

Miriam Alcázar Casals

**La formación en Seguridad y Salud: análisis del artículo 19 de la
Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

Trabajo de Fin de Grado

Dirigido por la Dra. Esther Guerrero Vizuete

Grado en Relaciones Laborales y Empleo



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona, 2022

Este TFG se ha desarrollado en la modalidad de:

Trabajo de investigación

La investigación se presenta siguiendo las normas de los autores previstos en la Revista:
Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

https://www.iustel.com/v2/revistas/colabora/Instrucciones_12.pdf

Simulación de juicio

Dictamen / Informe

APS

TFG vinculado a prácticas

Resumen

Cuando hablamos de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, hablamos de la necesidad de asegurar un alto nivel de seguridad en los trabajadores. Para ello, es necesario mantener a todo el personal informado y formado de una manera específica y adaptada a la persona trabajadora y a su puesto de trabajo, derivando a un correcto sistema de prevención que garantice una disminución de incidentes laborales, protegiendo la integridad de cada uno de los trabajadores y evitando cualquier situación que pueda dar lugar a un accidente laboral o una enfermedad profesional.

Palabras clave; Formación, Información, Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad y salud laboral, Deber empresarial.

Resum

Quan parlem de formació en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, parlem de la necessitat d'assegurar un alt nivell de seguretat en els treballadors. Per a això, és necessari mantenir a tot el personal informat i format d'una manera específica i adaptada a la persona treballadora i al seu lloc de treball, derivant a un correcte sistema de prevenció que garanteixi una disminució d'incidentes laborals, protegint la integritat de cadascun dels treballadors i evitant qualsevol situació que pugui derivar en un accident laboral o malaltia professional.

Paraules clau: Formació, Informació, Prevenció de Riscos Laborals, Seguretat laboral, Seguretat i salut laboral, Deure empresarial.

Abstract

When we talk about training in Occupational Risk Prevention, we are talking about the need to ensure a high level of safety for workers. For this, it is necessary to keep all personnel informed and trained in a specific way and adapted to the worker and his job, leading to a correct prevention system that guarantees a reduction of work incidents, protecting the integrity of each worker and avoiding any situation that could lead to an accident at work or occupational disease.

Keywords: Training, Information, Prevention of Occupational Hazards, Occupational health & safety, Business duty.

Índice

1. Introducción.	2
2. La formación e información en materia preventiva: unos ámbitos necesarios de delimitación.	3
2.1 Conceptos afines: la relación entre trabajo y salud.	4
3. Régimen jurídico de la formación de las personas trabajadoras.	6
3.1 Marco normativo de la formación en materia preventiva.	6
3.2 Objetivos de la formación.	8
3.3 Sujetos activos y pasivos de la formación.	10
3.3.1 El deber del empresario.	10
3.3.2 Personas destinatarias de la formación.	12
3.4 Contenido y alcance de la formación.	14
3.4.1 La formación teórica y práctica en el ámbito formativo.	19
3.4.2 El significado de la suficiencia y la adecuación en el ámbito formativo ¿dos conceptos jurídicos indeterminados?	20
4. Conclusiones.	27
5. Bibliografía.	29
6. Webgrafía.	30
7. Anexos.	32
7.1 Anexo legislativo.	32
7.1.1 Normativa Internacional.	32
7.1.2 Normativa Comunitaria.	32
7.1.3 Normativa Nacional.	32
7.2 Anexo jurisprudencial.	33
7.3 Anexos gráficos.	34
7.3.1 Anexo 1: Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo en el año 2019.	34
7.3.2 Anexo 2: Análisis de mortalidad por accidente de trabajo.	35
7.3.3 Anexo 3: Distribución por tipo de actuación en materia de prevención de riesgos laborales.	36

Abreviaturas

AAPP	Administración Pública.
CE	Constitución Española
ET	Estatuto de los Trabajadores
ETT	Empresa de Trabajo Temporal
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
RAE	Real Academia Española
RSP	Reglamento de los Servicios de Prevención
SPA	Servicio de Prevención Ajeno
SPP	Servicio de Prevención Propio
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
PÁG.	Página
NÚM.	Número
Op. Cit.	Opus Citatum
FFDD	Fundamento de Derecho

1. Introducción

La formación en Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL), la manera en que se lleva a cabo y el valor que presenta a la hora de poder proporcionar a las personas trabajadoras la máxima seguridad y salud en el trabajo, forma parte de los métodos más eficaces para prevenir y evitar riesgos para su salud. Dicha formación, regulada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) en su artículo 19, “constituye uno de los puntos neurálgicos de toda la normativa de prevención de riesgos”¹.

La PRL ha ido ganando complejidad en la lucha contra la siniestralidad laboral y en la mejora de las condiciones de trabajo y del desarrollo de competencias profesionales, pues tiene como objetivo la promoción de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a través de la evaluación, identificación y vigilancia de los peligros a los que están expuestas². Por otro lado, las acciones formativas en materia de salud laboral, han adquirido especial relevancia en los últimos años al constituirse como uno de los ejes de las políticas sociolaborales activas y son consideradas como un instrumento clave y necesario para poder gestionar y garantizar la eficacia de las acciones preventivas a nivel de empresa, ya que facilitan el conocimiento y el aprendizaje de todas las formas seguras y correctas de llevar a cabo la actividad laboral. En todas las empresas y todos sus ámbitos, las personas trabajadoras deben estar capacitadas y debidamente formadas sobre los posibles riesgos que conlleva la realización de sus tareas, ya que de lo contrario, la ausencia de dicha formación puede conllevar riesgos para su salud e integridad física.

Es preciso que a través de la formación se logre concebir la cultura de la PRL como un compromiso y un soporte fundamental de la gestión de la seguridad y salud, además de tomar conciencia de sus derechos y responsabilidades. Asimismo, es necesario que esta visión derive en una participación que permita contemplarla como el medio fundamental para lograr una mejora de la prevención y de las condiciones de trabajo y no como un simple derecho reconocido por la normativa.

Por último, el objetivo del presente trabajo será analizar las características y los requisitos que debe cumplir la formación en las empresas según lo establecido en la normativa. Este análisis viene motivado porque consideramos que el artículo 19 de la LPRL presenta una falta de precisión en los conceptos de adecuación y suficiencia, conceptos que son reiterados en otros preceptos de la misma ley y en otras normativas. Es por ello que trataremos de adentrarnos específicamente en

¹ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco; THIBAUT ARANDA, Javier. *Ley de prevención de riesgos laborales: comentada y con jurisprudencia*, ed. LA LEY, 2008, pág.398.

² Véase TIRADO MARTÍN, Marina. *La formación en prevención de riesgos laborales: estado actual y posible evolución*, Bachelor's Thesis, Universitat Politècnica de Catalunya, 2018.

la investigación de ambos, pues consideramos que son conceptos jurídicos indeterminados que están conectados a una serie de requisitos, circunstancias y criterios que harán variar el resultado de su delimitación o aplicación. Para alcanzar este objetivo, seguiremos una metodología jurídica dogmática en la que se analizarán las fuentes normativas, junto a las aportaciones realizadas por la doctrina científica y jurisprudencial.

2. La formación e información en materia preventiva: unos ámbitos necesitados de delimitación.

Desde un punto de vista preventivo, la formación constituye una de las medidas fundamentales para evitar accidentes y enfermedades, pues si de lo contrario esperamos a que surjan dichos accidentes y/o enfermedades para poder plantearnos si la gestión de la prevención es la correcta o no, no estaríamos ante un fin preventivo, sino ante un fin reactivo. Sin este recurso, resultaría imposible lograr el cambio de aptitudes y actitudes de las personas trabajadoras, necesarios para conseguir cambios sustanciales que permitan dejar de ver la formación como un coste y que, se consiga entender como una inversión fundamental y valiosa.

Para lograr una visión preventiva por parte de toda la organización productiva es necesario que sean los propios responsables de las empresas en primer lugar, quienes consideren la formación como una inversión, y que además presenten un gran nivel de implicación para lograr mayor eficacia, pues un accidente laboral no sólo resulta un coste para la empresa, sino que puede suponer, ante todo, un coste de vidas incalculable.

En definitiva, “si se desea conseguir una correcta Prevención de riesgos laborales, la formación no se puede reducir a la obligación empresarial y por lo tanto al ámbito de la empresa. El propósito es fomentar una auténtica cultura preventiva mediante la mejora de la educación en seguridad y salud laboral”³.

Hacemos referencia a la formación y a la información como dos elementos fundamentales en la actividad preventiva de la empresa. Además, son considerados como conceptos interdependientes que precisan de coordinación, ya que para poder gestionar de forma correcta y eficaz la formación, es imprescindible que las personas trabajadoras reciban previamente una información sobre las diferentes problemáticas ante las que pueden encontrarse, para así poder abordar de manera correcta todo aquello que formará parte del contenido de la formación.

³ IGLESIAS MARTÍNEZ, Virtudes; ENA VENTURA, Teresa. *Formación en prevención de riesgos laborales*, ed. La Ley-Actualidad, 2002, Madrid, pág.2.

En el caso de la formación, hacemos referencia a toda aquella enseñanza teórica y práctica que se imparte con el propósito de proporcionar habilidades, destrezas y competencias en materia de seguridad y salud, para así poder llevar a cabo las funciones laborales mediante unas condiciones seguras. Dicha formación supone un paso más allá del previo deber de información señalado en el artículo 18 de la LPRL. En definitiva, resulta evidente que esta formación se presenta como un factor habilitador y esencial de la percepción de cualquier riesgo presente, por lo que se convierte en una herramienta imprescindible para la adquisición de la cultura preventiva.

Cuando hablamos de información, hacemos referencia a la transmisión de datos, conocimientos e instrucciones por parte del empresario a las personas trabajadoras, acerca de todos los riesgos a los que están expuestas y que se pueden derivar de la actividad laboral en cada ámbito específico, para que puedan desarrollar su actividad de forma segura. Puesto que los riesgos suelen ser transitorios y las personas trabajadoras, en muchas ocasiones, están sometidas a una movilidad funcional, la información puntual sobre las medidas preventivas y los riesgos existentes resulta extremadamente necesaria.

