

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 40

Nº 40

OCTUBRE 2021

CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL

www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ANÁLISIS/OPINIÓN

NUEVO MARCO ESTRATÉGICO DE LA UE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (2021-2027)

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

MODIFICACIÓN DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

OPINIÓN

PROLONGACIÓN FORZADA DE LA VIDA LABORAL Y DESEMPLEO ESTRUCTURAL DE LOS JÓVENES: *un nuevo crimen social del neoliberalismo*

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

OPINIÓN/INFORMACIÓN

FORMACIÓN EN PRL: DE LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL A UN LUCRATIVO NEGOCIO. DESAFÍOS DE PRESENTE Y FUTURO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Nuevo marco estratégico de la UE en materia de prevención de riesgos laborales (2021-2027)



FINANCIADO POR: CÓD. ACCIÓN: PTE ASIGNACIÓN



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Confederación Intersindical Galega

Nuevo marco estratégico de la UE en materia de prevención de riesgos laborales (2021-2027)

El pasado día 28 de junio de este año 2021 la Comisión Europea hizo público mediante una nota de prensa, cuyo texto transcribimos en este artículo, su nuevo marco estratégico para garantizar la salud y la seguridad de las personas trabajadoras en un mundo laboral cada vez más complejo y en constante cambio. Este nuevo marco estratégico tiene la voluntad de ser válido y estar vigente en el período que abarca desde el presente año 2021 hasta el año 2027 ambos incluidos.

Los tres objetivos principales de este nuevo marco son:

1. Anticipar y gestionar el cambio para garantizar lugares de trabajo seguros y saludables durante las transiciones digitales, ecológicas y demográficas. En esta línea la Comisión revisará la Directiva sobre lugares de trabajo y la Directiva sobre equipos de pantallas de visualización, y actualizará los límites de protección para el amianto y el plomo; asimismo desarrollará una iniciativa a nivel de la UE sobre la salud mental en el trabajo.
2. Fortalecer la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante la promoción del enfoque “visión cero” destinado a eliminar las muertes relacionadas con el trabajo en la UE. La Comisión también actualizará las normas de la UE sobre sustancias químicas peligrosas para combatir el cáncer, los trastornos del sistema reproductivo y las enfermedades respiratorias.
3. Mejorar la preparación para posibles crisis de salud futuras, extrayendo lecciones de la

pandemia actual y en estrecha cooperación con los agentes de salud pública. Este nuevo marco estratégico tiene como objetivo movilizar a las instituciones de la UE, los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas.

El nuevo texto sustituirá a la Estrategia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2014-2020.



A continuación pasamos a reproducir en parte la comunicación emitada por la Comisión Europea (CE) en relación a este tema.

Fuente: Comisión Europea

La salud y la seguridad en el trabajo en un mundo laboral en plena transformación

Bruselas, 28 de junio de 2021

La pandemia de COVID-19 demostró el papel tan decisivo que desempeñan la salud y la seguridad en el trabajo para la protección de la salud de los trabajadores/as, el funcionamiento de nuestra sociedad y la continuidad de las actividades económicas y sociales esenciales. En este contexto, la Comisión renueva hoy su compromiso de actualizar las normas de salud y seguridad en el trabajo mediante la adopción del marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. Dicho marco establece las medidas clave necesarias para mejorar la salud y la seguridad de los trabajadores/as en los próximos años.

Esta nueva estrategia se centra en tres objetivos transversales, a saber, a) gestionar el cambio derivado de las transiciones ecológica, digital y demográfica, así como de la evolución del entorno de trabajo tradicional, b) mejorar la prevención de accidentes y enfermedades y c) aumentar la preparación frente a posibles crisis futuras.

En las últimas décadas se avanzó -por ejemplo, los accidentes mortales en el trabajo se redujeron en aproximadamente un 70 % en la UE desde 1994 a 2018-, mas queda mucho por hacer. A pesar de los avances, en 2018 se produjeron en la Europa de los Veintisiete más de 3.300 accidentes mortales y 3,1 millones de accidentes no mortales. Cada año mueren más de 200.000 trabajadores/as por enfermedades

relacionadas con el trabajo. La actualización del marco ayudará a movilizar a las instituciones de la UE, los Estados miembros y los interlocutores sociales alrededor de prioridades comunes en materia de protección de los trabajadores/as. Sus medidas contribuirán asimismo a reducir los costes sanitarios y ayudarán a las empresas, sin olvidar a las pymes, a ser más productivas, competitivas y sostenibles.



El vicepresidente ejecutivo para una Economía al Servicio de las Personas, Valdis Dombrovskis, señaló lo siguiente: *“La legislación de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo es esencial para proteger a casi 170 millones de trabajadores, la vida de las personas y el funcionamiento de nuestras sociedades. El mundo del trabajo está cambiando, impulsado por las transiciones ecológica, digital y demográfica. Unos entornos de trabajo saludables y seguros propician asimismo una reducción de los costes para las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto. De ahí que mantener y mejorar las normas de protección de los trabajadores sigue constituyendo una prioridad en el marco de una economía al servicio de las personas. Necesitamos más medidas de la UE para que nuestros lugares de trabajo se adapten al futuro”*.

El comisario de Empleo y Derechos Sociales, Nicolas Schmit, añadió: *“El principio nº 10 del pilar europeo de derechos sociales otorga a los trabajadores el derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo. Este principio debe ocupar un lugar central en la reconstrucción que estamos llevando a cabo a partir de la crisis, que debe suponer un cambio a mejor. Debemos aspirar a un enfoque de «visión cero» en lo que se refiere a las muertes relacionadas con el trabajo en la UE. Cuando hablamos de salud en el trabajo no pensamos solo en nuestro estado físico, sino también en nuestra salud mental y nuestro bienestar”.*

Tres objetivos clave: cambio, prevención y preparación

El marco estratégico se centra en tres objetivos clave para los próximos años:

1. Anticipar y gestionar el cambio en el nuevo mundo del trabajo: para garantizar la seguridad y la salud en los lugares de trabajo durante las transiciones digital, ecológica y demográfica, la Comisión revisará la Directiva sobre los lugares de trabajo y la Directiva sobre el trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización y actualizará los valores límite de protección para el amianto y el plomo. Preparará



una iniciativa a nivel de la UE relacionada con la salud mental en el trabajo que evaluará los problemas emergentes relacionados con la salud mental de los trabajadores/as y presentará orientaciones para tomar medidas.

