



Universidad de Valladolid

Facultad Ciencias del Trabajo
Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

*“Análisis del artículo 19 de la Ley de
Prevención de Riesgos Laborales sobre la
formación del trabajador”*

Alumno: *David Álvarez Soba*
Tutora: *Piedad López-Romero González*

Palencia 2016



*“El objetivo de la educación es la virtud
y el deseo de convertirse
en un buen ciudadano”.*

Platón. Filósofo Griego (427-347 A.C)

Para Julián; por tu forma de hacernos ver y vivir la vida

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<u>Página</u>
I. JUSTIFICACIÓN TFG.....	6
II. INTRODUCCIÓN.....	8
III. LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL TRABAJADOR A LO LARGO DE LA HISTORIA. PRINCIPALES HITOS. ESPECIAL REFERENCIA A LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA.....	11
IV. MARCO NORMATIVO. ESPECIAL REFERENCIA A LA LEY 31/1991 DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	15
V. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 19 DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SOBRE FORMACIÓN DEL TRABAJADOR.....	24
I. El deber de protección del empresario.....	25
II. Tipología de la formación. Formación teórica y práctica.....	28
III. Características de la formación. Formación suficiente y adecuada.....	32
IV. Adecuación de la formación a la situación del trabajador.....	38
VI. BREVE ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LAS MEDIDAS DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA.....	40
VII. CONCLUSIONES.....	45
VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	48
IX. ANEXOS.....	52

RESUMEN

La realidad socioeconómica actual, ha provocado que la regulación por parte del Derecho del Trabajo, de las relaciones entre empresarios y trabajadores, sea cada vez más compleja y variada. De entre toda la normativa existente, en este TFG, se estudiará lo contenido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 (en adelante LPRL) y sus desarrollos en materia de formación y más concretamente el contenido del artículo 19, que hace referencia a la formación del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales. El contenido de dicho artículo destaca por presentar una serie de notas configuradoras de dicha formación, que en muchas ocasiones han tenido que ser interpretadas por los Tribunales.

Pero además de este artículo, existen diferentes normas, que paralelamente se han preocupado por incorporar dentro de su contenido, referencias expresas a la formación de los trabajadores para la protección de su salud y seguridad y que inciden en la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa.

ABSTRACT

The current social and labor situation has meant that regulation by labor law relations between employers and employees is increasingly complex and varied. Among all the existing rules, will be addressed in this TFG contained in the Law on Prevention of Occupational Risks 1995, and specifically in the content of Article 19 refers to worker training in prevention of occupational hazards and whose content notable for its series of configuring notes that in its application in the enterprise have required the interpretation of the courts and different doctrine to clarify its content and adapt to the social reality.

But besides this article, there are different laws that parallel have been concerned incorporate within its contents express the training of workers in

protecting their correct health and safety and that affect the management of them in the company references and therefore its results for.

PALABRAS CLAVE

Formación, prevención de riesgos laborales, trabajadores, jurisprudencia.

I. JUSTIFICACIÓN TFG

El presente trabajo TFG, pretende profundizar sobre algunos conceptos estudiados en las asignaturas Prevención de Riesgos Laborales I y II, pertenecientes al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Si en algo se ha hecho hincapié durante esa formación, es en la necesidad de asegurar la máxima seguridad y salud de los trabajadores y en que una de las formas más eficaces para conseguirlo, es a través de una correcta formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Tal y como la propia LPRL¹ indica, esta formación ha de cumplir una serie de requisitos que, como sabemos y como se puede constatar, no siempre se cumplen y en consecuencia no se consiguen los resultados que la legislación pretende.

En los últimos años, las empresas han adoptado una serie de medidas económicas dirigidas a la reducción de costes. Esto, unido a un desinterés generalizado por parte de muchas de ellas por la materia preventiva, provoca que en innumerables ocasiones la formación sobre este tema, no cumpla con lo dispuesto en el artículo 19 de la LPRL.

La salud y la seguridad de los trabajadores, constituye un aspecto esencial, que tiene una intensa repercusión en la empresa y que se materializa a través de costes diversos. Con una formación adecuada al respecto, se pueden evitar o reducir las situaciones que los generan y sus consecuencias.

Por último, señalar que el motivo de la elección de este tema para elaborar el TFG es, en primer lugar, el alto interés generado durante mis estudios sobre la temática de la Prevención de Riesgos Laborales y la intención de continuar mi formación en esta dirección. En segundo lugar, la necesidad de analizar, conocer y divulgar, información de interés sobre aspectos concretos, con especial relevancia en el entorno empresarial, laboral y social.

¹ BOE de 10 de Noviembre de 1995. Última modificación de 29 de Diciembre de 2014.

A lo largo de las siguientes páginas se abordará el tema principal, analizando la temática desde una perspectiva más general, para llegar después al análisis de aspectos concretos. Éstos, se sustentan en documentos jurídicos y datos de interés, que nos van a proporcionar una perspectiva amplia, y que han generado una opinión propia.

II. INTRODUCCIÓN

Es el propio Diccionario de la Real Academia Española (DRAE en adelante) de la Lengua, el que define la *formación* como **“la acción y efecto de formar o formarse”** y, a su vez, define el término *formar* entre sus múltiples acepciones como *“preparar intelectual, moral o profesionalmente a una persona o a un grupo de personas”*. Más interesante, sin embargo, me parece la definición que propone *Margarita Cabrejas Artola*², que define la *formación* como un *“medio para forjar un vínculo entre los conocimientos, habilidades y actitudes que el participante ya posee, y las realidades y exigencias del puesto de trabajo garantizando que lo que los participantes aprenden se utilice en el mismo”*.

Durante las siguientes páginas de este TFG, que incluye en su título la propia palabra *formación*, en este caso centrada en la prevención de riesgos laborales y teniendo en cuenta que ese grupo de personas a que se refiere el DRAE, en este caso son los trabajadores, abordaré de forma continuada la relevancia de esa formación y sus particularidades, cuando se trata de formación para el logro de la correcta prevención de riesgos laborales en las empresas.

Otros ámbitos de la cultura, más allá de los académicos, han reflejado la preocupación por la seguridad de los trabajadores y el descontento con la situación de la misma. Así, entre otros, en 1786, el famoso pintor y grabador español *Francisco de Goya y Lucientes*³ reflejó en su obra *“El albañil Herido”*⁴, la preocupación por las deficiencias en la construcción de los andamios y los numerosos accidentes laborales que se producían. Dicha obra, puede contemplarse en el Museo del Prado en Madrid.

La importancia de esta formación, a la que hago referencia, viene reflejada en diferente normativa laboral, Así por ejemplo, el propio Estatuto de los Trabajadores⁵, en su artículo 19 dispone que *“el trabajador, en la prestación de*

² **CABREJAS ARTOLA, M.:** “La formación en prevención de riesgos laborales” *Boletín informativo del Colegio de Graduados Sociales de Madrid*, Noviembre 2011, pág 6.

³ 1746-1828; ilustre pintor y grabador español.

⁴ Puede consultarse su representación en el anexo final.

⁵ 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. BOE de 29 de Marzo de 1995.

sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”. Para ello, y como se especifica posteriormente en el propio artículo, “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”.

Como sabemos, en esta materia existe un desarrollo normativo específico concretado en la LPRL, que establece también en su artículo 19 que *“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”.* Ambos artículos se complementan.

Pese a la importancia desde el punto de vista legal y jurisprudencial, del contenido del artículo 19LPRL, existe en la actualidad, como señala Yolanda Cano Galán⁶, una ausencia de cultura preventiva, originada por la escasa claridad del mismo. La propia realidad socio-laboral lo pone de manifiesto, pese a la importante normativa con que contamos y a los diferentes avances en tecnologías, que inciden positivamente en la prevención de riesgos laborales.

Así, podemos observar, que la regulación de la formación en prevención de riesgos laborales, se recoge en ocasiones en los convenios colectivos. Sin embargo, no es extraño, observando algunos de ellos⁷, encontrarnos disposiciones que demuestran esa escasa cultura preventiva, pues se limitan a transcribir literalmente párrafos recogidos en diferentes leyes; especialmente el propio artículo 19 de la LPRL.

⁶ **CANO GALÁN, Y.:** “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2012, página 203.

⁷ Véase Convenio Colectivo de la Construcción de Valladolid del año 2012 BOP nº 131 de mayo de 2012 se pueden observar significativos complementos indemnizatorios por accidente de trabajo o como el V Convenio General de la Construcción BOE nº 64 de 28 de febrero de 2012 contiene un libro completo con especificaciones sobre Salud y Seguridad y dentro de él un capítulo entero dedicado a la formación de los trabajadores con numerosas disposiciones al respecto.

En posteriores epígrafes, analizaré el artículo en profundidad, teniendo en cuenta la interpretación dada por los Tribunales en relación al mismo y las consecuencias de su aplicación.

Quiero señalar por último que, también la Constitución Española de 1978⁸ en su Capítulo III, Título I, que hace referencia a los derechos y deberes fundamentales, dispone en su artículo 40.2, que los poderes públicos *“fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; y velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”*. Entendemos que desde un primer momento la voluntad del legislador, es la de otorgar entidad suficiente a la seguridad y la salud de los trabajadores, y lo demuestra además, con la posterior aprobación de la LPRL y sus desarrollos, que además le dan protagonismo a la formación en prevención de riesgos laborales.

⁸ BOE de 29 de Diciembre de 1978.

III. LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL TRABAJADOR A LO LARGO DE LA HISTORIA. PRINCIPALES HITOS. ESPECIAL REFERENCIA A LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA

Si bien es cierto que, como ya hemos visto de forma introductoria, en la actualidad, la formación en prevención de riesgos laborales en la empresa forma parte de las obligaciones del empresario y es una cuestión esencial, no es menos cierto, que para llegar a la situación actual ha habido que pasar por diferentes etapas, en las que destacan diferentes hitos en el panorama laboral.

Como veremos a continuación, en muchas ocasiones y de forma simétrica a otras cuestiones sociolaborales, la lucha de los trabajadores y la reivindicación de sus derechos y garantías laborales han generado que en la actualidad contemos con esta normativa con un marcado carácter prevencionista (al menos en intenciones), reflejado expresamente en la mencionada LPRL.

Por lo tanto, antes de hablar de una cultura preventiva, y más concretamente de la formación en prevención de riesgos laborales, es preciso hacer un recorrido, aunque breve, a través de la historia, con el objetivo de contextualizar futuros aspectos que se tratarán en este análisis del artículo 19 de la LPRL.