La diferencia entre ambos conceptos se encuentra en el papel que asume el trabajador. En el caso de la información sobre los riesgos inherentes al puesto de trabajo, el trabajador presenta una posición pasiva en la que no se espera ninguna respuesta, mientras que, en el caso de la formación en materia preventiva, el trabajador pasa a ocupar una posición activa, ya que, considerando que el empresario ha ejecutado la acción y, posteriormente, ha implantado en la empresa los planes de formación idóneos, el trabajador debe adoptar una actitud preventiva y poner en práctica los conocimientos y competencias adquiridas, tratando de controlar y evitar cualquier riesgo que pueda presentarse en su lugar de trabajo y pueda perjudicar su salud⁴.

2.1 Conceptos afines: la relación entre trabajo y salud.

Hacemos referencia a la Salud Ocupacional, un concepto que fue definido en el año 1957 en el comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre higiene en el trabajo, como “el fomento y mantenimiento del más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones”⁵.

⁴ CANO GALÁN, Yolanda. *La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores*, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm.53, 2004, pág.211.

⁵ OIT/OMS. Comité mixto sobre Higiene en el Trabajo, [reunido en Ginebra el 18 al 23 de marzo de 1957], tercer informe, Organización Mundial de la Salud, pág.4.

Por ello, el tipo de trabajo y las condiciones a las que esté expuesto el trabajador, influirán de manera significativa en su salud.

En el caso de la salud mental, el trabajo puede comportar un agotamiento psíquico que conlleve al desarrollo de una enfermedad o patología, como puede ser el estrés laboral o *el burnout*, entre otros.

En el caso de la salud física, el desarrollo de un trabajo profesional puede llevar consigo la exposición a determinados riesgos que afecten a la salud de las personas trabajadoras. Por un lado, existen trabajos que facilitan la manipulación y la exposición a determinados agentes tóxicos o situaciones peligrosas que pueden afectar de manera negativa a la salud y a la vida del trabajador a medio, corto o largo plazo. Por otro lado, no nos podemos olvidar del desgaste físico que puede conllevar cualquier trabajo, y que puede derivar en un aumento de posibilidades en el desarrollo de enfermedades o patologías.

Por último, en el ámbito de las relaciones sociales del individuo, el trabajo también tiene un papel importante, pues en el caso de poder contar con personas con las que compartir nuestro desarrollo profesional, que valoren nuestro trabajo y desempeño y, en definitiva, el sentir que pertenecemos y encajamos correctamente en una organización, facilita que nos encontremos con un alto nivel de compromiso, productividad y autoestima⁶.

Por ello, podemos decir con total firmeza que trabajo y salud están totalmente relacionados entre sí, ya que, si dicho trabajo se lleva a cabo bajo unas condiciones incorrectas, puede dar lugar a accidentes y/o enfermedades profesionales y, en consecuencia, derivar en unos efectos o secuelas indeseados que pueden suponer una disminución de la calidad de vida de las personas.

En tal sentido, consideramos necesario que las personas trabajadoras asimilen los conceptos de trabajo y salud, valoren la relación entre ambos, relacionen la prevención con la protección de la salud, conozcan el concepto de condiciones de trabajo y las formas correctas y seguras de trabajar. De este modo, un desarrollo del trabajo saludable contribuye, además de en la calidad de vida de todo el conjunto de la población trabajadora y su satisfacción, también en la productividad de la empresa, en la calidad de la producción, y en la rentabilidad y riqueza del país. Es por ello, que la salud ocupacional es uno de los bienes más preciados que poseen las personas trabajadoras, ya que permite llevar una vida plena tanto en el ámbito social como individual siendo, además, económicamente productiva.

⁶ Véase DÍAZ ZAZO, María Pilar. *Prevención de riesgos laborales. Seguridad y salud laboral*, ed. Paraninfo, Madrid, 2015.

Por estos motivos, como manifiesta CATAÑO, no es tolerable que las empresas presenten gran interés por el estado y el correcto funcionamiento de las maquinarias y los equipos de trabajo y, por el contrario, no manifiesten la misma preocupación por los trabajadores y por aquellos peligros que puedan comprometer su salud⁷.

3. Régimen jurídico de la formación de las personas trabajadoras

3.1 Marco normativo de la formación en materia preventiva

Gracias a la adaptación de la normativa española a las directrices europeas, se ha conseguido impulsar y fomentar la lucha contra la siniestralidad laboral y coordinar todas aquellas estrategias y políticas en relación a la cultura preventiva para la correcta consecución de la seguridad y la protección de la salud, incidiendo especialmente en la importancia de la formación de las personas trabajadoras

En el plano Internacional, destaca el Convenio 155 OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 (ratificado por España en 1985), el cual prevé acciones por parte del gobierno y de las empresas además de la adopción de una política nacional para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y la mejora de las condiciones laborales.

En lo que respecta a la formación, son diversos los preceptos que se refieren a ella; el artículo 5, establece una serie de acciones a tener en cuenta para la protección de la salud y del medio ambiente de trabajo, entre ellas una formación que asegure un nivel de seguridad e higiene adecuado. Por otro lado, el artículo 14 destaca la promoción e inclusión de las prácticas y políticas nacionales en materia de seguridad, higiene y medio ambiente con el objetivo de solventar las necesidades formativas que presenten las personas trabajadoras. Por último, el artículo 19 señala la importancia general de la formación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Es también reseñable en este ámbito, la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo, de junio de 2003⁸ en relación con las actividades normativas de la OIT en materia de seguridad y salud laboral. Entre sus principales conclusiones, destacan la importancia de la adopción de medidas en el ámbito nacional con el objetivo de fomentar una cultura preventiva y de seguridad, que permitan mejorar de manera permanente la seguridad y la salud en el trabajo.

⁷ CATAÑO, Pily. *Seguridad Industrial y salud ocupacional en la industria de la construcción*, Centro de la Construcción e Industria de la Madera, 2005, pág.8. Disponible en academia.edu.

⁸ Organización internacional del trabajo. *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo*, 2003.

De igual modo, en el capítulo titulado “Un plan de acción de la OIT para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo”, apartado IV, punto 19, detalla la importancia de la educación y la concienciación en materia de prevención en todos los niveles, incluidos los directivos, los supervisores, los trabajadores y trabajadoras y sus representantes.

Tras la incorporación de España en la Unión Europea y los cambios que supuso en todos los niveles, surgió también la necesidad de ajustar su política con la comunitaria en materia de prevención de riesgos laborales. A consecuencia de esta necesidad de armonizar ambas políticas, surge una de las directivas más influyentes y significativas respecto a las medidas para la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores. Esta directiva, comprende el marco jurídico general a través del que opera la política comunitaria de prevención.

En cuanto a la formación, por un lado, el artículo 12 establece que el empresario será responsable de garantizar que cada trabajador reciba una formación suficiente y adecuada en materia de seguridad y de salud, y por otro lado, también expone el deber de adaptarla a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y debiendo repetirse periódicamente si fuera necesario.

La Constitución Española de 1978⁹ (en adelante CE), en su artículo 40.2 establece que “los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario”. En este precepto la CE encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo como uno de los principios rectores de la política social y económica. De esta manera, entendemos la voluntad del legislador de otorgar valor e importancia a la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, garantizando una protección mediante la prevención de todos aquellos riesgos que puedan derivarse de su actividad profesional.

Derivada de las normativas anteriores, nos encontramos con la actual LPRL, el pilar fundamental en cuanto a la política de protección de los trabajadores y trabajadoras, que determina la base de las responsabilidades y garantías a la hora de hacer frente a todos aquellos riesgos procedentes de la actividad profesional y de las condiciones resultantes de la misma, de una manera eficaz y coordinada.

Con respecto a la propia LPRL y, más concretamente el artículo 19 que constituye el objeto de nuestro estudio, determina que dicha formación deberá impartirse desde el inicio de la actividad laboral, independientemente de la modalidad contractual (temporal o indefinida) y del puesto de trabajo que ocupe la persona y, deberá estar centrada en el puesto de trabajo. Asimismo, será

⁹ BOE núm.311, de 29 de diciembre de 1978.

necesario reacondicionar la formación en el momento en que se produzcan cambios en el puesto de trabajo o, en el caso de que se introduzcan novedades tecnológicas o de maquinaria, entre otros. No obstante, en este caso creemos que la LPRL debería mencionar la importancia de facilitar, además, una formación sobre los riesgos básicos que puedan existir en el puesto de trabajo.

De forma paralela a la LPRL, el Estatuto de los trabajadores (en adelante ET) también establece la importancia del derecho a una protección eficaz de la integridad física de los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Concretamente en su artículo 19.4, destaca que “El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva...”. Asimismo, señala la obligatoriedad por parte del trabajador o trabajadora de seguir la acción formativa y nos deriva a las normas de desarrollo de la LPRL¹⁰.

Además de esta serie de normativas generales, también existen diversos Reales Decretos que regulan materias específicas en relación a la prevención de riesgos laborales, y que recogen determinadas disposiciones que afectan de manera directa a la formación preventiva. De igual manera, nos encontramos con numerosos Reales Decretos referidos a actividades específicas que incluyen en su normativa una regulación de la formación al trabajador en materia de seguridad y salud¹¹.

En definitiva, y gracias a todas estas normativas podemos contemplar que la formación en materia preventiva juega un papel importante a la hora de poner en práctica todas aquellas medidas de prevención necesarias para evitar daños en la salud. El hecho de que todas estas normas incluyan artículos referentes a la formación, demuestra cierto interés y preocupación por el correcto desarrollo de las tareas laborales y la integridad física y psíquica de las personas trabajadoras.

3.2 Objetivos de la formación

De acuerdo con el artículo 14 de la LPRL, “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo...”, de manera que, se proclama el derecho

¹⁰ Véase SALA FRANCO, Tomás; BLASCO PELLICER, Carmen; SALCEDO BELTRÁN, Ma Carmen. *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.

¹¹ Sin ánimo de ser exhaustivos; RD 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los trabajadores de los equipos de trabajo; RD 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipo de protección individual; RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción; o RD 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

que ostentan todas las personas trabajadoras a la protección eficaz frente a los riesgos que puedan presentarse durante su actividad laboral, indicando así el deber de protección del empresario hacia estas en materia de seguridad y salud; un deber que, como se indica en el artículo 5 de la misma norma, también recae sobre las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio. Esta protección eficaz del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, es reiterada en el artículo 19 del ET en su apartado primero.

