explosiva se define como:

La mezcla con el aire, en condiciones atmosféricas, de sustancias inflamables en forma de gases, vapores, nieblas o polvos, en la que, tras una ignición, la combustión se propaga a la totalidad de la mezcla no quemada.

La presencia de atmósferas explosivas requiere realizar una clasificación de áreas de riesgo en base a los siguientes aspectos:

- Naturaleza de la sustancia Inflamable.
- Frecuencia en la generación.
- Permanencia de la misma.

Las medidas que deben tomarse frente a este tipo de riesgo son eminentemente organizativas, asociadas a:

- La formación e información de los trabajadores.
- Los Permisos de Trabajo.

Así, el Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo, establece en su anexo II dentro del apartado A. (Disposiciones mínimas destinadas a mejorar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores potencialmente expuestos a atmósferas explosivas) lo siguiente en cuanto a la formación e información:

El empresario deberá proporcionar a quienes trabajan en áreas donde pueden formarse atmósferas explosivas una formación e información adecuadas y suficientes sobre protección en caso de explosiones, en el marco de lo

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

establecido en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A su vez establece un documento nuevo: el permiso de trabajo.

El trabajo en las áreas de riesgo se llevará a cabo conforme a unas instrucciones por escrito que proporcionará el empresario. Se deberá aplicar un sistema de permisos de trabajo que autorice la ejecución de trabajos definidos como peligrosos, incluidos aquellos que lo sean por las características del lugar de trabajo, o que puedan ocasionar riesgos indirectos al interaccionar con otras operaciones. Los permisos de trabajo deberán ser expedidos antes del comienzo de los trabajos, por una persona expresamente autorizada para ello.

El documento de protección contra explosiones es un documento que refleja:

- Que se han determinado y evaluado los riesgos de explosión.
- Que se tomarán las medidas adecuadas para lograr los objetivos de este real decreto.
- Las áreas que han sido clasificadas en zonas de conformidad definidas en real decreto.
- Las áreas en que se aplicarán los requisitos mínimos establecidos en el real decreto.
- Que el lugar y los equipos de trabajo, incluidos los sistemas de alerta, están diseñados y se utilizan y mantienen teniendo debidamente en cuenta la seguridad.
- Que se han adoptado las medidas necesarias, de conformidad con el Real Decreto 1215/1997, para que los equipos de trabajo se utilicen en condiciones seguras.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

El documento de protección contra explosiones se elaborará antes del comienzo del trabajo y se revisará siempre que se efectúen modificaciones, ampliaciones o transformaciones importantes en el lugar de trabajo, en los equipos de trabajo o en la organización del trabajo.

Por tanto, resulta un documento fundamental para aportar toda la información necesaria al trabajador expuesto a este tipo de riesgo.

3.4.10.- EXPOSICIÓN A VIBRACIONES:

El 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 establece dos tipos de vibraciones:

- Vibración transmitida al sistema mano-brazo: la vibración mecánica que, cuando se transmite al sistema humano de mano y brazo, supone riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular problemas vasculares, de huesos o de articulaciones, nerviosos o musculares.
- Vibración transmitida al cuerpo entero: la vibración mecánica que, cuando se transmite a todo el cuerpo, conlleva riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular lumbalgias y lesiones de la columna vertebral.

Este mismo Real Decreto establece expresamente en el artículo 6 obligaciones concretas con respecto a la formación e información:

El empresario velará 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, y en particular sobre:

- Las medidas tomadas en aplicación de este Real Decreto 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 Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- Los resultados de las evaluaciones y mediciones de la vibración mecánica efectuadas 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.
- Las prácticas de trabajo seguras, para reducir al mínimo la exposición a las vibraciones mecánicas.

La formación e información a impartir se clarifica en el artículo quinto dedicado a las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición, citando que esta debe encaminarse al manejo correcto y en forma segura del equipo de trabajo, para así reducir al mínimo la exposición a vibraciones mecánicas.

Entre las medidas citadas por el real decreto para eliminar y reducir al mínimo los riesgos derivados de la vibración mecánica, aparecen las siguientes:

- Otros métodos de trabajo que reduzcan la necesidad de exponerse a vibraciones mecánicas.
- La elección del equipo de trabajo adecuado, bien diseñado desde el punto de vista ergonómico y generador del menor nivel de vibraciones posible, habida cuenta del trabajo al que está destinado.

El suministro de equipo auxiliar que reduzca los riesgos de lesión por vibraciones, por ejemplo, asientos, amortiguadores u otros sistemas que atenúen eficazmente las vibraciones transmitidas al cuerpo entero y asas, mangos o cubiertas que reduzcan las vibraciones transmitidas al sistema mano-brazo.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- Programas apropiados de mantenimiento de los equipos de trabajo, del lugar de trabajo y de los puestos de trabajo.
- La concepción y disposición de los lugares y puestos de trabajo.
- La limitación de la duración e intensidad de la exposición.
- Una ordenación adecuada del tiempo de trabajo.
- La aplicación de las medidas necesarias para proteger del frío y de la humedad a los trabajadores expuestos, incluyendo el suministro de ropa adecuada.

Los valores límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción, elementos a incluir en la formación e información son:

- El valor límite de exposición diaria normalizado para un período de referencia de ocho horas se fija en 1,15 m/s².
- El valor de exposición diaria normalizado para un período de referencia de ocho horas que da lugar a una acción se fija en 0,5 m/s².

Cuando la vigilancia de la salud ponga de manifiesto que un trabajador padece una enfermedad o dolencia diagnosticable que, en opinión del médico responsable de la vigilancia de la salud, sea consecuencia, en todo o en parte, de una exposición a vibraciones mecánicas en el lugar de trabajo, el médico comunicará al trabajador el resultado que le atañe personalmente, en particular, le informará y aconsejará sobre la vigilancia de la salud a que deberá someterse al final de la exposición.

3.4.11.- EXPOSICIÓN AL RUIDO:

El 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 indica lo siguiente sobre formación e información:

El empresario 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, en particular sobre:

- La naturaleza de tales riesgos.
- Las medidas tomadas en aplicación del presente real decreto 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.
- 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, de conformidad con el artículo 11.
- Las prácticas de trabajo seguras, con el fin de reducir al mínimo la exposición al ruido.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

La formación e información a impartir se determina en el artículo cuarto dedicado a las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición, citando que ésta debe encaminarse a mostrar el manejo correcto y seguro del equipo de trabajo, para así reducir al mínimo la exposición al ruido.

En el Real Decreto se enumeran las medidas preventivas recomendadas para evitar la exposición al ruido sobre las que se debiera formar e informar, como son las siguientes:

- Otros métodos de trabajo que reduzcan la necesidad de exponerse al ruido.
- La elección de equipos de trabajo adecuados que generen el menor nivel posible de ruido, habida cuenta del trabajo al que están destinados, incluida la posibilidad de proporcionar a los trabajadores equipos de trabajo que se ajusten a lo dispuesto en la normativa sobre comercialización de dichos equipos cuyo objetivo o resultado sea limitar la exposición al ruido.
- La concepción y disposición de los lugares y puestos de trabajo;
- La reducción técnica del ruido:
 - Reducción del ruido aéreo, por ejemplo, por medio de pantallas, cerramientos, recubrimientos con material acústicamente absorbente;
 - Reducción del ruido transmitido por cuerpos sólidos, por ejemplo mediante amortiguamiento o aislamiento;
- Programas apropiados de mantenimiento de los equipos de trabajo, del lugar de trabajo y de los puestos de trabajo;
- La reducción del ruido mediante la organización del trabajo:
- Limitación de la duración e intensidad de la exposición;
- Ordenación adecuada del tiempo de trabajo.

Los valores límite de exposición y los valores de exposición que dan lugar a una acción, elementos a incluir en la formación e información son:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- Valores límite de exposición LAeq, d = 87 dB(A) y L pico = 140 dB(C).
- Valores superiores de exposición que dan lugar a una acción LAeq, d = 85 dB(A) y L pico = 137 dB(C).

Otro aspecto a tener en cuenta con respecto a la formación e información que hay que dar sobre los límites de exposición, es aquel que recoge el artículo octavo: Si, a pesar de tomar medidas preventivas, se comprobaran exposiciones por encima de los valores límite de exposición, el empresario deberá informar a los delegados de prevención de tales circunstancias.

Por último, al trabajador se le informará sobre aspectos relacionados con la vigilancia de la salud, más concretamente: cuando el control de la función auditiva ponga de manifiesto que un trabajador padece una lesión auditiva diagnosticable, el médico responsable de la vigilancia de la salud evaluará si la lesión puede ser consecuencia de una exposición al ruido durante el trabajo. En tal caso, el médico u otro personal sanitario competente informarán al trabajador el resultado que le atañe personalmente.

3.4.12.- EXPOSICIÓN A RADIACIONES ÓPTICAS:

Las radiaciones ópticas artificiales están presentes en todas las actividades donde se realice soldadura, o se trabaje con láser.

El 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 artículo octavo cita con respecto a la formación e información:

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 prevista en el artículo 6, en particular sobre:

Las medidas tomadas en aplicación del presente real decreto.

Los valores límite de exposición, establecidos en el artículo 5 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.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

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

3.4.13.- EXPOSICIÓN AL AMIANTO:

El término amianto es utilizado para denominar una serie de minerales metamórficos fibrosos constituidos por silicatos de hierro, aluminio, magnesio y calcio entre otros.

Estas fibras pueden causar graves problemas de salud como cáncer, siendo tóxico por inhalación, al depositarse las fibras en los alveolos pulmonares.

Por ende, las exigencias de formación e información en los puestos donde se manejen estos materiales son muy claras.

El 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, dispone de dos artículos referentes a la formación e información. El artículo 13 recoge expresamente la obligatoriedad empresarial en relación con la **formación** de los trabajadores recoge que:

El empresario deberá garantizar una formación apropiada para todos los trabajadores que estén, o puedan estar, expuestos a polvo que contenga amianto. Esta formación no tendrá coste alguno para los trabajadores y deberá impartirse antes de que inicien sus actividades u operaciones con amianto y cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, repitiéndose, en todo caso, a intervalos regulares.

El contenido de la formación deberá ser fácilmente comprensible para los trabajadores. Deberá permitirles adquirir los conocimientos y competencias necesarios en materia de prevención y de seguridad, en particular en relación con los siguientes aspectos:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- 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;
- las exigencias en materia de vigilancia de la salud.

El Real Decreto también establece la obligatoriedad de **informar**. En el artículo 14, más concretamente, define que el empresario, en todas las actividades a que se refiera al artículo 3.1, deberá adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores y sus representantes reciban información detallada y suficiente sobre:

- Los riesgos potenciales para la salud debidos a una exposición al polvo procedente del amianto o de materiales que lo contengan;

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

1. Este real decreto es aplicable a las operaciones y actividades en las que los trabajadores estén expuestos o sean susceptibles de estar expuestos a fibras de amianto o de materiales que lo contengan, y especialmente en:

- a) Trabajos de demolición de construcciones donde exista amianto o materiales que lo contengan.
- b) Trabajos de desmantelamiento de elementos, maquinaria o utillaje donde exista amianto o materiales que lo contengan.
- c) Trabajos y operaciones destinadas a la retirada de amianto, o de materiales que lo contengan, de equipos, unidades (tales como barcos, vehículos, trenes), instalaciones, estructuras o edificios.
- d) Trabajos de mantenimiento y reparación de los materiales con amianto existentes en equipos, unidades (tales como barcos, vehículos, trenes), instalaciones, estructuras o edificios.
- e) Trabajos de mantenimiento y reparación que impliquen riesgo de desprendimiento de fibras de amianto por la existencia y proximidad de materiales de amianto.
- f) Transporte, tratamiento y destrucción de residuos que contengan amianto.
- g) Vertederos autorizados para residuos de amianto.
- h) Todas aquellas otras actividades u operaciones en las que se manipulen materiales que contengan amianto, siempre que exista riesgo de liberación de fibras de amianto al ambiente de trabajo.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- las disposiciones contenidas en el presente real decreto y, en particular, las relativas a las prohibiciones y a la evaluación y control del ambiente de trabajo;
- las medidas de higiene que deben ser adoptadas por los trabajadores, así como los medios que el empresario debe facilitar a tal fin;
- los peligros especialmente graves del hábito de fumar, dada su acción potenciadora y sinérgica con la inhalación de fibras de amianto;
- la utilización y obligatoriedad, en su caso, de la utilización de los equipos de protección individual y de la ropa de protección y el correcto empleo y conservación de los mismos;
- cualquier otra información sobre precauciones especiales dirigidas a reducir al mínimo la exposición al amianto.

Además de las medidas a que se refiere el apartado 1, el empresario informará a los trabajadores y a sus representantes sobre:

- los resultados obtenidos en las evaluaciones y controles del ambiente de trabajo efectuados y el significado y alcance de los mismos;
- los resultados no nominativos de la vigilancia sanitaria específica frente a este riesgo.

Asimismo, cada trabajador será informado individualmente de los resultados de las evaluaciones ambientales de su puesto de trabajo y de los datos de su vigilancia sanitaria específica, facilitándole cuantas explicaciones sean necesarias para su fácil comprensión.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Si se superase el valor límite, los trabajadores afectados, así como sus representantes en la empresa o centro de trabajo, serán informados lo más rápidamente posible de ello y de las causas que lo han motivado, y serán consultados sobre las medidas que se van a adoptar o, en caso de urgencia, sobre las medidas adoptadas.

Se aconsejará e informará a los trabajadores en lo relativo a cualquier control médico que sea pertinente efectuar con posterioridad al cese de la exposición. En particular, sobre la aplicación a dichos trabajadores de lo establecido en el artículo 37.3.e) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, en materia de vigilancia de la salud más allá de la finalización de la relación laboral.

El trabajador tendrá derecho a solicitar y obtener los datos que sobre su persona obren en los registros y archivos que los empresarios tengan establecidos en virtud de lo previsto en el presente real decreto. En todo caso, el empresario, con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá entregar al trabajador certificado donde se incluyan los datos que sobre su persona consten en el apartado 3, referido a los datos de las evaluaciones, del anexo IV, y en el anexo V de este real decreto.

Los delegados de prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores recibirán una copia de los planes de trabajo.

3.4.14.- TRATAMIENTO DE PLAGUICIDAS:

La Orden de 8 de marzo de 1994 por la que se establece la normativa reguladora de la homologación de cursos de capacitación para realizar tratamientos con plaguicidas, establece la necesidad de poseer un carné para realizar esta actividad. Para disponer de este carné, se necesita superar un curso homologado cuyo programa y duración describe dicha orden.

La normativa establece una cualificación para la aplicación de fitosanitarios:

- La formación de Nivel básico: Dirigido al personal auxiliar de tratamientos terrestres y aéreos y a los agricultores que los realicen en su propia explotación sin emplear personal auxiliar y utilizando plaguicidas no clasificados como muy tóxicos, según lo dispuesto en el Real Decreto 3349/1983.
- La formación de Nivel cualificado: Dirigido a los responsables de equipos de tratamiento terrestre y a los agricultores que los realicen en su propia explotación empleando personal auxiliar y utilizando plaguicidas no clasificados como muy tóxicos según lo dispuesto en el Real Decreto 3349/1983.
- La formación de Piloto aplicador agroforestal: Dirigido a personas que están en posesión del título y licencia de Piloto comercial de avión o helicóptero, que capacita para obtener la habilitación correspondiente.

Asimismo, se establece una cualificación para la aplicación de los plaguicidas de uso ambiental y en la industria alimentaria:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- Nivel básico: Dirigido al personal auxiliar de los servicios de aplicación de tratamientos DDD (desinsectación-desinfección-desratización), que deba utilizar plaguicidas no clasificados como muy tóxicos.
- Nivel cualificado: Dirigido a los responsables de tratamientos DDD en los que se utilicen plaguicidas no clasificados como muy tóxicos.

3.4.15.- TRATAMIENTO CON BIOCIDAS:

Su objeto es la protección de la salud mediante el establecimiento de criterios que permitan garantizar unos niveles mínimos de capacitación a las personas que desarrollen actividades laborales relacionadas con la aplicación de productos biocidas.