El conocimiento de la relación existente entre salud y actividad laboral, nos obliga a remontarnos a épocas, tales como la Antigua Grecia. Ya por entonces, Hipócrates⁹ estudió los efectos nocivos del plomo sobre los trabajos de la minería. Sus investigaciones originaron que durante los años siguientes, numerosos estudiosos de la medicina analizaran diferentes relaciones como la descrita anteriormente, dando origen a los primeros resultados de medicina del trabajo. Pero, miles de años más tarde el trabajo más amplio y profundo sobre salud ocupacional, realizado hasta entonces lo efectuó Bernardino Ramazzini (1633-1714). Realizó análisis sistemáticos de más de 54 profesiones. Sus

⁹ 460 a.C. a 370 a.C. Médico de la época, considerado “padre de la medicina”.

estudios los publicó en 1700 en el libro *De morbis artificum diatriba*¹⁰ y ya apelaba constantemente a la importancia de la formación e información.

El anterior ejemplo, demuestra cómo ya desde hace muchos años, el ser humano ha manifestado una clara preocupación por los efectos de la actividad laboral sobre su salud. No es sin embargo hasta el siglo XIX, dando un gran salto temporal y omitiendo por tanto otros importantes avances en materia de medicina laboral, cuando se pueden encontrar los ejemplos más relevantes de acciones de materia de seguridad laboral. El periodo que señalo, se enmarca dentro de la conocida Revolución Industrial¹¹, momento de gran transformación social y económica, en la que el movimiento obrero jugó un papel fundamental en la aprobación de las primeras leyes protectoras de la salud y seguridad de los trabajadores, aunque estas fueran más enfocadas al correcto desempeño de la actividad laboral, que a un cambio de mentalidad empresarial.

Es durante la primera mitad del siglo XX en España, cuando se producen los cambios más significativos y relevantes en la normativa laboral, en concreto, en materia de seguridad y salud laboral se armonizan los conceptos y disposiciones precedentes (muy dispersos hasta entonces). En enero de 1900 aparece la *“Ley Española sobre Accidentes de Trabajo”* que recoge por primera vez de forma precisa el concepto de *accidente de trabajo*. Esta Ley fue actualizada años más tarde en 1932 por la *“Ley de Accidentes de trabajo”*, que contenía algunas disposiciones reguladas durante los años precedentes y que afectaban sobre todo a la jornada laboral y el trabajo de mujeres y niños.

Poco después, se produce en España una serie de acontecimientos sin precedente que desembocan en la Guerra Civil Española¹². En el plano laboral, la reconstrucción del tejido empresarial obligó al empleo de numerosa mano de

¹⁰ Véase **ARIAS GALLEGOS, W.L.**: “Revisión histórica sobre la salud ocupacional y la seguridad industrial” *Revista Cubana de Salud y Trabajo*;13(3),2012 págs 45-52 y en el mismo sentido **INSHT.**: Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores. Traducción comentada de la obra *De morbis artificum diatriba* de Bernardino Ramazzini s.XVIII, 2011

¹¹ La Revolución Industrial es un proceso de transformación económica, social y tecnológica que se inició en la segunda mitad del siglo XVIII en el Reino Unido, que se extendió unas décadas después a gran parte de Europa occidental y Norteamérica, y que concluyó entre 1820 y 1840.

¹² 1936 a 1939. La Guerra Civil Española fue un conflicto social, político y bélico —que más tarde repercutiría también en una crisis económica.

obra¹³ que contribuyó al aumento de la siniestralidad laboral. Este hecho, obligó a tomar ciertas decisiones en materia legislativa que se tradujeron finalmente en la promulgación del “*Fuero del Trabajo*”¹⁴ que introdujo una serie de medidas de carácter social. En él se recogía el derecho a la seguridad, textualmente a la “*protección en el aspecto físico, es decir, previsión y seguridad ante posibles accidentes, considerando las condiciones de salubridad e higiene en el trabajo*”, aunque ninguna referencia se hacía a la formación.

A nivel internacional, destaca años más tarde, concretamente en 1981, la publicación por parte de la Organización Internacional del Trabajo¹⁵ (en adelante OIT) del “*Convenio 155 sobre la seguridad y la salud de los trabajadores*”¹⁶ en el que existe una referencia a la formación en salud y seguridad en el trabajo. Más adelante en 2006 se adoptó el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, en el que se hace amplia referencia a la cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud y se dispone en su artículo 4.3 que los sistemas nacionales deberán incluir “*formación en materia de seguridad y salud en el trabajo*”.

Posteriormente, la Unión Europea da un salto de vértigo, con la aprobación en 1989 de la Directiva 89/39/CEE¹⁷, llamada Directiva Marco, que como señala el informe de la ConfeBask¹⁸, tiene como finalidad la armonización del desarrollo normativo referido a la seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito de la UE. Es en esta Directiva en la que se recoge claramente la obligación de formar a los trabajadores en materia preventiva. En consecuencia, obliga a los Estados miembros de la UE a adoptar las

¹⁴ Entrada en vigor el 9 de Marzo de 1938 y derogado por la Constitución Española de 1978.

¹⁵ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores.

¹⁶ Ratificado por BOE nº 270 de 11 de Noviembre de 1985.

¹⁷ Conocida popularmente como “Directiva Marco”. DOUE nº 183 de Junio de 1989.

¹⁸ **CONFEBASK**: “Estudio de los requisitos legales exigibles en formación de PRL a las empresas de la CAPV. Informe de resultados”, Diciembre 2012, página 15.

disposiciones oportunas para garantizar que los trabajadores tengan la formación suficiente y adecuada en prevención de riesgos laborales.

La Directiva Marco ha sido traspuesta al derecho español, a través de la LPRL, que es una ley aplicable a todo el territorio español y que ha permitido armonizar todo un conjunto de normas y disposiciones diversas en una disposición básica que sirve como herramienta de síntesis, que facilita su aplicación en el entorno laboral y social.

Analizados brevemente algunos de los principales hitos que desembocaron en la LPRL anterior, el siguiente punto que se señala en el índice inicial tratará de abordar algunas de las características fundamentales de la formación en prevención de riesgos laborales que recoge dicha ley.

IV. MARCO NORMATIVO. ESPECIAL REFERENCIA A LA LEY 31/1991 DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Es precisamente la adaptación a la normativa Española de las directrices Europeas, la que ha permitido generar un impulso en la lucha contra la siniestralidad laboral en nuestro país y armonizar las distintas políticas y estrategias en lo que se denomina “cultura preventiva”, incidiendo especialmente en la formación de los trabajadores en todos aquellos aspectos esenciales para la consecución de la correcta protección de su salud y ratificar su correcta y total seguridad.

No debemos olvidar que el objeto de este TFG es analizar en profundidad un concreto artículo de esta Ley, el 19, relativo a la propia formación de los trabajadores en la empresa, lo que resalta la especial importancia que se otorga a preceptos concretos como este.

En este cuarto punto intentaré ofrecer al lector una visión panorámica de algunas de las distintas opciones normativas que actualmente legislan aspectos concretos relativos a la formación del trabajador, destacando las más relevantes e incidiendo especialmente en el análisis de lo recogido en la LPRL.

En primer lugar, destacaría **la normativa laboral esencial que es el Estatuto de los Trabajadores**¹⁹, que en su artículo 19.4 de una forma paralela a la propia LRPL señala que: *“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”*.

¹⁹ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo. OP cit.

Las particulares notas configuradoras serán estudiadas en el epígrafe posterior, sin embargo de esta transcripción del artículo, cabe destacar algunos aspectos.

En primer lugar el artículo 19.4 LPRL deja bien claro que **la formación en materia de prevención de riesgos laborales es un deber del empresario** cuando contrata a nuevos trabajadores para disponer de ellos, pero también cuando los ya contratados cambien de puesto de trabajo y este cambio pueda suponer un peligro para su salud debido a la incorporación de nuevas rutinas y/o técnicas, recalándose el carácter formativo y la garantía de la protección de la salud de todos los trabajadores.

Tal es así, que como señala la STSJ de Cataluña de 14 de marzo de 2005²⁰, el deber empresarial de proporcionar formación del trabajador “no solo consiste en informar a los trabajadores de las técnicas necesarias en la utilización de la maquinaria, sino también en la necesidad de acatar escrupulosamente todas las normas de precaución y cuidado necesarias para solventar todo tipo de situaciones, para inculcar en ellos la conciencia de la obligatoriedad de respetarlas e inculcarles la insoslayable necesidad de actuar en todo momento bajo las más rigurosas reglas de protección de su persona y de terceros. No es por lo tanto sólo conocimiento técnico lo que ha de transmitirse con este tipo de formación, sino también la cultura de la seguridad en el trabajo, de forma que se minimice al máximo la posibilidad de daño”

Además del Estatuto de los Trabajadores, anteriormente había mencionado que la Directiva 89/391/CEE²¹ de 12 de junio, en su artículo 12.1 incluye lo que más tarde incorporó el artículo 19 de la LPRL, y es que *“el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación a la vez suficiente y adecuada en materia de seguridad y de salud y, en particular en forma de informaciones e instrucciones, con motivo de:*

²⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia rec. 7808/03 (AS 2005, 880).

²¹ DOUE nº 183 de Junio de 1989, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo.

- su contratación
- una mutación o cambio de función
- la introducción o cambio de un equipo de trabajo
- la introducción de una nueva tecnología

y específicamente centrada en su puesto de trabajo o en su función. Dicha formación deberá además adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de nuevos riesgos, y repetirse periódicamente si fuera necesario”.

Además de lo anterior, recoge otra serie de especificaciones, que también la normativa española que la traspone ratificará e incorporará. Al respecto cabe señalar por ejemplo, el hecho de que los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en la protección de la seguridad y de la salud de éstos, tendrán derecho a una formación adecuada, a la gratuidad de dicha formación y a que se garantice su impartición en horas de trabajo o fuera de las mismas. Todo ello será analizado más adelante.

Sin duda, este artículo de la directiva otorga la suficiente envergadura a la formación en prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores de toda la Unión Europea.

También en el plano internacional, podemos señalar sobre la materia sometida a análisis, lo recogido en el Convenio OIT número 155, del que también se ha hablado con anterioridad y que en su artículo 19.d señala que *“deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo”*, recalcando en el artículo 21 que *“Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores”*.

Además de esta normativa más generalista, existen numerosos textos de desarrollo y Reales Decretos (RD en adelante) que regulan aspectos concretos y que recogen entre sus principios disposiciones concretas que afectan a la formación en prevención de riesgos laborales. Es un ejemplo de esto, lo

contenido en el artículo 8.3 del Real Decreto 773/1997²², 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. En el mismo dispone que *“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”*.

