

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 40

Nº 40 OUTUBRO 2021 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ANÁLISE/OPINIÓN

NOVO MARCO ESTRATÉXICO DA UE EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS (2021-2027)

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

MODIFICACIÓN DAS SANCIÓNS POR INCUMPRIMENTOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

OPINIÓN

PROLONGACIÓN FORZADA DA VIDA LABORAL E DESEMPREGO ESTRUTURAL DA XENTE MOZA: *un novo crime social do neoliberalismo*

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

OPINIÓN/INFORMACIÓN

FORMACIÓN EN PRL: DA OBRIGA EMPRESARIAL A UN LUCRATIVO NEGOCIO. DESAFÍOS DE PRESENTE E FUTURO

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: *Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral*

Novo marco estratéxico da UE en materia de prevención de riscos laborais (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

Novo marco estratéxico da UE en materia de prevención de riscos laborais (2021-2027)

O pasado día 28 de xuño deste ano 2021 a Comisión Europea fixo público mediante unha nota de prensa, cuxo texto transcribimos neste artigo, o seu novo marco estratéxico para garantir a saúde e a seguridade das persoas traballadoras nun mundo laboral cada vez máis complexo e en constante cambio. Este novo marco estratéxico ten a vontade de ser válido e estar vixente no período que abrangue dende o presente ano 2021 ata o ano 2027 ámbolos dous incluídos.

Os tres obxectivos principais deste novo marco son:

1. Anticipar e xestionar o cambio para garantir lugares de traballo seguros e saudables durante as transicións dixitais, ecolóxicas e demográficas. Nesta liña a Comisión revisará a Directiva sobre lugares de traballo e a Directiva sobre equipos de pantallas de visualización, e actualizará os límites de protección para o amianto e o chumbo; así mesmo desenvolverá unha iniciativa a nivel da UE sobre a saúde mental no traballo.

2. Fortalecer a prevención de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, mediante a promoción do enfoque “visión cero” destinado a eliminar as mortes relacionadas co traballo na UE. A Comisión tamén actualizará as normas da UE sobre substancias químicas perigosas para combater o cancro, os trastornos do sistema reprodutivo e as enfermidades respiratorias.

3. Mellorar a preparación para posibles crises de saúde futuras, extraendo leccións da pandemia

actual e en estreita cooperación cos axentes de saúde pública. Este novo marco estratéxico ten como obxectivo mobilizar ás institucións da UE, os Estados membros, os interlocutores sociais e outras partes interesadas.

O novo texto substituirá á Estratexia Europea de Seguridade e Saúde no Traballo 2014-2020.



De seguido pasamos a reproducir en parte a comunicación emitada pola Comisión Europea (CE) en relación a este tema.

Fonte: Comisión Europea

A saúde e a seguridade no traballo nun mundo laboral en plena transformación

Bruxelas, 28 de xuño de 2021

A pandemia de COVID-19 demostrou o papel tan decisivo que desempeñan a saúde e a seguridade no traballo para a protección da saúde dos traballadores/as, o funcionamento da nosa sociedade e a continuidade das actividades económicas e sociais esenciais. Neste contexto, a Comisión renova hoxe o seu compromiso de actualizar as normas de saúde e seguridade no traballo mediante a adopción do marco estratéxico da UE en materia de saúde e seguridade no traballo 2021-2027. Devandito marco establece as medidas clave necesarias para mellorar a saúde e a seguridade dos traballadores/as nos vindeiros anos.

Esta nova estratexia céntrase en tres obxectivos transversais, a saber, a) xestionar o cambio derivado das transicións ecolóxica, dixital e demográfica, así como da evolución da contorna de traballo tradicional, b) mellorar a prevención de accidentes e enfermidades e c) aumentar a preparación fronte a posibles crises futuras.

Nas últimas décadas avanzouse -por exemplo, os accidentes mortais no traballo reducíronse en aproximadamente un 70 % na UE dende 1994 a 2018-, mais queda moito por facer. A pesar dos avances, en 2018 producíronse na Europa dos Vinte e sete máis de 3.300 accidentes mortais e 3,1 millóns de accidentes non mortais. Cada ano morren máis de 200.000

traballadores/as por enfermidades relacionadas co traballo. A actualización do marco axudará a mobilizar ás institucións da UE, os Estados membros e os interlocutores sociais ao redor de prioridades comúns en materia de protección dos traballadores/as. As súas medidas contribuirán así mesmo a reducir os custos sanitarios e axudarán ás empresas, sen esquecer ás pemes, a ser máis produtivas, competitivas e sostibles.