2. Mejorar la prevención de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo: este marco estratégico promoverá un enfoque de «visión cero» con el fin de eliminar las muertes relacionadas con el trabajo en la UE. La Comisión también actualizará las normas de la UE sobre productos químicos peligrosos para combatir el cáncer y las enfermedades reproductivas y respiratorias.

3. Aumentar la preparación ante posibles futuras amenazas para la salud: basándose en lo aprendido durante la actual pandemia, la Comisión desarrollará procedimientos de emergencia y orientaciones para el despliegue, la aplicación y el seguimiento rápidos de medidas en caso de que se produzcan otras crisis sanitarias en el futuro, en estrecha cooperación con los agentes de la salud pública.

Las medidas del marco estratégico se implementarán a través de:

I) Un diálogo social sólido; II) un planteamiento de políticas reforzado, basado en datos contrastados; III) una mejor aplicación y supervisión de la legislación vigente de la UE; IV) actividades de sensibilización, y V) la movilización de fondos para invertir en salud y seguridad en el trabajo, por ejemplo, con cargo a fondos de la UE como el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y los fondos de la política de cohesión.

La Comisión pide también a los Estados miembros que actualicen sus estrategias nacionales de salud y seguridad en el trabajo para garantizar que las nuevas medidas lleguen al lugar de trabajo. Más allá de las fronteras de la UE, la Comisión seguirá asimismo desempeñando un papel de liderazgo en la promoción de normas estrictas de salud y seguridad en el trabajo a escala mundial.

Contexto

La actualización del marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027, a la luz de la pandemia de COVID-19, forma parte del programa de trabajo de la Comisión para 2021. El pilar europeo de derechos sociales subraya en su principio nº 10 que *“los trabajadores tienen derecho a un elevado nivel de protección de la salud y a la seguridad en el trabajo”*.

El 7 de mayo de 2021, en la *Cumbre Social de Porto*, todos los socios renovaron su compromiso con la aplicación del pilar y con una Europa social fuerte, que se plasmó en el Compromiso Social de Porto. Se comprometieron a *“apoyar una competencia justa y sostenible en el mercado interior”, en particular a través de “lugares y entornos de trabajo saludables”*.

El marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 se centraba, entre otras cosas, en la prevención de las enfermedades relacionadas con el trabajo, en abordar el cambio demográfico y en la aplicación de la legislación. Entre sus principales logros figuran tres actualizaciones sucesivas de la Directiva sobre agentes carcinógenos y

mutágenos y las directrices y herramientas en línea para los empleadores, en particular sobre la COVID-19, de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).



El nuevo marco se basa en las aportaciones de una amplia gama de partes interesadas. Entre ellas se incluyen un informe de la EU-OSHA sobre las estrategias estatales de salud y seguridad en el trabajo, informes, recomendaciones y audiencias con el Parlamento Europeo, varias conclusiones del Consejo, conversaciones con los interlocutores sociales y con expertos independientes, una consulta pública y la opinión del Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (CCSST) y del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (SLIC).

Así las cosas

En definitiva la presente comunicación de la Comisión Europea en relación al lanzamiento del nuevo Marco Europeo 2021-2027 en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos apuesta según parece por abordar una importante parte de los presentes y futuros retos preventivos de las personas trabajadoras europeas y de sus empresas, comprometiendo

para este objetivo los imprescindibles y necesarios medios económicos procedentes de los fondos de la UE, como el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y los fondos de la política de cohesión.

Así las cosas y después de dos fatídicos años perdidos, 2020 y 2021, por el actual Gobierno del Estado en materia de impulso y avance en las políticas públicas de prevención de riesgos y salud laboral en el conjunto del Estado español, tras la paralización injustificable y unilateral por parte del Ministerio de Trabajo de las convocatorias subvencionales dirigidas al conjunto de los agentes sociales para la implementación de políticas de información, sensibilización, asesoramiento y formación en materia de prevención de riesgos y salud laboral; es necesario que esta vez, obligados como están por la propia Comisión Europea, el Gobierno del Estado a través del Ministerio de Trabajo impulse la inmediata elaboración del Plan Estatal de

Prevención de Riesgos laborales 2021-2027 que su vez servirá de marco de referencia para el conjunto de los correspondientes Planes Autonómicos en esta materia con motivo de implementar y poner en marcha lo antes posible las iniciativas necesarias para dar cumplimiento a los objetivos mandatados en el Marco estratégico Europeo en materia de PRL.

Asimismo y como parte de este mismo proceso, es necesario que de una vez por todas el Gobierno del Estado cumpla con los acuerdos y el compromiso de transferencia a las CCAA, de una parte importante de los fondos de la Seguridad Social destinados a la promoción de las políticas de prevención de riesgos laborales que hasta ahora venían siendo gestionados en su totalidad por la Fundación Estatal de Prevención de Riesgos Laborales, con motivo de dar cumplimiento a las sentencias judiciales que obligan al Estado a realizar estas transferencias en cumplimiento de la legalidad vigente.



Modificación de las sanciones por incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales

La Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, en su Disposición final primera, modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000.

En la mencionada Disposición Adicional primera se indican las nuevas cuantías de las sanciones para las infracciones, que en lo que atañe a la prevención de riesgos laborales, quedan como sigue:

“a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente. Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en



materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.”

Vale la pena recordar las infracciones que el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Capítulo II, Infracciones laborales, Sección 2ª Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, Artículos 11, 12 y 13, considera como leves, graves o muy graves.

Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales (Real Decreto Legislativo 5/2000).

Artículo 11. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de las personas trabajadoras.



2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.

3. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la

normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

6. No disponer el/la contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

7. No disponer el/la contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 12. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. a) Incumplir el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras que procedan conforme a la normativa sobre

prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a las personas trabajadoras afectadas.