De la misma manera, encontraremos ejemplos similares en el artículo 5.4 del RD 1215/1997²³, de 18 de julio, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de trabajo, el artículo 5.2 del RD 485/1997²⁴, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo o el artículo 12.1 del RD 664/1997²⁵, de 12 de mayo, de protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

El hecho de que la numerosa normativa de desarrollo, incluya entre su articulado disposiciones relativas a la formación en prevención de riesgos laborales, denota como señalaba anteriormente, un aumento de la preocupación por parte de legisladores y los diversos grupos de interés por la materia que nos ocupa.

Es un ejemplo concreto, práctico y cada vez más extendido de la idea anterior, el hecho de la consideración de los convenios colectivos como fuente normativa de concretas especificaciones sobre formación en prevención de

²² BOE nº 140 de Junio de 1997.

²³ BOE nº 188 de Agosto de 1997; dónde se señala que *“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”*.

²⁴ BOE nº 97 de Abril de 1997; dónde se señala que *“sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 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”*.

²⁵ BOE nº 124 de Mayo de 1997; donde se señala que *“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”*.

riesgos laborales y en cuestiones relativas a la salud y seguridad de los trabajadores afectados por los mismos.

La posibilidad de regular la formación a través de éstos, viene recogida en el RD 39/1997²⁶, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en su disposición adicional séptima que señala 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”*.

Tradicionalmente, las especificaciones contenidas en éstos sobre las materias que nos ocupan, generaban menor interés a la hora de negociar los mismos y no pasaban de ser un contenido residual y trabajado en muchas ocasiones utilizando transcripciones exactas de las especificaciones contenidas en la normativa, sin introducir apenas modificaciones y/o adaptaciones a las circunstancias propias de las empresas en el caso de convenios de empresa y/o sectores²⁷ (los más extendidos).

La relación entre la norma legal y el convenio colectivo en prevención de riesgos laborales se establece en términos generales para la mejora de las previsiones legales que se establecen como mínimos²⁸. 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

²⁶ BOE nº 27 de Enero de 1997.

²⁷ Véase nota al pie nº 7, página 8.

²⁸ Relación de “Suplementariedad” Ley-Convenio. Véase **ABIOL MONTESINO, I.**: “Parte segunda. El Convenio Colectivo Estatutario”, *Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa en el Derecho Español del Trabajo*, Valencia 2007.

complementario pero no menos importante, al ser más próximo éste al puesto de trabajo y por tanto más adecuado para la identificación de riesgos específicos y la regulación de actividades preventivas concretas.

Quisiera destacar en este punto al respecto, que **el alcance del convenio colectivo**, su transversalidad normativa y su latente disponibilidad para el trabajador **podría permitir** en mi opinión **el uso del mismo para la regulación de ciertos contenidos en materia de formación en prevención de riesgos laborales muy concretos y específicos** y sobre todo al alcance de los principales afectados por estas disposiciones de una forma sencilla, rápida y eficaz; aprovechando que la legislación estatal permite su regulación a través de este medio. El interés de trabajadores, empresarios y sociedad en general debería ser más intenso en este aspecto, permitiendo simplificar cuestiones que no siempre son sencillas y facilitar el acceso a contenidos que a veces aparecen dispersos a través de herramientas como estas.

Señalar por último, que **en la práctica** lo que se observa al respecto es que **los convenios que regulan aspectos de la PRL lo hacen, por lo general, limitándose a materias tan concretas** como son vigilancia de la salud (reconocimientos médicos), consulta y participación de los trabajadores (Comités de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención) y los equipos de protección individual (EPI)

Analizado todo lo anterior desde una perspectiva más general, cabe señalar que en la realidad se puede observar una gran variedad de situaciones derivadas de la amplia diversidad empresarial existente. Así pues, parece lógico considerar la idea de que el espectro legislativo existente tenga que ser ampliado considerando las diferentes situaciones que pueden presentarse.

Es por ello, que en varias ocasiones el tema de la formación en PRL ha sido analizado en numerosos reales decretos que regulan de forma específica ciertas actividades empresariales muy concretas y a su vez en los planes de empresa y/o en los convenios de empresa.

Con respecto a los primeros quisiera señalar en este punto algunos ejemplos representativos como los dispuestos en los siguientes Reales Decretos:

El Real Decreto 1216/1997²⁹, de 18 de julio, por ejemplo establece ciertas medidas a garantizar durante el trabajo a bordo de buques de pesca y en lo referente a la formación de los trabajadores establece que *“se deberá prestar atención a la señalización de peligro de incendio en la sala de máquinas, tanques y conductos de combustible. También se tomará especial precaución en trabajos de soldadura y en el almacenamiento de botellas que contengan gases inflamables u otros gases peligrosos y se cuidará que los medios de evacuación estén en todo momento libres de obstáculos. Por último, se deberá organizar periódicamente ejercicios prácticos de lucha contra incendios y otras cuantas medidas concretas”*.

Además, el Real Decreto 485/1997³⁰, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, en su artículo 4.2 establece que *“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 por tanto 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.

Otro ejemplo es lo contenido en el Real Decreto 1215/1997³¹, 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, que dispone lo

²⁹ BOE nº 188 de Agosto de 1997.

³⁰ BOE nº 97 de Abril de 1997. OP cit.

³¹ BOE nº 188 de Agosto de 1997. OP cit.

siguiente en materia de 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 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”*.

Un último ejemplo destacable entre los numerosos existentes serían las disposiciones recogidas en el Real Decreto 773/1997³², 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, que dispone 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”.

Además se contienen otra serie de concretas especificaciones.

Se puede observar en el contenido de los anteriores párrafos cómo las disposiciones sobre formación en PRL son variadas y diversas y han de ser correctamente adaptadas a las diferentes situaciones y actividades profesionales para que su aplicación suponga una verdadera medida de prevención de riesgos laborales.

³² BOE nº 140 de Junio de 1997.

Para el caso de los planes de empresa, no me refiero en exclusiva a los planes de PRL que se establecen legalmente, sino al efecto de la total integración de la actividad preventiva dentro de los planes de acción empresarial y en la cultura de la organización³³.

Como se ha podido observar hasta aquí, la formación en PRL y su correcta ejecución dentro del panorama laboral exige de una serie de acciones y propuestas apoyadas por una normativa y una jurisprudencia que avalan la creciente importancia de la temática que en este TFG se aborda. El artículo 19 de la propia LPRL es, como ya había señalado anteriormente, el principal encargado de regular dicha materia. En los siguientes puntos se abordará específicamente el contenido del mismo abordando sus principales notas configuradoras, señalando y resaltando sus peculiaridades e intentando finalmente analizar el impacto de su contenido en la realidad empresarial a través de ejemplos de sentencias que han abordado la temática que nos ocupa.

³³ Véase **CAMBRA OFICIAL DE COMERÇ, INDUSTRIA I NAVEGACIÓ**: “Guía de la empresa saludable”, Barcelona 2009. En la misma pueden observarse varios ejemplos significativos de cómo la completa integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa forma parte de la estrategia general de la empresa integrada en los planes de empresa de muchas de ellas y se reconoce como modelos a seguir integrados dentro de la conocida como Responsabilidad Social Corporativa. La inclusión de estas en este tipo de guías públicas y oficiales además, supone un reconocimiento para las empresas representadas en las mismas, que puede traducirse en beneficios a medio y largo plazo. Véase **COMISIÓN EUROPEA**: “Recopilación de casos de buenas prácticas entre pequeñas y medianas empresas de Europa”, 2004, páginas 6-22.

V. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 19 DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SOBRE FORMACIÓN DEL TRABAJADOR.

Parece que la justificación sobre **la importancia de la formación específica en prevención de riesgos laborales ha quedado demostrada** en los anteriores apartados de este TFG, **tanto por** la consideración socio-laboral de la problemática derivada de **la mala gestión de los riesgos laborales dentro de las empresas como por la cantidad de normativa y desarrollo reglamentario, además de jurisprudencia, que existe al respecto.**

De la numerosa normativa señalada en anteriores párrafos, nos centraremos ahora en analizar en profundidad el artículo 19 de la LPRL que ya ha sido mencionado también en anteriores epígrafes. El objetivo de este punto específico será el de desglosar el contenido del mismo, analizando las múltiples peculiaridades que presenta y tratar de aproximar su contenido a la realidad social y laboral existente.

Así, y para poder hacerlo, debemos señalar que el propio artículo 19 señala lo siguiente sobre formación en prevención de riesgos.

“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”.

“La formación a la 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 aquella 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 recae en ningún caso sobre los trabajadores". (Extraído íntegramente de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales)

Lejos de ser uno de los artículos más extensos contenidos en la LPRL, es uno, como veremos de los más singulares y cuyo contenido es objeto de debate incluso hoy, cumplido ya el vigésimo año de su publicación y puesta en práctica.

Y es objeto de tal debate, pues como señala *Íñigo Martínez Sola*³⁴, **no se trata de una formación que pueda ser entendida como una solución común para todas las empresas, sino que se postula como una formación específica para cada empresa y para cada uno de sus puestos de trabajo, de ahí sus particularidades.**

Para simplificar el análisis de este artículo, desglosaré su contenido en cuatro grandes bloques.

- I. El deber de protección del empresario
- II. Tipología de la formación. Formación teórica y práctica
- III. Características de la formación. Formación suficiente y adecuada
- IV. Adecuación de la formación a la situación del trabajador

I. El deber de protección del empresario

Es principalmente la propia LPRL la encargada de regular la correcta protección de la salud y seguridad de los trabajadores por el empresario, si bien es cierto que en el Estatuto de los Trabajadores³⁵ podemos encontrar algunas remisiones a ésta y pequeñas especificaciones al respecto. Concretamente, en el artículo 14 de la LPRL se establece que es al empresario al que corresponde en exclusiva la responsabilidad de prevenir los riesgos laborales como señala además, la STSJ de Cataluña de 15 de noviembre de

³⁴ **MARTINEZ SOLA, I.:** "La formación en el puesto de trabajo", *Revista digital prevencionar.com*, 2015.

³⁵ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo. OP cit.

2005³⁶ y, consiguientemente, de adoptar y cumplir con las específicas obligaciones que, con este objetivo, se recogen en la Ley. Y aunque si bien es cierto que ciertas funciones podrán delegarse sobre otros sujetos para garantizar su cumplimiento, éste será el responsable último de su cumplimiento.

Este deber de protección se establece también en la propia naturaleza contractual de la relación entre empresario y empleados. Así lo señalan por ejemplo, la STSJ de Las Palmas de 4 de junio de 2008³⁷, la STSJ del País Vasco de 28 de febrero de 2008³⁸ o la STS (Sala de lo Civil, Sección 1a), de 15 de enero de 2008³⁹.