El Real Decreto 830/2010, de 25 de junio, por el que se establece la normativa reguladora de la capacitación para realizar tratamientos con biocidas, establece una formación específica para dos tipos de puestos de trabajo:

- Los Aplicadores: dirigido al personal que lleva a cabo los tratamientos en los que se utilicen biocidas que no estén clasificados como muy tóxicos, ni sean o generen gases.
- Los Responsables Técnicos: el personal que cumple esta función, en aquellos tratamientos de madera en los que se aplican biocidas, deberá poseer la formación establecida.

Para esta tipología de formación se establecen unos programas especificados en la norma, con una duración definida.

3.4.16.- PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS:

El Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, desarrolla en su artículo 5 las obligaciones mínimas con respecto a la formación e información.

En este sentido, el empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos que incluyan pantallas de visualización, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.

El empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos que incluyan pantallas de visualización, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.

El empresario deberá informar a los trabajadores sobre todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en su puesto de trabajo y sobre las medidas llevadas a cabo.

El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación adecuada sobre las modalidades de uso de los equipos con pantallas de visualización, antes de comenzar este tipo de trabajo y cada vez que la organización del puesto de trabajo se modifique de manera apreciable.

La información debe centrarse en los riesgos asociados a los puestos con pantallas de visualización de datos, evidenciados en la evaluación de riesgos

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

del puesto de trabajo, y en las medidas preventivas que se deben adoptar en relación con estos riesgos, como por ejemplo:

- Distancia a mantener con la pantalla.
- Formas de evitar reflejos.
- Colocación de la silla.
- Colocación de los brazos
- Métodos para evitar la carga mental etc.

Con respecto a la formación, esta debe centrarse como siempre en el manejo y utilización del equipo de trabajo, el manejo de los programas que se vayan a utilizar. Se recomienda que esta formación sea teórico – práctica.

La norma especifica el momento en el que debe impartirse la formación:

- Antes del comienzo del trabajo.
- Cuando la organización del puesto de trabajo se modifique de manera apreciable.

3.4.17.- MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS:

La Manipulación Manual de Cargas se define como: *Cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.*

La manipulación de cargas es una actividad común en los puestos de trabajo. El Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores establece las siguientes medidas en su artículo cuarto con respecto a la formación e información lo siguiente:

El empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la manipulación manual de cargas, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse en aplicación del presente Real Decreto.

En particular, proporcionará a los trabajadores una formación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular las cargas y sobre los riesgos que corren de no hacerlo de dicha forma, teniendo en cuenta los factores de riesgo que figuran en el Anexo de este Real Decreto.

Dichos factores son:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

1. Características de la carga:

La manipulación manual de una carga puede presentar un riesgo, en particular dorsolumbar, en los casos siguientes:

- Cuando la carga es demasiado pesada o demasiado grande;
- cuando es voluminosa o difícil de sujetar;
- cuando está en equilibrio inestable o su contenido corre el riesgo de desplazarse;
- cuando está colocada de tal modo que debe sostenerse o manipularse a distancia del tronco o con torsión o inclinación del mismo;
- cuando la carga, debido a su aspecto exterior o a su consistencia, puede ocasionar lesiones al trabajador, en particular en caso de golpe.

2. Esfuerzo físico necesario:

Un esfuerzo físico puede entrañar un riesgo, en particular dorsolumbar, en los casos siguientes:

- Cuando es demasiado importante;
- cuando no puede realizarse más que por un movimiento de torsión o de flexión del tronco;
- cuando puede acarrear un movimiento brusco de la carga;
- cuando se realiza mientras el cuerpo está en posición inestable;
- cuando se trate de alzar o descender la carga con necesidad de modificar el agarre.

3. Características del medio de trabajo:

Las características del medio de trabajo pueden aumentar el riesgo, en particular dorsolumbar, en los casos siguientes:

- Cuando el espacio libre, especialmente vertical, resulta insuficiente para el ejercicio de la actividad de que se trate;

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- cuando el suelo es irregular y, por tanto, puede dar lugar a tropiezos o bien es resbaladizo para el calzado que lleve el trabajador;
- cuando la situación o el medio de trabajo no permite al trabajador la manipulación manual de cargas a una altura segura y en una postura correcta;
- cuando el suelo o el plano de trabajo presentan desniveles que implican la manipulación de la carga en niveles diferentes;
- cuando el suelo o el punto de apoyo son inestables;
- cuando la temperatura, humedad o circulación del aire son inadecuadas;
- cuando la iluminación no sea adecuada;
- cuando exista exposición a vibraciones.

4. Exigencias de la actividad:

La actividad puede entrañar riesgo, en particular dorsolumbar, cuando implique una o varias de las exigencias siguientes:

- Esfuerzos físicos demasiado frecuentes o prolongados en los que intervenga en particular la columna vertebral;
- período insuficiente de reposo fisiológico o de recuperación;
- distancias demasiado grandes de elevación, descenso o transporte;
- ritmo impuesto por un proceso que el trabajador no pueda modular.

5. Factores individuales de riesgo

Constituyen factores individuales de riesgo:

- La falta de aptitud física para realizar las tareas en cuestión;
- la inadecuación de las ropas, el calzado u otros efectos personales que lleve el trabajador;
- la insuficiencia o inadaptación de los conocimientos o de la formación;
- la existencia previa de patología dorsolumbar.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

La información suministrada deberá incluir indicaciones generales y las precisiones que sean posibles sobre el peso de las cargas y, cuando el contenido de un embalaje esté descentrado, sobre su centro de gravedad o lado más pesado.

La formación e información a proporcionar en el puesto de trabajo debe basarse en:

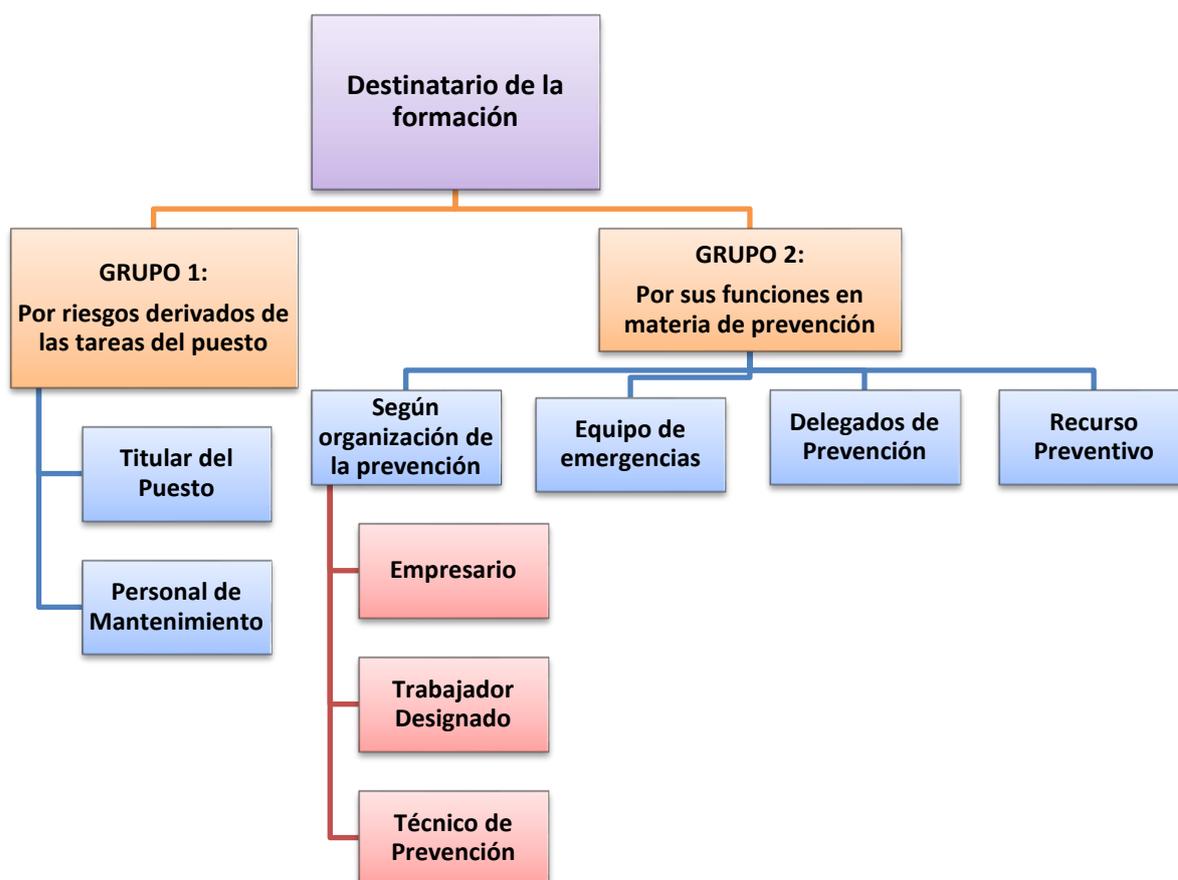
- Los límites máximos recomendados con respecto al peso de cargas.
- Los desplazamientos de las cargas verticales y horizontales y los límites recomendados a los mismos.
- El problema de los giros con carga.
- Los agarres correctos de la carga.

4) DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN:

Se puede decir que los destinatarios de la formación (esto es, a quiénes se debe formar en prevención de riesgos laborales) va a depender de la función que éstos tengan establecido en el seno de la empresa.

Se podría hacer un esfuerzo por agrupar a los destinatarios en dos grandes bloques tal y como se recoge en la siguiente gráfica:

DESTINATARIOS DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:



Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- *Por los riesgos derivados de sus funciones o tareas dentro de la organización.* En este grupo se encontrarían especialmente aquellos trabajadores que podrían estar expuestos a riesgos por realizar ciertas tareas o funciones para los que han sido contratados.
- *Por gestionar diversos aspectos de la prevención.* En este otro caso se agruparía al personal que además de realizar las funciones propias de la actividad productiva de la empresa, tiene encomendado o participa en algunos de los aspectos de la gestión de la prevención, bien porque sean consideradas personas capacitadas para evaluar los riesgos, bien porque hayan sido designadas como miembros de los equipos de emergencias o intervención.

4.1.- POR RIESGOS DERIVADOS DE LAS FUNCIONES DEL PUESTO:

La normativa en prevención va encaminada a establecer medios para eliminar o reducir las posibles consecuencias de la exposición al riesgo detectadas en las evaluaciones de riesgos, y entre tales medidas se establece la formación del trabajador. Como se ha expuesto a lo largo del trabajo, la evaluación de riesgos es la pieza clave para detectar las necesidades de formación asociadas a unas tareas.

La normativa al tratar sobre el personal de mantenimiento se refiere al hecho de que estos trabajadores tengan conocimiento de los dispositivos de seguridad y equipos de protección, de forma que cuando tengan que realizar tareas de mantenimiento deben saber cuál es el fin del dispositivo o equipo de protección de forma que bajo ningún concepto puedan quedar inutilizados los elementos de seguridad o pueda verse reducido al riesgo al que hace frente. No hace referencia a la formación que deben realizar estos trabajadores en el ejercicio de sus tareas, ya que esto derivará de la evaluación de riesgos del puesto del personal de mantenimiento.

Tanto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como el resto de la normativa que desarrolla aspectos específicos en la materia, se circunscribe a regular la formación para el colectivo de trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo es práctica habitual que en un mismo entorno de trabajo (p.e. en las instalaciones de una empresa o en una obra de construcción) se encuentren otro tipo de trabajadores, como puede ser el caso de los trabajadores autónomos o por cuenta propia. Sobre este aspecto la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no menciona nada.

En este sentido, es de destacar que así como se ha establecido un programa formativo en materia de prevención para los trabajadores por cuenta ajena, no

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

haya ocurrido lo mismo con los trabajadores autónomos, aunque también estén expuestos a los mismos riesgos que un trabajador por cuenta ajena.

La única referencia normativa relativa a la posibilidad de informar al colectivo de trabajadores autónomos se recoge en el Real Decreto 644/2007 de Coordinación de Actividades empresariales, en las que se establece un sistema de transmisión de información sobre los riesgos y las medidas para evitarlas en las que incluye expresamente a los trabajadores autónomos como destinatarios de dichos informes.

Este Real Decreto refuerza la seguridad y la salud en el trabajo en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales en un mismo centro de trabajo, esto es, en los casos cada día más habituales en que un empresario subcontrata con otras empresas la realización de obras o servicios en su centro de trabajo. El Real Decreto dispone que los deberes de cooperación y de información afecten a los trabajadores autónomos de la misma forma que a las empresas cuyos trabajadores desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

El trabajador autónomo no está sujeto ni por convenio colectivo ni por normativa específica a realizar un programa formativo en prevención de riesgos laborales aunque realicen la misma actividad y estén expuestos a los mismos riesgos que un trabajador por cuenta ajena.

4.2.- POR SUS FUNCIONES EN LA GESTIÓN DE LA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Este apartado se refiere a la formación necesaria de determinados trabajadores de una organización que realizan diversas funciones relacionadas con la gestión de la prevención, tales como técnicos de prevención, delegados de prevención, miembros de los equipos de emergencia, etc.

La organización preventiva viene establecida en el Real Decreto 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención, y dependiendo de la modalidad preventiva de la empresa, la persona o personas encargadas de llevar a cabo la gestión de la prevención deberán contar con una formación determinada. Las diferentes modalidades preventivas establecidas en este R.D. son las siguientes:

- Asumiendo personalmente la actividad preventiva por parte del empresario.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevar a cabo la gestión de la prevención.
- Concertando con una entidad externa.
- Constituyendo un servicio de prevención propio o mancomunado.

Las modalidades 1, 2 y 4 conllevan que la persona que gestione la prevención sea una persona interna de la empresa, mientras que la modalidad número 3 sería la opción en la que la gestión la realiza una entidad externa a la organización. Ahora bien cabe recordar que en las cuatro modalidades la responsabilidad derivada de la gestión de la organización preventiva recaería en el titular de la empresa.

Dependiendo de las funciones que vayan a desarrollar la o las persona/s encargada/s de llevar a cabo la gestión de la prevención en el seno de la

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

empresa, necesitarán de alguna de la formación establecida en el Real Decreto 39/1997, y para ello establece tres niveles formativos:

Funciones de Nivel Básico: Curso de 30 horas o 50 horas Anexo I

- 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 una 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 emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

Funciones de Nivel Intermedio: Curso de 300 horas.

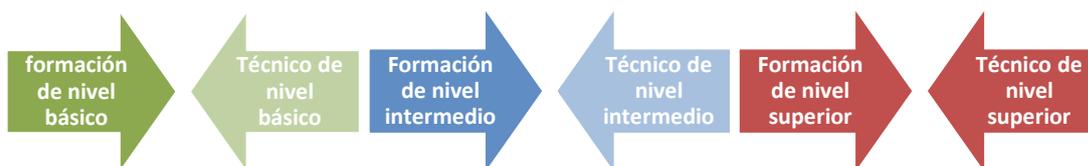
- a) Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.
- b) Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
- c) Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
- d) Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
- e) 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.

- f) Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- g) Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.
- h) Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

Funciones de Nivel Superior: 600 horas

- a) Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en la letra h).
- b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:
 - a. El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o
 - b. Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
- c) **La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.**
- d) 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.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV



Hoy en día la formación de nivel técnico intermedio ha desaparecido quedando solamente el nivel básico y el nivel superior. De estos niveles realmente es el de Nivel Superior quien puede realizar todas las actividades de prevención, y en especial todo aquello relativo a la impartición de formación en prevención, quedando en el nivel básico aquellos aspectos más elementales así como el acompañamiento y colaboración con el técnico superior de prevención.