O vicepresidente executivo para unha Economía ao Servizo das Persoas, *Valdis Dombrovskis*, sinalou o seguinte: *“A lexislación da UE en materia de saúde e seguridade no traballo é esencial para protexer a case 170 millóns de traballadores, a vida das persoas e o funcionamento das nosas sociedades. O mundo do traballo está a cambiar, impulsado polas transicións ecolóxica, dixital e demográfica. Unhas contornas de traballo saudables e seguras propician así mesmo unha redución dos custos para as persoas, as empresas e a sociedade no seu conxunto. Por iso é polo que manter e mellorar as normas de protección dos traballadores segue constituíndo unha prioridade no marco dunha economía ao servizo das persoas. Necesitamos máis medidas da UE para que os nosos lugares de traballo se adapten ao futuro”*.

O comisario de Emprego e Dereitos Sociais, *Nicolas Schmit*, engadiu: “O principio nº 10 do pilar europeo de dereitos sociais outorga aos traballadores o dereito a un elevado nivel de protección da saúde e a seguridade no traballo. Este principio debe ocupar un lugar central na reconstrución que estamos a levar a cabo a partires da crise, que debe supoñer un cambio a mellor. Debemos aspirar a un enfoque de «visión cero» no que se refire ás mortes relacionadas co traballo na UE. Cando falamos de saúde no traballo non pensamos só no noso estado físico, senón tamén na nosa saúde mental e o noso benestar”.

Tres obxectivos clave: cambio, prevención e preparación

O marco estratéxico céntrase en tres obxectivos clave para os próximos anos:

1. Anticipar e xestionar o cambio no novo mundo do traballo: para garantir a seguridade e a saúde nos lugares de traballo durante as transicións dixital, ecolóxica e demográfica, a Comisión revisará a Directiva sobre os lugares de traballo e a Directiva sobre o traballo con equipos que inclúen pantallas de visualización e actualizará os valores límite de protección para o amianto e o chumbo. Preparará unha



iniciativa a nivel da UE relacionada coa saúde mental no traballo que avaliará os problemas emerxentes relacionados coa saúde mental dos traballadores/as e presentará orientacións para tomar medidas.

2. Mellorar a prevención de enfermidades e accidentes relacionados co traballo: este marco estratéxico promoverá un enfoque de «visión cero» co fin de eliminar as mortes relacionadas co traballo na UE. A Comisión tamén actualizará as normas da UE sobre produtos químicos perigosos para combater o cancro e as enfermidades reprodutivas e respiratorias.

3. Aumentar a preparación ante posibles futuras ameazas para a saúde: baseándose no aprendido durante a actual pandemia, a Comisión desenvolverá procedementos de emerxencia e orientacións para o despregamento, a aplicación e o seguimento rápidos de medidas no caso de que se produzan outras crises sanitarias no futuro, en estreita cooperación cos axentes da saúde pública.

As medidas do marco estratéxico implementaranse a través de:

I) Un diálogo social sólido; II) unha formulación de políticas reforzada, baseada en datos contrastados; III) unha mellor aplicación e supervisión da lexislación vixente da UE; IV) actividades de sensibilización, e V) a mobilización de fondos para investir en saúde e seguridade no traballo, por exemplo, con cargo a fondos da UE como o Mecanismo de Recuperación e Resiliencia e os fondos da política de cohesión.

A Comisión pide tamén aos Estados membros que actualicen as súas estratexias nacionais de saúde e seguridade no traballo para garantir que as novas medidas cheguen ao lugar de traballo. Máis aló das fronteiras da UE, a Comisión seguirá así mesmo desempeñando un papel de liderado na promoción de normas estritas de saúde e seguridade no traballo a escala mundial.

Contexto

A actualización do marco estratéxico da UE en materia de saúde e seguridade no traballo 2021-2027, á luz da pandemia de COVID-19, forma parte do programa de traballo da Comisión para 2021. O pilar europeo de dereitos sociais subliña no seu principio nº 10 que *“os traballadores teñen dereito a un elevado nivel de protección da saúde e á seguridade no traballo”*.

O 7 de maio de 2021, no *Cumio Social de Porto*, todos os socios renovaron o seu compromiso coa aplicación do pilar e cunha Europa social forte, que se plasmou no Compromiso Social de Porto. Comprometéronse a *“apoiar unha competencia xusta e sostible no mercado interior”*, en particular a través de *“lugares e contornas de traballo saudables”*.