Además, como señalan *Manuel Luque y Esther Sánchez*⁴⁰, la Ley 54/2003 de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales⁴¹, establece la exigencia de que el cumplimiento efectivo de este deber, exige al empresario una verdadera labor de integración del factor “seguridad” en el conjunto de la organización y transversalmente, a lo largo de todo el proceso productivo.

³⁶ STSJ de Cataluña de 15 de noviembre de 2005, st. n° 8751/2005, donde se señala que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.”

³⁷ STSJ de Las Palmas de 4 de junio de 2008, rec. Supl. N° 541/2005, donde se señala que “En primer lugar hemos de decir que las obligaciones de seguridad y salud laboral, como deber genérico de protección eficaz del trabajador que incumbe al empresario como condición de trabajo (artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales [RCL 1995, 3053]), son de naturaleza contractual, al ser contenido esencial del contrato de trabajo, por lo que la responsabilidad por su incumplimiento, cuya satisfacción pretende la actora, es contractual y no extracontractual”.

³⁸ STSJ del País Vasco de 28 de febrero de 2008, rec. Supl. 2879/2007, donde se señala que “Deber de seguridad que tiene su origen en el contrato de trabajo, según resulta de su regulación a lo largo de una dilatada época: inicialmente, el art. 75-6 del texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944 (RCL 1944, 274) , que obligaba al empresario a tratar al trabajador con arreglo a su dignidad, y, sobre todo, el art. 10 del Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo (RSHT), aprobado por OM de 31 de enero de 1940 (RCL 1940, 202, 351) , que imponía reglas destinadas a proteger al trabajador contra los riesgos propios de su profesión, que ponen en peligro su salud y su vida”

³⁹ STS (Sala de lo Civil, Sección 1a), de 15 de enero de 2008, RJ 2008\1394, donde se señala que “A juicio de esta Sala, por consiguiente, habrá incumplimiento del contrato de trabajo en aquellos casos en que se vulneren las normas voluntarias, colectivas o legales, reguladoras del mismo (...) Y por ello, las obligaciones relativas a la seguridad de los trabajadores forman parte del contenido del contrato de trabajo según las normas legales que lo regulan (...) De acuerdo con lo anterior, debe considerarse que la responsabilidad por accidentes de trabajo nace del incumplimiento de una obligación legal, porque la Ley está determinando el contenido obligacional del contrato de trabajo. La obligación de seguridad pertenece al ámbito estricto del contrato de trabajo, porque forma parte del contenido contractual al establecerlo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 14”

⁴⁰ **LUQUE, M y SÁNCHEZ, E.:** “Comentario práctico a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, Portal UGT, Cataluña, Diciembre, 2008.

⁴¹ BOE n° 298, de 13/12/2003

Como señala *Juan Manuel Ramírez Martínez*⁴², el empresario a su vez estará regido por el deber de seguridad e higiene en el trabajo. Las infracciones y sanciones en esta materia se encuentran en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social⁴³.

Podemos señalar de igual manera que en el artículo 4.2 ET, donde se recogen algunos de los principales derechos de los trabajadores en la relación laboral, se especifica en el apartado -d- que los trabajadores tendrán “*derecho a la protección de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene*”, siendo el empresario el garante de la misma.

Por otro lado, se estará de igual manera a lo dispuesto en el artículo 5.1⁴⁴ de la misma Ley que se refiere al deber de obediencia, diligencia y buena fe en las actuaciones de los trabajadores en la empresa, ligado esto con el poder disciplinario y sancionador (regulado en el artículo 58 ET) que posee el empresario para sancionar cualquier actitud o conducta que pudiese originar riesgos para el trabajador u otros trabajadores a través de la comunicación de la consecuente falta o sanción.

En el mismo sentido, el artículo 20 de la LPRL establece 29⁴⁵ las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, incluyendo toda una serie de medidas concretas para garantizar la correcta protección de su salud y la seguridad de todos ellos.

⁴² **RAMÍREZ MARTÍNEZ, JM.:** “*Curso básico de Derecho del Trabajo*”, 11ª Edición, 2015.

⁴³ O conocida popularmente como LISOS. BOE nº 189 de 8 de Agosto de 2000.

⁴⁴ Véase contenido completo en Estatuto de los Trabajadores

⁴⁵ Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.

Como podemos observar, la temática de la prevención de riesgos laborales y la formación en estos aspectos no solo es cuestión del empresario, sino que los propios trabajadores formamos una parte muy activa, teniendo a nuestra disposición diferentes recursos para conseguir que las actuaciones en estos temas se conviertan en prioritarios y se realicen de una forma eficaz y acorde a la normativa existente.

II. Tipología de la formación. Formación teórica y práctica

Aunque a veces los términos de formación e información se confunden, la propia LPRL establece una diferenciación y dedica para ello artículos diferentes a cada uno de estos conceptos para dotarlos de la entidad suficiente por separado.

El artículo que analizamos desde este TFG hace referencia a la formación en prevención de riesgos laborales y, como sabemos, es el artículo 19 de la mencionada Ley la que lo aborda.

Sin embargo, su artículo inmediatamente anterior, hace referencia expresa a la información en prevención de riesgos laborales y establece lo siguiente: *“A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:*

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.*
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior y*
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley”.*

La diferencia más clara con respecto a la formación, y no solo en este ámbito, reside en el proceso de integración y capacitación que subyace detrás del proceso de formación⁴⁶.

Cuando se producen acciones de formación en prevención de riesgos laborales, se espera del trabajador que las recibe una serie de comportamientos y actitudes o una variación de los mismos a favor de la consecución de los objetivos que la formación persigue y como vengo señalando reiteradamente, no es otro que la correcta protección de su salud y la del resto de trabajadores y la de terceros.

Y aunque información y formación son acciones que forman parte del deber empresarial, parece oportuno señalar que serán los procesos de formación dentro de la empresa los que más repercusión van a tener y por ello su estudio será más intenso. Como señala *Yolanda Cano Galán*⁴⁷, **la formación supone un plus del deber de informar**, pudiendo ésta ser considerada como un paso previo a la formación.

En la realidad sin embargo, podemos observar que no siempre se muestra la interdependencia de las mismas⁴⁸, pues las acciones de formación son más costosas mientras que la información, por su carácter más informal, supone un esfuerzo menor y en ocasiones un alcance mayor. No hay que olvidar que como señala *Javier Fernández-Costales Muñiz*⁴⁹, *“este deber no se cumple simplemente con la satisfacción de una formalidad, sino que debe ir más allá, de forma tal que si la transmisión de una mera información global o genérica al final no encuentra su traducción en la comunicación de instrucciones concretas, se estará incumpliendo esta obligación”*⁵⁰.

⁴⁶ STSJ Cataluña 30 septiembre 2003, *apud* ATS 20 septiembre 2004 (PROV 2004, 301161).

⁴⁷ **CANO GALÁN, Y.:** “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2012, página 203. Op cit.

⁴⁸ Véase SSTSJ Cantabria 23 enero 2003 (AS 2003, 1794) o Cataluña 25 enero 2005 (AS 2005, 512)

⁴⁹ **FERNANDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.:** “Formación e información sobre riesgos profesionales: una tipología judicial” *Revista Doctrinal Aranzadi Social num.6/2012 parte Estudio*, 2012.

⁵⁰ SSTSJ Castilla y León/Burgos 11 febrero 2002 (AS 2002, 338).

Analizado todo lo anterior, pese al carácter eminentemente teórico de la información, la formación en prevención de riesgos laborales como señala el mismo artículo 19 de la LPRL también confiere a este ese carácter, y no debe ser por ello motivo de confusión con lo contenido en el artículo 18 de la misma Ley.

Las escasas especificaciones que la LPRL proporciona al respecto, genera constantes dudas sobre empresarios y trabajadores (también sobre jueces y tribunales) sobre cómo valorar el contenido teórico que ha de tenerse en cuenta y su valoración, así como su ajuste a los principales riesgos evaluados para cada caso. Este se limita tan solo a señalar en el artículo 19.1 segundo párrafo que *“deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador”*.

Quiero comentar en este apartado y dado que la jurisprudencia al respecto no es amplia, que como bien señala *Ana Roca Mateu*⁵¹, *“no ha de impartirse una formación omnicomprendiva de todas las cuestiones que atañen a la prevención de riesgos laborales. Debe impartirse de aquellas que afecten directamente a las actitudes o comportamientos que el trabajador debe observar en orden a los factores de riesgo evaluados y, especialmente, a las medidas preventivas y de protección que le afecten directamente”*. Esto exige como podemos ver de una correcta fase anterior de análisis de riesgos, para desarrollar las oportunas estrategias para evitarlos.

En realidad, la formación teórica está inevitablemente relacionada con la formación general de partida que posea cada trabajador, y lo que se pide de un proceso formativo es su eficacia a la hora de adquirir conocimientos y de utilizarlos.

⁵¹ **ROCA MATEU, A.:** “La información y la formación como claves de la prevención de riesgos” *Boletín de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, 2014.

Por ello, para que la formación del trabajador en materia preventiva sea eficaz, no parece necesario un amplio temario, sino más bien un correcto adiestramiento práctico que evite o corrija actitudes y acciones erróneas.

Es decir, se trata de una formación que debe incluir los procedimientos acerca de los puntos clave o críticos que se deben tener en cuenta para que la seguridad y la salud del trabajador no se vean afectadas. La formación debe estar adaptada, como veremos más tarde, a las circunstancias de cada trabajador para garantizar su eficacia.

Además, como señala *Yolanda Cano Galán*⁵², *“Las razones para exigir que el empresario otorgue formación teórica se encuentran tanto en el espíritu de la obligación formativa, básicamente la creación de una cultura preventiva (de la que hablábamos al inicio de este TFG), como en la finalidad de la misma”* (evitar los riesgos). Precisamente a través de conocimientos teóricos se podrán cumplir ambos objetivos: por un lado se despierta el interés de los trabajadores por la prevención, por el otro se adquieren los conocimientos necesarios para cumplir la finalidad prevencionista que inspira dicha obligación”.

Como señala el título de este segundo punto, además de ser una formación teórica, ha de ser una formación práctica. No parece por tanto descabellado pensar que el verdadero interés de la formación en prevención de riesgos laborales dentro de la empresa tenga ese carácter, pues al final lo que estamos analizando aquí es cómo se pueden reducir o anular todas las situaciones que originan riesgos y/o problemas sobre la salud en los puestos de trabajo en la empresa.