3. No dar cuenta en tiempo y forma a la
autoridad laboral, conforme a las disposiciones
vigentes, de los accidentes de trabajo
ocurridos y de las enfermedades profesionales
declaradas cuando tengan la calificación de
graves, muy graves o mortales, o no llevar a
cabo una investigación en caso de producirse
daños a la salud de las personas trabajadoras o
de tener indicios de que las medidas
preventivas son insuficientes.

4. No registrar y archivar los datos obtenidos en
las evaluaciones, controles, reconocimientos,
investigaciones o informes a que se refieren los
artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de
noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o

nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

6. El incumplimiento del deber de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de los riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

7. La adscripción de personas trabajadoras a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquellos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

8. El incumplimiento de los deberes en materia de formación e información suficiente y adecuada a las personas trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

9. La superación de los límites de exposición a
los agentes nocivos que, conforme a la
normativa sobre prevención de riesgos
laborales, origine riesgo de daños graves para la
seguridad y salud de las personas trabajadoras,



sin adoptar las medidas preventivas idóneas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

10. No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de las personas trabajadoras.

11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de las personas trabajadoras reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

12. No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a las personas trabajadoras designadas para las actividades de prevención y a los delegados/as de prevención.

13. No adoptar los empresarios/as y los trabajadores/as por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios/as a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

14. No adoptar el empresario/a titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

15. a) No designar a uno o varios trabajadores/as para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.



16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de trabajadores/as afectados y especialmente en materia de:

a) Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas.

b) Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.

- c) Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.**
- d) Limitaciones respecto del número de personas trabajadoras que puedan quedar expuestas a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.**
- e) Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.**
- f) Medidas de protección colectiva o individual.**
- g) Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.**



- h) Servicios o medidas de higiene personal.**
- i) Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de personas trabajadoras expuestas y expedientes médicos.**

17. La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de las personas trabajadoras.

18. El incumplimiento del deber de información
a los trabajadores/as designados para ocuparse
de las actividades de prevención o, en su caso, al

servicio de prevención de la incorporación a la empresa de personas trabajadoras con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionadas por empresas de trabajo temporal.

19. No facilitar a los trabajadores/as designados
o al servicio de prevención el acceso a la
información y documentación señaladas en el
apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1
del artículo 23 de la Ley de Prevención de
Riesgos Laborales.

20. No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

21. Facilitar a la autoridad laboral competente, a las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o a las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.

22. Incumplir los deberes derivados de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios/as concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.



23. En el ámbito de aplicación del Real Decreto

1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:

a) Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.

b) Incumplir el deber de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

24. En el ámbito de aplicación del Real Decreto

1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor/a:

a) No designar los coordinadores/as en materia de seguridad y salud cuando eso sea preceptivo.

b) Incumplir el deber de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de

seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

c) No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios/as que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

d) No cumplir los coordinadores/as en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 a consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.

e) No cumplir los coordinadores/as en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra.

25. Incumplir los deberes derivados de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.

26. Incumplir los deberes derivados de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la

formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.

27. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización



preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los/as subcontratistas con los que contrate, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

b) No comunicar los datos que permitan a la/al contratista llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

c) Proceder a subcontratar con otro/a u otros/as subcontratistas o trabajadores/as autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato

otros/as subcontratistas o personas trabajadoras autónomas incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

28. Se consideran infracciones graves de la/del contratista, de conformidad con el previsto en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción:

a) No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.

b) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o personas trabajadoras autónomas superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

c) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los/as subcontratistas con los que contrate, y salvo que

proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

d) La vulneración de los derechos de información de los/as representantes de las personas trabajadoras sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

29. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, es infracción grave del promotor/a de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurren las causas motivadoras de la misma prevista en dicha Ley, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

Artículo 13. Infracciones muy graves

Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los/as menores.



3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, o reanudar los trabajos sin enmendar previamente las causas que motivaron la paralización.

4. La adscripción de los trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fueran incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquellos/as a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de eso se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de las personas trabajadoras sin adoptar las medidas preventivas

idóneas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

7. No adoptar, los empresarios/as y los trabajadores/as por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

8. a) No adoptar el promotor/a o el empresario/a titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos/as otros/as que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones idóneas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando eso sea preceptivo o el incumplimiento de los deberes derivados de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

9. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de las personas trabajadoras para paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

11. Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando esta fuera suspendida o extinguida, cuando caducara la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.



12. Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.

13. La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.

14. La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta ley.

15. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del/de la subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los/as subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) Proceder a subcontratar con otro/a u otros/as subcontratistas o personas trabajadoras autónomas superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros/as subcontratistas o trabajadores/as autónomos

incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

c) El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.



16. En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del contratista:

a) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o personas trabajadoras autónomas superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente,

obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurren las causas motivadoras de la misma previstas en dicha Ley, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

Las nuevas cuantías, que se incrementan un 20% en relación a las que estaban vigentes, son de aplicación desde el 1 de octubre de 2021.

PDF para impresión “Infracciones en materia de
prevención de riesgos laborales”. (RDL 5/2000).



Prolongación forzada de la vida laboral y desempleo estructural de los jóvenes: *un nuevo crimen social del neoliberalismo*

Es un hecho constatable que la población Europea está envejeciendo progresivamente de tal manera que la proporción de población trabajadora de más de 55 años se incrementó del 25% de 1990 a un 30% del año 2010, estimándose que en el año 2060 esta proporción alcanzará la significativa cifra del 40%.

Si bien es cierto que las razones principales del envejecimiento de la población europea tienen que ver fundamentalmente con factores tales como el aumento significativo de la esperanza de vida (más de 10 años desde 1960) y la notable reducción de los índices de natalidad; no es menos cierto que al mismo tiempo asistimos en Europa -especialmente en el Estado español- a unos importantísimos y cronificados índices de desempleo entre la población trabajadora de menor edad, a pesar de ser esta posiblemente la juventud más y mejor formada de nuestra historia.