Para implantar una correcta cultura preventiva en una organización y, para alcanzar el mejor nivel de protección en materia de seguridad y salud laboral, es esencial disponer de una correcta formación en materia de prevención para el desarrollo de actividades seguras en cada uno de los puestos de trabajo, como bien queda determinado en el apartado cuarto del artículo 19 de la LPRL. De igual modo, la Directiva 89/391 de 12 de junio en el artículo 12, como eje del Derecho Comunitario en el ámbito de la PRL, establece el deber por parte del empresario de garantizar que cada trabajador y trabajadora, reciba la formación idónea y competente que le permita ampliar sus conocimientos, actitudes, aptitudes y habilidades, con el objetivo de facilitar la adquisición de destrezas y el cambio o modificación de cualquier práctica incorrecta. De modo que, una vez ejecutada la formación, se esperan una serie de actitudes y comportamientos por parte de las personas trabajadoras o, un cambio de estas con tal de conseguir los objetivos que dicha formación persigue, que no son otros que la protección de su salud y la de terceros.

Es necesario que antes de ejecutar el programa formativo esté previamente diseñado, organizado, planificado e integrado dentro del plan de PRL de la organización, teniendo en cuenta las prioridades formativas, los riesgos, la magnitud de estos y las personas expuestas.

De forma paralela, para una correcta elaboración del plan de formación será necesario llevar a cabo un adecuado diseño de los puestos de trabajo que permita detectar con precisión los riesgos a los que está expuesta cada persona trabajadora. Una vez detectados, será necesario formarla en base a los posibles riesgos reales presentes en su puesto de trabajo para que disponga de las herramientas y conocimientos necesarios que le permitan reaccionar adecuadamente ante ellos. Asimismo, también será necesario detectar las necesidades formativas de las personas destinatarias para así poder establecer prioridades de actuación, teniendo en cuenta tanto las necesidades detectadas como los objetivos perseguidos¹². Posteriormente, deberán establecerse los programas de formación con los contenidos adecuados para cada caso, diseñar el tiempo de

¹² DEL PRADO, Josefina. *¿Cómo evaluar la formación en PRL?* En: IMF-Formación, Blog de PRL. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/como-evaluar-la-formacion-en-prevencion-de-riesgos-laborales/>

duración de estos, determinar los recursos tanto económicos como humanos oportunos y valorar la metodología que se llevará a cabo.

Por último, la formación será totalmente efectiva cuando, además de seguirse los pasos correctos para poder ser planificada con éxito, sea continua y sistemática, coherente con los riesgos existentes y con las necesidades formativas, esté integrada en la cultura preventiva y en el plan de prevención de la empresa y fomente la participación y aprendizaje de todas las personas trabajadoras. Además, es importante que, una vez realizada la formación, se realicen evaluaciones y seguimientos periódicos en función de los resultados obtenidos para así valorar si se han cumplido los objetivos deseados, además de comprobar su eficacia¹³.

3.3 Sujetos activos y pasivos de la formación

3.3.1 El deber del empresario

La garantía de protección de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, además de la formación en materia de prevención, son obligaciones que corresponden al empresario en cumplimiento de su deber de protección, puesto que así queda establecido en la propia LPRL en sus artículos 14 y 19. Por lo tanto, como sujeto responsable y obligado, debe facilitar todas aquellas actividades, procedimientos y acciones necesarias para reducir y/o evitar riesgos que puedan suponer un daño para la salud del personal a su cargo.

Asimismo, el artículo 19 del ET también señala la exclusiva responsabilidad empresarial en cuanto a la organización de una buena gestión en materia de PRL, debiendo ofrecer un alto nivel de seguridad de acuerdo con el nivel técnico necesario para el puesto, empleando todas aquellas medidas de seguridad oportunas en todo momento con el fin de evitar cualquier daño o perjuicio. En definitiva, velar por un entorno de trabajo seguro que limite al máximo el riesgo de padecer un accidente o enfermedad profesional¹⁴.

De forma paralela, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (en adelante TSJ) de Cataluña núm. 8751/2005 de 15 de noviembre del 2005, concluye que el deber de protección del empresario, en cuanto a la obligatoriedad de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores

¹³ DEL PRADO, Josefina. *Eficacia de la formación preventiva*. En: IMF-Formación, Blog de PRL. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/eficacia-de-la-formacion-preventiva/>

¹⁴ Véase GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco Antonio. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2001.

y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo es incondicionado y, prácticamente ilimitado¹⁵.

Esta responsabilidad empresarial no se puede externalizar, pues pese a que este podrá disponer de diferentes sujetos en los que podrá delegar el cumplimiento de algunas de las obligaciones, sobre él recaerá la responsabilidad última de su cumplimiento, es decir que, en caso de daño o accidente, la responsabilidad será compartida de manera solidaria por ambas partes¹⁶.

El artículo 12.8 del 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 (en adelante LISOS), establece que constituirá una infracción grave el incumplimiento empresarial de sus obligaciones en materia de formación suficiente y adecuada susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Asimismo, el artículo 123 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS), también señala que la infracción por parte del empresario de su obligación de formar en materia de prevención, puede derivar en la imposición de un recargo de prestaciones que oscilará entre un 30 y un 50 por 100 según la gravedad de la falta, dependiendo del tipo de lesión, del tipo de maquinaria que lo ha producido, de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, de las características del trabajador y demás condiciones de este, siendo nulo de pleno derecho aquél pacto o contrato que tenga como finalidad compensar, cubrir o transmitir dicha responsabilidad. Téngase en cuenta que las sanciones mencionadas serán independientes y compatibles con las de todo orden, incluso penal, que pudieran imponerse.

Por último, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) también podrá requerir al empresario que paralice o suspenda de forma inmediata la actividad laboral en caso de

¹⁵ STSJ CAT 10195/2015 - ECLI:ES: TSJCAT: 2015:10195. “No debe obviarse el «prácticamente ilimitado» deber de protección que se impone al empresario, obligado no sólo a adoptar «las medidas de protección que sean necesarias» sino a una eficaz satisfacción de una deuda de seguridad que no se agota con dar los medios normales de protección, sino que también impone «la adecuada vigilancia del cumplimiento de sus instrucciones, que deben tender no solo a la finalidad de proteger a los trabajadores del riesgo genérico que crea el servicio encomendado, sino además la prevención de las ordinarias imprudencias profesionales, pudiendo impedir, si fuera necesario, la actividad laboral de quienes incumplan el debido uso de aquellos». FFDD 5º.

¹⁶ LUQUE PARRA, Manuel; SÁNCHEZ TORRES, Esther. *Comentario práctico a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, UGT Catalunya, Barcelona, 2008, pág. 89.

que se esté realizando sin observar la normativa de PRL cuando, a juicio de este organismo, exista un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

3.3.2 Personas destinatarias de la formación

Para que la formación en materia preventiva sea realmente eficaz, es necesario que sea impartida en todos los niveles de la organización. Por un lado, según el artículo 19 de la LPRL, el carácter individual de la formación hace referencia a todas las personas trabajadoras de la organización, sea cual sea la duración de su contrato de trabajo o su modalidad de contratación, pues todas ellas tienen el derecho a recibir una formación sobre todos aquellos riesgos a los que están expuestos y de formular sugerencias relativas a la mejora de la prevención, además de la obligación de comunicar cualquier situación que suponga un peligro para su salud y la de terceras personas. Asimismo, existen diversos grupos de personas trabajadoras a las que se impartirá un tipo de formación específica relacionada con sus funciones.

En primer lugar, en el caso de que el empresario decida organizar el sistema de prevención y el desarrollo de todas las actividades preventivas a través de la designación de una o diversas personas trabajadoras, estas deberán poseer la formación establecida en la LPRL de nivel básico, intermedio o superior dependiendo de sus funciones. En caso de no haberla adquirido previamente será el empresario quien deba proporcionársela.

En segundo lugar, aquellas empresas que cuenten con 50 o más personas trabajadoras tienen la obligación de contar con un delegado o delegada de prevención, esto es, una persona encargada de la representación de las personas trabajadoras en materia preventiva, del control de las condiciones de trabajo y de la vigilancia de la salud. En este caso, debido a que sus competencias y facultades son muy amplias, según establece el apartado 2 del artículo 37 de la LPRL, el empresario deberá proporcionarle una formación que le capacite para llevar a cabo las funciones de nivel básico recogidas en el artículo 35 del Reglamento de Servicios de Prevención (en adelante RSP), en relación a todos aquellos factores de riesgo, medidas de protección, organización y gestión de la prevención¹⁷.

En tercer lugar, en caso de que designe a trabajadores o trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia para llevar a cabo situaciones de primeros auxilios, evaluación de los trabajadores y trabajadoras y lucha contra incendios, estas deberán poseer la formación necesaria y disponer

¹⁷ FERNÁNDEZ GARCÍA, Ricardo. *Figuras encargadas de la prevención: el delegado de prevención*, Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, ed. Wolters Kluwer, núm. 195, 2021, pág.14.

del material adecuado según las circunstancias a las que se enfrenten, de acuerdo con el artículo 20 de la LPRL.

En cuarto lugar, en el caso de los trabajadores o trabajadoras puestas a disposición por una Empresa de Trabajo Temporal (en adelante ETT), si bien el artículo 28.5 de la LPRL establece la obligatoriedad de la formación por parte de dicha ETT, en el RD 216/1999, de 5 de febrero sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito de las ETT, establece en el artículo 5 que, en el caso de ser necesaria una formación especial en materia preventiva en atención a las concretas características del puesto de trabajo y la actividad a desempeñar, dicha formación podrá ser igualmente impartida por la empresa usuaria, antes del comienzo efectivo del trabajo y con cargo a la ETT, previo acuerdo escrito entre las partes¹⁸.

En quinto y último lugar, en el caso de que se cumplan las características establecidas en el apartado 5 del artículo 30 de la LPRL y sea el empresario quien asuma la actividad preventiva, deberá contar con las capacidades y conocimientos necesarios que podrá adquirir mediante una formación de nivel básico, medio o superior, que le otorgue las competencias necesarias en función de las actividades y acciones que deban realizar¹⁹.

De este modo, una vez el empresario ha trasladado unas instrucciones y unas directrices claras sobre las medidas de protección a adoptar, las personas destinatarias deben situarse en una posición de observación, seguimiento de la formación, cooperación y cumplimiento de todas las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud facilitadas por el empresario²⁰.

Asimismo, el incumplimiento por aquellas personas destinatarias de la formación general, se considerará incumplimiento laboral a efectos de lo previsto en el artículo 58.1 del ET, es decir que podrán ser sancionadas por la empresa con arreglo a la graduación de faltas y sanciones establecidas en los convenios colectivos.