A través de la formación práctica, se conocerá la utilización de los diferentes medios para prevenir dichos riesgos, por ejemplo técnicas y rutinas correctas, las formas de gestionarlos a través de EPI's, y las consecuencias de los mismos.

⁵² **CANO GALÁN, Y.:** “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2012, página 203. Op cit.

III. Características de la formación. Formación suficiente y adecuada.

Trataré este punto de una manera amplia, incluyendo dentro del mismo toda una serie de peculiaridades o características que sobre todo fruto de la jurisprudencia pueden considerarse como tales.

Si algo caracteriza a la LPRL es su falta de concreción y delimitación de conceptos en ciertos apartados; algo que por lo general es extensible a un gran número de leyes. A lo largo de toda la LPRL podemos encontrar que los términos “adecuada y suficiente” se repiten con relativa frecuencia, lo que exige que exista una dilatada jurisprudencia que intente concretar (normalmente para cada caso estudiado), el significado de dichos conceptos y su utilización.

Como señala *Yolanda Cano*⁵³, *“el requisito de la adecuación tiene que tener en cuenta las condiciones particulares de los sujetos que van a recibir dicha formación, debiendo ésta ajustarse a los condicionantes tanto de las personas que van a recibirla como de las funciones que éstos desempeñan”*; sean las correspondientes al puesto de trabajo asignado a ese trabajador o sean las ordenadas en cada momento por el empresario.

El nivel cultural del trabajador, exigirá modelar la formación para que tanto la teórica como la práctica sea efectivamente asimilada; igualmente determinantes serán las circunstancias particulares de esos trabajadores en concreto, teniendo que ser diferente la formación dependiendo de sus peculiaridades y el conocimiento por parte del trabajador de su oficio o profesión, no pudiendo ser idéntica la formación que recibe un trabajador sin experiencia, que aquellos profesionales con dilatada experiencia en el desempeño de las funciones que les van a exigir formación en prevención.

⁵³ **CANO GALÁN, Y.:** “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2012, página 203. Op cit.

Cuando hablamos por tanto de adecuación, debemos abandonar la idea de formación generalizada, siendo esencial por tanto el análisis previo de las circunstancias inherentes al trabajador y al puesto de trabajo y los riesgos del mismo; y elaborando planes formativos adaptados a las mismas para que resulten efectivos.

Como señalaba anteriormente, la jurisprudencia ha jugado un papel protagonista esencial a la hora de delimitar estos conceptos. A continuación, se señalan algunos ejemplos muy característicos sobre la situación analizada.

STSJ de Cataluña de 3 de mayo de 2005⁵⁴: “Es claro que en el supuesto enjuiciado se infringieron tales preceptos, al constatarse acreditado que la empresa no dio la formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización del equipo de trabajo, ni sobre las medidas de prevención y protección que debían adaptarse en su utilización, que hubieran podido evitar el accidente; pues, sin perjuicio de que la actora (el Ayuntamiento) no ha practicado prueba eficaz alguna que acredite haber dado dicha formación, lo cierto es que el propio encargado indicó en el acto de juicio que ni siquiera sabía si la trabajadora tenía o no carnet de conducir y que la formación se había limitado a una mera explicación teórica sobre el funcionamiento del vehículo; unido al hecho de que la conducción no constituía el contenido esencial de su profesión y a que el vehículo junto con el remolque artesano no reunía condiciones de seguridad, no estando homologado; es claro que ninguna negligencia puede imputarse a la trabajadora; siendo el único responsable de la insuficiencia de medidas, exclusivamente el empresario.”

STSJ de Castilla y León de 23 de octubre de 2006⁵⁵: “Para comenzar ha de decirse que no consta que el trabajador hubiese recibido formación de ningún tipo sobre el manejo de la máquina y lo que se dice respecto al mes que tardó en «coger» el manejo de la máquina no implica la existencia de una formación específica sobre la misma y sus riesgos [...] Por otra parte la no exigencia de

⁵⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 3 de mayo de 2005 (st. n° 3962/2005)

⁵⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 23 de octubre de 2006 (st. n° 1564/2006)

permiso administrativo para conducir el tractor en el monte nada significa, puesto que el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) obliga al empresario, en cumplimiento de su deber de protección de la seguridad y salud del trabajador, a 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, sin que tal obligación se traduzca en sistema alguno de licencias administrativas, ni pueda confundirse con otros sistemas de licencias que operan en otros ámbitos, como puede ser el de la circulación de vehículos de motor por vías públicas. Aún más, al tratarse de un trabajador de escasa antigüedad y cualificación, sin que conste experiencia previa y vinculado a la empresa por contrato temporal de obra o servicio, el artículo 28.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales refuerza las obligaciones formativas e informativas del empresario. Puesto todo ello en correlación con la forma en que se produjo el accidente (vuelco del tractor) es obvia la incidencia que una correcta formación e información en el manejo de esta máquina ha tenido sobre el mismo”.

De igual manera pero de una forma más generalizada encontramos la **STSJ de Cantabria de 29 de julio de 2002**⁵⁶: “Se debe indicar, que con el objeto de dar contenido efectivo al proclamado derecho de los trabajadores a su formación profesional, previsiones legales contienen la imposición de obligaciones concretas a los empresarios, que deben convertirse, así, en auténticos impulsores de la formación a recibir por los trabajadores a su servicio. Tales previsiones no se configuran con criterios de generalidad, sino que o bien refieren el objeto de la formación a una materia concreta o bien limitan el ámbito subjetivo de beneficiarios a un colectivo específico de trabajadores. Así, con referencia a la formación sobre materias concretas, se deben citar la obligación empresarial de «facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando

⁵⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 29 de julio de 2002 (st. n° 1060/2002)

cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos...» que establece el artículo 19.4 del Estatuto de los Trabajadores y que desarrolla el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales”

Más difícil de concretar aun es el requisito de suficiencia, pues nunca podrá generalizarse la suficiencia de la formación en prevención de riesgos laborales a todos los trabajadores (ni siquiera de la misma empresa), sino que se tendrá que estudiar cada caso concreto.

Como señala A. González Ruiz⁵⁷, *“la suficiencia se delimita por la finalidad de la formación en sí misma. Una formación suficiente será aquella que consiga que los trabajadores eviten los riesgos que puedan afectarles de forma individual y los que puedan afectar a una colectividad de trabajadores”*. Esto exige que la formación permita que los trabajadores no sólo adquieran las habilidades necesarias para evitar los riesgos que se puedan producir en su devenir cotidiano laboral, sino aquellos otros que pueden originarse en otros puestos de trabajo pero que les pueden perjudicar, o incluso los externos y previsibles que deberán ser, en la medida de lo posible, evitados.

Como en epígrafes anteriores, quiero señalar aquí lo que el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua propone como significado para el concepto de “suficiente”. El mismo señala que se considerará a aquello “bastante para lo que se necesita” o “apto o idóneo”.

Como esta definición señala, (definición por otro lado mucho más simple que la anterior), será considerada como tal, cuando cumpla el requisito de ser la requerida para las necesidades concretas; es decir, como se señala “para lo que se necesita”.

Y lo que se necesita, lejos de poder ser concretado aquí completamente, será todo aquello de lo que se necesite ser formado de acuerdo a la evaluación de

⁵⁷ GONZALEZ RUIZ, A.: “La empresa ante la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *Fundación Confemetal*, Madrid, 1996, pág. 49.

riesgos del puesto de trabajo concreto. En resumen, se trata de dotar al trabajador de aquellas herramientas que permitan evitar suficientemente, los riesgos derivados del trabajo.

Para poder hablar por tanto de una gestión preventiva eficaz, será necesario la materialización de estos conceptos en específicos planes de formación en prevención de riesgos laborales, que se integren completamente en los planes de formación generales de la empresa.

Existen otros indicios que nos pueden informar acerca de si la formación impartida se ajusta a las especificaciones que establece la LPRL y es acorde a las intenciones de la misma. De igual manera, quiero señalar algunas de esas condiciones que señala *Yolanda Cano*.

La primera de ellas, y por obvio que parezca, es la necesidad de que la formación tenga un contenido claramente preventivo, siendo este el elemento distintivo esencial para diferenciar este tipo de formación de otros tipos de formación dentro de la empresa. En este sentido quiero señalar que aunque la finalidad de la formación en prevención de riesgos laborales es la de evitar todos esos riesgos, será igualmente importante la formación que consiga que los trabajadores actúen de forma conveniente una vez que el riesgo se haya materializado, consiguiendo de este modo atenuar las consecuencias negativas del acaecimiento del suceso, como señala *Yolanda Cano*.

No debemos además obviar el hecho de que muchas de las situaciones que pueden poner en peligro la seguridad y salud en el trabajo no sólo dependen de las personas, sino de los medios que el empresario pone a disposición de éstos para el desempeño de sus funciones o incluso de agentes externos, y la formación deberá contemplar estas circunstancias para que pueda ser considerada como suficiente.

Por todo ello, prevenir no sólo supondrá evitar todas aquellas situaciones perjudiciales, sino también, en los supuestos en que aquéllas no hayan podido ser evitadas, actuar de forma adecuada para minorar sus resultados negativos.

Para finalizar este sub-epígrafe, además señalar otras peculiaridades que se establecen para este tipo de formación. Entre ellas destacan la necesidad de la gratuidad de la formación para ajustarse a la formación establecida en el artículo 19 de la LPRL, concretamente en el punto 19.2 donde se establece que *“su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores”*.

Otro aspecto a debate es en qué momento ha de impartirse esta formación. El artículo 19.2 especifica que *“la formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo, y sólo cuando no sea posible en otras horas pero con el descuento de aquélla del tiempo invertido en la misma”*. El legislador ha querido, que la formación en prevención se convierta en algo habitual en las empresas y diferenciado de la formación general que el trabajador puede recibir. **La formación sólo se convertirá en obligación cuando la misma compute a efectos de jornada de trabajo**, tanto si ésta se ofrece durante el horario de trabajo habitual como si excede de éste, contando el tiempo dedicado a la misma a efectos de distribución irregular de la jornada laboral y debiendo compensarse las horas que excedan de la ordinaria con tiempo de descanso.

También la jurisprudencia ha tenido que analizar situaciones derivadas de esto, por ejemplo podemos señalar la STS de 12 de febrero de 2008⁵⁸.

