

Revista del Consejo General de

# GRADUADOS SOCIALES



Mayo · 2017 · Número 33



## XIV Asamblea Nacional Graduados Sociales de España



- *Entrevista a Cristina Cifuentes. Presidenta de la Comunidad de Madrid*
- *Entrevista a Santiago Domínguez. Director General Adjunto de CNP Partners*
- *Comparecencia del Presidente del CGGS en el Congreso de los Diputados*



CONSEJO GENERAL  
COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES



## LA FORMACIÓN PREVENTIVA SEGÚN EL ARTÍCULO 19 DE LA LPRL Y SU DIFICULTAD DE ENCAJE LEGAL

**RAMÓN PÉREZ MERLOS**

*Vicepresidente del Consejo General de Profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Director del Servicio de Prevención Mancomunado «Grupo ETOSA»*

La formación en prevención de riesgos laborales es una obligación legal de los empresarios para con sus trabajadores, cuyo objetivo es que conozcan todos los riesgos y medidas preventivas que se van a encontrar en su trabajo, teniendo en cuenta también sus destrezas y habilidades, para evitar que se produzca en ellos cualquier accidente de trabajo o enfermedad profesional. En general se establecen dos tipos de formación relacionada con la seguridad y salud; la de prevención de riesgos laborales y la de destrezas o cualificación profesional. En esta ocasión se va a tratar la formación del artículo 19 de la Ley 31/95, sobre Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), y la dificultad que en ocasiones supone integrar determinadas formaciones como formación del art. 19.

La formación del art. 19 de la LPRL es la formación más importante en materia preventiva, pues es el medio a través del cual se hace efectivo el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Es una exigencia que forma parte de la obligación empresarial de cuidado. Es una obligación específica que corresponde en todo caso al empresario y cuya suficiencia y contenido viene expresado por la adopción de cuantos medios sean necesarios para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.

Desde esta perspectiva, la formación preventiva es una obligación de medios, dinámica que de contenido variable, que no puede suponer coste alguno para el trabajador; de imposible traslado por el empresario aun cuando pueda contar con la asistencia y asesoramiento de entidades externas o trabajadores; y también una obligación modal,

*se establecen dos tipos de formación relacionada con la seguridad y salud; la de prevención de riesgos laborales y la de destrezas o cualificación profesional*

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES





adaptada al trabajador, al medio productivo y a la evolución de la técnica.

Respecto de su contenido concreto, con carácter general debe ser teórica y práctica, adecuada y suficiente, estar centrada de manera específica en los riesgos del puesto de trabajo y en las medidas preventivas.

El legislador, teniendo en cuenta lo anterior, no ha querido establecer un contenido de antemano. No se indica tiempo ni forma de impartición, pero se acerca a la capacitación del artículo 15 de la LPRL, «principios de la acción preventiva». Debe incluso ser tan eficaz, que prevea la imprudencia del trabajador, seguramente una quimera.

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

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

Ya entramos en el primer aspecto de discusión. Si la empresa no imparte la formación por medios propios, debe recurrir a un servicio de prevención ajeno, tal y como se contempla en el art. 19 de la LPRL, en relación al art. 31, letras d) y e). Al menos esa es la interpretación generalizada en todo el territorio nacional.

Cabría preguntarnos si los SPAs están capacitados para impartir formación específica en relación con los riesgos propios del trabajo con estos equipos y las medidas preventivas a adoptar para: montadores de andamios, instaladores de sistemas de protección colectiva, sistemas anticaídas, usuarios de maquinaria de gran complejidad, trabajos verticales, en espacios confinados, desamiantado, trabajos en alta tensión, etc. Hasta qué punto los técnicos de los SPAs están capacitados y tienen conocimiento de estos sistemas.

Esto no es una crítica a los SPAs y a sus técnicos de prevención. Es obvio que es imposible que puedan dominar todos los sistemas existentes en el mercado, por lo que difícilmente van a conocer en profundidad la multitud de variables que tiene por ejemplo la instalación de una línea de anclaje temporal o definitiva, como podría conocerlo el propio fabricante del equipo.