A modo de ejemplo, el XX Convenio colectivo general de la industria química²¹, establece el incumplimiento de las obligaciones detalladas en el artículo 29 de la LPRL de la siguiente manera; como falta leve (artículo 63), en caso de que el incumplimiento carezca de trascendencia grave

¹⁸ ROCA MATEU, Ana, MANZANO SANZ, Felipe. *La información y la formación como claves de la prevención de Riesgos Laborales*, Boletín de Prevención de Riesgos Laborales, ed. Aranzadi, 2004, pág.7.

¹⁹ Véase GONZÁLEZ MALMIERCA, Eladio, et al. *La formación en prevención*, Revista universitaria de Ciencias del Trabajo, núm. 3, 2002.

²⁰ Véase CAVAS MARTÍNEZ, Faustino. *Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la seguridad social*, Fomento de la Investigación Social (FIPROS), 2007.

²¹ Resolución de 7 de julio de 2021 de la Dirección General de Trabajo, BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021.

para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras; como falta grave (artículo 64), cuando tal incumplimiento origine un riesgo de daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras; y como falta muy grave (artículo 65), siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Estas faltas se regulan en el mismo convenio en el artículo 67 bajo el título “sanciones máximas” donde se indica que las faltas leves serán sancionadas con una amonestación verbal o escrita o una suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días; las faltas graves con la suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; y las faltas muy graves que pueden ir desde la suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, hasta la rescisión del contrato laboral en los supuestos en que la falta sea calificada en grado máximo.

3.4 Contenido y alcance de la formación

En relación al contenido de la formación, si bien es cierto que en el artículo 19 de la LPRL establece la necesidad de formar específicamente en base a aquellos riesgos presentes en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, consideramos que la formación deberá proporcionar, además, unas directrices en relación a aquellos riesgos presentes en otras actividades próximas o influyentes²². En este sentido, en la sentencia del TSJ de Cataluña núm. 4046/2002 del 23 de mayo del 2002²³, el Tribunal precisa que la formación debe abarcar “tanto aquellos riesgos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función” (FFDD 4º).

De esta manera, dicha formación deberá contemplar, por un lado, los aspectos generales en materia de prevención que se establecen en la normativa básica, es decir, el conocimiento general de los riesgos a los que están expuestos en la empresa y la especialidad de prevención llevada a cabo según la naturaleza de la actividad profesional, el plan de prevención establecido, la política preventiva o las personas encargadas de la prevención. Por otro lado, deberá contener los aspectos específicos dentro del puesto de trabajo, esto es, las principales fuentes de daño existentes en el puesto y los riesgos que pueden derivarse de ellas, las medidas preventivas para poder llevar un control de los riesgos, la gestión de los accidentes, las situaciones de riesgo y las medidas emergentes a llevar a cabo. Por último, es fundamental la posterior capacitación para el uso de

²² Cuaderno preventivo: *Soy nuevo delegado sindical, ¿Y ahora qué?*, Secretaría de política sindical / Salud laboral de UGT de Catalunya, 2015, pág. 42.

²³ STSJ CAT 6713/2002 - ECLI:ES:TSJCAT:2002:6713.

todas aquellas maquinarias y equipos de trabajo necesarios para el desarrollo de su actividad, tratando tanto la protección individual como la colectiva²⁴.

Asimismo, si bien el propio artículo 19 de la LPRL habla sobre la materia preventiva de la formación, este debe entenderse en un sentido amplio, pues no siempre existe la posibilidad de prevenir y, por ello, es necesario incluir la reacción ante la materialización del propio riesgo mediante el fomento e impulso de medidas preventivas, o incluso la evitación de un daño mayor a través de medidas reactivas que permitan el control del riesgo ya existente.

En cualquier caso, los programas de formación deben estar previamente organizados, analizados en cuanto a todas aquellas necesidades formativas de cada puesto y cada trabajador, y con unos objetivos claros que faciliten una posterior evaluación del curso que aseguren su eficacia. Al mismo tiempo, esta organización, análisis y objetivos previos permitirán acreditar en caso de accidente de trabajo, qué formación se ha impartido a los trabajadores y trabajadoras, qué contenido y dedicación abordaba y cuándo se ha impartido, para que dicha formación sea valorada por el órgano judicial competente.

En este punto, consideramos la importancia de identificar las necesidades específicas de formación en todos los puestos de trabajo a través de un análisis realizado por la persona encargada de la formación, para así poder planificar un programa ajustado y enfocado a los riesgos reales de cada empresa.

En relación a la duración de la formación, la LPRL establece unas horas de formación únicamente para las personas trabajadoras que llevan a cabo actividades preventivas. En cuanto al resto de trabajadores y trabajadoras, PALOMINO SAURINA detalla que, “el tiempo de duración de la actividad formativa dependerá de cada empresa y circunstancia concreta, quedando al libre arbitrio del empresario su cumplimiento”²⁵. A modo de ejemplo, el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal²⁶, no especifica las horas de formación en materia preventiva de las personas trabajadoras no encargadas de las medidas de seguridad, sólo la obligatoriedad del empresario de facilitarla. En caso contrario, el VI Convenio

²⁴ FERNÁNDEZ GARCÍA, Ricardo. *La formación e información como pilar de la Prevención de Riesgos Laborales*, op.cit., pág. 7.

²⁵ PALOMINO SAURINA, Pilar. *Comentario al artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Formación de los trabajadores, ed. Aranzadi, 2010, pág.6.

²⁶ Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022.

Colectivo del sector de la construcción²⁷, sí que establece un número de horas en el artículo 137 bajo el título de “ciclos de formación”, haciendo una distinción de horas formativas entre el personal dependiendo de su cargo y funciones. No obstante, el mismo artículo detalla que “dadas las particularidades de los trabajos que se realizan en las obras de construcción, resulta conveniente que en las acciones formativas correspondientes a la formación inicial y al grupo profesional, se aborden aspectos de carácter práctico que refuercen los conocimientos teóricos en materia de seguridad y salud”. En este caso, podemos observar que no se cumple con la obligatoriedad de la formación práctica establecida en la LPRL.

Por ello, consideramos importante establecer por convenio en todos los grupos profesionales un mínimo de horas formativas que se adecuen a los riesgos del sector y, a partir de dicho mínimo, adaptar la totalidad de la formación a las características, complejidad y riesgos presentes en todos los puestos de trabajo para que sea impartida de manera precisa, aportando las competencias necesarias y adaptada a la normativa.

En cuanto al momento de la formación es preciso realizar y acreditar, en primer lugar, una formación e información previa a la incorporación a la actividad laboral. Asimismo, puesto que tanto el desarrollo tecnológico, como los nuevos riesgos, como la normativa nos obligan a una revisión constante de la formación, también será necesario efectuar de manera periódica nuevos cursos formativos, independientemente de si los cambios son susceptibles de ocasionar riesgos graves o no, pues de lo contrario, el empresario asumirá un riesgo ante su incumplimiento²⁸. Esta actualización periódica queda reflejada en el artículo 19 de la LPRL, dónde establece que deberá realizarse siempre que se produzcan cambios en las funciones que desempeñen las personas trabajadoras, cuando se introduzcan o modifiquen nuevas tecnologías o maquinarias y cuando se produzca cualquier evolución de los riesgos presentes o se produzca la aparición de nuevos riesgos, siendo en estos supuestos, donde se hace más necesario el cumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones en materia preventiva, particularmente, la evaluación y la planificación de todos los riesgos que deben ser evitados²⁹. Asimismo, esta periodicidad también deberá efectuarse en casos de especial peligrosidad o, en aquellos otros en que el trabajador

²⁷ Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción, BOE núm. 232, de 26 de septiembre de 2017.

²⁸ REVILLO VIDALES, David. *Interpretando el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Prevencionar, 2016 <https://prevencionar.com/2016/11/28/interpretando-articulo-19-la-ley-prevencion-riesgos-laborales/>

²⁹ CANO GALÁN, Yolanda. *La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores*, op.cit. pág.215.

presente conductas imprudentes o considere que no se han aplicado las medidas preventivas de manera correcta³⁰.

Como podemos ver en la Sentencia del TSJ de Castilla y León núm. 162/2000 de 21 de marzo de 2000³¹, el legislador hace alusión a la formación en el momento en que se introducen nuevas maquinarias, pues en este caso el trabajador sufrió un accidente que le provocó una atrofia en el hombro de más del 80%, y declara que “no consta acreditado que al producirse el cambio de la máquina –pues se había adquirido recientemente como se dice en el tercer fundamento de derecho– se hubiera dado al trabajador una formación teórica y práctica suficiente en concreto para esta nueva máquina” (FFDD 6º).

En cuanto al tiempo de formación, la LPRL en el propio artículo 19 en el apartado segundo, establece que “la formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo”. Asimismo, el ET en su artículo 23 apartado 1.d detalla que el tiempo destinado a la formación, es considerado en todo caso tiempo de trabajo efectivo. Por ello, deberá ser retribuido y computado a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria. Si formación no fuese posible impartirla dentro del horario de trabajo, esta se realizará fuera de la jornada laboral, ya que el artículo 19.2 de la LPRL contempla, en caso de no ser posible otra alternativa, la posibilidad de que dicha formación tenga lugar fuera del horario laboral, pasando a ser consideradas horas de trabajo y, en consecuencia, siendo descontadas de la jornada ordinaria del trabajador. En este sentido, en caso de que el empresario ofreciera la formación fuera del horario de trabajo e implicase una disminución de descansos o un plus de jornada, dejaría de considerarse obligatoria para las personas trabajadoras.

Es importante puntualizar que el coste de dicha formación, según establece el artículo 19.2 de la LPRL, “no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores”, por lo que resulta evidente que dicha formación resultará gratuita para los mismos.

En relación a los medios utilizados para llevar a cabo la formación, el artículo 19.2 de la LPRL detalla que podrá llevarla a cabo el empresario mediante un Servicio de Prevención Propio (en adelante SPP) o, concertando dicha formación con un Servicio de Prevención Ajeno (en adelante SPA) ya sea público o privado, como mutuas o centros de enseñanza³². De igual modo, dicha

³⁰ Véase LUQUE PARRA, Manuel; SÁNCHEZ TORRES, Esther. *Comentario práctico a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, op.cit. pág. 89.

³¹ STSJ CL 1373/2000 - ECLI:ES:TSJCL:2000:1373.

³² PALOMINO SAURINA, Pilar. *Comentario al artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Formación de los trabajadores*, op.cit. pág.6.

formación se llevará a cabo tanto si se trata de trabajadores contratados directamente, como si han sido puestos a disposición por una ETT.