El temario de la formación viene establecido en el Reglamento de los Servicios de prevención. El de nivel superior consta de una parte común y una especialización a la elegir entre:

- Seguridad en el trabajo
- Higiene industrial
- Ergonomía y psicología aplicada

El Reglamento de los Servicios de Prevención, desde su aprobación ha considerado la formación como un instrumento importante como elemento de transmisión de comportamientos seguros. Sin embargo, su desarrollo posterior en la realidad no se ha adecuado a las necesidades reales de las empresas. Se debiera dar mayor importancia a la aplicación práctica de los aspectos relacionados con la formación y la comunicación y, especialmente, en mejorar las habilidades comunicativas y pedagógicas de los técnicos de prevención de nivel superior ya que gran parte de su labor está dirigida a fomentar la concienciación por la seguridad en el puesto.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Hoy en día, tan sólo una pequeña parte del contenido formativo del Técnico de nivel Superior, de 600 horas de duración, trata sobre las técnicas formativas, informativas y comunicativas en PRL que el técnico debiera conocer y aplicar en el seno de las empresas, tal y como se recoge en el siguiente cuadro:

El contenido relativo a los aspectos de formación y técnicas de comunicación correspondiente a la Formación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales:

Formación.

- Análisis de necesidades formativas.
- Planes y programas.
- Técnicas educativas.
- Seguimiento y evaluación.

Técnicas de comunicación, información y negociación.

- La comunicación en prevención, canales y tipos.
- Información. Condiciones de eficacia.
- Técnicas de negociación.

• **EMPRESARIOS Y TRABAJADORES DESIGNADOS**

En cuanto a la formación dirigida tanto a los **empresarios** como a los **trabajadores designados** en materia de prevención de riesgos laborales, sería necesario mínimamente un curso básico de 30 ó 50 horas dependiendo del sector de actividad de la empresa. Aquellas actividades que se enumeren en el Anexo I del propio Real Decreto estarán sujetas a un contenido formativo de una duración de 50 horas, el resto de actividades cumplirán con lo exigido, es decir, un contenido de 30 horas de duración.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV**ACTIVIDADES REGULADAS EN EL ANEXO I DEL R.D. 39/1997 REGLAMENTO SERVICIOS PREVENCIÓN**

- | | |
|--|--|
| a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según R.D. 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes. | e) protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo. |
| b) Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según R.D. 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como R.D. 1078/1993, de 2 de julio sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos. | f) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos. |
| c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del R.D. 886/1988, de 15 de julio y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales. | g) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas. |
| d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre | h) Actividades en inmersión bajo el agua. |
| | i) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento. |
| | j) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval. |
| | k) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos. |
| | l) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo. |

Cabe indicar la particularidad que se da en el sector de la construcción. A priori, las empresas que se dedican a actividades propias de este sector al encontrarse en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención debieran cumplir con el contenido formativo básico de 50 horas de duración por esta norma. Sin embargo, el desarrollo normativo que el sector de la construcción ha vivido con posterioridad a la promulgación del Reglamento de

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

los Servicios de Prevención, precisamente, en materia de formación en PRL a través de su Convenio Colectivo, ha establecido un nuevo contenido formativo: un curso de nivel básico en PRL de 60 horas de duración. Esto significa que las actividades propias del sector de la Construcción quedarían excluidas de la formación básica establecida en el Reglamento de los Servicios de Prevención, debiendo cumplir con el contenido formativo básico establecido en los Convenios Colectivos anteriormente citados.

El empresario ha de contar con la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades, y que por tanto, la formación que reciba nunca podrá ser inferior a la de nivel básico, como se ha comentado anteriormente.

Sin embargo, **¿es la formación de nivel básico suficiente en cualquier caso?** En principio la formación de nivel básico es un mínimo exigible para que el empresario pueda asumir la prevención en su organización. No obstante, en función de la empresa y de la actividad preventiva que quiera asumir personalmente el empresario cabría la posibilidad de exigirle una formación más completa.

El **trabajador designado** es un trabajador de la plantilla al que el empresario le asigna la actividad preventiva en la empresa, además de las funciones propias de su puesto de trabajo para la que ha sido contratado.

El trabajador designado deberá estar técnicamente capacitado y formalmente habilitado para gestionar la prevención desde un punto de vista funcional, como colaborador en el cumplimiento del empresario en esta materia.

Las funciones del trabajador designado, con independencia de su nivel formativo en PRL (intermedio o superior), serán diversas, entre las que se encuentran:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- a) Promover comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, así como fomentar el interés y cooperación de los trabajadores.
- b) Promover y controlar actuaciones preventivas básicas como el orden y la limpieza, la señalización y el mantenimiento general y efectuar su seguimiento y control.
- c) Colaborar en la evaluación y control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas, atendiendo sugerencias, registro de datos, etc.

Para obtener la titulación de nivel superior es necesario contar con una titulación universitaria reconocida por el Ministerio de Educación y Ciencia y además superar la realización del nivel correspondiente al Nivel Superior de Prevención de Riesgos Laborales impartido por un centro reconocido por la Autoridad Laboral.

Actualmente, el trabajador designado que asuma alguna de las tres especialidades técnicas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y ergonomía y psicología) ha de tener la formación de Nivel Superior en Prevención de Riesgos Laborales en dicha especialidad.

En caso de que el trabajador designado no asuma ninguna especialidad dentro de la empresa y su misión consista en colaborar con el Servicio de Prevención, deberá contar con una formación de Nivel Básico o de Nivel Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales en función de las tareas a realizar.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- **DELEGADO DE PREVENCIÓN:**

En lo que respecta al Delegado de Prevención, las funciones y responsabilidades de esta figura viene establecida en el art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la presente Ley, entre las que se encuentra la consulta sobre el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el caso de la CAPV, la formación a recibir viene establecida en el acuerdo interprofesional en Materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV, suscrito el 11 de diciembre de 1997, siendo esta la única formación acordada a todos ellos. Sin embargo los convenios colectivos sectoriales anteriormente expuestos, han venido a regular la formación de esta figura, sin tener en cuenta lo establecido en el Acuerdo. La situación actual es que ningún convenio ni acuerdo ha establecido ni reconocido expresamente la convalidación de la formación regulada en el Acuerdo Interprofesional. Ante esta situación, no está claro cuál debe ser la formación requerida para el ejercicio sus funciones.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- **RECURSOS PREVENTIVOS:**

En lo que se refiere, cabe indicar que podrán tener la consideración de recurso preventivo en el seno de la empresa:

- a) Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- b) Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- c) Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. Cuando su presencia física sea realizada por diferentes recursos preventivos, es decir, por más de uno éstos deberán colaborar entre sí.

La función principal que les corresponde es la de vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos. Para dicha función, se establece que deberán reunir los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, el de nivel básico.

En esta situación se debe, asimismo, tener en cuenta la existencia de diversas formaciones de nivel básico, por un lado, la regulada en el Real Decreto 39/1997 y, por otro lado, las formación de nivel básico que viene regulada en distintos acuerdos o convenios sectoriales, tal y como se ha visto en el apartado 3.3. de este estudio. En este caso, prevalecerá la formación de nivel básico regulado en convenio colectivo para los sectores que hayan optado por acordar su contenido en negociación, frente a formación básica del Reglamento de los Servicios de Prevención.

5) QUIÉN IMPARTE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN:

Otra de las cuestiones sobre el que las empresas se preguntan, especialmente, en los últimos meses, es la relativa a saber quién o quiénes pueden impartir la formación en prevención y hasta qué nivel.

Hoy en día, son numerosas y variadas las entidades que se dedican y ofrecen sus servicios formativos en prevención (consultoras especializadas, profesionales, servicios de prevención propios o ajenos, asociaciones, etc.).

Como ya se ha visto anteriormente, es el Reglamento de los Servicios de Prevención, promulgado en el Real Decreto 39/1997, quien establece el nivel formativo que debe tener el instructor o formador para poder impartir formación en prevención de riesgos laborales:



Sin embargo, puede que no todas las entidades o profesionales independientes puedan realizar actividades formativas en prevención de riesgos laborales. Es lo que, actualmente, en el ámbito especializado se viene debatiendo.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

La Ley 31/1995 establece, en su artículo 19.2 que: *La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.* En este sentido, queda claro que una empresa puede realizar acciones formativas con personal propio siempre y cuando estén capacitados para ello, esto es, que cuenten con la titulación suficiente establecida en el Real Decreto 39/1997.

En lo que se refiere a la formación impartida por otras entidades, esto es, cuando se recurre a una entidad ajena a la empresa para formar a los trabajadores, el tema puede complicarse algo más, especialmente, desde la aprobación de la Ley Omnibus, Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. La Ley Omnibus trajo consigo varios cambios en el articulado de la Ley de PRL, entre otras, una modificación del artículo 31, relativa a las funciones de asesoramiento y apoyo que deberían estar en condiciones de proporcionar a la empresa, que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes. Entre estas funciones se encuentra la formación e información.

Según esta modificación legislativa, los servicios de prevención (sean propios o ajenos) deberían 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 una serie de materias, entre las que se cita expresamente la posibilidad de formar en los términos previsto en los artículos 18 y 19 de la LPRL. La Ley indica textualmente en:

“d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley PRL”.

La Ley continúa indicando que:

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

“Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto a la formación e información recogido en el apartado d), sólo podría hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas”.

Esta Ley ha venido a generar cierta confusión ya que a priori parece indicar que las empresas si no pudieran asumir la actividad formativa preventiva con recursos propios, tendrían que recurrir a un servicio de prevención ajeno (o sociedad de prevención).

¿Cabría entender, por lo tanto, que los servicios de prevención (ajenos o propios) son los únicos acreditados u homologados a la hora de formar en prevención de riesgos laborales? No existe una respuesta unánime y clara al respecto.

Actualmente, no toda la formación en Prevención de Riesgos Laborales que se imparte va encaminada al cumplimiento estricto del artículo 19 de la LPRL. Por una parte, está la formación teórico/práctica, cuyas formas y contenidos se ajusten a las características concretas del puesto de trabajo y empresa en la que trabaja y, por otra parte, la formación en PRL dirigida a cumplir, fundamentalmente, con el contenido de los convenios colectivos.

Una línea interpretativa pudiera ser la que vino indicar la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo e Inmigración en su Oficio DGT-SGON-542LB de 2 de agosto de 2011 en respuesta a una consulta realizada sobre la interpretación del artículo 19 de la LPRL relativa a la formación PRL. Según este organismo la formación que va encaminada a cumplir estrictamente con el art. 19 debiera ser impartida por una entidad que esté acreditada, como un servicio de prevención (o sociedad

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

de prevención). *“Siendo la formación específica que debe recibir un trabajador una actividad preventiva, la única posibilidad de que pueda llevarse a cabo por alguien externo a la empresa es el que la imparta un servicio de prevención, pues es claro que la empresa puede asumir la organización de la actividades preventivas concertarla con una entidad ajena a la empresa, pero si la concierta con una entidad externa, sólo podrá hacerlo con un servicio de prevención, pues son los únicos autorizados para llevar a cabo actividades preventivas”.*

En el texto anterior, se ve que la formación para la prevención de los riesgos concretos en el puesto de trabajo, tiene la consideración de actividad preventiva, como también lo son la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, la vigilancia de la salud, etc., y como tal solo podría ser impartida por aquellas entidades que tuvieran autorización para poder realizar actividades preventivas.

Este mismo organismo, continúa mencionado que, *“con ello debe quedar claro que este tipo de formación no puede ser impartida por profesionales independientes, ni por empresas que carezcan de autorización para actuar como servicios de prevención ajenos, pues ello supondría la realización de una actividad preventiva de la empresa por quien carece de autorización para dedicarse a esta actividad”.*

Sobre este aspecto aún existe una gran controversia, y no hay una postura única y firme ya que otra línea interpretativa se basa en que las funciones principales de los servicios de prevención ajenos son las de asesorar y asistir al empresario y a los trabajadores en la realización de las actividades preventivas, y como tal la formación, por lo que podrían asesorarle en cuanto al diseño de la formación, pero no en cuanto a su impartición.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

La Guía Técnica para la mejora de la eficacia y calidad de las actuaciones de los Servicios de Prevención Ajenos, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo como consecuencia de las últimas modificaciones del Reglamento de los Servicios de Prevención, tampoco viene a precisar la cuestión relativa a la acreditación formativa en cuanto a la impartición.

Esta guía, cuyo objeto ha sido disponer de unos “criterios de calidad del servicio” - no vinculantes - para ordenar e interrelacionar las actuaciones que debe desarrollar un SPA, viene a considerar la formación e información dirigida a los trabajadores como una de las **actividades preventivas especializadas de los servicios de prevención**. En este sentido, cabe indicar que el papel del Servicio de prevención será doble en esta materia:

- a. En cumplimiento del artículo 15.2. de la LPR, el servicio de prevención deberá colaborar con las unidades afectadas de la empresa (la unidad a la que pertenece el trabajador y, en su caso, la encargada de velar por su adecuada capacitación) para comprobar que el trabajador dispone de una formación “integral”, es decir, de una capacitación profesional que abarca tanto los aspectos productivos como preventivos.

ART.15.2 LPRL:

El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

De no ser así, el Servicio de prevención debería complementar la formación del trabajador y/o asesorar al empresario para que **recurra a personas o entidades con la capacidad necesaria para proporcionar tal formación**.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- b. Por otra parte, los trabajadores deben recibir una formación teórico-práctica, cuyas formas y contenidos se ajusten a las características del puesto y a la normativa específica que sea de aplicación (19 de la LPRL). El Servicio de prevención debe proporcionar al trabajador esta formación, complementaria a la anterior y específicamente preventiva, tanto sobre cuestiones directamente relacionadas con su puesto de trabajo (los riesgos a los que está expuesto, la forma correcta de utilizar y mantener un EPI, etc.), como de carácter general (por ejemplo, en relación con las posibles situaciones de emergencia y las actuaciones previstas en tal caso).

CONTENIDO DE LA GUÍA TÉCNICA CRITERIOS DE CALIDAD DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN:*Recomendaciones sobre la actividad Informativa y Formativa en PRL:*

Se considera fundamental que el **Servicio de prevención, en relación con la información y formación de los trabajadores en materia de prevención:**

- a) Asesore y colabore con el empresario (con la unidad que corresponda en cada caso) con el objetivo de que el trabajador disponga de la formación e información necesarias para desarrollar su actividad siguiendo un procedimiento en el que se integren los requisitos productivos y preventivos.
 - b) Proporcione al trabajador, adicionalmente, información y formación preventiva complementaria, tanto sobre cuestiones directamente relacionadas con su puesto de trabajo (los riesgos a los que está expuesto o la forma correcta de mantener un EPI, por ejemplo) como de carácter general (por ejemplo, sobre las posibles situaciones de emergencia y las actuaciones previstas en tal caso).
- Asesore y proporcione la información necesaria para que las personas cuyas decisiones o actuación, por las funciones propias del cargo que ocupen, puedan repercutir significativamente sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, sean capaces desempeñar correctamente dichas funciones.
 - Repita el proceso de información y formación periódicamente, si es necesario y en cualquier caso, cuando tenga conocimiento de que se ha contratado a un trabajador o se han producido o se van a producir cambios (de puesto, procedimiento, equipos o entorno de trabajo) que modifiquen significativamente el tipo o condiciones de los riesgos a que está expuesto.
 - Asesore al empresario para la identificación de las actividades que solo pueden ser efectuadas por trabajadores que hayan recibido una formación e información específicas, en particular, cuando, para evitar o controlar un riesgo grave, la actividad debe realizarse en condiciones o formas determinadas, que requieren un conocimiento “especializado” por parte del trabajador que la desarrolla.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Por lo tanto, podría entenderse que la formación preventiva cuyos contenidos buscan ajustarse a las características concretas del puesto de trabajo conforme al artículo 19 de la LPRL, debiera llevarse a cabo a través del servicio de prevención. Cabe indicar que en el caso de que la gestión de esta formación fuera llevada por un servicio de prevención propio, su actividad formativa debería ser auditada reglamentariamente.

Aquella otra formación en PRL dirigida a buscar una capacitación profesional pudiera realizarse por medio de otras entidades o profesionales especializados a los que, incluso los propios servicios de prevención pudieran solicitar su colaboración, para poder complementar la formación en PRL del trabajador.