⁵⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1a), de 12 de febrero de 2008 (JUR 2008\185538), donde se señala que *“El problema consiste en determinar si la garantía comprende la compensación del tiempo invertido por el trabajador en formación, considerándolo tiempo de trabajo si se realiza durante la jornada laboral o remunerando esa dedicación si la formación tiene lugar fuera de aquélla; alternativa que no se cuestiona en las demandas. La respuesta ha de ser afirmativa, porque no estamos aquí ante un tiempo de formación que responda a la libre decisión del trabajador, ni a una relación de éste con la Administración que quede al margen de su trabajo en la empresa, sino de una formación que tiene lugar precisamente porque se está trabajando para la empresa, que ésta tiene que “garantizar” y de la que resulta beneficiada por- que, aparte de cumplir con una obligación legal, le permite desarrollar su actividad con mayor seguridad y con un personal más capacitado.” (...) De todo lo anterior se deriva que las horas invertidas en la realización obligatoria del curso de referencia fuera de las horas de trabajo, sea por imposición legal o por decisión del empresario, deben ser compensadas por éste mediante el oportuno descuento en la jornada de trabajo”*

Por último y como señala *Díaz Moliner*⁵⁹, otro aspecto a tener en cuenta es quien podrá impartir la formación y señala que “*el artículo 19.2 de la LPRL permite que la formación se imparta por la empresa y en la empresa [...] o concertándola con servicios ajenos*”.

Así, los trabajadores estarán obligados a formarse independientemente del lugar en que se imparta la formación y de las personas que efectivamente la impartan. Éstas habrán de tener los conocimientos necesarios sobre los riesgos a los que pueden verse sometidos los trabajadores y la forma de evitarlos, tal y como se prevé en el art. 36.1. d) LPRL y 37.1. c) RSP, para cumplir con la exigencia de que la formación sea teórica, práctica, adecuada y suficiente, debiendo además imputarse a la jornada el tiempo invertido por el trabajador para desplazarse al lugar donde la formación haya de recibirse cuando éste sea distinto de la empresa.

IV. Adecuación de la formación a la situación del trabajador

Como sabemos, las situaciones socio-laborales de los trabajadores dentro de la empresa pueden variar, algo que se ha acentuado en los últimos años debido al uso de la movilidad funcional como medida de flexibilidad interna dentro del centro de trabajo.

La formación en prevención de riesgos laborales deberá adaptarse a estos cambios si es necesario para cumplir con su objetivo esencial.

Como veíamos cuando señalaba el contenido concreto del artículo 19 de la LPRL, además de la delimitación del propio concepto, se especificaba de igual manera que ésta deberá adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo que con motivo de éste puedan implicar diferentes riesgos sobre los existentes, ya sea porque aparezcan nuevos riesgos o como bien señala el artículo 19.2, por la evolución de los mismos.

⁵⁹ **DÍAZ MOLINER, R.:** “La prevención de riesgos laborales”, *Derecho de prevención*, pág 368.

Así, entendemos que la formación en prevención de riesgos laborales inicial (en el momento de la incorporación al puesto de trabajo o empresa), que como hemos visto deberá ajustarse a la analizadas notas configuradoras, en caso de producirse cambios en las condiciones de trabajo, deberá ajustarse a la las nuevas circunstancias ya que estas pueden implicar nuevos riesgos (esta formación, evidentemente, deberá cumplir con los requisitos analizados anteriormente).

Un ejemplo sencillo y concreto sería la inclusión de nuevas tecnologías de fabricación en la cadena de producción de vehículos de una empresa cualquiera, que afecte directa o indirectamente a alguno de los puestos de trabajo que en la misma se desarrollan.

Podemos encontrar un ejemplo igualmente derivado de la jurisprudencia, en la STS de 20 de Octubre de 2008⁶⁰ (R. 672/07), en la que se analiza la situación de un trabajador que, con ocasión de su trabajo como conductor de máquinas retroexcavadoras, sufre un accidente mortal que los jueces atribuyen a una falta de formación para los trabajos de la obra que realizaba, pues solo contaba con una formación inicial sobre los principales riesgos de su trabajo como conductor para la empresa de excavaciones.

⁶⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de Octubre de 2008 (R. 672/07)

VI. BREVE ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LAS MEDIDAS DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS Y LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA.

Analizado hasta aquí el contenido concreto del artículo 19 de la LPRL, así como sus peculiaridades, su relación con otros artículos de la misma Ley y sus principales consecuencias sobre el derecho del trabajo en general, interesa ahora analizar brevemente y a modo de ejemplo sus consecuencias o su repercusión dentro de las empresas, así como su impacto social de forma global.

Señala *Margarita Cabrejas Artola*⁶¹, que existen tres características que definen a este tipo de formación y es que **se trata de una formación “inevitable, costosa y tremendamente valiosa”**

Efectivamente, y como ya hemos visto, se trata de una formación inevitable pues forma parte del derecho laboral y existe una Ley específica que lo delimita, lo regula y lo sanciona.

Se trata de igual manera de una formación costosa. Sin duda requiere del esfuerzo económico del empresario para llevarla a cabo; además de cierta inversión monetaria directa para su ejecución. No olvidemos que se trata de una formación que debe proporcionarse en horario de trabajo; por lo tanto mientras se recibe no se produce como tal. Pero no debería considerarse ésta como un gasto, sino como una inversión, pues como señalaba Michael Crozier⁶², **“la inversión en RRHH es la más difícil de las inversiones, pero en caso de éxito, es la más rentable”**

Y especialmente, quisiera señalar de lo transcrito del artículo anterior su consideración como algo valioso, algo que puede generar grandes beneficios para las dos partes especialmente implicadas en esta relación.

⁶¹ **CABREJAS ARTOLA, M.:** “La formación en prevención de riesgos laborales” *Boletín informativo del Colegio de Graduados Sociales de Madrid*, Noviembre 2011, Op cit.

⁶² **CROZIER M.:** 1987.

La formación en prevención de riesgos laborales, proporciona al empleador importantes beneficios que pueden ser medidos desde el plano estrictamente económico-financiero (reducción de costes), desde un plano social (imagen de empresa socialmente responsable) o como señala *Dorman*⁶³ en costes económicos (se pueden medir y calcular) y costes no económicos (son difíciles de calcular o su cálculo no es posible).

Señala *Alfonso García Cardó*⁶⁴, que el coste neto de la formación en prevención de riesgos (C) puede ser medido a través de la siguiente fórmula:

$$C = CF + CR - CA$$

Siendo CF el coste de la formación asumido por el empresario, CR el coste de reciclaje generado durante la actualización de conocimientos para adecuarse a las exigencias de la LPRL (puede ser 0) y CA el coste que los accidentes de trabajo debidos a deficiencia formativas generan en las empresas.

Los costes derivados de los accidentes de trabajo puede dividirse a su vez en las siguientes tres categorías:

1. Costes directos: serían todos aquellos costes relacionados con los agentes implicados en el proceso en que se genera el accidente. Los principales costes directos son los costes de personal y los costes materiales para solventar las deficiencias que provocaron accidentes y/o la reparación de los mismos.

Los costes de personal se pueden medir a través del coste de los tiempos perdidos derivados de los accidentes de trabajo valorados al coste horario medio (concreto si se conocen los puestos implicados).

Sería un ejemplo de coste directo de personal el coste de la baja del trabajador o trabajadores accidentados, el coste de personal de los

⁶³ DORMAN, 2000.

⁶⁴ GARCÍA CARDÓ, A.: "Coste/beneficio de la formación en prevención de riesgos laborales", *Formación de seguridad laboral*, 61:18 – 272"

trabajadores afectados indirectamente por un accidente de trabajo (si los hay), los costes de las indemnizaciones pertinentes si existiesen y litigios.

2. Costes indirectos: se corresponden con las pérdidas de producción como consecuencia de un accidente, y recaen, sobre los trabajadores accidentados⁶⁵.

En este caso se incluyen conceptos como los costes de sustitución (contratación y preparación del personal que sustituye al accidentado), los efectos “psicológicos” sobre los compañeros de la persona accidentada o los costes de investigación del accidente.

Se podrían considerar también como costes indirectos aquellos que corresponden a miembros de la familia de la persona accidentada o las pérdidas de producción por absentismo laboral por parte de quienes han sufrido un accidente laboral⁶⁶.

3. Por último, los costes intangibles son los costes asociados a la pérdida de bienestar por parte de las víctimas como consecuencia de los problemas físicos, mentales y de comportamiento que se derivan del accidente o de la enfermedad profesional. Estos costes pueden extenderse a los correspondientes a otros miembros de la familia e, incluso, a otros miembros de la sociedad. Los costes intangibles inciden de igual manera sobre la percepción de la sociedad sobre la empresa accidentada y su traducción económica puede generar a su vez costes directos (derivados de una posible reducción de ingresos).

Existen otras clasificaciones de los costes de los accidentes laborales realizadas a partir de otros criterios. Por ejemplo, costes ex-ante y costes ex-

⁶⁵ Véase Leigh *et al* (2000)

⁶⁶ **LILIÁN ABIUSO, F y SERRA DE LA FIGUERA, D.:** “Informe sobre los costes de la siniestralidad laboral en Cataluña”, Cataluña 2006.

post, costes asegurados y costes no asegurados o costes fijos y costes variables⁶⁷.

Esta última clasificación distingue entre aquellos costes que son constantes para la empresa, sea cual sea el grado del accidente o de la enfermedad, y aquellos que sí que cambian en función de este grado.

Por lo tanto, una eficiente gestión preventiva que otorgue la suficiente importancia a la formación en prevención de riesgos, se entiende que incidirá en la reducción de la siniestralidad laboral y por lo tanto en la reducción de los costes anteriores o su eliminación.

El mayor coste en prevención de riesgos laborales, es no realizar acciones de prevención de riesgos laborales.

Pero además, los trabajadores también han de exigir una correcta formación, pues los costes de la siniestralidad laboral recaen de igual manera sobre ellos.

Algunos de los costes aplicados a estos más significativos son:

1. Pérdida de ingresos hasta el momento del retorno o de la incapacidad permanente, neta de pagos recibidos, es decir, diferencia entre el salario que habría recibido si no se hubiera accidentado y el que recibe como subsidio hasta el momento del alta o la declaración de incapacidad permanente.
2. Costes futuros, es decir, que los trabajadores que reciben compensaciones o prestaciones derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales suelen perder poder adquisitivo por el paso del tiempo.
3. Costes médicos
4. Costes legales
5. Costes de asistencia
6. Costes psicológicos

⁶⁷ LILIÁN ABIUSO, F y SERRA DE LA FIGUERA, D.: "Informe sobre los costes de la siniestralidad laboral en Cataluña", Cataluña 2006

7. Costes sociales

8. Otros costes

Es evidente por tanto, que la reducción de la siniestralidad laboral dentro de las empresas es una cuestión esencial, y una forma viable de eludirla será evitando las situaciones de riesgo o aplicando las medidas adecuadas si desgraciadamente se producen. Como hemos visto a lo largo de este TFG, la formación puede ser una manera muy eficaz para conseguirlo.