Por último, en cuanto al control del cumplimiento de las obligaciones del empresario en materia de prevención, la formación en materia preventiva es controlada a través de las auditorías de PRL y la ITSS mediante el control y la vigilancia de la normativa³³. A pesar de ello, no existe un control periódico obligatorio del cumplimiento de la normativa, pues únicamente podemos contar con un sistema de gestión preventiva conocido como “Modelo NTP 559” del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante INSST) que se utiliza como una guía de buenas prácticas en materia preventiva y como un control voluntario de la información y formación. Debido al escaso control, a pesar de la importancia que tiene la formación, esta se aplica en muchas ocasiones como un mero trámite legal sin ajustarse a las condiciones y las características necesarias para el ámbito de trabajo en cuestión, o no se ajusta de forma correcta a la obligación legal dejando al descubierto grandes deficiencias que pueden suponer un riesgo para todas las personas trabajadoras. Es por ello que, consideramos necesario la existencia de un modelo como el mencionado con anterioridad, dónde su obtención y realización sea una obligación recogida por una disposición normativa de entrega periódica. En este sentido, los resultados del informe trienal de los años 2017 a 2019 realizado por el INSST³⁴, detalla como la cuarta causa de mortalidad la formación/información inadecuada o inexistente sobre los riesgos o medidas preventivas con un porcentaje de 14,6% de accidentes de trabajo mortales. En este caso, aparece por debajo de los métodos de trabajo inadecuados, la no identificación de los riesgos que han materializado el accidente y la permanencia del trabajador dentro de una zona peligrosa.

³³ Ministerio de Trabajo y Economía Social. Informe anual 2020 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2021. Disponible en: https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2019.pdf. Según el último informe anual de la ITSS, el año 2020 finalizó en materia de Prevención de Riesgos Laborales con un total de 95.779 órdenes de servicio. Como consecuencia de las mismas, se llevaron a cabo 280.164 actuaciones, de las cuales 23.151 fueron dirigidas al derecho de formación e información preventiva de los trabajadores, con un total de 1.873 infracciones con requerimientos administrativos, 1 paralización y 9.141 requerimientos. Estas cifras dieron lugar a un porcentaje total de 47,58% actuaciones en relación a la formación en materia de PRL.

³⁴ Instituto Nacional de la Seguridad y la Salud en el trabajo. Análisis de mortalidad por accidente de trabajo en España, Madrid, 2021, pág. 11. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/1409228/An%C3%A1lisis+de+la+mortalidad+por+accidente+de+trabajo+en+Espa%C3%B1a+2017+-+2019.pdf/28d27977-a10d-02a9-5b85-a930193e7cee?t=1641435971749>

Asimismo, consideramos que estas causas también pueden tener relación con la falta de formación y/o información del trabajador.

3.4.1 La formación teórica y práctica en el ámbito formativo

Cuando hablamos de formación en materia de prevención, hacemos referencia tanto a una instrucción teórica que permita adquirir todos aquellos conocimientos necesarios para cumplir con la finalidad preventiva de resguardar la salud de todas las personas trabajadoras, como a una formación práctica que derive en una capacitación adquirida mediante la observación y experimentación de las condiciones del puesto en cuestión (como pudiera ser el manejo y uso de la maquinaria y equipos de trabajo), ya que la práctica ayuda a comprender y dominar las técnicas aprendidas en la teoría, aplicándolas y ajustándolas a la realidad³⁵. Esta combinación de formación teórica y práctica debe generar en la persona trabajadora una conciencia permanente de cada una de las situaciones de riesgo que se presenten en su actividad laboral para que sienta la necesidad de controlar cada uno de los riesgos, debido a la concienciación y reflexión sobre las lesiones, accidentes de trabajo u otras patologías que puedan producirse³⁶. Ambas formaciones deben ser simultáneas o sucesivas para garantizar su efectividad, evitándose situaciones como la recogida en la Sentencia del TSJ de Cataluña núm. 3962/2005 de 3 de mayo de 2005³⁷, dónde la trabajadora sufrió un accidente considerado grave por las lesiones sufridas mientras conducía un vehículo utilizado en construcción (Dumper). Esta trabajadora, recibió una formación que se limitó a una “mera explicación teórica sobre el funcionamiento del vehículo” (FFDD 3º). En este caso, el hecho de no ajustarse a la obligación establecida por Ley de llevar a cabo una formación práctica, derivó en una formación que resultó ser insuficiente para que la trabajadora pudiera entrar en la realidad laboral adquiriendo las destrezas necesarias para el correcto manejo de la maquinaria y así evitar el grave accidente. Este es un ejemplo de formación incompleta.

Asimismo, no sólo hacemos referencia a una formación práctica procedimental, sino también al fomento de una actitud activa frente a las medidas programadas³⁸ donde el trabajador o trabajadora pueda coger buenos hábitos de trabajo o mejorar los ya adquiridos, actuar con más

³⁵ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco; THIBAUT ARANDA, Javier. *Ley de prevención de riesgos laborales: comentada y con jurisprudencia*, op.cit. pág.401.

³⁶ Véase GÓMEZ ETXEBARRÍA, Genaro. *Manual para la formación en Prevención de Riesgos Laborales*, Curso Superior, Madrid, CISS, 2010.

³⁷ STSJ CAT 5681/2005 - ECLI:ES:TSJCAT:2005:5681.

³⁸ NAVARRO APARICIO, Javier; *Los próximos retos de la formación en salud laboral*. Revista Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, (60), 2009, pág.31.

confianza y hacer uso de sus equipos de trabajo de una forma más hábil y segura. También consideramos importante que se muestren ejemplos de casos reales y se les enseñe a evitarlos para así poder prevenir en un futuro los mismos errores que han derivado en un peligro o daño anterior.

3.4.2 El significado de la suficiencia y la adecuación en el ámbito formativo. ¿Dos conceptos jurídicos indeterminados?

La suficiencia y la adecuación a la que la LPRL hace referencia en diversas ocasiones, son conceptos escasamente delimitados, por lo que, será necesario analizar cada caso en cuestión, tanto las características de la persona como del puesto de trabajo que ocupa, para poder precisar su significado y la manera en que los adaptamos. En su delimitación se tendrá en cuenta especialmente la jurisprudencia, dado el papel que le corresponde en el proceso interpretativo de las normas.

Estos conceptos también se extienden más allá de la ley, pues podemos encontrarlos en convenios colectivos como, por ejemplo, el del sector de la sanidad privada, dónde se establece en su artículo 37 que la empresa está obligada a garantizar una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en esta materia, durante la jornada de trabajo o descontando el tiempo invertido en ella. En definitiva, podemos ver cómo fuera de la LPRL se reproducen ambos conceptos de manera literal sin especificar las características que deben contener.

Por un lado, como indica CANO GALÁN, el requisito de adecuación debe tener en cuenta todas aquellas condiciones y particularidades de cada uno de los sujetos que van a recibir la formación, siendo esta ajustada a sus características personales, a su experiencia y a las funciones a desempeñar³⁹. En este sentido, una persona trabajadora sin experiencia no puede recibir la misma formación que otra que presenta una considerable carrera profesional con suficientes conocimientos y experiencia en el desempeño de sus funciones y los riesgos inherentes a estas.

PÉREZ DE LOS COBOS Y THIBAUT ARANDA⁴⁰, clasifican la formación adecuada en 4 grupos en atención a las personas trabajadoras destinatarias: en primer lugar, aquellas menores de edad, además de aquellas especialmente sensibles que, debido a sus particularidades, deberán

³⁹ CANO GALÁN, Yolanda. *La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores*, op.cit. pág.212.

⁴⁰ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco; THIBAUT ARANDA, Javier. *Ley de prevención de riesgos laborales: comentada y con jurisprudencia*, op.cit. pág.400.

recibir una formación adaptada, facilitando el conocimiento de aquellas exposiciones o actuaciones que puedan incidir de manera negativa en su salud.

En segundo lugar, los trabajadores y trabajadoras temporales, debido a que presentan una mayor vulnerabilidad a causa de su menor experiencia en la empresa y a su desconocimiento de los riesgos inherentes a su lugar de trabajo y de los equipos de trabajo necesarios. En este caso, así lo indica el artículo 28.2 de la LPRL respecto de las relaciones de trabajo temporales, donde establece que “recibirán una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que van a estar expuestos”.

En tercer lugar, las trabajadoras embarazadas y lactantes que, debido a su particular situación, deberán recibir una formación específica con el fin de poder conocer todas aquellas implicaciones y condiciones de su trabajo que puedan incidir en su estado, además de aquellas medidas adecuadas para garantizar su salud y la del embrión.

En cuarto y último lugar, los trabajadores o trabajadoras extranjeras. Los dos autores consideran que, en el caso de que existan personas trabajadoras con poco dominio del idioma, es importante asegurarse de que pueden comprender a la perfección su contenido, en especial, en sectores considerados peligrosos.

A modo de ejemplo, en materias más concretas como es el caso de la utilización de equipos individuales de trabajo, el artículo 5 del Real Decreto 1215/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los trabajadores de los equipos de trabajo, establece la obligación del empresario de garantizar una formación adecuada sobre los riesgos derivados de su uso. De este artículo se puede desprender que, cuando la utilización de alguno de estos equipos requiera un conocimiento específico y particular, el empresario deberá adoptar medidas para que su utilización, mantenimiento o reparación quede reservado exclusivamente a las personas trabajadoras designadas para ello. Una designación que deberá recaer en aquellas que dispongan de la correspondiente formación, como hemos señalado anteriormente.

De modo que, cuando utilizamos la palabra adecuación, hacemos referencia a aquella formación en la que han sido previamente analizadas las circunstancias y condiciones de cada persona trabajadora, además de aquellas condiciones inherentes al puesto de trabajo y los riesgos que se desprenden de él, pues es necesario adaptar los planes formativos en cada caso para conseguir un resultado idóneo.

Son abundantes los ejemplos que encontramos en nuestra jurisprudencia. En este sentido, en la Sentencia TSJ de Castilla-La Mancha de 10 de julio de 1992⁴¹, en el supuesto de un trabajador siniestrado a los pocos días de iniciar el manejo de una maquinaria necesaria en su puesto de trabajo sin haber recibido previamente la formación adecuada, el legislador declara que es necesaria la “adecuación personal a cada trabajo teniendo en cuenta las características de puesto de trabajo y las condiciones del trabajador”.