Por otra parte, la formación en PRL derivada de los convenios colectivos no estaría sujeta al criterio que establece el Oficio del Ministerio de Trabajo, ya que la propia legislación otorga a la negociación colectiva capacidad para regular la formación, y los convenios colectivos han regulado la homologación de las entidades formadoras, por lo que aquellas entidades homologadas por las fundaciones laborales correspondientes establecidas en los convenios (como son la Fundación Laboral de la Construcción, del Metal, etc.), serán las que homologuen a las empresas u organizaciones para la impartición de la formación establecida en su convenio, independientemente si son servicios de prevención o no.

Lo mismo ocurre con la formación de los Delegados de Prevención, solamente podrán impartir dicha formación aquellas entidades que estén expresamente acreditados por Osalan para la impartición de dicha formación, o aquellas que en su día fueron acreditados para la formación de técnicos de prevención de riesgos laborales de nivel superior.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

A efectos de la inspección, para que una formación pueda tener validez debe: ser concertada e impartida por una entidad acreditada como SPA, o si no, al tener la consideración de propia, dicha gestión de la formación deberá ser sometida a una auditoría reglamentaria.

6) ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DE LA FORMACIÓN:

6.1.- REGISTRO DE EMPRESAS ACREDITADAS:

El Registro de Empresas Acreditadas (REA) ha sido diseñado y puesto en marcha conforme a lo expuesto en el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

El (REA) tiene como objetivo acreditar que las empresas que operan en el sector de la construcción *cumplen los requisitos de capacidad y de calidad de la prevención de riesgos laborales*. Por ello, toda empresa que pretenda ser contratada o subcontratada para realizar trabajos en una obra de construcción, deberá estar inscrita en el Registro de Empresas Acreditadas dependiente de la autoridad laboral donde esté ubicado el domicilio social de la empresa. A partir del día **26 de agosto de 2008** las empresas que contraten o subcontraten la realización de cualquier trabajo en una obra, tienen que acreditar que sus empresas contratistas o subcontratistas están inscritas en el Registro, solicitando para ello un certificado de inscripción.

Se acredita el cumplimiento de los requisitos de solvencia y calidad a que obliga el artículo 4, apartados 1 y 2a) de la Ley de Subcontratación en el Sector de la Construcción (LSC), esto es:

- Disponer de infraestructura y medios adecuados para llevar a cabo la actividad, y ejercer directamente la dirección de los trabajos, asumiendo los riesgos, obligaciones y responsabilidades inherentes a la actividad empresarial.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- Acreditar que su personal cuenta con la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales.
- Acreditar que disponen de una organización preventiva adecuada.

La inscripción tiene un período de validez de tres años, renovables por períodos iguales. A tal efecto, las empresas tienen que volver a solicitar la renovación de su inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas dentro de los seis meses anteriores a la expiración de su validez. Transcurrido el período de validez de la inscripción sin que se hubiese solicitado en plazo su renovación, se entenderá automáticamente cancelada la misma en el Registro.

A lo largo del ejercicio 2011 algunas empresas han procedido a renovar su certificado y entre los requisitos de renovación se les requería haber realizado el ciclo formativo correspondiente establecido por el último Convenio de aplicación. Estas empresas se han encontrado, en el momento de la inscripción, sin poder cursar la formación requerida, en parte, por falta de oferta formativa cuyo contenido se adecue a las disposiciones del Convenio (especialmente, falta de oferta de cursos relativos a la formación de segundo ciclo u oficios) y, en parte, debido a la dificultad de las entidades formadoras homologadas en configurar grupos homogéneos y suficientes en número.

Precisamente por una falta de previsión a la hora de coordinar los tiempos entre la entrada en vigor de un convenio y las obligaciones formativas que automáticamente se le imponen a las empresas y la posibilidad fáctica de cumplir con las obligaciones formativas de cara llevar a cabo la renovación de la inscripción en el REA en el plazo establecido y sin inconvenientes durante la tramitación. Este Convenio ha venido a exigir unos requisitos formativos distintos al Convenio anterior y no ha fijado un periodo transitorio para que las empresas (especialmente, aquellas que estaban tramitando su renovación justo cuando entra en vigor el nuevo Convenio) puedan cumplir en un tiempo

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

prudente los requisitos relativos a la formación especializada o de segundo ciclo.

A petición de las entidades entrevistadas, se recogen en las siguientes líneas algunos conceptos básicos sobre el objeto y el funcionamiento del REA, dando respuesta a algunas cuestiones que se plantean las empresas.

- **¿QUÉ ES EL REGISTRO?**

Es un registro de naturaleza administrativa y carácter público, está adscrito a la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral y depende de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Empleo. Es un instrumento para que las empresas contratistas y subcontratistas acrediten el cumplimiento de los requisitos de calidad y solvencia exigidos en el artículo 4.1 y .2 a) de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

Art 4.: Poseer organización productiva propia (medios materiales y personales), asumir riesgos, obligaciones y responsabilidades, ejercer directamente la organización y dirección de los trabajos, acreditar formación PRL en Nivel Productivo y Directivo.

- **¿QUÉ OBLIGACIONES TIENEN LAS EMPRESAS?**

-Inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas (REA), dependiente de la autoridad laboral competente en el territorio donde radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista.

-Comunicar cualquier variación de los datos identificativos de la empresa.

-Renovar la inscripción cada tres años.

-Solicitar la cancelación de la inscripción en el REA, cuando corresponda.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- **¿HAY QUE INSCRIBIRSE EN MÁS DE UNA COMUNIDAD AUTÓNOMA?**

No, la inscripción en el correspondiente Registro de Empresas Acreditadas tendrá validez en todo el territorio nacional y todos los Registros de Empresas Acreditadas están interconectados.

- **¿QUIÉN TIENE QUE SOLICITAR AL REA EL CERTIFICADO ACREDITATIVO DE QUE UNA EMPRESA ESTÁ INSCRITA EN EL REA?**

La empresa (empresa comitente) que contrate o subcontrate con otra empresa obligada a estar inscrita en el REA, tiene la obligación de solicitarlo a esta última.

Pero sólo cuando la empresa comitente obtiene la certificación relativa a la inscripción en el Registro de una empresa subcontratista, se entenderá que ha cumplido con su deber de vigilancia. En tal caso, la empresa comitente quedará exonerada durante la vigencia del contrato y para una sola obra de construcción de la responsabilidad prevista en el artículo 7.2 de la citada Ley para el supuesto de incumplimiento por dicho subcontratista de las obligaciones de acreditación y registro.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

• **¿QUÉ EMPRESAS TIENEN OBLIGACIÓN DE INSCRIBIRSE?**

Todas las empresas con contratos suscritos en régimen de subcontratación, sean o no del sector de la construcción.

Las Administraciones también tienen que inscribirse si participan como contratistas o subcontratistas en el proceso de subcontratación en el sector de la construcción.

Las UTE que ejecute directamente la obra. En caso contrario, se tienen que inscribir cada una de sus empresas miembros.

En el REA deben inscribirse todas aquellas empresas en las que haya trabajadores por cuenta ajena.

• **¿QUIÉNES ESTÁN EXCLUÍDOS DE LA INSCRIPCIÓN?**

Excluidos de esta obligación los trabajadores autónomos y los promotores de obras, que no tengan la consideración de contratistas.

No deben inscribirse aquellas sociedades que carecen de trabajadores por cuenta ajena.

La posible inscripción en el REA de las empresas de transporte y suministro queda supeditada a la aplicación o no a éstas de la LSC, según contrato de obra, es decir la actividad a desarrollar en obra.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- **¿CUÁNDO HAN DE SOLICITAR LA RENOVACIÓN DE SU INSCRIPCIÓN?**

La inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas como Contratistas o Subcontratistas del Sector de la Construcción (REA), tiene un período de validez de tres años, renovables por períodos iguales.

Las empresas inscritas en este Registro deberán solicitar la renovación de su inscripción en este Registro dentro de los seis meses anteriores a la expiración de la validez de la inscripción en el Registro.

- **¿QUÉ EFECTOS PRODUCE EL TRANCURSO DEL PERÍODO DE VALIDEZ DE LA INSCRIPCIÓN SIN QUE SE HAYA SOLICITADO EN PLAZO LA RENOVACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN?**

Se entenderá automáticamente cancelada la inscripción.

Esta cancelación no precisará de la tramitación de ningún procedimiento, ni la notificación de la cancelación a la empresa interesada.

Desde que se produzca la cancelación, la empresa dejará de estar inscrita en el Registro y no podrán expedirse certificaciones de inscripción sobre la misma.

Las solicitudes de renovación que se presenten pasado el período de validez de la inscripción en el registro no podrán admitirse, sin perjuicio de la posibilidad de presentación de una nueva solicitud de inscripción.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Según el Convenio Colectivo aplicable, la formación mínima a acreditar será la siguiente:

- **PARA LAS EMPRESAS ACOGIDAS AL V CONVENIO GENERAL DE CONSTRUCCIÓN:**

Formación exigible:

Las empresas incluidas en el V Convenio General de la Construcción deberán acreditar que sus recursos humanos que intervengan en obras, han recibido la formación mínima exigida en este convenio:

- a) Personal Directivo: artículo 140 de dicho Convenio y cuya duración es de 10 horas.
- b) Personal Productivo: la formación que se estructura en dos ciclos formativos obligatorios, y que dependerá de cada puesto u oficio:
 - Primer Ciclo formativo o “Aula Permanente”
 - Segundo Ciclo formativo “Oficios”

Para la renovación o nuevas inscripciones del REA, se está solicitando AMBOS CURSOS DE FORMACION.

- **PARA LAS EMPRESAS ACOGIDAS AL ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL:**

Formación exigible: la misma que el Convenio de Construcción, pero a partir del 31/12/2011, atendiendo a la particularidad de sus oficios.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Empresas cuyo convenio colectivo de aplicación no sea el de construcción o el acuerdo del metal: Se atenderá a lo establecido en el convenio colectivo estatal de aplicación, en lo referente a la formación del personal directivo y productivo.

En los casos en que no haya convenio colectivo estatal, o éste no haya entrado plenamente en vigor, o haya un convenio estatal en el que no se disponga nada sobre Formación PRL, debe tenerse en cuenta lo previsto en el artículo 12.4 del Real Decreto 1109/2007.

Se podrá utilizar, a estos efectos, el modelo a que se hace referencia en el apartado “Modelo acreditativo de la formación”.

Esta formación (Nivel Productivo) tiene que ser teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, y centrada en el puesto de trabajo o función del trabajador/a, tiene que adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros riesgos nuevos y repetirse periódicamente si es necesario, de acuerdo con lo que dispone el citado artículo 19 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

En cuanto a la formación necesaria en prevención de riesgos laborales de nivel directivo, según se establece en el artículo 12.4. b) del Real Decreto 1109/07, en defecto de convenio colectivo, esta formación deberá tener una duración no inferior a diez horas e incluirá, al menos, los siguientes contenidos:

- Riesgos laborales y medidas de prevención y protección en el Sector de la Construcción.
- Organización de la prevención e integración en la gestión de la empresa.
- Obligaciones y responsabilidades.
- Costes de la siniestralidad y rentabilidad de la prevención.
- Legislación y normativa básica en prevención.

7) CONSIDERACIONES DE LOS AGENTES PARTICIPANTES SOBRE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN:

De las opiniones vertidas por los diferentes agentes participantes en el Estudio, cabe señalar las siguientes consideraciones:

Se considera que la nueva vía de regular las acciones formativas a través de los convenios colectivos ha traído consigo dificultades de distinta índole.

Antes de la utilización de los convenios como instrumento de regulación para la formación en prevención, las empresas se regían por la normativa general así como por las necesidades derivadas de la evaluación de riesgos.

El sector de la construcción, ha sido el primero en regular su formación en materia de prevención a través de un Convenio Colectivo, estableciendo una formación con un contenido mínimo. Este sector viene marcando un nuevo camino que, posteriormente, ha sido adoptado por otros sectores de actividad, como es el caso del Metal.

El desarrollo de esta formación ha traído como aspecto positivo la adecuación o establecimiento de un contenido homogéneo centrado en un sector de actividad. Básicamente ha establecido un criterio común en cuanto al conocimiento a adquirir así como una homogenización de las horas lectivas.

Sin embargo, la regulación de la actividad formativa por medio de la negociación colectiva no está del todo madura. Aun siendo un buen comienzo queda recorrido por realizar, ya que quedarían muchos oficios por regular, lo que origina cierta incertidumbre en aquellas empresas o actividades especiales en las que se tenga que aplicar el convenio colectivo correspondiente y todavía no haya desarrollo de los contenidos relativos a determinados oficios .

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Del análisis realizado, cabe indicar que existen varios ámbitos que requieren introducir mejoras, como los siguientes:

- La regulación de contenido y duración de acciones formativas en PRL para los oficios más demandados (p.e. formación de carretilleros).
- El fomento de la cultura de la percepción del riesgo.
- La coordinación temporal entre las exigencias administrativas, la realidad en el entorno empresarial y la oferta formativa existente en el mercado.
- La necesidad de una integración real de la prevención en todos los ámbitos de la sociedad, no exclusivamente en el ámbito laboral.

A. SOBRE LA REGULACIÓN DEL CONTENIDO Y DE LA DURACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA:

De las opiniones de los entrevistados, se extraen aspectos comunes:

El hecho de la existencia de una regulación de la actividad formativa en prevención a través de los Convenios Colectivos ha supuesto un punto de inflexión en esta materia. Los Convenios Colectivos pueden tener un papel importante en el control de la formación que se imparte, concretamente, en el establecimiento de criterios sobre la forma, el contenido y el número de horas de formación específica en materia de PRL dirigida a los trabajadores. Aunque en la actualidad abundan las cláusulas genéricas que remiten a lo dispuesto en la normativa de prevención, la percepción general es positiva en cuanto a que a

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

las empresas les ofrece una seguridad jurídica sobre los aspectos que deben formar así como sobre la formación que deben requerir a sus contratadas y subcontratadas.

LA REGULACIÓN DEL TEMARIO Y DURACIÓN DE UNA ACCIÓN FORMATIVA GENERA SEGURIDAD EN LAS EMPRESAS SOBRE LOS ASPECTOS A FORMARSE

Los diferentes Reglamentos han venido a regular la mayoría de elementos presentes en las empresas, en especial el relativo a los equipos de trabajo, muchos de ellos presentes en los diferentes sectores de actividad y cuyo contenido no está regulado, quedando en manos de las empresas la adecuación de dicha formación a sus riesgos.

Sin embargo, sería muy positivo que se regulara unos conocimientos mínimos que debieran adquirir todos los usuarios en el uso de los equipos de trabajo, maquinaria y herramientas. En la actualidad existe una regulación respecto a las grúas torre y grúas móviles autopropulsadas. El resto de equipos más frecuentes y utilizados en la industria no tiene regulado un contenido y duración, siendo las normas UNE las que han recogido un temario orientativo.

Hay que recordar que en este caso dichas normas UNE no son de obligado cumplimiento sino una recomendación.

En la actualidad, existen dos tipos de ofertas formativas:

- a) Cursos estandarizados de carácter genérico, fundamentalmente, diseñados e impartidos por distintas entidades formativas con la finalidad de dar cumplimiento a las disposiciones sobre formación en PRL recogidos en los distintos convenios colectivos.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- b) Acciones o cursos formativos dirigidos a dar cumplimiento al artículo 19 de la LPRL, se trata fundamentalmente de acciones que buscan formar sobre necesidades y circunstancias concretas de una empresa.

Esta circunstancia ha traído consigo que en el mercado formativo se pueda dar la coincidencia de que las horas lectivas de una misma acción formativa (p.e. la formación sobre el uso de un equipo de trabajo) oscile sustancialmente (p.e. entre 6 y 30 horas) y, en consecuencia, se genere una falta de homogeneidad formativa en prevención, especialmente, en la relativa a la formación por oficios regulada por los convenios.