Envejecimiento laboral y demanda de mano de obra

En paralelo a esta realidad en Europa y en el propio Estado español el número de personas en edad de trabajar (entre 15 y 64 años) está disminuyendo progresiva y significativamente, previendo la Comisión Europea (CE) que para el año 2030 (a la vuelta de la esquina) la Unión Europea se enfrentará a un déficit de personas trabajadoras de cuando menos 21 millones de personas.

Esta contradictoria y perniciosa situación de altos índices de paro estructural entre la población trabajadora de menor edad, se ve extraordinariamente agravada a consecuencia de las políti-

cas injustas y forzadas promovidas por la UE que obligan al alargamiento y extensión de la vida laboral de las personas trabajadoras, so pena de verse sometidos a nefastas penalizaciones en las cuantías de las pensiones a percibir en el caso que los trabajadores y trabajadoras no puedan completar la totalidad de los muchos años de cotización que ahora se exigen para tener derecho al 100% de la prestación de jubilación.

Desempleo estructural de las personas trabajadoras jóvenes

Mientras esto sucede -personas trabajadoras forzadas a sangre y fuego a mantenerse en sus puestos de trabajo so pena de padecer una gran rebaja en la percepción de sus pensiones-, cientos de millares de jóvenes trabajadores y trabajadoras llevan años sufriendo una situación permanente de paro o de trabajos precarios y



mal pagados que nada o pouco tienen que ver con la formación y preparación que ostentan. Formación y situación que al mismo tiempo que se va convirtiendo en desfasada y obsoleta por falta de empleo y práctica profesional, condena a una gran parte de estas nuevas generaciones a una imposibilidad manifiesta para construir sus proyectos de vida familiares y profesionales, abocándolos a una situación sin expectativas de futuro, mientras se obliga a sus padres a alargar hasta el infinito su vida laboral.

Esta esperpéntica situación generada en gran medida por la primacía en la UE- y especialmente en el Estado español- de una visión rácana, injusta y cortoplacista amamantada en los principios económicos y sociales en los que se sustenta el capitalismo neoliberal predominante, está causando un daño infinito de incalculables consecuencias para una gran parte de las nuevas generaciones, excluidas por principio de su derecho a un trabajo digno y estable, y que sin duda tendrá gravísimas consecuencias humanas y económicas para el conjunto de la sociedad que está permitiendo e incluso promoviendo semejante aberración: los hijos en el paro mientras a sus padres se les prolonga forzada y artificialmente su permanencia en sus puestos de trabajo, taponando de facto el acceso al empleo a cientos de miles de trabajadores/as de las nuevas generaciones, convirtiéndolos por una decisión política de corte neoliberal en parias económicos y marginados sociales.

Parecería lógico que dada esta tremenda situación desde la UE y especialmente desde e Es-

tado español al contario de lo hecho hasta ahora, se propiciara una política de empleo que en primer lugar favoreciera e incentivara la contratación laboral de las generaciones más jóvenes de trabajadores/as en condiciones dignas y estables, y en segundo lugar que situara la prolongación de la vida laboral más allá de los 65 años como una opción exclusivamente de carácter voluntario, eliminando las actuales exigencias y penalizaciones.

Mayores de 55: condicionantes y limitaciones

Constituye un hecho comprobado que conforme nos vamos haciendo mayores y especialmente cuando superamos la barrera de los 55 años, con carácter general las personas trabajadoras vamos disminuyendo nuestras capacidades físicas: pérdida de fuerza muscular, reducción de la capacidad pulmonar, necesidad de más tiempo de recuperación de los esfuerzos físicos, mayor propensión a dolores de espaldas y articulares, mayores dificultades para dormir y descansar adecuadamente,... etc; aunque no es menos cierto que la edad funcional no siempre va en sintonía con la edad cronológica,



habiendo muchas personas trabajadoras que por su estilo de vida, su genética o sus condiciones de trabajo a lo largo de su vida laboral, siguen manteniendo una destacable capacidad laboral a pesar de su edad.



En cuanto al funcionamiento cognitivo y las habilidades mentales, las habilidades que no se fundamentan en la experiencia o en la educación/formación adquirida con anterioridad (inteligencia fluida) tienden a reducirse conforme nos adentramos en la vejez, disminuyendo nuestra capacidad para manejar información compleja y resolver los problemas que esta plantea. Es importante decir que a pesar de estos factores no todas las capacidades cognitivas disminuyen con la edad, así la experiencia, la inteligencia cristalizada (conocimiento) o las habilidades sociales entre otras no solo no disminuyen si no que se incrementan con la edad.

Así y todo existen varios estudios contrastados que nos muestran que la empleabilidad y la voluntad de cambiar se reducen con la edad, disminuyendo en comparación con las personas trabajadoras más jóvenes el interés por las

oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional.

En cualquier caso un dato significativo a tener muy en cuenta es que según las estadísticas de los últimos años, de promedio el 50% de los accidentes mortales sucedidos en la UE se produjeron entre trabajadores/as de entre 45 y 64 años; circunstancia esta que a todas luces indica que la prolongación de la vida laboral más allá de los 65 años constituye en sí mismo en muchos casos un importante factor de riesgo con mayor o peor pronóstico en función de las condiciones objetivas de salud de la persona trabajadora, del tipo de trabajo que desarrolla y sus exigencias, de las condiciones específicas de trabajo, de los dispositivos de apoyo laboral y desde luego de las condiciones de seguridad y salud laboral en el lugar de trabajo, entre otras.

Otras alternativas son posibles y deseables

Así las cosas, ni en términos humanos, ni en términos sociales y ni tan siquiera en términos económicos, tiene ningún sentido promover un alargamiento forzoso de la vida laboral de las personas trabajadoras más allá de los 65 años cuando cientos de miles de trabajadores y trabajadoras de las nuevas generaciones necesitan ser empleados con urgencia para aportar sus capacidades y fuerza laboral frente al reto inmediato de las transformaciones del modelo económico de producción, al mismo tiempo que se les posibilita construir su propio proyecto vital y profesional en el marco de una sociedad más justa, democrática e igualitaria.