En la misma línea que la anterior, la Sentencia del TSJ de Cataluña núm. 830/1995 del 7 de febrero de 1995⁴², señala que dicha formación debe ser práctica y adecuada en relación a los riesgos que entraña el trabajo a desarrollar. “El trabajador accidentado no desarrollaba habitualmente la actividad en la que tuvo lugar el accidente, sin que se haya acreditado que aquél fuera instruido en forma práctica y adecuada sobre los riesgos que entrañaba”. “Tal omisión de instrucción previa y vigilancia específica sobre la forma en que se llevaba a cabo el transporte, fueron dos factores decisivos para la producción del resultado lesivo” (FFDD único).

Por otro lado, en el caso de la suficiencia, hablamos de la finalidad de la formación en sí, aunque puede resultar más difícil de concretar. Según la RAE, este concepto significa “Apto o idóneo” o “Bastante para lo que se necesita”. De modo que nos referimos a suficiencia cuando la actividad contenga todas aquellas herramientas y mecanismos que permitan al trabajador evitar o disminuir los riesgos derivados de su puesto de trabajo.

Si utilizamos la analogía, podemos observar cómo en el RD 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación

⁴¹ Rec. 237/1992. “... el trabajador siniestrado tan solo llevaba 10 días empleado en el puesto de trabajo en el que ocurrió el accidente, de lo que cabe derivar que el señor C. se hallaba aún en período de adiestramiento en ese puesto de trabajo y sin que por parte de «Tudor» se haya acreditado que medió con carácter previo una formación y capacitación en el manejo de la máquina ...”. (FFDD 2º).

⁴² Sentencia TSJ de Cataluña núm. 830/1995 del 7 de febrero de 1995. “El trabajador accidentado no desarrollaba habitualmente la actividad en la que tuvo lugar el accidente, sin que se haya acreditado que aquél fuera instruido en forma práctica y adecuada sobre los riesgos que entrañaba el transporte de un compresor...” “el transporte basculaba según los giros a realizar o las irregularidades del terreno por el que aquél se llevaba a cabo. Que ese no era el medio idóneo para el desplazamiento del compresor, lo denota el hecho de que tratara de realizarse, arrastrándolo con un Dumper y sirviéndose de las ruedas del mismo. Izarlo y transportarlo suspendido implicaba una operación incorrecta y peligrosa, por falta de anclaje y reducida visibilidad del conductor, e imponía la intervención de uno o varios trabajadores para efectuar las señales adecuadas para el desplazamiento.” “Tal omisión de instrucción previa y vigilancia específica sobre la forma en que se llevaba a cabo el transporte, fueron dos factores decisivos para la producción del resultado lesivo, existiendo nexo causal adecuado entre unos y otros.” (FFDD único).

Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en el apartado 2 del artículo 26, detalla la competencia de la Administración Pública (en adelante AAPP) para programar una oferta formativa suficiente para cubrir necesidades formativas individuales detectadas. En este caso, en relación al anterior párrafo, se entiende que será suficiente la formación cuando traslade a la persona aquellas aptitudes que no posee y que resultan imprescindibles para un correcto desarrollo de su actividad profesional.

Dicha suficiencia, también deberá aplicarse al tiempo de duración de la formación, pues debido a que la seguridad y la salud pueden ser una materia susceptible de cambios frecuentes, el contenido debe presentar cierto dinamismo, sin permitir que los conocimientos de las personas trabajadoras resulten escasos o, por el contrario, desfasados en comparación a los riesgos que se puedan detectar en su trabajo⁴³. Asimismo, para conseguir la suficiencia, dicha formación también deberá ser sistemática, pues resulta fundamental prever una formación continua y evolutiva, ya que la formación inicial resultará insuficiente si no se acompaña de acciones de recuerdo, refuerzo y profundización posteriores⁴⁴.

En este sentido, será suficiente aquella formación continua que logre que cada trabajador en su actividad consiga adquirir las habilidades necesarias para poder evitar cada uno de los riesgos que puedan presentarse tanto de manera individual en sus funciones cotidianas particulares, como al colectivo de trabajadores y trabajadoras.

En la Sentencia del TSJ de Andalucía núm. 420/2018, de 7 de febrero de 2018⁴⁵, podemos encontrar un ejemplo de la necesidad de analizar bien tanto la suficiencia como la adecuación, pues establece que “el citado trabajador no era un trabajador cualificado con la formación adecuada para realizar el trabajo asignado, pese a ser un instalador autorizado, y tener cierta experiencia en trabajos similares, no habiendo recibido, sin embargo, información necesaria, suficiente y adecuada, en materia preventiva” (FFDD 4º). En este caso el trabajador no tenía

⁴³ Véase GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco Antonio. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, op.cit.

⁴⁴ COBOS SANCHIZ, David; LLACUNA MORERA, Jaime; INÉS CALZÓN, Augusto; PÉREZ-SOLANO VÁZQUEZ, M.ª Jesús. *Buenas prácticas en la formación sobre prevención de riesgos laborales a trabajadores en las empresas: una revisión sistemática*, Revista Fuentes, 12, 139–164, 2012, pág. 157-158.

⁴⁵ Rec. 620/2017 - ECLI:ES:TSJAND:2018:969. “El trabajador fallecido no era un trabajador “cualificado”, careciendo de formación profesional o universitaria, y no teniendo una experiencia certificada de más de dos años; por lo que la empresa no debió asignarle dicho servicio. Y cuestiona, al igual que la sentencia, la formación recibida, que consistió solo en 25 minutos de formación sobre el riesgo de contactos eléctricos; por lo que niega que pueda hablarse aquí de imprudencia profesional.” (FFDD 3º).

formación suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos eléctricos, es decir, los riesgos específicos a los que este se exponía y que, a pesar de ello, se le permitió realizar la actividad que le ocasionó desafortunadamente la muerte.

En la misma línea, en la Sentencia del Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca núm. 207/2018 de 21 de mayo de 2018⁴⁶, se expone el caso de personas trabajadoras del sector sanitario a las que no se les ha proporcionado formación previa sobre los riesgos existentes en su puesto de trabajo y se expresa que el empresario comete una infracción grave ante la falta de “formación específica acerca de los riesgos de los puestos de trabajo y sobre las medidas preventivas, no siendo suficiente con un solo curso sobre EPIs”.

De forma paralela, en la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante TS) del 18 de febrero de 1997⁴⁷, en la que se expone el caso de un trabajador accidentado tras la manipulación de una maquinaria para la que no había recibido ninguna formación específica, el legislador expresa que “no cabe duda de que estamos en presencia de un hecho típico como es el incumplimiento de este deber reglamentario”. Esta declaración hace evidente que el incumplimiento de la formación en materia de prevención es algo que sucede con regularidad.

Al respecto, podemos ver como las sentencias siguen una misma línea al declararse en todas ellas y en cada accidente de trabajo, una falta de formación adaptada a las circunstancias y a las características del puesto de trabajo en cuestión. De este modo, podemos ver cómo delimitan la formación de una forma más precisa y adaptada al caso.

Asimismo, es importante manifestar que estas características de la formación deben aplicarse de igual forma en los casos de personas contratadas a través de una ETT, ya que estas personas trabajadoras, además, presentan un riesgo más elevado de padecer un accidente laboral, pues cuentan con una menor o nula experiencia además de una menor formación. Hacemos referencia a la menor formación, puesto que la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, en su artículo 12 apartado 3 detalla que “la ETT deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de PRL necesaria para el puesto a desempeñar, teniendo en cuenta

⁴⁶ SJSO 2838/2018 - ECLI:ES:JSO:2018:2838. “No puede entenderse cumplida la obligación empresarial de ofrecer formación suficiente y adecuada por el hecho de que el trabajador hubiera prestado servicios anteriormente para la empresa (tampoco consta la realización de ningún curso de formación en el periodo de prestación de servicios anterior) ni puede convalidarse esa experiencia laboral previa con un “conocimiento práctico” como parece pretender la actora”. (FFDD 5°).

⁴⁷ Rec. 5076/1992. “El mismo no tenía especial formación ni instrucción para el manejo de ese aparato elevador...”. (FFDD 3°).

su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador...” presentando también una falta de precisión en cuanto a la delimitación de la cualificación requerida, a la experiencia profesional previa necesaria o a la formación teórica y práctica ya adquirida, la cual cosa hace que en muchas ocasiones se dé por hecho que la persona trabajadora está cualificada y formada y se prescinda de formarla para el nuevo puesto. En este caso, consideramos que, a pesar de que la persona ya cuente con una mínima experiencia, cualificación o formación en un puesto anterior, es preciso impartir la formación de manera suficiente y adecuada a los riesgos inherentes al nuevo puesto de trabajo, ya que el trabajador o la trabajadora ha podido adquirir malos hábitos o comportamientos en el desarrollo de sus funciones.

En relación a la siniestralidad laboral de personas trabajadoras cedidas por ETT, en el último análisis anual realizado por el INSST⁴⁸ se detalla que el índice de incidencia de accidentes de trabajo dentro de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras cedidas en el conjunto de los meses del año 2019, fueron superiores al índice de incidencia mensual del conjunto de relaciones de trabajo.

En este caso, podemos afirmar que la incidencia de accidentes de trabajo es mayor cuando la persona trabajadora es contratada a través de ETT, por ello, es importante que la formación sea impartida de forma teórica, práctica, suficiente y adecuada de igual forma que se imparte a las personas trabajadoras que han sido contratadas directamente por las empresas usuarias.

Sirva de ejemplo el supuesto enjuiciado en la Sentencia del TSJ de Castilla y León núm. 541/2010 de 23 de septiembre⁴⁹, en la que el Tribunal hace alusión al artículo 12.3 de la Ley 14/1994 exige que la ETT deberá asegurarse que el trabajador posee la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales. En este caso, “la ETT no evaluó nunca el riesgo de la actividad laboral que iba a llevar a cabo el trabajador, no existió evaluación de riesgo alguno, ni el general, ni el específico para el puesto de trabajo que ocupó y desempeñó, por lo que es obvio, que incumplió las obligaciones estipuladas en la normativa antes citada, pues no dio a su trabajador formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo que ocupaba. Siendo obvio, que si esto fue así, es perfectamente responsable de lo acaecido, al igual que la empresa recurrente. Pues si el trabajador hubiera tenido formación suficiente, posiblemente

⁴⁸ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Siniestralidad laboral de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, Informe enero – diciembre 2019, Madrid, 2019, pág. 32. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/603437/SINIESTRALIDAD+ETTS+2019.pdf/0f78e457-c6be-4dbc-a7a9-701e6553d6c9?t=1590430064375>

⁴⁹ Rec. 521/2010 - ECLI:ES:TSJCL:2010:4878.

no hubiera entrado en el interior del transbroker, estando éste en marcha, y con ello se hubiera evitado su muerte”. (FFDD 4).