Asimismo, actualmente, debido a la imprecisión jurídica del artículo 19 de la LPRL en cuanto a que la formación debe ser “adecuada y suficiente”, ha conllevado a que la interpretación del criterio de “*adecuado y suficiente*” sea interpretado por las empresas de forma diferente. Con la finalidad de poder dar cumplimiento al art. 19 de la LPRL, en ocasiones se da la situación de que las contrataciones terminan realizando en la práctica una misma acción formativa por duplicado, o en algunos casos por triplicado, según el criterio adoptado por la empresa contratista. A modo de ejemplo se puede mencionar la acción formativa relativa al manejo seguro de las carretillas elevadoras: Hay trabajadores que han recibido esta formación varias veces en un plazo relativamente corto de tiempo, por ser condición necesaria para que la empresa contratista pueda realizar las tareas contratadas con la empresa principal.

Con la finalidad de poder dar cumplimiento al art. 19 de la LPRL, en ocasiones se da la situación de que las contrataciones terminan realizando en la práctica una misma acción formativa por duplicado, o en algunos casos por triplicado, según el criterio adoptado por la empresa contratista

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

El establecimiento de un contenido formativo estandarizado que facilite la adquisición de unos conocimientos mínimos en cuanto la utilización preventiva de los diferentes equipos, podría evitar que las empresas aplicaran criterios diferentes para homologar a las contratadas en relación con el uso de dichos equipos, y así ofrecer a las empresas una cierta seguridad jurídica de qué les es exigible a todos los usuarios de dichos equipos para prevenir sus riesgos, con independencia de la interpretación que haga cada contratista o empresa.

Por otro lado, cabe volver a incidir que el hecho de fijar un temario y una duración de una acción formativa a través de un Convenio, no exime al empresario la obligación de impartir la formación según los criterios del artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL). Este artículo precisa que el trabajador debe recibir una formación en prevención de riesgos laborales centrada específicamente en el puesto de trabajo o la función de cada trabajador, que se adapte tanto a la evolución de los riesgos como la aparición de otros nuevos, y que se repita periódicamente.

La necesidad y los contenidos de la formación no se pueden determinar de forma genérica, sino que se debe hacer en base a las características específicas de cada trabajador y de cada puesto de trabajo, así como en función de las tareas recogidas en la correspondiente evaluación de riesgos.

Es, por lo que, resulta complejo, a menudo, para las empresas y, muy especialmente, para las PYMES tener la seguridad de estar cumpliendo correctamente la normativa en PRL debido a su articulación a través de los convenios, normativa específica y general.

**AUNQUE EL CONTENIDO DE UNA ACCIÓN FORMATIVA PUEDA
QUEDAR REGULADO POR UNA NORMA O CONVENIO COLETIVO,
NO IMPLICA EL CUMPLIMIENTO AUTOMÁTICO DEL ART. 19 DE
LA LPRL**

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Como se ha mencionado anteriormente, hoy por hoy, el Convenio General del Sector de la Construcción, ha sido el que ha iniciado la regulación de la formación en prevención en su sector. La formativa está prevista en dos fases: un primer ciclo (general) y otro segundo (específico). Los participantes en dichas acciones formativas a menudo indican la existencia de duplicidad de contenidos en ambos ciclos. Si bien se valora muy positivamente el esfuerzo realizado tanto por los agentes sociales, como por la Fundación Laboral de la Construcción en la regulación de la formación en materia de prevención, la existencia de duplicidades de contenido en el primer y segundo ciclo genera entre los asistentes cierta sensación de desaprovechamiento de parte del tiempo invertido en la formación.

Asimismo, la falta de regulación de algunos de los oficios existentes en el sector, ha generado muchas incertidumbres. Aunque en el V Convenio de la Construcción se han incluido más oficios, así como la polivalencia de alguno de ellos, muchos oficios han quedado fuera de esta regulación, teniendo algunas empresas dificultades a la hora de la renovación de su inscripción en el REA.

DEBIDO A LA FALTA DE REGULACIÓN DE ALGUNOS DE LOS OFICIOS, HA HABIDO EMPRESAS QUE SE HAN ENCONTRADO EN LA NECESIDAD DE FORMARSE EN AQUELLOS OFICIOS QUE MÁS SE ASEMEJAN A SU PUESTO EXISTENTE PARA PODER PROCEDER A LA RENOVACIÓN DE SU INSCRIPCIÓN EN EL REA

Ha habido empresas que se han encontrado en la necesidad de formarse en aquellos oficios que más se asemejaran a su puesto existente para poder proceder a la renovación de su inscripción en el REA, sabiendo que esa formación no era la más adecuada de acuerdo con su realidad.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Otros de los aspectos más destacables desde que los convenios han venido a regular parte del contenido formativo en PRL, han sido los aspectos jurídicos de dicha regulación. Son muchas las empresas, especialmente, las más pequeñas que han necesitado numerosas aclaraciones sobre las diferencias existentes entre la aplicación de la legislación general (o art 19 LPRL) y la aplicación de los convenios.

Asimismo, los recientes cambios normativos en legislación laboral, conocida como reforma laboral, han venido a incrementar las consultas que las empresas realizan acerca de la regulación de la formación por negociación colectiva. Cuestiones como *¿qué sucede con la exigencia de la formación si un convenio no está en vigor?* o *¿qué sucede si mi empresa tiene convenio de empresa, le es de aplicación el convenio sectorial?*

En el caso de la CAPV otro aspecto que ha generado cierta incertidumbre ha sido la formación requerida a los delegados de prevención, ya que en CAPV ya existía un acuerdo para poder ejercer estas funciones, que sin embargo el convenio no ha previsto su convalidación. Esto a algunas de las empresas en proceso de acreditación de las OHSAS 18000 le ha generado algún imprevisto, ante la indefinición y desconocimiento de qué formación deberían realizar si la establecida en su correspondiente convenio colectivo o el establecido en el Acuerdo Interprofesional para la CAPV.

Por otra parte, cabe destacar la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de octubre de 2010, recurso de casación número 53/2009, en la que no anula la TPC, sino que se limita a suprimir su exclusividad como único medio acreditativo de la formación PRL, ya que significaría convertirla en un título profesional habilitante. Por lo que la formación recogida en el IV Convenio Colectivo del sector de la Construcción, que sí es vinculante, podrá acreditarse también por otros medios.

LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO DE 27 DE OCTUBRE DE 2010, RECURSO DE CASACIÓN NÚMERO 53/2009, EN LA QUE NO ANULA LA TPC, SINO QUE SE LIMITA A SUPRIMIR SU EXCLUSIVIDAD COMO ÚNICO MEDIO ACREDITATIVO DE LA FORMACIÓN PRL

Dicha Sentencia también anula la obligatoriedad de disponer la TPC para poder trabajar en el sector de la Construcción, por lo que no es obligatoria su obtención ni exigible por las empresas como requisito a la contratación laboral. Sin embargo, en la práctica existen casos en los que se ha solicitado la TPC como un elemento probatorio o justificativo.

De hecho algunas empresas indican el hecho de que aun habiendo una sentencia que elimina la condición de título habilitante a la tarjeta de la TPC, en los casos en que se han visto involucradas en procesos judiciales, se les ha sido solicitada.

UNICAMENTE CON LA FORMACIÓN ESTABLECIDA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS, NO SE CUMPLE CON LO ESTABLECIDO EN EL ART. 19 DE LA L.P.R.L.

Asimismo, las empresas, a menudo, se preguntan si realizando las acciones formativas establecidas por convenio, se cumple con lo establecido en el art. 19 de la LPRL. Es una pregunta muy frecuente, especialmente, entre las microempresas y pequeñas empresas. No siempre resulta sencillo comprender que llevando a cabo las acciones formativas exigidas por convenio colectivo, no se esté cumpliendo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se tengan que realizar acciones formativas complementarias para cumplir con la Ley.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Cabe indicar que el artículo 19 de la LPRL, señala los requisitos que debe cumplir la formación e indica que debe ser suficiente y adecuada, teórica y práctica, en relación al puesto de trabajo o función que desempeñe el trabajador. La formación establecida en los Convenios, resulta un gran avance para unificar los conocimientos preventivos mínimos de cada uno de los diferentes oficios y actividades que se realizan, pero solamente el haber recibido los cursos de prevención establecidos en los Convenios, no acredita que la formación recibida sea suficiente. La formación recibida debe estar directamente relacionada con las actividades y funciones que se desempeñen en el puesto de trabajo. Por ello, resulta imprescindible que una de las principales vías de detección de las necesidades formativas provenga de la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

En contraposición, la regulación normativa de los temarios de las acciones formativas puede llevar a encorsetar el objetivo real de la formación, y de diluir y no reflejar la realidad de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, o de los riesgos derivados de la utilización de un equipo de trabajo. No es bueno ni regular en exceso la formación a través de normas específicas y convenios colectivos de cara a permitir cierta flexibilidad a quienes tienen la obligación de formar pero tampoco sería conveniente dejar al libre albedrío de las empresas, sin proporcionarles una regulación de referencia con contenidos mínimos en donde apoyar su gestión formativa.

B. EL FOMENTO DE LA CULTURA DE LA PERCEPCIÓN DEL RIESGO:

Las empresas formadoras en materia de prevención destacan la importancia de hacer mucho hincapié en la concienciación y percepción del riesgo de los trabajadores. La formación en el *trabajo seguro* no logra su fin sin que realmente el trabajador tome conciencia de los riesgos que le rodean. Los

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

formadores reconocen la dificultad de poder llegar a despertar dicha concienciación con la metodología tradicional de formación. Manifiestan la necesidad de emplear otro tipo de herramientas, más dirigidas a incidir en el comportamiento de las personas adultas que las puramente técnicas, para poder llegar a comunicar y transmitir de forma eficaz los mensajes de prevención, que sirvan como complemento a la formación más tradicional.

LOS FORMADORES MANIFIESTAN LA NECESIDAD DE EMPLEAR OTRO TIPO DE HERRAMIENTAS, MÁS DIRIGIDAS A INCIDIR EN EL COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS QUE LAS PURAMENTE TÉCNICAS

C. SOBRE LA DEMANDA Y OFERTA FORMATIVA EXISTENTE EN EL MERCADO:

La inflexión que ha supuesto la formación establecida en los convenios colectivos, ha conllevado a la generación de mucha demanda formativa requerida a las entidades formativas, siendo en algunos casos imposibles de cumplir sobre todo a la hora de la renovación del REA. Muchas empresas ante la inminencia de su renovación y la publicación de su convenio han encontrado muchas dificultades para dar cumplimiento a esta exigencia por la premura existente entre la publicación del convenio y su inscripción, no encontrando de forma ágil entidades formativas que pudieran ofrecerles la formación requerida por Convenio.

Las propias entidades formativas indican haber encontrado dificultades para poder crear grupos homogéneos para la impartición de la formación en PRL relativa a un oficio en concreto. Asimismo, transmiten la importancia de unificar

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

conceptos para facilitar la creación de grupos homogéneos y así mejorar la calidad de la formación y la consecución de los objetivos establecidos.

Hay que tener en cuenta que los oficios recogidos en los diferentes convenios colectivos sectoriales, conlleva la especialización del formador, debiendo tener conocimiento específico del sector y de la actividad en concreto.

LOS DISTINTOS OFICIOS RECOGIDOS EN LOS DIFERENTES CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES CONLLEVA LA ESPECIALIZACIÓN DEL FORMADOR, DEBIENDO TENER CONOCIMIENTO ESPECÍFICO DEL SECTOR Y DE LA ACTIVIDAD EN CONCRETO

Los servicios de prevención precisan de una acreditación por parte de la autoridad laboral para poder desarrollar la actividad preventiva, entre las cuales está la formación en prevención. Sin embargo en el caso de la formación derivada por negociación colectiva no precisa de los mismos trámites administrativos que para los casos de las SPAs, siendo únicamente necesaria la homologación de la Fundación sectorial correspondiente, por lo que pueden acceder empresas no acreditadas como servicio de prevención. Dicha situación pudiera generar una diferencia competitiva entre unas y otras entidades.

No hay que olvidar la diferencia entre la formación en prevención derivada de los convenios colectivos con la formación en prevención según el art. 19 de la LPRL, ya que esta diferencia trae consigo la distinción entre las entidades formadoras. En la actualidad existen entidades formadoras en prevención de riesgos laborales, que no están acreditadas para ello por la autoridad laboral como servicios de prevención. Como se ha indicado en el apartado 5 del estudio, estas entidades (que no tienen la condición de servicio de prevención) pueden contar con la acreditación expedida por los Organismos establecidos

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

en los distintos convenios (p.e. Fundación Laboral de la Construcción), pero su formación se ceñirá exclusivamente a las acciones formativas establecidas en dichos convenios.

Tanto las empresas como las entidades de formación reconocen que uno de los factores que más ha ayudado al desarrollo de la formación en prevención, es la existencia de financiación para el fomento de la formación en PRL por parte de los poderes públicos. La financiación fundamentalmente proviene de las bonificaciones realizadas a través de la Fundación Tripartita. Tanto es así, que las características de impartición establecidas por la Fundación Laboral de la Construcción, tienen su reflejo en las ya establecidas por la Fundación Tripartita.

D. SOBRE EL REGISTRO DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES (REA):

El Registro de Empresas Acreditadas surgió con el propósito de acreditar el cumplimiento de los requisitos de calidad y solvencia de las empresas que trabajan en el sector de la construcción. La idea siendo muy buena, en la práctica las empresas se han encontrado con varias dificultades. Dicho Registro se encuentra en cada una de las provincias, y a pesar de que existen criterios comunes a todos ellos, son varias las empresas que han expuesto su inquietud y sorpresa por las diferencias que han encontrado en los Registros de diversas provincias. Algunas provincias son más rigurosas en la aplicación de la normativa mientras que otras bastante más flexibles.

Se han dado casos en los que la exigencia formativa (especialmente, la relativa a la formación de segundo ciclo) establecida por el Convenio correspondiente, no ha sido posible cumplir de forma inmediata por no prever un periodo transitorio entre la entrada en vigor del convenio y la materialización de los

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

requisitos exigidos por el mismo (siendo difícilmente posible organizar a tiempo la impartición del curso por la premura entre la publicación del Convenio y la necesidad de preparación del contenido formativo exigido en Convenio, por parte de la entidades homologadas). Precisamente, la falta de este requisito formativo en PRL (especialmente, el relativo a formación segundo ciclo establecida por convenio), ha dificultado la renovación de la inscripción de numerosas empresas en el REA.

Asimismo, a las entidades formadoras les ha costado atender con suficiente rapidez las demandas formativas que las empresas han requerido en cumplimiento de los requisitos formativos recogidos en la renovación de los últimos Convenios colectivos, precisamente, por no prever en los propios Convenios un periodo transitorio de adecuación.

LAS ENTIDADES FORMADORAS HAN TENIDO DIFICULTADES PARA ATENDER LAS NECESIDADES FORMATIVAS DEMANDADAS POR LAS EMPRESAS EN CUMPLIMIENTO DE SUS CONVENIOS POR FALTA DE UN PERIODO TRANSITORIO DE ADECUACIÓN EN LOS PROPIOS CONVENIOS.

LA FALTA DEL REQUISITO FORMATIVO EN PRL RELATIVO AL SEGUNDO CICLO (ESTABLECIDO POR CONVENIO), HA DIFICULTADO LA RENOVACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN DE NUMEROSAS EMPRESAS EN EL REA

La diferencias que se han producido durante los procesos de tramitación y aplicación de los criterios requeridos para la inscripción en el REA, ha generado que numerosas empresas opten por solicitar directamente a sus

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

empresas contratistas copias de los títulos formativos requeridos en el REA, en lugar de dar validez al documento emitido por el registro. Las empresas, con su actuación, buscan, fundamentalmente, conseguir una mayor seguridad jurídica en relación con la formación en PRL. Objetivo que parece no se está consiguiendo del todo a través de la REA ya que las empresas, como se ve, además del REA, utilizan mecanismos propios de aseguración.

LA DIFERENCIA DE CRITERIOS DE LAS DISTINTAS PROVINCIAS A LA HORA DE TRAMITAR LA INSCRIPCIÓN EN EL REA, HA GENERADO QUE NUMEROSAS EMPRESAS OPTEN POR SOLICITAR DIRECTAMENTE A SUS EMPRESAS CONTRATISTAS COPIAS DE LOS TÍTULOS FORMATIVOS REQUERIDOS EN EL REA, EN LUGAR DE DAR VALIDEZ AL DOCUMENTO EMITIDO POR EL REGISTRO.