VII. CONCLUSIONES

Sin duda la oportunidad de elaborar un Trabajo Fin de Grado sobre un tema de especial relevancia y actualidad, me ha permitido no solo actualizar y ampliar mis conocimientos sobre la materia en concreto, traspasando las barreras de los contenidos trabajados en las asignaturas afines dentro del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Se trata igualmente de una temática muy amplia y que cuenta en ocasiones con más referencias de opinión y de estudios al respecto que con normativa propiamente dicha. Como hemos visto, aparte del artículo 19 LPRL, que regula la formación en prevención de riesgos laborales en concreto, tenemos que acudir a otras fuentes para obtener datos e informaciones interesantes; por ejemplo la jurisprudencia al respecto.

Sobre la misma es importante señalar que es complejo encontrar sentencias que condenen sobre temas única y exclusivamente sobre aspectos formativos y deficiencias formativas, sino que más bien sirven como fundamento para sancionar conductas que ponen en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores en la empresa o que generan situaciones de riesgo o incluso accidentes de trabajo por falta de una formación eficiente en prevención de riesgos laborales.

Si bien es cierto que aun hoy en día existe un cierto descontrol sobre la temática y cierto rechazo generalizado por parte de las empresas para realizar campañas de formación, se puede constatar que se trata de un tema vivo, plagado de opiniones diversas, de críticas y sobre todo y más importante de iniciativas que intentan poner de relieve la verdadera importancia de la formación en prevención de riesgos laborales.

La historia ha ido configurando un marco teórico, normativo y cultural propicio para que las nuevas generaciones, las nuevas ideas de negocio y las nuevas formas de ver y analizar las relaciones laborales continúen el camino para promover la cultura preventiva dentro de las empresas y se otorgue la

suficiente importancia a la formación de prevención de riesgos laborales como una herramienta sencilla y eficaz para reducir los niveles de siniestralidad laboral y conseguir los beneficios de su reducción.

Parece claro que el rol del empresario en este sentido ha de ser mucho más proactivo que hasta hace unos años. Éste debe implicarse en la correcta implantación de sistemas de formación que se adecuen a las necesidades de la empresa y de sus trabajadores, empleando para ello los recursos que necesite y considerando estas acciones como opciones de inversión que pueden generar una rentabilidad esperada. Con esta implantación se puede conseguir por ejemplo un clima laboral dentro de la empresa óptimo, que favorezca la innovación, el desarrollo de los trabajadores y la productividad de la misma y una imagen proyectada al exterior claramente más positiva.

Y el empresario, efectivamente, ha de tomar para ello esa actitud proactiva. Como ya hemos visto, la normativa y las fuentes de derecho que debe respetar para su consecución son escasas y muy poco intuitivas, precisando generalmente de la interpretación que jueces y tribunales realizan de las respectivas normas. La fuente de acciones principal por lo tanto debe tener su origen dentro de la empresa, a través de la colaboración directa del empresario, los departamentos de recursos humanos como gestores de personal y políticas de personal y los propios trabajadores a través de una actitud abierta y de colaboración con los anteriores.

Además de colaborar éste para favorecer la correcta gestión de la formación, debemos ser críticos y denunciar cualquier irregularidad observada que atente contra los principios ya vistos en esta materia y reclamar los derechos que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales proporciona a todos los trabajadores. Aun a día de hoy podemos observar cómo se cometen graves imprudencias y deficiencias que comprometen seriamente la seguridad de los trabajadores (véanse algunas de las sentencias expuestas anteriormente), y ponen en duda la capacidad de los agentes socio-laborales como gestores de las políticas de prevención de riesgos laborales entre las que se encuentra la formación y sensibilización.

El avance de las tecnologías de la información y la comunicación, permite que en entornos cada vez más globalizados, la formación en prevención de riesgos laborales pueda realizarse de una manera más amplia, llegando a más gente, a un menor coste y de forma sencilla y simultánea, respetando siempre las condiciones estudiadas en las páginas anteriores para su correcta consideración.

El futuro de la formación en prevención es incierto y como hasta ahora irá ligado a las situaciones sociales y especialmente laborales del momento. Pero lo que parece claro es que el movimiento de concienciación sobre estos aspectos es cada vez mayor, los avances son más notables y la actitud general invita a pensar que, dejando ahora de lado características concretas, **el camino es largo pero se avanza en la dirección correcta.**

Sin duda algo positivo, es el hecho de que las Estrategias de Salud y Seguridad en el Trabajo, tanto europea como española, recientemente aprobadas, recogen entre sus objetivos principales, el de la formación y ello de cara a conseguir organizaciones más seguras y saludables. Es de esperar que este objetivo no se quede solo en el papel y que las acciones marcadas se lleven a la práctica, para así poder conseguir la excelencia en materia de salud y seguridad en el trabajo.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Normativa:

- Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE de 10 de Noviembre de 1995. Última modificación de 29 de Diciembre de 2014
- 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. BOE de 29 de Marzo de 1995.
- 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. BOE de 29 de Marzo de 1995.
- Convenio Colectivo de la Construcción de Valladolid del año 2012 BOP nº 131 de mayo de 2012
- Constitución Española de 1978. BOE de 29 de Diciembre de 1978.
- Fuero del Trabajo, Entrada en vigor el 9 de Marzo de 1938 y derogado por la Constitución Española de 1978.
- Convenio 155 OIT sobre la seguridad y la salud de los trabajadores. Ratificado por BOE nº 270 de 11 de Noviembre de 1985.
- Directiva 89/391 de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOUE nº 183 de Junio de 1989.
- Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 75 de 29 de Marzo de 1995.
- Directiva 89/391/CEE, DOUE nº 183 de Junio de 1989, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo.
- Real Decreto 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. BOE nº 140 de Junio de 1997
- 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. BOE nº 188 de Agosto de 1997.

- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, de protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. BOE nº 124 de Mayo de 1997
- Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 de Enero de 1997.
- Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio BOE nº 188 de Agosto de 1997.
- Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo BOE nº 97 de
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Doctrina:

- ABIOL MONTESINO, I.: “Parte segunda. El Convenio Colectivo Estatutario”, Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa en el Derecho Español del Trabajo, Valencia 2007.
- ARIAS GALLEGOS, W.L.: “Revisión histórica sobre la salud ocupacional y la seguridad industrial” Revista Cubana de Salud y Trabajo;13(3),2012.
- CABREJAS ARTOLA, M.: “La formación en prevención de riesgos laborales” Boletín informativo del Colegio de Graduados Sociales de Madrid, Noviembre 2011.
- CAMBRA OFICIAL DE COMERÇ, INDUSTRIA I NAVEGACIÓ.: “Guía de la empresa saludable”, Barcelona 2009.
- CANO GALÁN, Y.: “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2012.
- CONFEBASK.: “Estudio de los requisitos legales exigibles en formación de PRL a las empresas de la CAPV. Informe de resultados”, Diciembre 2012.
- DÍAZ MOLINER, R.: “La prevención de riesgos laborales”, Derecho de prevención.

- FERNANDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “Formación e información sobre riesgos profesionales: una tipología judicial” Revista Doctrinal Aranzadi Social num.6/2012 parte Estudio, 2012.
- GARCÍA CARDÓ, A.: “Coste/beneficio de la formación en prevención de riesgos laborales”, Formación de seguridad laboral”
- GARCÍA - CARDÓ, A.: “Formación para la prevención de riesgos laborales”. *Papeles de formación*, 1998.
- GARCÍA - CARDÓ, A.: “La formación vista a través del enfoque bio-psico-social”. *Papeles de formación*, 1998.
- GARCÍA - CARDÓ, A.: “Eficiencia de la Formación en Prevención de Riesgos Laborales”. *Capital Humano*, 2007.
- GONZALEZ RUIZ, A.: “La empresa ante la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, Fundación Confemetal, Madrid, 1996.
- INSHT.: *Tratado sobre las enfermedades de los trabajadores*. Traducción comentada de la obra De morbis artificum diatriba de Bernardino Ramazzini s.XVIII, 2011
- LILIÁN ABIUSO, F y SERRA DE LA FIGUERA, D.: “Informe sobre los costes de la siniestralidad laboral en Cataluña”, Cataluña 2006.
- MARTINEZ SOLA, I.: “La formación en el puesto de trabajo”, Revista digital prevencionar.com, 2015.
- MONTOYA MELGAR, A y J. PIZÁ GRANADOS.: “Curso de seguridad y salud en el trabajo”, 2a ed. McGraw Hill, Madrid, 2000.
- RAMIREZ MARTÍNEZ, JM.: “Curso básico de Derecho del Trabajo”, 11º Edición, 2015.
- ROCA MATEU, A.: “La información y la formación como claves de la prevención de riesgos” *Boletín de Prevención de Riesgos Laborales, Aranzadi*, 2014.Derecho de Prevención, pág. 368, R. Díaz Moliner
- UGT, LUQUE, M y SÁNCHEZ, E.: “Comentario práctico a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, Portal UGT, Cataluña, Diciembre, 2008.
- SEMPERE NAVARRO, CANO GALÁN, P. CHARRO BAENA, C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI.: “Políticas Sociolaborales”, 2a ed., Laborum, Murcia, 2003.