Finalmente, puesto que la LPRL no nos concreta el significado de suficiencia y adecuación en el ámbito de la formación, además de verse reflejados estos dos términos reiteradamente, es preciso un análisis específico de cada caso en particular para poder delimitar su significado, los objetivos y el alcance de la formación. En definitiva, la formación deberá conectarse al puesto de trabajo, los riesgos que sobre él pueden incidir y las características de la persona trabajadora.

4. Conclusiones

En este trabajo hemos analizado el deber empresarial de proporcionar una formación en materia de prevención a las personas trabajadoras, centrándonos específicamente en algunos aspectos determinados como son el tipo de formación, las características que debe tener y los requisitos de suficiencia y adecuación.

De lo expuesto se desprende que la LPRL muestra firmeza y claridad en cuanto a la obligación que presenta el empresario ante la prevención, debiendo adoptar una posición proactiva e implicándose plenamente en la correcta implantación de un sistema de formación que aporte a las personas trabajadoras las competencias y habilidades necesarias, que les permitan ejercer sus funciones de forma segura.

Centrándonos en las características de la formación en materia de prevención, nos encontramos con una normativa poco precisa, por lo que es necesario acudir a la jurisprudencia para definir su aplicación. Al respecto, podemos decir que existe una dilatada doctrina judicial que ayuda a delimitar los conceptos que la propia ley no aclara, lo cual pone de manifiesto que la normativa adolece de una cierta brevedad.

Asimismo, gracias a los numerosos pronunciamientos judiciales hemos podido observar las imprudencias e incumplimientos de la ley que se cometen y que, a su vez, ponen en riesgo la seguridad y en ocasiones, la vida de las personas trabajadoras. Estos datos nos han permitido ser más conscientes de la poca importancia que se da en muchas ocasiones a la PRL y, en consecuencia, pone en duda el correcto cumplimiento de la formación por parte de las personas responsables. Del mismo modo, la formación impartida como un mero cumplimiento normativo, también deja entrever que ni el empresario, ni las personas que reciben la formación, son conscientes de la necesidad de esta ni de los beneficios que comporta.

Los datos estadísticos señalados en el presente trabajo indican cómo una falta de formación o una formación inadecuada puede ir relacionada con un mayor índice de siniestralidad, pues ello va unido a un desconocimiento del uso de los equipos de trabajo, a una poca concienciación de los riesgos presentes y a una inseguridad en el desarrollo de las funciones.

En tal sentido, si bien es cierto que cada vez existe más visibilidad y concienciación en torno a los riesgos y los accidentes de trabajo, todavía no se le da la importancia que necesita, pues se sigue teniendo una visión meramente burocrática y en muchas ocasiones se minimiza a un simple trámite obligatorio.

Para concluir, todas las personas trabajadoras lejos de ver la formación como una obligación a cumplir deberían concienciarse de su importancia y contemplarla como una herramienta básica de la prevención que le facilitará dotarse de unas directrices que favorecerán el control de todos aquellos riesgos que puedan poner en peligro su salud. Para que logren esta visión, es necesario que se implante en todos los niveles de la empresa una cultura preventiva que les proporcione una base sólida que permita que la gestión de la formación avance de manera adecuada, promoviendo y poniendo en valor la importancia de la protección de la salud y la vida de las personas, además de la importancia de las actitudes, conductas responsables y buenas prácticas tanto de manera individual como colectivas, para lograr un alto nivel de bienestar.

5. Bibliografía

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

COBOS SANCHIZ, David; LLACUNA MORERA, Jaime; INÉS CALZÓN, Augusto; PÉREZ-SOLANO VÁZQUEZ, M^a Jesús. *Buenas prácticas en la formación sobre prevención de riesgos laborales a trabajadores en las empresas: una revisión sistemática*, Revista Fuentes, núm. 12, 139–164, 2012.

DÍAZ ZAZO, María Pilar. *Prevención de riesgos laborales*. Seguridad y salud laboral, ed. Paraninfo, 2015.

FERNÁNDEZ GARCÍA, Ricardo. *Figuras encargadas de la prevención: el delegado de prevención*, Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales núm. 195, ed. Wolters Kluwer, 2021.

FERNÁNDEZ GARCÍA, Ricardo. *La formación e información como pilar de la Prevención de Riesgos Laborales*, Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales núm. 147, ed. Wolters Kluwer, 2017.

GÓMEZ ETXEBARRÍA, Genaro. *Manual para la formación en Prevención de Riesgos Laborales*, Curso Superior, Madrid, CISS, 2010.

GONZÁLEZ MALMIERCA, Eladio, et al. *La formación en prevención*, Revista universitaria de ciencias del trabajo, núm. 3, 2002.

IGLESIAS MARTÍNEZ, Virtudes; ENA VENTURA, Teresa. *Formación en prevención de riesgos laborales*, ed. La Ley-Actualidad, 2002.

NAVARRO APARICIO, Javier; *Los próximos retos de la formación en salud laboral. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, núm. 60, 2009.

OIT/OMS. Comité mixto sobre higiene en el Trabajo, [reunido en Ginebra el 18 al 23 de marzo de 1957], tercer informe, Organización Mundial de la Salud.

PALOMINO SAURINA, Pilar. *Comentario al artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Formación de los trabajadores, ed. Aranzadi, 2010.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco; THIBAUT ARANDA, Javier. *Ley de prevención de riesgos laborales: comentada y con jurisprudencia*, ed. La Ley, 2008.

ROCA MATEU, Ana, MANZANO SANZ, Felipe. *La información y la formación como claves de la prevención de Riesgos Laborales*, Boletín de Prevención de Riesgos Laborales Tomo, ed. Aranzadi, 2004.

SALA FRANCO, Tomás; BLASCO PELLICER, Carmen; SALCEDO BELTRÁN, Ma Carmen. *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, ed. Tirant lo Blanch, 2008.

6. Webgrafía

CATAÑO, Pily. *Seguridad Industrial y salud ocupacional en la industria de la construcción*, Centro de la Construcción e Industria de la Madera, 2005. Disponible en academia.edu.

CAVAS MARTÍNEZ, Faustino. *Las enfermedades profesionales desde la perspectiva de la seguridad social*, Fomento de la Investigación Social (FIPROS), 2007. Disponible en: https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/cc901b09-e9fd-4565-87d4-6c8f117a6e99/F70_07N.pdf?MOD=AJPERES

Cuaderno preventivo: *Soy nuevo delegado sindical, ¿Y ahora qué?* Secretaría de política sindical / Salud laboral de UGT de Catalunya, 2015. Disponible en: http://www.ugt.cat/download/salut_laboral/gesti%C3%B3_de_la_preveni%C3%B3/delegado_prevention_2016_web.pdf

DEL PRADO, J. *¿Cómo evaluar la formación en PRL?* En: IMF-Formación, Blog de PRL. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/como-evaluar-la-formacion-en-prevencion-de-riesgos-laborales/>

DEL PRADO, Josefina. *Eficacia de la formación preventiva*. En: IMF-Formación, Blog de PRL. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/eficacia-de-la-formacion-preventiva/>

GONZÁLEZ DÍAZ, Francisco Antonio. *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 2001. Disponible en: <https://tesisenred.net/bitstream/handle/10803/127391/TFAGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Nacional de la Seguridad y la Salud en el trabajo. *Análisis de mortalidad por accidente de trabajo en España*, Madrid, 2021. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/1409228/An%C3%A1lisis+de+la+mortalidad+por+accidente+de+trabajo+en+Espa%C3%B1a+2017++2019.pdf/28d27977-a10d-02a9-5b85-a930193e7cee?t=1641435971749>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Siniestralidad laboral de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, Informe enero – diciembre 2019, Madrid, 2019.

Disponible en:

<https://www.insst.es/documents/94886/603437/SINIESTRALIDAD+ETTS+2019.pdf/0f78e457-c6be-4dbc-a7a9-701e6553d6c9?t=1590430064375>

LUQUE PARRA, Manuel; SÁNCHEZ TORRES, Esther. *Comentario práctico a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, UGT Catalunya, Barcelona, 2008, pág. 89. Disponible en:

http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files/librocat_comentariopractico/publication.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Informe anual 2020 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2021. Disponible en:

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Que_hacemos/Memorias/Memoria_2019.pdf

REVILLO VIDALES, David. (2016). *Interpretando el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Prevenir. Disponible en:

<https://prevencionar.com/2016/11/28/interpretando-articulo-19-la-ley-prevencion-riesgos-laborales/>

TIRADO MARTÍN, Marina. *La formación en prevención de riesgos laborales: estado actual y posible evolución*. 2018. Bachelor's Thesis. Universitat Politècnica de Catalunya. Disponible en:

https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/127176/TFG_TiradoMartin_Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7. Anexos

7.1 Anexo legislativo

7.1.1 Normativa internacional

C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Organización Internacional del Trabajo. Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo. 2003.

7.1.2 Normativa comunitaria

Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. «DOCE» núm. 183, de 29 de junio de 1989.

7.1.3 Normativa nacional.

Constitución Española («BOE» núm. 311, de 29/12/1978).

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal («BOE» núm. 131, de 02/06/1994).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales («BOE» núm. 269, de 10/11/1995).

Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal («BOE» núm. 47, de 24 de febrero de 1999).

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social («BOE» núm. 154, de 29/06/1994).

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, sobre Reglamento de los Servicios de Prevención («BOE» núm. 27, de 31/01/1997).

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 («BOE» núm. 189, de 08/08/2000).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («BOE» núm. 255, de 24/10/2015).

Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción. («BOE» núm. 232, de 26 de septiembre de 2017).

Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química («BOE» núm. 171, de 19 de julio de 2021).

Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal. («BOE» núm. 10, de 12 de enero de 2022).

7.2 Anexo jurisprudencial

Sentencia del TS del 18 de febrero de 1997 (Recurso de apelación 5076/1992).

Sentencia TSJ de Castilla-La Mancha de 10 de julio de 1992 (Rec. 237/1992).

Sentencia TSJ de Cataluña núm. 830/1995 del 7 de febrero de 1995.