Sin duda es falso y manifiestamente tendencioso el discurso político que solo contempla la posibilidad de autofinanciamiento de la Seguridad Social exclusivamente a cargo de las cotizaciones de empresarios/as y trabajadores/as; son muchos los caminos, las alternativas y las posibilidades

que están abiertas para impulsar un modelo de Seguridad Social más seguro, potente, moderno y sostenible con la contribución absolutamente de todos/as, en aras de una edad de jubilación más justa y unas prestaciones de jubilación más dignas, suficientes y equilibradas.



OPINIÓN/INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Formación en prl: de la obligación empresarial a un lucrativo negocio. Desafíos de presente y futuro

La formación es uno de los pilares fundamentales de la integración de la cultura preventiva en las empresas. Para que realmente funcione debe entenderse como una suerte de adoctrinamiento sobre riesgos presentes en el puesto de trabajo y comportamientos seguros. Debe ser dinámica, atendiendo a los cambios que se produzcan, estar incorporada en todos los estamentos de la empresa y servir para la mejora continua das condiciones de trabajo de todas las personas que forman parte de la plantilla.

Esta idea tiene en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el planteamiento necesario y suficiente. En el Capítulo 3 derechos y deberes. Artículo 19. Formación de las personas trabajadoras se indica que 1.- “en el cumplimiento del deber de protección, el empresario/a deberá garantizar

que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, **suficiente e idónea**, en materia preventiva, tanto en el **momento de la contratación**, cualquiera que sea la modalidad y duración de la misma, como cuando se produzcan **cambios en las funciones** que desarrolle o se introduzcan **nuevas tecnologías**.

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

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

Cómo se fue desarrollando durante estos años el deber empresarial de formar en prl a sus plantillas merece una reflexión. Siempre hay excepciones, que sí que las hay, pero en general no se han cumplido los objetivos básicos marcados en la ley para la formación en prl: suficiente e idónea, centrada en el puesto de trabajo, en el momento de la contratación y cuando se produzcan cambios, y sin que el coste recaiga sobre las personas trabajadoras que reciben la formación en prl.



Eso sí, poco a poco se fue generando un nuevo mercado con el que explotar económicamente a la clase trabajadora: el de la formación en prl.

Antes de continuar, merece la pena revisar el artículo 35 del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, RSP; en el Reglamento se establecen entre otras cuestiones prácticas relativas a la integración de la prevención en la empresa, las funciones y niveles de cualificación necesarios para la evaluación de riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva en la empresa, así como el programa formativo y la duración del mismo para cada uno de los niveles de cualificación (básico, intermedio y superior). En concreto, para el curso de nivel básico se estipularon dos cargas horarias diferentes: 50 horas (para empresas que desarrollen alguna de las actividades recogidas en el Anexo I del RSP) y 30 horas lectivas (en el resto de los casos).

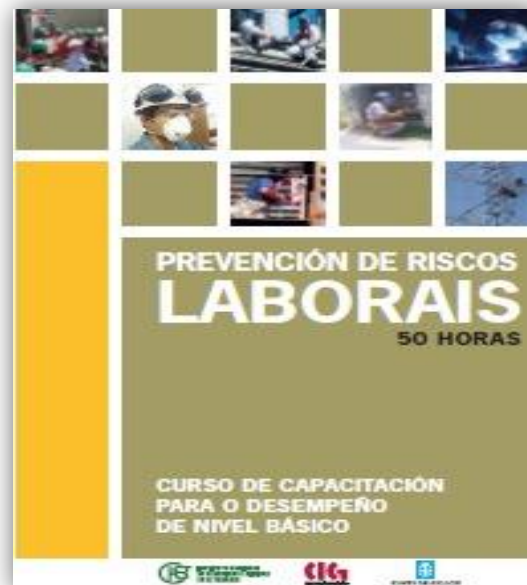
¿Cómo se pasa de la idea esbozada en la ley de prevención a una “feria” de formación en prl como la que tenemos en este momento, casi 27 años después? ¿Cómo se fueron adaptado las personas trabajadoras a este mercado?

En esta organización sindical, llevamos muchos años trabajando en la programación e impartición de formación en prevención de riesgos laborales, siempre sin coste para los beneficiarios de la misma, intentando adaptarnos lo antes posible a las necesidades que vamos detectando en nuestro entorno. Por nuestros cursos han pasado muchas personas que nos relataron y nos relatan sus experiencias en la búsqueda

de formación acreditada, necesaria para ser considerado como candidato/a en muchos procesos de selección de personal. Hemos visto injusticias e incoherencias de este modelo de formación en prl que lleva años instalado como un negocio, dando trabajo más o menos precario a muchas personas y seguramente grandes dividendos a unas pocas. Y siempre que hay un momento para la reflexión, nos preguntamos: ¿este modelo de formación en prl va más allá de ser un simple negocio?

Al inicio de nuestro trabajo en el ámbito de la formación en prl, las demandas de nuestros delegados y delegadas, centradas fundamentalmente en cursos básicos y formación específica sobre determinados aspectos de la ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, constituían el núcleo de la programación de formación en prl; en relación a la carga lectiva de los cursos básicos, el sector de actividad marcaba el número de horas (50 horas para empresas que realicen actividades recogidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención y 30 horas para el resto de las empresas), aconsejable para cada curso básico. Enseguida la demanda de cursos de 30 horas cayó radicalmente, hasta el punto de que hace años que no se programa ninguno, aunque la ley que regula la formación en prl sigue hoy en vigor. El curso básico pasó a ser de facto un curso de 50 horas para todos los sectores de actividad.

De la formación inicial y específica de puesto para los trabajadores y trabajadoras en general, se encargaron en un principio, como tenía que



ser, las empresas. Para estas, en aquellos primeros momentos de aplicación de la LPRL, supuso en muchos casos, siempre hay excepciones, un nuevo requerimiento formal, como el resto de los requerimientos relacionados con la prevención de riesgos laborales: documentos de la carpeta de prevención de riesgos que hay que tener cubiertos y firmados “por si viene una inspección”. Así, aunque en algunos casos afortunados las personas trabajadoras tuvieron acceso a formación de calidad que cumplía los objetivos de la norma, en muchos otros la formación inicial en prl no pasó de ser una charla sobre cuestiones generales realizada en la sede de una mutua o de un servicio de prevención, que juntaba a personas trabajadoras de varias empresas que comenzaban al día siguiente, y la formación en prl específica de puesto un papel que incluía los riesgos y medidas preventivas de un puesto similar, válido para cualquier empresa. Los trabajadores firmaban un documento en el que se indicaba que habían recibido la formación, el documento iba a la carpeta de las “cosas de prevención” y listo.