La percepción que se tiene sobre el REA es que se trata de un Registro al que hay que inscribirse obligatoriamente si se desea trabajar en el sector de la Construcción. Las empresas obligadas a estar inscritas han realizado cursos, no vinculados con algunos de sus puestos de trabajo con el único fin de poder inscribirse. Esto se ve motivado en muchos casos ante la no contemplación de algunos oficios en los convenios, lo que ha motivado a las empresas a buscar soluciones alternativas para conseguir su inscripción y así poder trabajar en el mercado.

Toda esta situación, podría traer consigo el riesgo de terminar desacreditando la finalidad y el objeto por el que fue creado este registro.

E. SOBRE A QUIÉN VA DIRIGIDA LA FORMACIÓN PRL:

Como punto de partida cabe recordar el marco que la legislación establece sobre la formación: por un lado establece la obligación del empresario de formar a los trabajadores, y por otro lado establece el derecho del trabajador a recibir formación en prevención. Tanto es así que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales le dedica por completo su artículo 19, en cuyo primer párrafo establece que *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.*

No obstante, en ocasiones se plantea la duda en torno a si la formación es también un deber para los trabajadores o únicamente un derecho que se pone a su disposición. Para ello, se debe analizar el artículo 29 LPRL, que establece que los trabajadores deberán *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.*

De la disposición, se podría interpretar que esta obligación de cooperación alcanza al ámbito de la formación dirigida al trabajador para el desarrollo de sus tareas con seguridad, y por lo tanto, existe el deber de formarse sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo y las medidas preventivas a adoptar en cada momento. Consecuentemente, la formación no solo debería de ser un derecho, sino también una vía de cooperación entre los dirigentes de las empresas y los trabajadores para instaurar y mantener una buena política de seguridad y salud en el centro de trabajo.

LA FORMACIÓN NO SOLO DEBERÍA SER UN DERECHO, SINO TAMBIÉN UNA FORMA NECESARIA DE COOPERACIÓN ENTRE LOS TRABAJADORES Y LOS GERENTES EN EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS EMPRESAS

Unos de los pilares básicos de la integración de la cultura preventiva, como han indicado los agentes entrevistados, es la difusión de la seguridad y la salud en toda la comunidad socio-educativa, esto significa, “la necesidad de concentrar nuestros esfuerzos en la educación de la mano de obra del mañana para garantizar que las escuelas integren las cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo en los planes de estudio desde una edad temprana, a fin de sensibilizar a los jóvenes hacia este problema y cambiar las actitudes de las generaciones futuras” (Jansen, 2006).

Definir y extender una cultura de prevención en los centros escolares es crear conciencia de la seguridad y salud a través de la sensibilización de los agentes que intervienen en el proceso enseñanza-aprendizaje en esta materia. Últimamente se habla cada vez más de la cultura preventiva, pero, ¿qué entendemos por ésta?

“El concepto de cultura preventiva es de reciente creación y, desafortunadamente, aún se relaciona la prevención con intentar eliminar los accidentes, a través de la obligación de cumplir con la abundante legislación en esta materia más que con una verdadera cultura en valores y comportamientos. Lograr dicha cultura con la ayuda de la *escuela* es importante ya que el momento en que el alumnado tenga que incorporarse a un puesto de trabajo y cuente con una cultura preventiva de calidad que le permita realizar esa incorporación con conocimientos y hábitos seguros y saludables, la enseñanza de la prevención habrá conseguido con éxito sus pretensiones” (Denman, Moon, Parsons, y Stears, 2001).

LOGRAR UNA CULTURA (PREVENTIVA) CON LA AYUDA DE LA ESCUELA ES IMPORTANTE YA QUE EL MOMENTO EN QUE EL ALUMNADO TENGA QUE INCORPORARSE A UN PUESTO DE TRABAJO Y CUENTE CON UNA CULTURA PREVENTIVA DE CALIDAD QUE LE PERMITA REALIZAR ESA INCORPORACIÓN CON CONOCIMIENTOS Y HÁBITOS SEGUROS Y SALUDABLES, LA ENSEÑANZA DE LA PREVENCIÓN HABRÁ CONSEGUIDO CON ÉXITO SUS PRETENSIONES” (DENMAN, MOON, PARSONS, Y STEARS, 2001)

Por otra parte, cabe señalar que la formación que se imparte en la actualidad dirigida a los trabajadores, resulta muy teórica. De hecho, muchas empresas reconocen el exceso de temario teórico de las acciones formativas. Es de vital importancia rediseñar la forma de impartición de los cursos, potenciando el lado práctico frente al teórico, y sobre la formación a *pie de máquina, de obra, del puesto* en vez de en un aula, siempre que esto sea factible.

EN LA FORMACIÓN QUE SE IMPARTE EN LA ACTUALIDAD, MUCHAS EMPRESAS RECONOCEN EL EXCESO DE TEMARIO TEÓRICO, POR ELLO ES DE VITAL IMPORTANCIA REDISEÑAR LA FORMA DE IMPARTICIÓN DE LOS CURSOS, POTENCIANDO EL LADO PRÁCTICO

Otro de los temas que destacan los entrevistados es la situación del trabajador autónomo, especialmente, del que trabaja en construcción. En este sector, como ya se ha indicado es muy frecuente la participación de trabajadores autónomos, que aun estando expuestas a los mismos riesgos que un trabajador por cuenta ajena, nadie ha establecido para ellos los requisitos formativos obligatorios, dejando en manos de las partes y mediante el contrato mercantil correspondiente, la exigencia de la formación en materia de

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

prevención. Tanto es así que el propio REA deja fuera de su alcance a los trabajadores por cuenta propia, dejando en manos de las partes contratantes la exigencia de sus requisitos formativos, dando sensación de no estar expuestos a los riesgos y de quedar fuera del mundo de la prevención.

En la época del auge económico, muchos trabajadores provenientes de otros países y culturas se han incorporado al mercado laboral de la Comunidad Autónoma del País Vasco, con lo que se ha tenido que prestar mucha atención a las características culturales del destinatario de la formación, tanto en su nivel formativo como su comprensión oral y escrita.

Las barreras de lenguaje y la cultura del territorio dificultan la comprensión de los mensajes dirigidos a formar e informar a los trabajadores originarios de otros países que desean trabajar en la CAPV. El desconocimiento de la lengua supone un impedimento para acceder a los programas de formación en materia preventiva y de protección de la salud. Así pues, no debe partirse de la idea preconcebida de que la raíz del problema se halla en una mala predisposición o en unas actitudes inadecuadas hacia la prevención, sino que es ineludible preguntarse si se tienen las competencias para captar las consignas de seguridad. Referirse, pues, al nivel cognitivo, a la capacidad de dar un significado a las palabras (órdenes de trabajo, consignas....) o a los hechos (detección de incidentes, averías, procedimientos incorrectos...).

**LAS BARRERAS DE LENGUAJE DIFICULTAN LA COMPRESIÓN
DE LOS MENSAJES DIRIGIDOS A FORMARLES O
INFORMARLES. EL DESCONOCIMIENTO DE LA LENGUA
SUPONE UN IMPEDIMENTO PARA ACCEDER A LOS
PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA Y DE
PROTECCIÓN DE LA SALUD**

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Además, las diferencias de cultura, el entorno del cual proceden, las creencias y motivaciones pueden influir en las actitudes hacia la prevención. La ignorancia sobre la legislación y las costumbres del país anfitrión, colocan a estos trabajadores en una situación de desventaja.

Sin embargo, la disminución de la demanda interna ha motivado a un gran número de pymes a buscar mercados alternativos e incrementar su presencia en otros países, al tiempo que potenciaban la innovación de sus productos y/o servicios.

La gestión de la prevención en los procesos de internacionalización se debe estudiar desde varias vertientes, tanto técnicas como jurídicas, con el objetivo de que, tanto los responsables de prevención como el resto de la organización, asuman, las acciones y prácticas preventivas específicas que se deriven de dichos procesos de internacionalización. En este contexto, la gestión preventiva desarrollada con una visión internacional y adaptada a las realidades de cada destino extranjero es clave. Las entidades entrevistadas nos comunican que no están claras las pautas de intervención en materia de formación en los procesos de deslocalización y expatriación de trabajadores.

NO ESTÁN CLARAS LAS PAUTAS DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE FORMACIÓN EN LOS PROCESOS DE DESLOCALIZACIÓN Y EXPATRIACIÓN DE TRABAJADORES

8) FRASES RELEVANTES DEL ESTUDIO:

1. El artículo 19 de la LPRL establece los criterios básicos que han de regir toda la formación que se imparta en materia de prevención de riesgos laborales y la formación establecida en los Convenios colectivos permite complementar la normativa general en PRL y unificar los conocimientos preventivos mínimos de cada uno de los diferentes oficios.

2. El trabajador autónomo no está sujeto ni por convenio colectivo ni por la LPRL a formarse en prevención de riesgos laborales aunque realicen la misma actividad y estén expuestos a los mismos riesgos que un trabajador por cuenta ajena. En la práctica, sin embargo, es habitual encontrarse en un mismo entorno de trabajo a trabajadores autónomos y trabajadores por cuenta ajena en el ejercicio de las mismas funciones y tareas.

3. La mayoría de los convenios colectivos tan solo recogen una fórmula genérica en la que se establece la obligatoriedad del empresario de formar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

4. El sector de la Construcción es quien inicia el proceso de regular el ámbito de la Formación para la Prevención de Riesgos Laborales a través de la negociación Colectiva.

5. Es frecuente que haya empresas que trabajen para el sector de la construcción pero realizando actividades no reguladas por el Convenio del Sector de la construcción sino por otros convenios, como es el caso de la Ferralla o el Metal, cuyas regulaciones en materia de Formación PRL no siempre resultan coincidente.

6. Quizás podrían establecerse fórmulas de convalidación de ciclos formativas entre convenios para aquellos oficios que puedan realizar sus funciones en más de un sector de actividad y pudieran resultar afectadas por más de un convenio colectivo sectorial.

7. La formación incluida en los Convenios Colectivos no exime al empresario de su obligación de informar y formar al trabajador de los riesgos específicos en el puesto y centro de trabajo, de acuerdo con el artículo 19 L.P.R.L.

Únicamente realizando la formación establecida en los Convenios Colectivos Sectoriales, no se cumple con la obligación del artículo 19 de la L.P.R.L.

8. La señalización no deberá considerarse una medida sustitutoria de la formación e información de los trabajadores.

9. A efectos de la inspección, para que una formación en PRL pueda tener validez a efectos del artículo 19 de la LPRL debe: ser concertada e impartida por una entidad acreditada como SPA. Si se realiza por un servicio de prevención propio, dicha gestión deberá ser sometida a una auditoría reglamentaria.

10. Hay empresas que consideran que la regulación de los ciclos formativos en PRL, con un temario y una duración determinada, a través de los Convenios colectivos les ha proporcionado una mayor seguridad jurídica y una mayor homogeneidad a la hora de organizar su formación en PRL. La regulación les ha permitido disponer de un contenido de referencia sobre los aspectos a formar en sus centros de trabajo. Sin embargo, requieren que se continúe diseñando los contenidos formativos de los oficios listados en los Convenios que quedan por definir.

11. En la práctica, las diferencias interpretativas del artículo 19 LPR, ha traído consigo que, las contratadas, a menudo, terminen realizando una misma acción formativa de forma reiterada en un corto periodo de tiempo, para poder justificar y acreditar ante las empresas principales los requisitos formativos que éstas últimas exigen en cumplimiento del art. 19 de la LPRL.

Son, por lo tanto, las empresas principales las que, ante la imprecisión de determinados conceptos del artículo 19 LPRL, terminan haciendo una interpretación propia de esta disposición y las contratadas, por su parte, aceptando los requisitos formativos que estas últimas solicitan sean cumplidas para poder trabajar conjuntamente.

12. No todos los Convenios colectivos vienen a regular una formación específica en PRL para determinados oficios de su sector. Sin embargo, esta falta de regulación, ha provocado que haya empresas, que teniendo que trabajar en el sector de la construcción y viendo que sus convenios no disponen de formación específica para sus oficios, han tenido que formar a sus trabajadores en formación PRL para oficios que vienen regulados en el Convenio de la Construcción. Solamente de esta forma han podido inscribirse en el REA y, por consiguiente, trabajar en el sector de la construcción.

13. La Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de octubre de 2010, recurso de casación número 53/2009, en la que no anula la TPC, sino que se limita a suprimir su exclusividad como único medio acreditativo de la formación PRL.

14. Los formadores manifiestan la necesidad de emplear herramientas y metodologías didácticas y pedagógicas dirigidas fundamentalmente a incidir en el comportamiento y la percepción del riesgo de las personas y no tanto a incrementar conocimientos de carácter puramente técnicos.

15. Los oficios recogidos en los diferentes convenios colectivos sectoriales requieren la especialización del formador, exigiéndole tener conocimientos específicos del sector y de las actividades y oficios que se ejercen. Un conocimiento, en definitiva, más práctico de las actividades y operaciones que se realizan en el terreno.

16. Las entidades formadoras han tenido dificultades para atender las necesidades formativas demandadas por las empresas en el cumplimiento de sus respectivos convenios colectivos ya que los Convenios no suelen fijar, por lo general, periodos transitorios que permitan a las empresas adecuar su situación a los nuevos requisitos formativos PRL exigidos por la renovación del Convenio. Por consiguiente, las entidades formadoras, junto con las empresas, se suelen encontrar de un día para otro con la obligación de tener que diseñar y organizar nuevas formaciones para poder cumplir con los dictados del nuevo Convenio sectorial.

17. La falta de un periodo transitorio establecido por el nuevo Convenio de la Construcción, ha complicado, especialmente durante el año 2011, la tramitación de la renovación de la inscripción en el REA, por no poder cumplir a tiempo con parte de los requisitos relativos al segundo ciclo formativo que automáticamente son exigibles con la entrada en vigor del nuevo Convenio sectorial.

18. La diferencias que se han producido durante los procesos de tramitación en las distintas provincias y en la aplicación de los criterios requeridos para la inscripción en el REA, ha provocado que numerosas empresas prefieran solicitar directamente a sus empresas contratistas copias de los títulos formativos requeridos en el REA, en lugar de dar validez al certificado emitido por el propio Registro.

19. La formación no solo debería ser un derecho, sino también una forma necesaria de cooperación entre los trabajadores y los gerentes para el desarrollo de las políticas de seguridad y salud en las empresas.

20. Lograr una cultura (preventiva) con la ayuda de la escuela es importante ya que el momento en que el alumnado tenga que incorporarse a un puesto de trabajo y cuente con una cultura preventiva de calidad que le permita realizar esa incorporación con conocimientos y hábitos seguros y saludables, la enseñanza de la prevención habrá conseguido con éxito sus pretensiones” (Denman, Moon, Parsons, y Stears, 2001).

21. En la formación que se imparte en la actualidad, muchas empresas reconocen el exceso de temario teórico, por ello Es de vital importancia rediseñar la forma de impartición de los cursos, potenciando el lado práctico.