Pienso que el legislador, por causas que todavía no alcanzo a comprender, ha limitado excesivamente la externalización de la formación según el art. 19, cerrando la puerta de esta formación a entidades formativas especializadas, fabricantes, suministradores, expertos en la materia, etc. Y esto no creo que sea beneficioso. Es cierto que los técnicos de los SPAs conocen (o deben conocer) los procesos y procedimientos de las empresas que evalúan, pero en los casos comentados, entiendo que esta formación tan específica debe ser impartida por los que conocen los sistemas en profundidad, pues están al tanto de todos y cada uno de los problemas a los que se van a exponer los trabajadores durante su instalación y/o utilización. Al menos debería impartirse de manera conjunta.

Pero no solamente se cierra las puertas a esta formación, también se le pone trabas a la uso de nuevas tecnologías, cada vez más en auge, y en la que se ha demostrado que la

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





adquisición de conocimientos es mucho mayor que mediante la formación por el sistema tradicional de aula, profesor y utilización de diapositivas (cuando las hay).

Debemos considerar con gran seriedad que la formación tiene que pasar en gran medida «sí o sí» por las nuevas tecnologías y los nuevos métodos. Un ejemplo interesante es la gamificación, la cual, bajo la idea de que «el juego es algo inherente en el ser humano y una fuente inagotable de aprendizaje y satisfacción», consiste en aplicar para la formación juegos para alcanzar objetivos que no tienen nada que ver con el juego. Se trata de conseguir que algo rutinario y pesado como puede ser un curso de formación convencional se convierta en dinámico y entretenido.

Cuando jugamos tomamos conciencia de nuestros conocimientos y habilidades, pero también de nuestras carencias. Es un aprendizaje activo y participativo, que permite adquirir conocimientos y competencias, al ponerlas en práctica en situaciones simuladas y/o entornos gamificados.

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

Estas prácticas están teniendo gran repercusión y eficacia en la formación preventiva, teniendo muy buena acogida en los trabajadores. Hay cada vez más variedad, como la formación inversa, serious game o juegos

serios, la utilización de realidad aumentada, edificios virtuales, simuladores, etc. De hecho actualmente se están realizando varios estudios comparativos del impacto de la formación mediante estas vías novedosas frente a la formación tradicional, ofreciendo unos resultados provisionales muy interesantes.

Llegados a este punto, hay que plantearse como se le puede dar validez legal a esta formación, dando cumplimiento al artículo 19 de la LRPL.

Pues hay de decir que con gran dificultad. En las empresas de mayor tamaño, las que tienen servicios de prevención propios o mancomunados, están siendo estos servicios de prevención quienes están certificando esta formación, de acuerdo al art. 19 de la Ley.

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

*Debemos considerar con gran seriedad que la formación tiene que pasar en gran medida «sí o sí» por las nuevas tecnologías y los nuevos métodos*





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

Aun así, entiendo que ese debe ser el camino correcto para dar cumplimiento a la legislación existente respecto del artículo 19; camino no exento de dificultades como se ha comentado. Pero es que considero que la formación adecuada sería una mezcla entre esta formación contemplada en el art. 19 de la LRPL y la de capacitación profesional, que se tratará en otro momento.

cuantía ingresada por estas el año anterior en concepto de cuota de formación profesional, porcentaje que anualmente se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Actualmente la Fundación Tripartita concibe que esta formación no puede ser bonificada en concepto de formación en PRL de acuerdo al art. 19 de la LRPL, al entender que esta es una obligación empresarial, y, por tanto, exenta de bonificación con cargo a cuotas. Lo cierto es que no deja de sorprender este criterio, pues no se facilita que las empresas se puedan gastar sus cuotas en una formación en seguridad y salud para operarios.

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

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

Por tanto, si la formación que se exige para el desarrollo de actividades preventivas tiene como beneficiario a un trabajador asalariado de una empresa, se adecúa a los contenidos previstos en el R.D. 39/97, Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), capacitando en la medida necesaria, se ajusta al modelo de gestión y es impartido por una entidad que cumpla con las condiciones previstas tanto en RSP como en la Ley 30/2015, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, no tendría por qué haber objeción alguna.

Creo que desde la Administración se deben dar facilidades a las empresas para implementar la formación preventiva de todos sus trabajadores bajo el cargo a cuotas, independientemente de si es del art. 19 o no. No olvidemos que muchas de estas empresas no gastan las cuotas anuales que disponen y por las que han cotizado el año anterior.

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

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