La internacionalización de algunas empresas, que luchaban por contratos fuera del Estado español, y la interiorización de la cultura preventiva de otras, generalmente grandes empresas con representación sindical, abrió camino a la realización de cursos específicos sobre determinados riesgos (riesgo eléctrico, trabajos en altura, trabajos en espacios confinados, riesgos en la manipulación de amianto ...); muchas empresas invirtieron en la formación en prl dos sus trabajadores/as como un requerimiento más para conseguir contratos, pues en la concesión de la obra se valoraba o resultaba imprescindible la formación en prl de las personas trabajadoras que realizarían las tareas contratadas. Y eso no estuvo mal, pues trabajadores y trabajadoras tuvieron la posibilidad de acceder a formación en prl sin coste directo para sus bolsillos; lo malo fue que algunas empresas entendieron que ya que costeaban la formación, las certificaciones obtenidas por las personas trabajadoras que se formaban eran de su propiedad y nunca se las entregaron; como consecuencia hubo trabajadores/as que marcharon de empresas sin documentos que acreditaran su formación en prl, viéndose en la obligación de repetirla, muchas veces por su cuenta, en el momento de acceder o para acceder a otra empresa.

En poco tiempo trabajadoras y trabajadores, vivieron la siguiente etapa en la formación en prl: las empresas estaban considerando en los procesos de selección de personal que las personas candidatas tuvieran certificados de realización de cursos de prevención de riesgos la-

borales, ya que el hecho de que el candidato/a tenga certificaciones de formación en prl agiliza y abarata los requerimientos de formación en prl para las empresas. Esta situación, unida a la valoración de la formación en prl por parte de administraciones públicas para listas de contratación, oposiciones,..., hizo que miles de trabajadores y trabajadoras se lanzaran al mercado de los cursos en la búsqueda de la formación en prl, esperando que esta formación les abriera las puertas del mercado laboral o que consolidara su posición en el mismo.

Y así, florecieron entidades formativas y cursos de todo tipo y modalidad, creándose un negocio sobre la necesidad de conseguir un empleo.



En el Gabinete de Salud Laboral de la CIG, fuimos testigos directos de este cambio: crecieron rápidamente las demandas de formación general y específica en prl que recibíamos, tanto de nuestras estructuras como de personas trabajadoras, sobre todo en situación de desempleo. Y llegó un momento en el que había muchas más personas trabajadoras que solicitaban realizar un curso básico de 50 horas que delegados/as; Dado que el curso básico fue definido para realizar funciones de nivel básico en materia de prevención de

riesgos laborales en la empresa..., ¿por qué crecía tanto la demanda de formación de nivel básico entre las personas trabajadoras, muchas en situación de desempleo?, y por qué siempre cursos básicos de 50 horas?, ¿es que de repente todas las empresas realizan actividades incluidas en el Anexo I del RSP? Ante la pregunta “¿cuál es tu motivación para realizar este Curso Básico?”, que se le hacía al alumnado en el comienzo de nuestros Cursos Básicos, las personas que solicitaban esta formación indicaban que las empresas de cualquier sector, valoraban o directamente solicitaban que la persona candidata contara en su curriculum con un curso básico de 50 horas o que puntuaban en cualquier lista de contratación. Así, para no quedar fuera del juego, ¡todos y todas a hacer cursos básicos de 50 horas!

Entre tanto, hay quien con visión estratégica ve como crece el negocio y decide que no quiere repartir.

El sector de la Construcción, con el pretexto de buscar soluciones para paliar la alta siniestralidad que padece el sector, abre el camino a la concentración de la explotación del negocio de la formación en materia de prevención de riesgos; formaliza en el IV Convenio General del Sector de la Construcción (2007-2011), la tipología de la formación en prl, que será requisito imprescindible para el acceso al empleo en el sector; este convenio establece también las condiciones que deben cumplir las entidades que impartan formación en prl para que pueda

ser considerada válida en el sector de la construcción. La Fundación Laboral de la Construcción, será entidad formadora, homologadora de otras entidades formativas, y expedidora de la TPC, Tarjeta Profesional de la Construcción, en la que consta, entre otra información, la formación en prl de la persona titular. La formalización de la TPC y de todo lo que la rodea, obligó a muchas personas trabajadoras a lanzarse en la búsqueda de cursos, casi siempre pagados de sus bolsillos, que les permitieran ser considerados en procesos de selección de personal o mantener el empleo. Una modificación del siguiente convenio, publicada en mayo de 2013, expulsa de la impartición de los cursos para el sector a multitud de entidades formativas, entre ellas a la CIG, y concentra el negocio. (se puede ver más información sobre este particular en los números del Boletín CIG Saúde Laboral [nº 18](#), [nº 9](#), [nº 6](#)).



Un negocio cimentado en la necesidad de alcanzar y mantener el empleo, que permite además ejercer el control sobre las personas que acceden a la formación y, por consiguiente, también al empleo. Poco tiempo después sigue la estela el sector del metal. Y a buen seguro que esto no termina aquí.

Y hay quien puede pagar, pero muchos otros en situación económica precaria, no. Y sin cursos no hay contrato.

No hay duda de que el fin último de la formación en prl es inducir comportamientos seguros en el trabajo. Y la mejor forma de conseguirlo es aprendiendo desde la infancia. Incorporar en los currículos formativos de la enseñanza obligatoria contenidos transversales relacionados con la prevención de riesgos, de igual forma que se trabajan otros como el cuidado del medio ambiente, es necesario. Ya no

digamos en el caso de estudios de formación profesional y universitarios, que deben contar con contenidos de prevención de riesgos laborales específicos, suficientes y acreditables en el mercado laboral. Este pensamiento, fue avanzando y concretando objetivos desde la iniciativa promovida por la OMS en la década de 1980, consistente en la creación de escuelas de promoción de la salud, nacidas con el fin de crear una cultura de seguridad en el trabajo.