Sentencias:

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia rec. 7808/03 (AS 2005, 880).
- STSJ de Cataluña de 15 de noviembre de 2005, st. nº 8751/2005
- STSJ de Las Palmas de 4 de junio de 2008, rec. Supl. Nº 541/2005
- STSJ del País Vasco de 28 de febrero de 2008, rec. Supl. 2879/2007
- STS (Sala de lo Civil, Sección 1a), de 15 de enero de 2008, RJ 2008\1394.
- STSJ Cataluña 30 septiembre 2003, apud ATS 20 septiembre 2004 (PROV 2004, 301161)
- SSTSJ Cantabria 23 enero 2003 (AS 2003, 1794) o Cataluña 25 enero 2005 (AS 2005, 512)
- SSTSJ Castilla y León/Burgos 11 febrero 2002 (AS 2002, 338).
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 3 de mayo de 2005 (st. nº 3962/2005)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 23 de octubre de 2006 (st. nº 1564/2006)
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 29 de julio de 2002 (st. nº 1060/2002)
- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1a), de 12 de febrero de 2008 (JUR 2008\185538)
- Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de Octubre de 2008 (R. 672/07)

Webs consultadas:

- <http://www.trabajoyprevención.jcyl.es>.
- <http://www.boe.es/>.
- <http://www.insht.es>.
- <http://www.oect.es>.
- <http://www.ine.es>.
- <http://alfonsogarciacardo.blogspot.com.es/p/formacion-en-prl.html>
- www.cendoj.es (*buscador de jurisprudencia online*)
- <https://www.museodelprado.es/coleccion/obra-de-arte/el-albail-herido/>

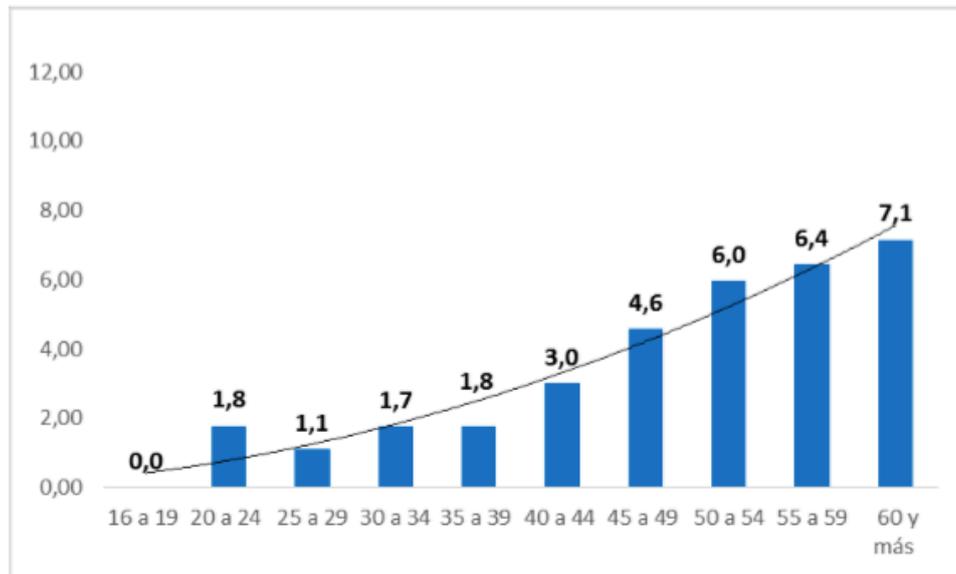
IX. ANEXOS

Figura 1. Representación de la obra “El albañil herido”



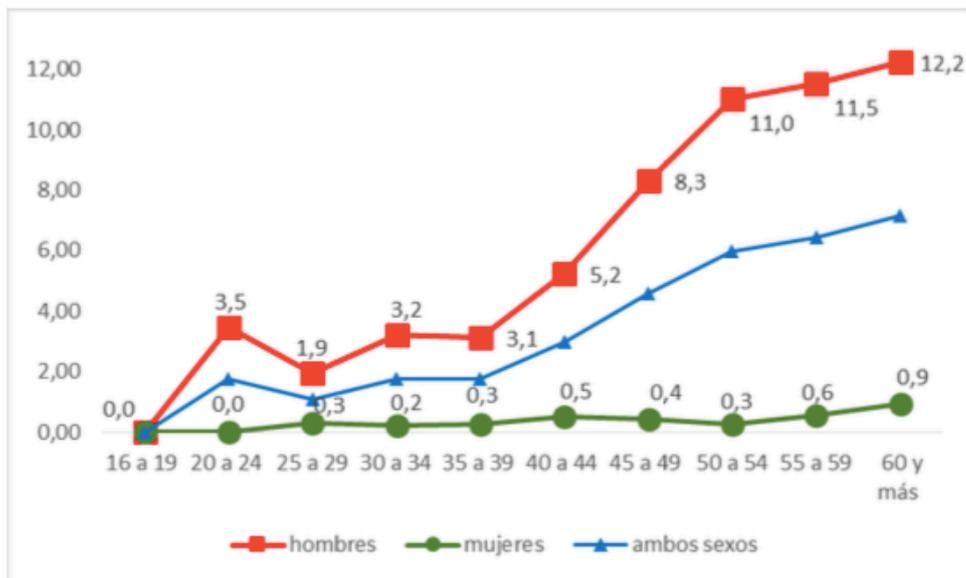
Representación del lienzo de Goya “El albañil herido”; imagen oficial para uso personal sin derechos de autor.

Gráfico 1. Índice de incidencia de accidentes mortales por edad.



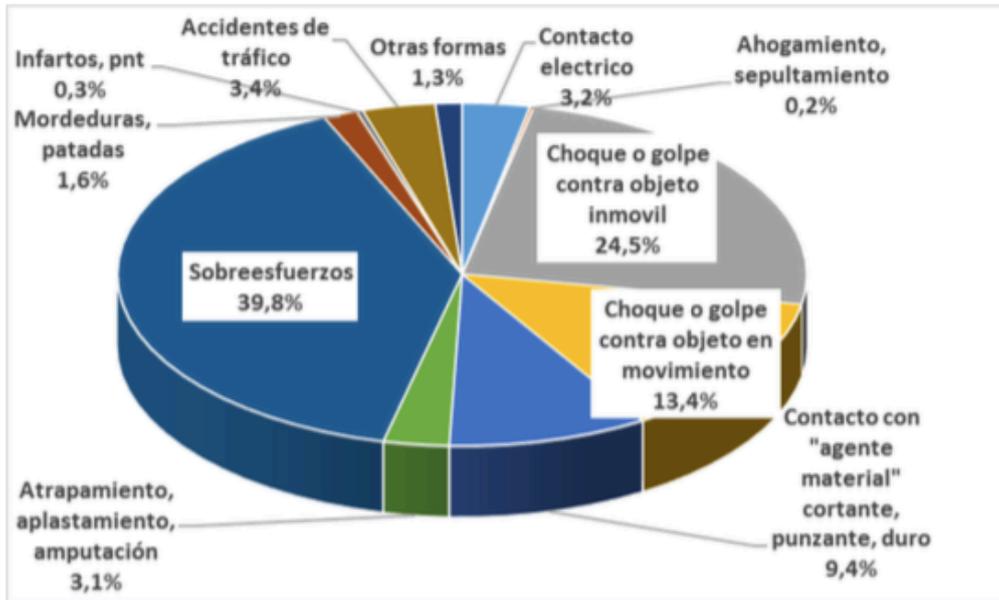
Fuente: Estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Datos anuales 2014. MEYSS.

Gráfico 2. Índice de incidencia de accidentes mortales por edad y sexo.



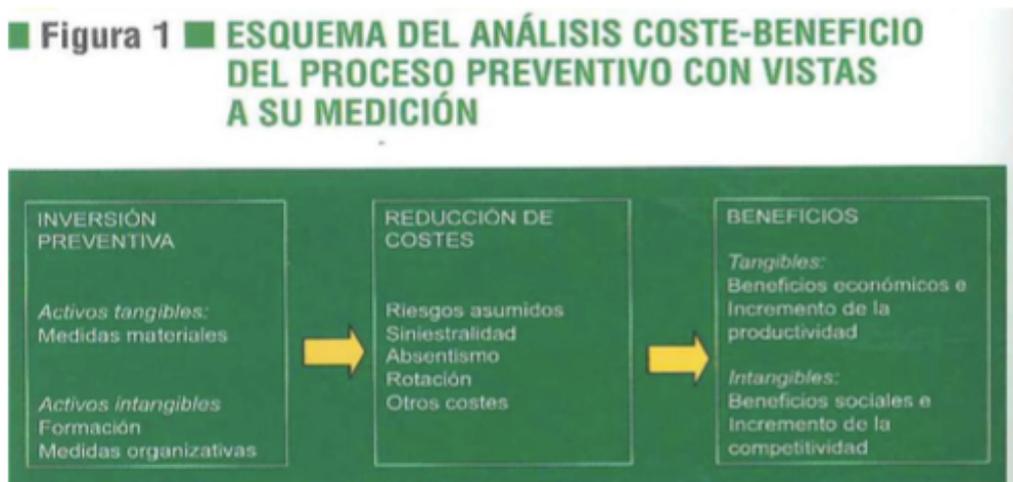
Fuente: Estadística de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Datos anuales 2014. MEYSS.

Gráfico 3. Principales causas de los Accidentes de Trabajo.



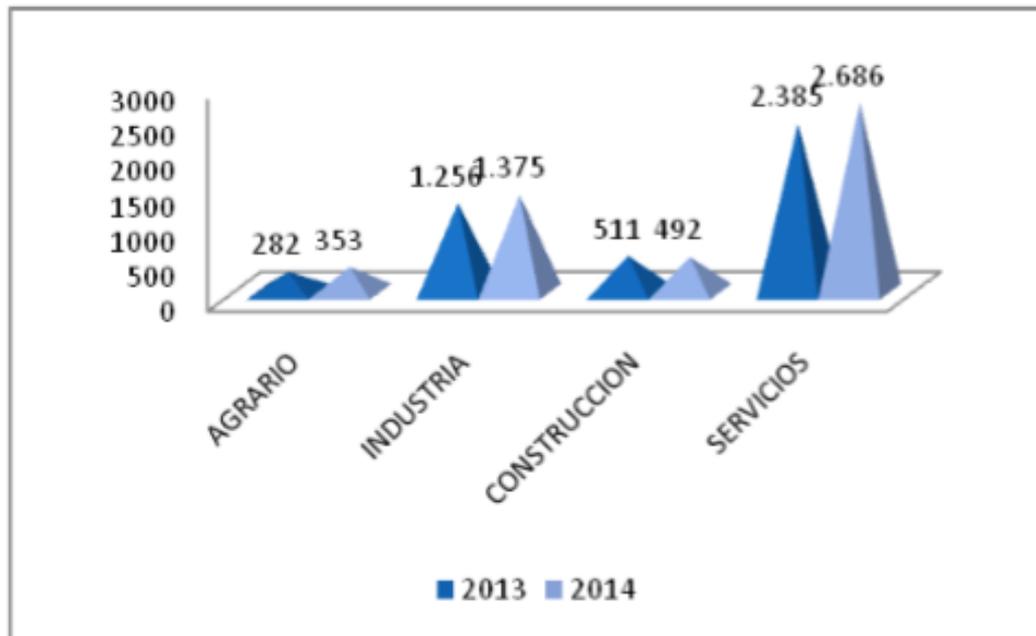
Fuente: Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2014. MEYSS.

Gráfico 4. Análisis coste-beneficio de la prevención en la empresa.



Fuente: Datos de Seguridad y Salud en el Trabajo, no 73, Julio 2013.

Gráfico 5. Evolución siniestralidad por sectores en Castilla y León (período primer trimestre 2014 respecto primer trimestre del 2013)



Fuente: Consejería de Economía y Empleo