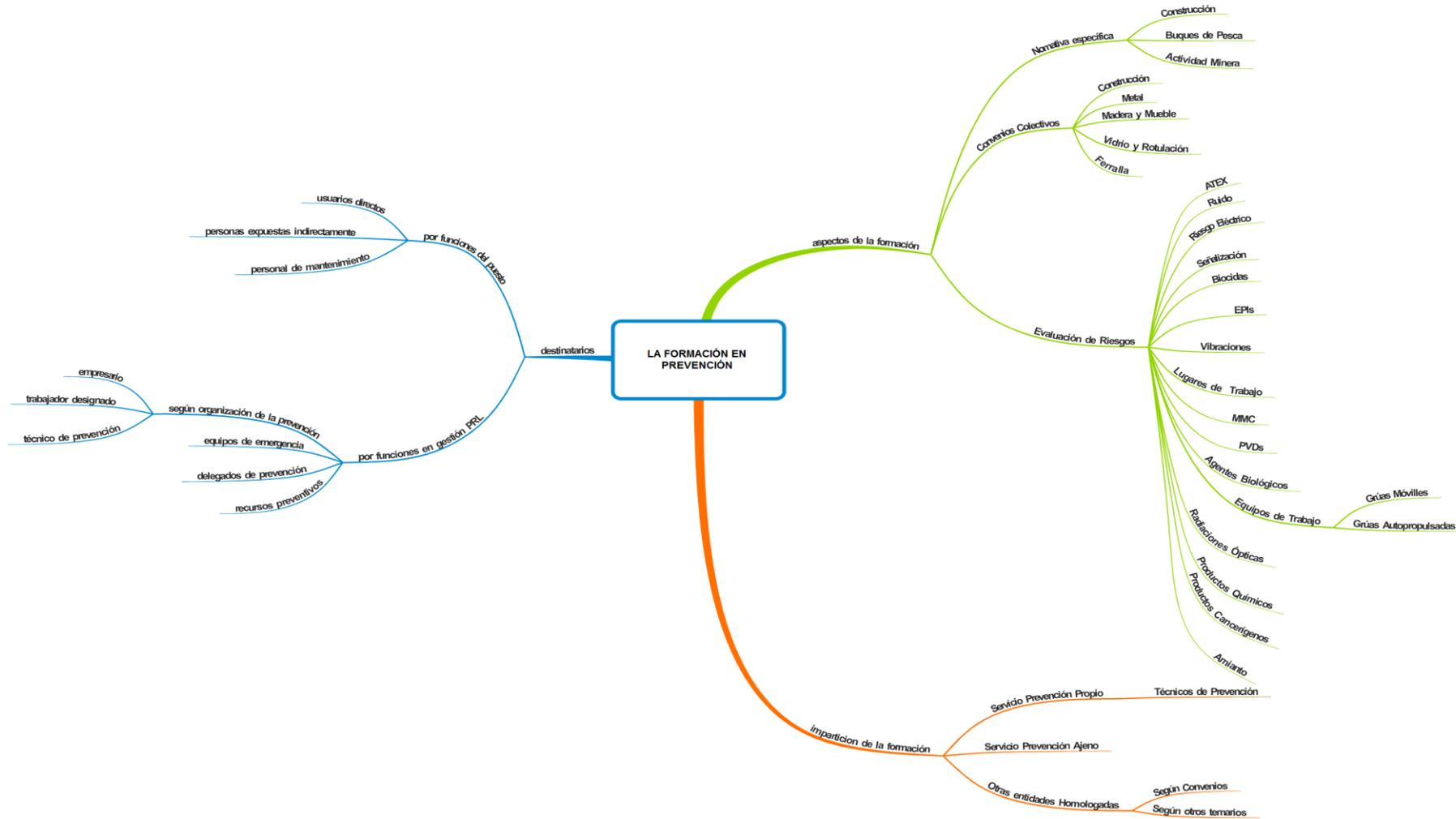
22. Las barreras de lenguaje dificultan la comprensión de los mensajes dirigidos a formarles o informarles. El desconocimiento de la lengua supone un impedimento para acceder a los programas de formación en materia preventiva y de protección de la salud.

23. No están claras las pautas de intervención en materia de formación en PRL en los procesos de deslocalización expatriación de trabajadores.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

En la siguiente página, se recoge un cuadro resumen que trata de mostrar de forma visual los distintos apartados tratados en el estudio y que conforman el mapa conceptual de la formación en PRL.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV



9) CONCLUSIONES Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN:

En el siguiente apartado se presentan las conclusiones más relevantes del Estudio:

9.1. EL ARTÍCULO 19 LPRL:

- La Evaluación de Riesgos viene a ser un elemento fundamental de recopilación de información cara a la identificación de necesidades de formación en materia de prevención de riesgos laborales en el seno de las empresas. La Evaluación constituirá la base para la elaboración de un adecuado programa formativo en prevención.
- El artículo 19 de la LPRL resulta impreciso y genera inseguridad jurídica a las empresas. Su falta de concreción con respecto a que la formación debe ser *adecuada y suficiente* genera incertidumbre e inseguridad entre las empresas, al no saber con exactitud cómo llegar a interpretar y, por consiguiente, cumplir correctamente esta disposición. Un aspecto que genera debate e, incluso, controversia entre los especialistas en la materia es precisamente la interpretación jurídica de los conceptos "*suficiente y adecuada*". ¿Cómo se debiera interpretar este binomio "?"
- A las empresas, especialmente PYMES, no siempre les resulta sencillo comprender que llevando a cabo las acciones formativas exigidas por Convenio Colectivo, no se esté cumpliendo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se tengan que realizar otras acciones formativas específicas del puesto de trabajo para cumplir con el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- En la práctica, la imprecisión jurídica del artículo 19 de la LPRL en cuanto a que la formación debe ser “adecuada y suficiente”, ha conllevado a que la interpretación del criterio “*adecuado y suficiente*” sea interpretada por las empresas de forma diferente.
- En este sentido, es de subrayar la incertidumbre e incompreensión que su cumplimiento genera, especialmente, entre las contratas por la siguiente razón: Con la finalidad de poder cumplir con el art. 19 de la LPRL, en ocasiones se da la situación de que las contratas terminan realizando en la práctica una misma acción formativa por duplicado, o en algunos casos por triplicado, según el criterio adoptado por la empresa contratista. A modo de ejemplo se puede mencionar la acción formativa relativa al manejo seguro de las carretillas elevadoras: Hay trabajadores que han recibido esta formación varias veces en un plazo relativamente corto de tiempo, por ser condición necesaria para que la empresa contratista pueda realizar las tareas contratadas con la empresa principal.

9.2. LOS CONVENIOS COLECTIVOS:

- La entrada en vigor del IV Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 ha supuesto un antes y un después en la formación PRL. La formación pasa a estar más definida y más uniforme. Otros sectores han seguido el camino iniciado por el Convenio General del Sector de la Construcción. Si bien la regulación de la formación PRL por la vía de la negociación colectiva es una dinámica de trabajo iniciada no hace muchos años, está permitiendo homogenizar la formación PRL de los distintos oficios. Por ello, sería interesante continuar indagando por este camino iniciado con el IV Convenio de la Construcción, ampliando la formación a más oficios.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- Las empresas con actividades en el sector de la construcción, requieren aclarar el tema de la interferencia entre los distintos convenios, es decir, la regulación de un mismo oficio en distintos convenios sectoriales ya que en el momento actual es un elemento que produce ciertas dificultades. Por ello, resultaría necesario la posibilidad de establecer fórmulas de convalidación formativa entre los distintos convenios colectivos para aquellos oficios que, por sus características, pudieran trabajar en más de un sector de actividad y pudieran resultar afectados por más de un convenio colectivo sectorial.
- El V Convenio de la Construcción, por su parte, ha dejado fuera del sistema de convalidaciones, por un lado, la formación específica por puesto de trabajo (es decir, aquella dirigida a Personal Directivo, Responsables de obra y Técnicos de ejecución, Mandos intermedios, Delegados de Prevención y Administrativos) y, por otro lado, la formación relativa a los siguientes oficios: (Trabajos de demolición y rehabilitación, Electricidad, Fontanería, Cantería, Operadores de aparatos elevadores, Operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras, Operadores de equipos manuales). Resultaría interesante la posibilidad de desarrollar un sistema de convalidaciones y programas formativos para estos oficios.
- Sería necesario establecer la convalidación entre la formación establecida en el Acuerdo interprofesional del año 1997 de la CAPV y la indicada en los convenios colectivos y acuerdos sectoriales en relación con la formación dirigida a los Delegados de Prevención. Cabe recordar que el V Convenio de Construcción no ha establecido una fórmula de convalidación para la formación que ya hubieran recibido los delegados de prevención del sector de la construcción previa a su entrada en vigor del V Convenio. Actualmente, tampoco hay una fórmula que permita en la CAPV la convalidación de dos formaciones existentes en la misma

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

materia (una la establecida por Convenio y otra la establecida por Acuerdo Interprofesional), en relación con los delegados de prevención del sector de la construcción. Tampoco los distintos convenios establecen un sistema de convalidaciones entre convenios para aquellos delegados que, llegado un momento dado, tuvieran que cambiar de sector de actividad.

- La novedad de regular por convenio colectivo puede facilitar una mayor seguridad jurídica tan solicitada por las empresas. Podría tomarse esta misma dirección para otros aspectos en los que deban formarse los trabajadores, si bien habría que tener presente lo siguiente:
 1. La formación establecida en los Convenios, resulta un gran avance para unificar los conocimientos preventivos mínimos de cada uno de los diferentes oficios y actividades que se realizan, pero solamente el haber recibido los cursos de prevención establecidos en los Convenios, no acredita que la formación recibida sea suficiente de acuerdo con el artículo 19 LPRL. La formación recibida debe estar directamente relacionada con las actividades y funciones que se desempeñen en el puesto de trabajo. Por ello, resulta imprescindible que una de las principales vías de detección de las necesidades formativas provenga de la evaluación de riesgos laborales de la empresa.
 2. En contraposición, la regulación normativa de los temarios de las acciones formativas puede llevar a encorsetar el objetivo real de la formación, y de diluir y no reflejar la realidad de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, o de los riesgos derivados de la utilización de un equipo de trabajo. No es bueno ni regular en exceso la formación a través de normas específicas y convenios colectivos de cara a permitir cierta flexibilidad a quienes tienen la obligación de formar pero

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

tampoco sería conveniente dejar totalmente a expensas de las empresas toda la interpretación jurídica en la materia, sin proporcionarles por lo menos una regulación de referencia con contenidos mínimos en donde apoyar su gestión formativa preventiva.

- Parte del contenido formativo, establecido por los distintos convenios colectivos, que se imparte durante el primer ciclo formativo, resulta coincidente con el temario de la parte troncal del segundo ciclo formativo específico relativo a los oficios. Esta coincidencia en el contenido e, incluso, en la dinámica pedagógica de impartición, puede resultar excesivamente repetitivo y poco incentivador para los alumnos, situación que no ayuda precisamente a fomentar la cultura preventiva en las empresas a través de la formación. Sería conveniente evitar estas duplicidades y elaborar programas formativos atractivos y prácticos desde el punto de vista pedagógico y de contenidos.

9.3. OTRA FORMACIÓN ESTANDARIZADA AL MARGEN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS:

- Los diferentes Reglamentos han venido a regular la mayoría de elementos presentes en las empresas, en especial el relativo a los equipos de trabajo, muchos de ellos presentes en los diferentes sectores de actividad y cuyo contenido no está regulado, quedando en manos de las empresas la adecuación de dicha formación a sus riesgos.
- Sin embargo, sería muy positivo que se regulara unos conocimientos mínimos que debieran adquirir todos los usuarios en el uso de los equipos de trabajo, maquinaria y herramientas. En la actualidad existe una regulación respecto a las grúas torre y grúas móviles

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

autopropulsadas. El resto de equipos más frecuentes y utilizados en la industria no tiene regulado un contenido y duración, siendo las normas UNE las que han recogido un temario orientativo.

- Por otra parte, hay riesgos específicos en el trabajo que por la gravedad de los daños que pudieran originar requieren una formación específica: p.e. los riesgos eléctricos para determinados puestos, los riesgos a agentes químicos o los riesgos por caídas de altura. Si bien generalmente se deja bajo el ámbito de actuación de cada empresa la obligatoriedad de formar y organizar este tipo de formación, quizás resultara útil diseñar currículos formativos y metodologías didácticas específicas para determinados riesgos específicos, de cara a que las entidades formadoras puedan contar con una referencia clara de cara a elaborar e impartir la formación por riesgos específicos en el puesto de trabajo.
- En el sector de la construcción es muy frecuente la participación de trabajadores autónomos, que aun estando expuestas a los mismos riesgos que un trabajador por cuenta ajena, nadie ha establecido para ellos los requisitos formativos obligatorios, dejando en manos de las partes y mediante el contrato mercantil correspondiente, la exigencia de la formación en materia de prevención. Sería conveniente incluir a la figura de los trabajadores autónomos en la materia de formación de riesgos laborales. No debería excluirse a este colectivo estando expuestos a los mismos riesgos que los trabajadores por cuenta ajena. Aunque no estén afectados ni por los distintos convenios colectivos ni les sea de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la figura del trabajador autónomo o por cuenta propia no debiera quedar al margen en cuanto a formación PRL y concienciación en cultura preventiva.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- La actual coyuntura económica ha sido especialmente dura en el sector de la construcción y sectores de actividad contiguos, en el que la tasa de desempleo ha aumentado de forma significativa en los últimos años. En este sentido, ha habido un aumento del número de desempleados que están formándose a través de Lanbide con la finalidad de reciclarse y conseguir una capacitación profesional. Por ello, resultaría de suma importancia que se incida en que el currículo formativo de cada certificación profesional que se imparta, disponga del contenido preventivo correspondiente para el ejercicio de ese oficio o capacitación profesional.

9.4. ACREDITACIÓN PARA FORMAR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

- No existe aún una respuesta clara en relación a la cuestión de si los servicios de prevención (ajenos o propios) son los únicos acreditados u homologados a la hora de formar en prevención de riesgos laborales.
- Según el Oficio DGT-SGON-542LB de 2 de agosto de 2011 en respuesta a una consulta realizada sobre quienes pueden impartir la formación específica del artículo 19 de la LPRL, señala que “se podría impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos”.
“Siendo la formación específica que debe recibir un trabajador una actividad preventiva, la única posibilidad de que pueda llevarse a cabo por alguien externo a la empresa es el que la imparta un servicio de prevención, pues es claro que la empresa puede asumir la organización de la actividades preventivas concertarla con una entidad ajena a la empresa, pero si la concierta con una entidad externa, sólo podrá hacerlo con un servicio de prevención, pues son los únicos autorizados para llevar a cabo actividades preventivas”.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- Sobre este aspecto aún existe una gran controversia, y no hay una postura única y firme ya que otra línea interpretativa se basa en que las funciones principales de los servicios de prevención ajenos son las de asesorar y asistir al empresario y a los trabajadores en la realización de las actividades preventivas, y como tal la formación, por lo que podrían asesorarle en cuanto al diseño de la formación, pero no en cuanto a su impartición.
- Por lo tanto, podría entenderse que la formación preventiva cuyos contenidos buscan ajustarse a las características concretas del puesto de trabajo conforme al artículo 19 de la LPRL, debiera llevarse a cabo a través del servicio de prevención. En el caso de que la gestión de esta formación fuera llevada por un servicio de prevención propio, su actividad formativa debería ser auditada reglamentariamente.
- Aquella otra formación en PRL dirigida a buscar una capacitación profesional del trabajador pudiera realizarse por medio de otras entidades o profesionales especializados a los que, incluso los propios servicios de prevención pudieran solicitar su colaboración, para poder complementar la formación en PRL del trabajador.
- Por otra parte, la formación en PRL derivada de los convenios colectivos no estaría sujeta al criterio que establece el Oficio del Ministerio de Trabajo, ya que la propia legislación otorga a la negociación colectiva capacidad para regular la formación, y los convenios colectivos han regulado la homologación de las entidades formadoras, por lo que aquellas entidades homologadas por las fundaciones laborales correspondientes establecidas en los convenios (como son la Fundación Laboral de la Construcción, del Metal, etc.), serán las que homologuen a las empresas u organizaciones para la impartición de la formación

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

establecida en su convenio, independientemente si son servicios de prevención o no.