Después de varias iniciativas a nivel europeo e internacional en las que se formula la necesidad de introducir la formación en prl en todos los niveles educativos (ver anexo), el Estado español expone la implementación de la formación en prl como parte del currículo formativo de las personas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012.

La **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012** incluye dentro del *Objetivo 4. Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española* el texto: “La política educativa debe desempeñar un papel muy activo en la concienciación y sensibilización de la sociedad en la prevención de riesgos laborales. Con esa finalidad se impulsará, de forma sostenida en el tiempo, el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo (enseñanza primaria, enseñanza secundaria y bachillerato) prestándose especial atención a la formación del profesorado y al diseño de materiales didácticos adecuados”. En el *Objetivo 6. Potenciar la formación en*

materia de prevención de riesgos laborales, indica: “La formación es uno de los pilares esenciales de esta Estrategia, pues para consolidar una auténtica cultura de la prevención es necesario tomar conciencia de que la prevención no comienza en el ámbito laboral, si no en etapas anteriores, en especial en el sistema educativo”. Entre las líneas de actuación marcadas en la estrategia para alcanzar este objetivo, resaltamos las siguientes:

- Para la **enseñanza obligatoria**: Elaboración de medidas concretas para potenciar la incorporación de esta materia en los programas oficiales desde la Educación Infantil, así como la elaboración de guías para el profesor y formación teórico y práctica de docentes.
- Para la **enseñanza de formación profesional**: Ahondar en la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en la totalidad de los títulos de Formación Profesional reglada, modernizando el tratamiento de los contenidos preventivos y dedicando una atención reforzada a aquellos que no son de la rama industrial (administrativos, sanitarios, agroalimentarios...).



Mejorar la capacitación del profesorado para impartir los contenidos preventivos de las diferentes titulaciones.

- En la **enseñanza universitaria**: perfeccionar la integración de los contenidos preventivos en la “currícula” de las titulaciones universitarias más directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se promoverá la formación universitaria de postgrado en materia de prevención de riesgos laborales en el marco del proceso de Bolonia, como forma exclusiva de capacitar profesionales para el desempeño de funciones de nivel superior.
- En la **formación para el empleo**, dentro del marco del IV Acuerdo Nacional de Formación y del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo: Prestar especial atención a la transversalidad de la prevención de riesgos en el proceso de desarrollo y ejecución del nuevo Sistema de Formación para el Empleo; arti-



cular ofertas formativas dirigidas a la formación en materia preventiva de las personas trabajadoras, promoviendo especialmente el acceso a la formación de los trabajadores/as con mayores necesidades formativas (pequeñas y medianas empresas, trabajadores/as con baja cualificación, personas trabajadoras jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad) y a personas trabajadoras autónomas.

El último punto del Objetivo 6 indica que se elaborará un *Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales*, “que ordenará de forma racional las acciones indicadas en los apartados anteriores, incluyendo medidas diferenciadas para la formación en materia preventiva para trabajadores/as y para recursos preventivos que desarrollen funciones de nivel básico, intermedio o superior y para los trabajadores autónomos, así como planes específicos para empresarios, directivos, delegados de prevención y coordinadores de seguridad”.

En el Objetivo 8. *Mejorar la participación institucional y la coordinación de las administraciones públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales*, punto 1, se indica la creación de un Grupo de Trabajo sobre formación en materia de prevención de riesgos laborales, como forma de “mejorar la coordinación institucional y el diseño de las políticas públicas sobre esta materia. El Grupo analizará la viabilidad y utilidad de establecer un carné del trabajador/a que sirva para acreditar la formación en materia preventiva”, a la vista de los resul-



tados obtenidos por la acreditación de la formación en el sector de la construcción (según se indica en el Objetivo 1. Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, en su capítulo 8).

El Grupo de Trabajo de Educación y Formación en PRL fue constituido en febrero de 2008, siendo la última reunión en octubre de 2010. Estas reuniones dieron lugar al **Plan Nacional de Formación en prevención de riesgos laborales**, que consta de doce apartados.

Los primeros cuatro apartados hacen referencia a la integración de la prevención en el sistema educativo (infantil, primaria, secundaria, formación profesional y enseñanza universitaria) y en la formación para el empleo, los cuatro siguientes están referidos a los profesionales de la prevención (nivel básico, intermedio y superior para técnicos y personal sanitario) y las tres restantes a la formación en prevención para colectivos específicos (trabajadores autó-

nomos, “el carné del trabajador/a”, delegados/as).

Resulta destacable que entre las medidas que se contemplan está la inclusión en los títulos de formación profesional y en los certificados de profesionalidad de los contenidos mínimos que habiliten para el desarrollo de las funciones de nivel básico.

Mención aparte merece el capítulo dedicado al carné del trabajador. En la EESST 2007-2011, línea de actuación 8.1, se establece la creación de un grupo de trabajo sobre formación, en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Uno de sus cometidos será analizar la viabilidad y utilidad de establecer un carné del trabajador/a que sirva para acreditar la formación en materia preventiva, como aparece en la medida 1.8 de la mencionada estrategia. La *línea de actuación 1.2* de la estrategia, contempla el desarrollo reglamentario de la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción e indica que “la

negociación colectiva del sector propiciará la implantación de una cartilla profesional para los trabajadores de la construcción” (TPC). En el Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, se indica que en el momento de realización del plan la TPC está en fase de implantación, siendo responsable del desarrollo y emisión de la misma la Fundación Laboral de la Construcción; la TPC acredita, entre otros datos, la formación en materia de prl recibida por el trabajador/a, su categoría profesional y períodos de ocupación; El Plan establece que en el proceso de elaboración de la próxima EESST se contemple la elaboración por parte del Grupo de Trabajo sobre formación en materia de prl de la CNSST de un estudio sobre ventajas e inconvenientes de la TPC y posibilidades de aplicar medidas similares en otros sectores de actividad.

La siguiente Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, **EESST 2015-2020**, admite que persiste la necesidad de impulsar la integración de la formación en prevención de riesgos laborales en el sistema educativo, actualizar y adecuar contenidos, tanto en el ámbito educativo como en el laboral, y promover la formación de colectivos que requieren un conocimiento específico en materia de prevención de riesgos laborales para el buen desempeño de sus actividades.