Sentencia del TSJ de Castilla y León núm. 162/2000 de Castilla y León, de 21 de marzo de 2000. STSJ CL 1373/2000 - ECLI:ES:TSJCL:2000:1373.

Sentencia del TSJ de Cataluña núm. 4046/2002 del 23 de mayo del 2002. STSJ CAT 6713/2002 - ECLI:ES:TSJCAT:2002:6713.

Sentencia del TSJ de Cataluña núm. 3962/2005 de 3 de mayo de 2005. STSJ CAT 5681/2005 - ECLI:ES:TSJCAT:2005:5681.

Sentencia del TSJ de Cataluña núm. 8751/2005 de 15 de noviembre del 2005 (AS 2006/593). STSJ CAT 10195/2015 - ECLI:ES: TSJCAT: 2015:10195.

Sentencia del TSJ de Castilla y León núm. 541/2010 de 23 de septiembre. STSJ CL 4878/2010 - ECLI:ES:TSJCL:2010:4878 (Rec. 521/2010).

Sentencia TSJ de Andalucía núm. 420/2018 de 7 de febrero de 2018. STSJ AND 969/2018 - ECLI:ES:TSJAND:2018:969 (Rec. 620/2017).

Sentencia del Juzgado de lo Socia de Palma de Mallorca núm. 207/2018 de 21 de mayo de 2018 SJSO 2838/2018 - ECLI:ES:JSO:2018:2838.

7.3 Anexos gráficos

7.3.1 Anexo 1: Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo en el año 2019.

Tabla 34. Índices de incidencia mensuales de accidentes de trabajo, en jornada de trabajo, por 100.000 trabajadores cedidos.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Agrario	439,6	428,2	352,4	383,3	396,7	377,5	388,4	242,9	243,7	258,6	252,5	356,6
Industria	679,1	634,2	693,5	615,5	727,2	675,0	829,1	650,5	708,9	762,0	653,8	445,7
Construcción	869,6	401,0	412,4	313,8	802,0	807,2	519,0	524,9	701,4	775,2	494,1	307,1
Servicios	381,1	362,6	379,0	388,5	420,7	380,6	473,9	467,4	413,7	380,8	331,7	307,9
total	496,7	473,1	495,2	472,1	529,0	485,9	598,1	519,0	511,1	505,4	434,7	360,4

Tabla 35. Índices de incidencia mensuales de accidentes de trabajo, en jornada de trabajo, por 100.000 relaciones de trabajo.

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Agrario	154,9	159,7	132,8	153,4	158,6	377,5	180,9	119,1	119,2	102,1	100,7	137,4
Industria	459,3	425,4	451,6	387,0	473,0	675,0	547,1	423,0	465,7	491,2	438,6	297,7
Construcción	675,9	319,2	312,4	237,4	597,9	807,2	393,0	405,4	529,3	561,6	352,1	224,2
Servicios	220,4	211,3	207,9	213,8	222,5	380,6	262,1	270,1	228,6	204,5	188,9	172,1
total	279,4	270,5	272,8	259,0	284,9	485,9	345,5	309,3	297,4	276,5	248,2	202,7

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

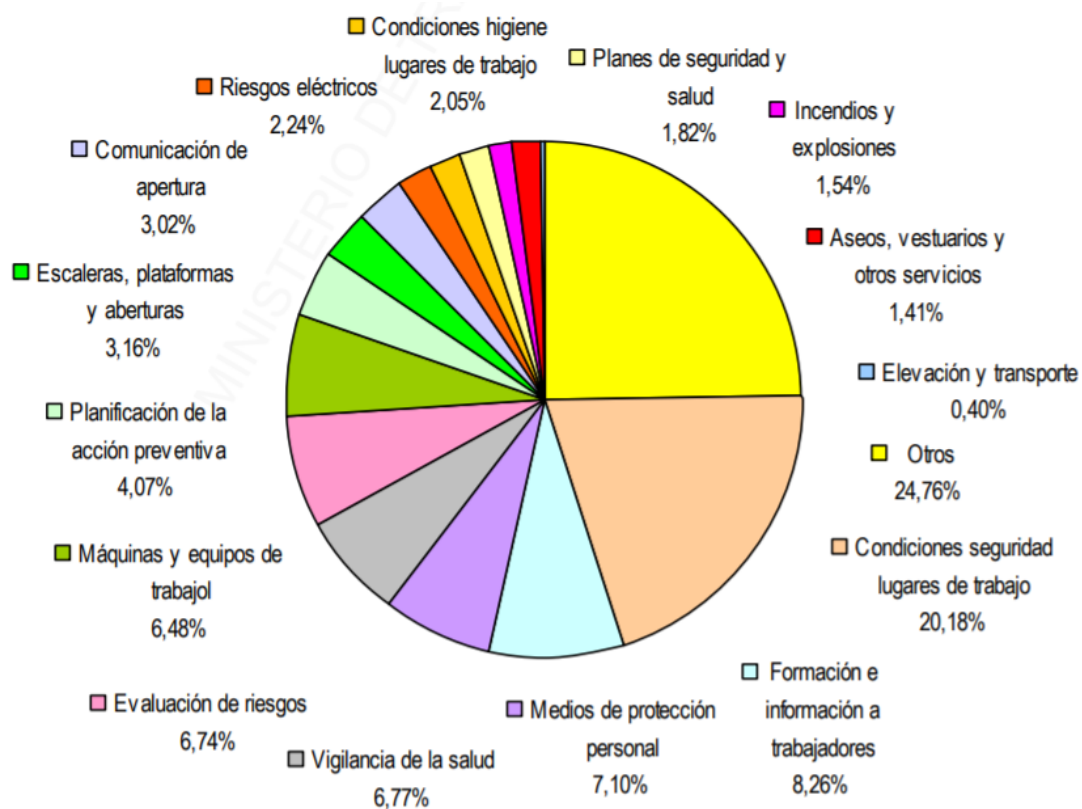
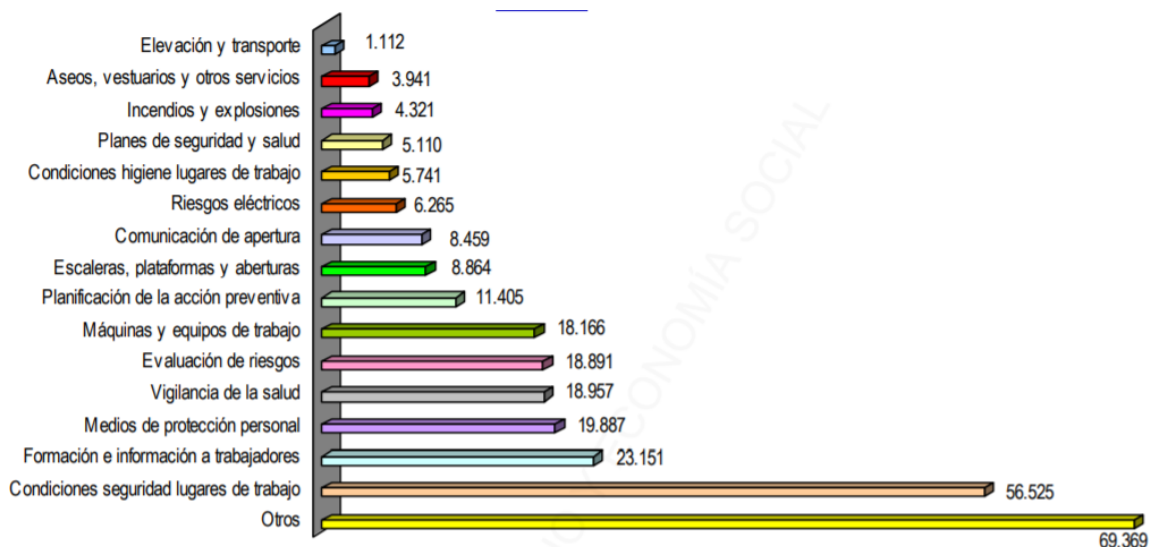
7.3.2 Anexo 2: Análisis de mortalidad por accidente de trabajo.

Tabla 3. Causas más frecuentes.

Causas	n	Total de causas (1.968)	Total de ATM
6102 Método de trabajo inadecuado	107	5,4%	22,7%
7201 No identificación del/los riesgos que han materializado el accidente	91	4,6%	19,3%
8108 Permanencia del trabajador dentro de una zona peligrosa	86	4,4%	18,2%
7206 Formación/información inadecuada, inexistente sobre riesgos o medidas preventivas	75	3,8%	15,9%
6304 Formación/información inadecuada o inexistente sobre la tarea	69	3,5%	14,6%
1104 Ausencia/deficiencia de protecciones colectivas frente a caídas de personas	65	3,3%	13,8%
6110 Ausencia de vigilancia, control y dirección de persona competente	62	3,2%	13,1%
7203 No ejecución de las medidas preventivas propuestas en la planificación derivada de la evaluación de riesgos	49	2,5%	10,4%
7202 Medidas preventivas propuestas en la planificación derivada de la evaluación de riesgos insuficientes o inadecuadas	40	2,0%	8,5%
6101 Método de trabajo inexistente	38	1,9%	8,1%
8102 Incumplimiento de procedimientos e instrucciones de trabajo	36	1,8%	7,6%
6103 Diseño inadecuado del trabajo o tarea	32	1,6%	6,8%
6401 No poner a disposición de los trabajadores de las máquinas, equipos y medios auxiliares necesarios o adecuados	32	1,6%	6,8%
7105 Procedimientos inexistentes, insuficientes o deficientes para la coordinación de actividades realizadas por varias empresas	32	1,6%	6,8%
7209 Falta de presencia de los recursos preventivos requeridos	32	1,6%	6,8%
8103 Incumplimiento de normas de seguridad establecidas	32	1,6%	6,8%
8199 Otras causas relativas a los factores de comportamiento	32	1,6%	6,8%
7208 No poner a disposición de los trabajadores las prendas o equipos de protección necesarios o ser estos inadecuados	30	1,5%	6,4%
1115 Deficiencia/ausencia de señalización u otro tipo de elementos necesarios para la delimitación de la zona de trabajo	29	1,5%	6,1%
8106 No utilización de equipos de protección individual puestas a disposición por la empresa y de uso obligatorio	29	1,5%	6,1%
Total de causas más frecuentes	998	50,5%	

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad y la Salud en el trabajo.

7.3.3 Anexo 3: Distribución por tipo de actuación en materia de prevención de riesgos laborales.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.