9.5. INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE ENTIDADES ACREDITADAS (REA):

- Este Registro se encuentra en cada una de las provincias, y a pesar de que existen criterios comunes de tramitación en todas ellas, algunas empresas manifiestan su incertidumbre y sorpresa por las diferencias con las que se han encontrado en los distintos Registros. Algunas provincias son más rigurosas en la aplicación de la normativa mientras que otras bastante más flexibles.
- La percepción que se tiene sobre el REA es que se trata de un Registro en el que hay que inscribirse obligatoriamente si se desea trabajar en el sector de la Construcción. Para ello, entre los requisitos de tramitación existe la obligatoriedad de formar a los trabajadores según el contenido establecido en el Convenio Colectivo de Construcción. Sin embargo, no todos los oficios que trabajan en el sector se han contemplado en el Convenio, ni todos los oficios disponen de un currículo formativo que se esté impartiendo en la práctica. Esto ha dificultado la renovación de la inscripción, especialmente, a lo largo del año 2011. Ha habido empresas que han tenido que realizar los ciclos formativos PRL listados en el Convenio de la Construcción para poder inscribirse en el REA, a pesar de que el segundo ciclo formativo no se ajustara exactamente ni a los oficios ni a los puestos de trabajo de la empresa. Sin embargo, como los requisitos formativos de primer y segundo ciclo son condición sine qua non para la inscripción en el REA, las empresas han ido buscando soluciones alternativas para conseguir su inscripción y así poder trabajar en el sector correspondiente. Toda esta situación, podría traer consigo el

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

riesgo de desacreditar la finalidad y el objeto por el que fue creado este Registro. Por lo tanto, la pregunta sobre la que reflexionar es, precisamente, si el REA está cumpliendo con la finalidad para el que fue creado y si está teniendo la utilidad que merece tener.

9.6. INSTAURACIÓN Y CONSOLIDACIÓN CULTURA PREVENTIVA POR LA VÍA FORMATIVA Y EDUCATIVA:

- Se debe seguir trabajando en la instauración de una cultura preventiva en todo el tejido empresarial, trayendo consigo maneras de actuar seguras, trabajadores y empresarios comprometidos con la seguridad y la salud en las obras, cooperando y colaborando en temas de prevención y reconociendo la formación como una de las piezas clave para combatir la siniestralidad laboral.
- La base de la formación de la PRL es la concienciación del trabajador y de los responsables de la empresa, si alguien no se cree la PRL jamás la aplicará en su puesto de trabajo.
- Las empresas formadoras en materia de prevención destacan la importancia de continuar haciendo mucho hincapié en la concienciación de los trabajadores en relación con la percepción del riesgo. La formación en el trabajo seguro no logra su fin sin que realmente el trabajador tome conciencia de los riesgos que le rodean.
- Asimismo, transmiten la importancia de unificar conceptos para facilitar la creación de grupos homogéneos y así mejorar la calidad de la formación y la consecución de los objetivos establecidos

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

- Los formadores reconocen la dificultad de poder llegar a despertar la concienciación con la metodología didáctica tradicional de formación. Manifiestan la necesidad de emplear otro tipo de herramientas, más dirigidas a incidir en el comportamiento de las personas, que las puramente técnicas dirigidas a incrementar conocimiento, para poder llegar a transmitir y comunicar de forma eficaz los mensajes preventivos, que sirvan como complemento a la formación más tradicional.
- El Reglamento de los Servicios de Prevención, desde su aprobación ha considerado la formación como un instrumento importante de transmisión de comportamientos seguros. Sin embargo, su desarrollo posterior en la práctica no siempre se ha adecuado a las necesidades concretas y reales de las empresas. En este sentido, se debiera dar mayor relevancia a la aplicación práctica de los aspectos relacionados con la formación PRL y la comunicación que se hace en las empresas sobre materia preventiva.
- Cabe incidir, especialmente, en mejorar las habilidades comunicativas y pedagógicas de los técnicos de prevención de nivel superior ya que gran parte de su labor está dirigida a fomentar la concienciación por la seguridad en el puesto. Sin embargo, tan sólo una pequeña parte del contenido formativo y de las horas lectivas de la Formación de Técnico de Nivel Superior (de 600 horas de duración), trata temas relativos a técnicas formativas, informativas y comunicativas en PRL, que el técnico acreditado debiera conocer y aplicar en el seno de las empresas
- La integración de la prevención no se debiera exclusivamente circunscribirse al ámbito laboral, sino hacerse extensible a otros ámbitos de la sociedad, especialmente el educativo.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

Tras el análisis de la situación actual de la formación en Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco, se proponen una serie de medidas de mejora. En concreto, se proponen tres objetivos, divididos en siete metas y veinte acciones.

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

MEDIDAS DE MEJORA CON RESPECTO A LA FORMACIÓN PRL:

OBJETIVOS	META	ACCIONES A REALIZAR
<p>DESARROLLAR FORMACIÓN PARA FORMADORES</p>	<p>Mejorar sus habilidades</p>	<p>Formar al formador en el desarrollo de sus habilidades y competencias comunicativas, de liderazgo, y de gestión grupal, de tal forma que aprendan cómo transmitir y concienciar a grupos de adultos-trabajadores sobre la PRL y su importancia.</p> <p>Habrá que diferenciar al profesor en aula (p.e. profesores que imparten formación según Convenios Colectivos) del técnico de prevención en empresa. o servicio de prevención</p> <p>Desarrollar en el formador (técnico de prevención en la empresa) habilidades potenciadoras de la capacidad emocional del trabajador y técnicas de gestión de equipos para aplicar las políticas de prevención en las empresas. El formador deberá poseer la habilidad de gestionar las emociones de los demás.</p> <p>Identificar o diseñar ad hoc metodologías pedagógicas para la formación de adultos en seguridad y salud laboral basadas en la percepción del riesgo.</p> <p>Realizar jornadas formativas para formadores para la transmisión de estas metodologías y la mejora de las competencias didácticas de este colectivo.</p>

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

MEDIDAS DE MEJORA CON RESPECTO A LA FORMACIÓN PRL:

OBJETIVOS	META	ACCIONES A REALIZAR
DESARROLLAR FORMACIÓN PARA FORMADORES	Mejora de sus conocimientos	Realizar jornadas formativas orientadas a la especialización técnica en diferentes ámbitos: por riesgos específicos en actividades concretas, por riesgos específicos por sectores, por riesgos específicos por maquinaria y equipos de trabajo específicos.
		Informar al técnicos de PRL sobre los aspectos jurídicos de la negociación colectiva.
		Formar a los técnicos de prevención sobre cómo identificar y definir necesidades formativas en PRL así como determinar y valorar las medidas a adoptar (estrategias de análisis de necesidades formativas).
		Creación de redes o comunidades de práctica en temas de seguridad para técnicos de prevención que les permita mejorar y compartir conocimientos específicos en seguridad y salud.
		Incluir en el currículo formativo de los formadores-técnicos de prevención un periodo de aprendizaje práctico en las empresas, con el fin de mejorar sus conocimientos en relación con la empresa.

MEDIDAS DE MEJORA CON RESPECTO A LA FORMACIÓN PRL:

OBJETIVOS	META	ACCIONES A REALIZAR
<p style="text-align: center;">FACILITAR AL EMPRESARIO LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PRL EN SU EMPRESA</p>	<p style="text-align: center;">Establecer un contenido formativo de referencia</p>	<p>Dotar de mayor especificidad los contenidos formativos sustituyendo la formación genérica y eminentemente teórica, por currículos formativos basados en la concreción de los riesgos y adaptándose a la realidad de las empresas (puesto de trabajo, sector de actividad y tamaño).</p> <p>Difundirlos entre los formadores y técnicos de prevención.</p> <p>Elaborar una guías de apoyo, de carácter informativo para gestores o técnicos de prevención dirigidas a orientar sobre la formación en prevención que se debiera, con contenidos mínimos, dirigido a puestos de trabajo con riesgos similares, teniendo en cuenta las funciones y tareas propias de los puestos en su sector de actividad..</p>
	<p style="text-align: center;">Formación según el art. 19 de la LPRL</p>	<p>Eliminar conceptos indeterminados y genéricos (p.e. el caso de “suficiente y adecuada” del artículo 19 LPRL) en relación con la normativa en formación PRL, dotándole de contenido material más concreto y preciso.</p> <p>Mayor difusión, especialmente, entre las PYMES sobre el objeto, el valor añadido y las diferencias existentes, que la formación en PRL persigue:</p> <ul style="list-style-type: none"> A) Por un lado, la formación requerida por riesgos específicos según el artículo 19 LPRL y B) Por otro lado, la formación que se regula en negociación colectiva. <p>Asimismo, difundir sencillas y claras recomendaciones o pautas para el cumplimiento por parte de las empresas de ambos sistemas.</p>

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

MEDIDAS DE MEJORA CON RESPECTO A LA FORMACIÓN PRL:

OBJETIVOS	META	ACCIONES A REALIZAR
<p>FACILITAR AL EMPRESARIO LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PRL EN SU EMPRESA</p>	<p>Formación vía Convenios colectivos</p>	<p>Evitar duplicidades de contenido entre el primer y el segundo ciclo formativo establecidos en los distintos convenios.</p> <p>Diseñar currículos formativos para oficios que todavía no han sido elaborados pero que se recogen e los distintos convenios</p> <p>Diseñar un sistema de convalidaciones de la formación PRL por oficios entre los distintos convenios colectivos.</p> <p>Acordar fórmulas de convalidación para la formación de la figura del Delegado de Prevención establecida en el Acuerdo Interprofesional del año 1997 en Materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la CAPV con respecto de las establecidas en las negociaciones colectivas.</p>
	<p>Metodologías y didácticas pedagógicas</p>	<p>Evaluar la eficacia de los actuales currículos formativos y las didácticas que se emplean para la formación de trabajadores vía CONVENIOS y vía ARTÍCULO 19.</p> <p>Si es el caso,</p> <p>Elaborar programas formativos, con mayor especificidad de contenidos, eminentemente prácticos y con metodología pedagógica para adultos en los que se recurra a nuevas técnicas formativas (como simulaciones, coaching, etc.).</p>

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

MEDIDAS DE MEJORA CON RESPECTO A LA FORMACIÓN PRL:

OBJETIVOS	META	ACCIONES A REALIZAR
<p>FACILITAR AL EMPRESARIO LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN PRL EN SU EMPRESA</p>	<p>Estandarización de normativa y criterios administrativos</p>	<p>Impulsar un foro de encuentro entre la Autoridad Laboral, la Inspección de Trabajo y Osalan en el que les permita coordinarse y definir criterios comunes en la interpretación de la normativa en PRL y, en este caso, en Formación PRL (especialmente, para cuando surgen vacíos legales)..</p> <p>Buscando unificar criterios de los distintos cuerpos de la Administración, se pretende evitar la acumulación innecesaria de documentación y burocratización en las empresas, mejorar los tiempos en el cumplimiento de los requisitos legales por parte de las empresas, y, en definitiva, buscar una mayor eficacia de la gestión de las empresas en cumplimiento de la Ley PRL (p.e. el caso de la tramitación del REA).</p> <p>Foros de encuentro de gestores y gerentes donde se puedan tratar cuestiones relativas en formación PRL y compartir conocimientos en la materia.</p>
	<p>Internacionalización</p>	<p>Realizar jornadas divulgativas sobre la gestión de la formación en PRL en los procesos de internacionalización de las empresas.</p>

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

MEDIDAS DE MEJORA CON RESPECTO A LA FORMACIÓN PRL:

OBJETIVOS	META	ACCIONES A REALIZAR
MEJORAR LOS CONOCIMIENTOS DEL EMPRESARIO	Gerentes de Pymes y Micropymes	Fomentar la formación para directivos en la gestión de la prevención de riesgos. Formación dirigida a dotarles de conocimientos en la materia (p.e. elementos en negociación colectiva) como habilidades de gestión.
	Autónomos	Diseñar una formación específica para la figura especial del trabajador autónomo que si bien no le es de aplicación la LPRL está sujeto a similares riesgos que los trabajadores por cuenta ajena.
	Metodologías y didácticas pedagógicas	<p>Evaluar la eficacia de los actuales currículos formativos y las didácticas que se emplean para la formación de trabajadores, gestores en PRL y directivos.</p> <p>Si es el caso,</p> <p>Elaborar programas formativos, con mayor especificidad de contenidos, eminentemente prácticos y con metodología pedagógica para adultos en los que se recurra a nuevas técnicas formativas (como simulaciones, coaching etc.).</p>
	Comunidades de Práctica para gerentes de Pymes y Micropymes	Fomentar la creación de grupos de gestores y gerentes de pequeñas empresas que a través de la práctica puedan mejorar la estrategia y gestión en seguridad y salud de su empresa en seguridad y salud laboral así como les permita compartir las malas y buenas prácticas en la materia con la finalidad de mejorar sus conocimientos .

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

OBJETIVOS	META	ACCIONES A REALIZAR
<p>POTENCIAR QUE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS SEA UN VALOR EN LA SOCIEDAD</p>	<p>Promocionar la cultura preventiva desde la infancia</p>	<p>Desarrollar un proyecto y planes de actuación orientado a centros escolares y educativos. Los alumnos de hoy son los futuros trabajadores, emprendedores y empresarios del mañana.</p>
		<p>Elaborar material didáctico y pedagógico, de apoyo a los profesores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.</p>
		<p>Desarrollar acciones formativas dirigidas a profesores para proporcionarles conocimientos y comportamientos preventivos, para fomentar actitudes preventivas.</p>
		<p>Emplear las nuevas tecnologías (internet, smartphones, juegos interactivos etc.) para fomentar las actitudes preventivas según la edad y nivel educativo de los usuarios.</p>
	<p>Formación desempleados</p>	<p>Identificar y analizar el contenido en PRL que se recoge en los distintos ciclos formativos para la capacitación profesional (según el Catálogo de Cualificaciones Profesionales) y, si es el caso, adecuar el contenido PRL a los riesgos específicos de la capacitación por la que se cualifica la persona desempleada.</p> <p>Asimismo, fomentar una metodología didáctica eminentemente práctica para la impartición de estos contenidos..</p>
		<p>Formación para estudiantes FP</p>

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

MEDIDAS DE MEJORA CON RESPECTO A LA FORMACIÓN PRL:

OBJETIVOS	META	ACCIONES A REALIZAR
<p>POTENCIAR QUE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS SEA UN VALOR EN LA SOCIEDAD</p>	<p>Formación estudiantes FP en prácticas</p>	<p>Identificar y analizar, especialmente, el contenido de la formación PRL que reciben los estudiantes de FP que se disponen a realizar el periodo de prácticas formativas en empresa para ver si es adecuada. Si no fuera el caso, diseñar un contenido formativo adecuado para la incorporación en la empresa de los alumnos en periodo de prácticas.</p>
	<p>Universidades</p>	<p>Favorecer la incorporación de contenido específico en PRL conocimientos técnicos y/o gestión de la prevención en los currículos formativos de determinadas licenciaturas (prioritarios: ingenierías, Administración de empresas).</p> <p>Favorecer en los MBAs contenido formativo sobre estrategia y gestión de la PRL.</p>
	<p>Promocionar la cultura preventiva en el ámbito empresarial</p>	<p>Elaborar una Guía de buenas prácticas relacionadas con la cultura preventiva dirigida a empresarios y autónomos.</p>
		<p>Elaborar una Guía de buenas prácticas relacionadas con la cultura preventiva dirigida a mandos intermedios y puestos con personal a su cargo.</p>
		<p>Realizar talleres de trabajo sobre buenas prácticas en relación a la cultura preventiva dirigidas a gerentes, directivos, y técnicos de prevención.</p>

Los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV

El Estudio de los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las empresas de la CAPV es una iniciativa desarrollada en el marco de la Convocatoria de Asignación de Recursos para Acciones Indirectas Territoriales correspondientes al ejercicio 2011 de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Iniciativa solicitada y ejecutada por Confebask:

Confederación Empresarial Vasca
Euskal Entrepresarien Konfederakuntza

Confe**Bask**

GranVía45-2ªplanta,
48011Bilbao
Tel.944021331, Fax: 944021333

Con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales:



Con código de Acción IT 0124/2011

Calle Príncipe de Vergara, 108,-6º
28002Madrid
Tel: 915358915.Fax: 917452970

Con la colaboración de las tres organizaciones miembro de Confebask:

Adegi (Asociación de Empresarios de Gipuzkoa).

Cebek (Confederación Empresarial de Bizkaia).

Sea (Empresarios Alaveses).

Con la ayuda especializada de la Asociación para la Prevención de Accidentes, **APA**.