Dentro del *Objetivo 2. Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento técnico, vigilancia y control de*

la prl, punto 2.E) Educación y Formación, marca entre las líneas de actuación y medidas propuestas el impulso de las medidas incluidas en el Plan Nacional de Formación, la implementación de programas de sensibilización en educación primaria, secundaria y bachillerato, la incorporación de la materia de prevención, como materia transversal, en los grados universitarios cuyos profesionales asumen, por la naturaleza del grado, competencias propias en materia de prl, la incorpo-



ración de la formación de los convenios de construcción y metal en los estudios de formación profesional, de cara a obtener el nivel básico en prl de acuerdo a los contenidos establecidos en los mismos, la incorporación en los certificados de profesionalidad de los contenidos en materia de prl que acrediten el nivel básico, y promoción de la formación de nivel básico de las personas trabajadoras en activo de las empresas.

ANEXO

REFERENCIAS SOBRE INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN EN PRL EN EL ITINERARIO FORMATIVO DE LAS PERSONAS

La UE habla de integración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, SST, en la formación elemental, media y superior por vez primera en la **estrategia de la Comunidad Europea sobre SST 2002-2006**, en la que se solicita el desarrollo de una cultura de prevención en el lugar de trabajo por medio de la educación y la formación, ya en el plan de estudios escolar. Este objetivo se incluyó nuevamente en la estrategia siguiente, 2007-2012.

En la **Declaración de Copenhague de noviembre 2002**, los Ministros de Educación y Formación profesional de los Estados miembros de la UE y la Comisión Europea instaron a la necesidad de desarrollar medidas en materia de formación profesional que ayuden a desarrollar competencias en materia de seguridad y salud.

En el 2003 se publicó la Declaración de Roma sobre la integración de la SST en la educación; en esta declaración se instaba a garantizar que la educación y la formación en materia de seguridad y salud sean reconocidas como una contribución a que los lugares de trabajo sean más seguros y saludables y a desarrollar un plan de acción sobre la integración de la SST en la educación a escala europea.

El Consejo Europeo aprobó un programa de trabajo **“Educación y Formación 2010”** dentro de la Estrategia de Lisboa, iniciando un proceso de cambio en el que se tomaron medidas para integrar las cuestiones de la seguridad y salud en el trabajo en determinadas materias básicas (ciencias y educación física y sanitaria) entre los países participantes.

En el 2005, fue creada la **Red Europea de Educación y Formación en SST, ENETOSH**, que en la actualidad cuenta con 59 socios de 29 países de todo el mundo; entre sus objetivos está la incorporación de la salud y la seguridad en el trabajo en el sistema educativo a través de programas formativos de calidad.

A nivel internacional, también encontramos iniciativas como la de la **Asociación Internacional de Seguridad Social (AESA)** que en el 2003 fundó la sección “Educación y formación para la prevención”, centrada en el desarrollo de una cultura de prevención en el contexto escolar. La Declaración de Berlín para el desarrollo de una cultura de prevención en materia de salud y seguridad: de la escuela al trabajo” (2006) tiene como colectivos prioritarios niños/as y personas jóvenes en educación básica y formación profesional así como a los nuevos profesionales. La Asociación Internacional de Seguridad Social, ISSA, en la **Carta de Lisboa sobre educación y formación en materia de prevención, 2009**, insta a promover una cultura de la prevención, reconociendo la importancia que tiene la educación en materia de salud y seguridad para evitar que las personas jóvenes sufran accidentes de trabajo.

La formación en prl: retos de presente y de futuro

Mientras estamos a la espera de la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo y del tratamiento que en la misma se dé a la formación en prevención de riesgos

laborales, parece claro que la incorporación de la formación en prl en el currículo formativo de las personas debe seguir avanzando y que la formación sectorial está perfilándose como el futuro inmediato de la formación en prl en el ámbito laboral.

Formación sectorial, que con un concepto de formación en prl específica para el sector es necesaria y deseable, pero que en la aplicación práctica tiene como riesgo evidente la creación de “chiringuitos” que abren o cierran las puertas del acceso al empleo, con la cobertura del convenio colectivo del sector, regulando la formación en prl de pago que imparten, la no homologación de la misma formación impartida por otras entidades como la nuestra, y la gestión de los carnés profesionales que incluyen la formación en prl.

Ante esta realidad, presente en sectores como la construcción y el metal, es preciso continuar en la búsqueda y puesta en disposición de soluciones de formación sectorial en prevención de riesgos laborales con contenidos idóneos y válidos en el ámbito laboral, que proporcionen a las personas trabajadoras además de conocimiento, las certificaciones gratuitas necesarias para acceder y/o continuar en un mercado laboral competitivo y en continuo cambio.

Al mismo tiempo, es muy necesario que las administraciones competentes sigan avanzando en la senda de la implementación y consoli-

dación de formación en prl de calidad en todas las etapas de la formación reglada de las personas, muy especialmente en la formación profesional y la formación para el empleo, de forma que tanto los contenidos de nivel básico como contenidos específicos incluidos en el itinerario formativo sean suficientes de cara a la incorporación al mercado laboral y puedan ser certificados de forma independiente (con contenidos y horas dedicadas) a fin de facilitar la aportación de documentación justificativa de la formación en materia de prl en procesos de selección de personal.

Una formación en prl en todas las etapas educativas (incluida la universitaria) con estructura modular, que permita añadir nuevos conocimientos y que evite que las personas cursen los mismos contenidos una y otra vez.

Y por último, pero no menos importante, trabajar para que las empresas cumplan los objetivos de la LPRL: formación en prevención de riesgos laborales suficiente y centrada en el puesto, adaptada a la evolución de los riesgos y sin que el coste recaiga sobre las personas trabajadoras.

Depósito Legal:
C428-2012

Los contenidos publicados son responsabilidad exclusiva del Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral de la Confederación Intersindical Galega y no reflejan necesariamente la opinión de la “Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.”

Edita: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral. www.cigsaudelaboral.org