O marco estratéxico da UE en materia de saúde e seguridade no traballo 2014-2020 centrábase, entre outras cousas, na prevención das enfermidades relacionadas co traballo, en abordar o cambio demográfico e na aplicación da lexislación. Entre os seus principais logros figuran tres actualizacións sucesivas da Directiva sobre axentes carcinóxenos e mutáxenos e

as directrices e ferramentas en liña para os empregadores, en particular sobre a COVID-19, da Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo (EU-OSHA).



O novo marco baséase nas achegas dunha ampla gama de partes interesadas. Entre elas inclúense un informe da EU-OSHA sobre as estratexias estatais de saúde e seguridade no traballo, informes, recomendacións e audiencias co Parlamento Europeo, varias conclusións do Consello, conversacións cos interlocutores sociais e con expertos independentes, unha consulta pública e a opinión do Comité Consultivo para a Seguridade e a Saúde no Traballo (CCSST) e do Comité de Altos Responsables da Inspección de Traballo (SLIC).

Así as cousas

En definitiva a presente comunicación da Comisión Europea en relación ao lanzamento do novo Marco Europeo 2021-2027 en materia de Saúde Laboral e Prevención de Riscos aposta segundo parece por abordar unha importante parte dos presentes e futuros retos preventivos das persoas traballadoras europeas e das

súas empresas, comprometendo para este obxectivo os imprescindibles e necesarios medios económicos procedentes dos fondos da UE, como o Mecanismo de Recuperación e Resiliencia e os fondos da política de cohesión. Así as cousas e logo de dous fatídicos anos perdidos, 2020 e 2021, polo actual Goberno do Estado en materia de impulso e avance nas políticas públicas de prevención de riscos e saúde laboral no conxunto do Estado español, trala paralización inxustificable e unilateral por parte do Ministerio de Traballo das convocatorias subvencionais dirixidas ao conxunto dos axentes sociais para a implementación de políticas de información, sensibilización, asesoramento e formación en materia de prevención de riscos e saúde laboral; cumpre que esta vez, obrigados como están pola propia Comisión Europea, o Goberno do Estado a través do Ministerio de Traballo impulse a inmediata elaboración do Plan Estatal de Prevención de

Riscos laborais 2021-2027 que a súa vez servirá de marco de referencia para o conxunto dos correspondentes Plans Autonómicos nesta materia co gallo de implementar e poñer en marcha canto antes as iniciativas necesarias para dar cumprimento aos obxectivos mandados no Marco estratéxico Europeo en materia de PRL.

Así mesmo e como parte deste mesmo proceso, cumpre que dunha vez por todas o Goberno do Estado cumpra cos acordos e o compromiso de transferencia ás CCAA, dunha parte importante dos fondos da Seguridade Social destinados á promoción das políticas de prevención de riscos laborais que ata agora viñan sendo xestionados na súa totalidade pola Fundación Estatal de Prevención de Riscos Laborais, co gallo de dar cumprimento ás setencias xudiciais que obrigan ao Estado a realizar estas transferencias en cumprimento da legalidade vixente.



Modificación das sancións por incumprimentos en materia de prevención de riscos laborais

A

Ley 10/2021 de 9 de xullo, de traballo a distancia, na súa Disposición final primeira, modifica a Ley sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, aprobada polo Real Decreto Legislativo 5/2000.

Na mencionada Disposición Adicional primeira indícanse as novas cuantías das sancións para as infraccións, que no que atinxe á prevención de riscos laborais, quedan como segue:

“a) As leves, no seu grao mínimo, con multa de 45 a 485 euros; no seu grao medio, de 486 a 975 euros; e no su grao máximo, de 976 a 2.450 euros.

b) As graves con multa, no seu grao mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; no seu grao medio, de 9.831 a 24.585 euros; e no seu grao máximo, de 24.586 a 49.180 euros.

c) As moi graves con multa, no seu grao mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; no seu grao medio, de 196.746 a 491.865 euros; e no seu grao máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

As sancións impostas por infraccións moi graves, unha vez firmes, faranse públicas na forma que se determine regulamentariamente. As infraccións, por faltas graves e moi graves das entidades especializadas que actúen como servizos de prevención alleos ás empresas, das persoas ou entidades que desenvolvan a actividade de auditoría do sistema de prevención das empresas e das entidades acreditadas para desenvolver ou certificar a formación en mate-



ria de prevención de riscos laborais, poderán dar lugar, ademais de ás multas previstas neste artigo, á cancelación da acreditación outorgada pola autoridade laboral.”

Vale a pena lembrar as infraccións que o Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orden Social, Capítulo II, Infraccións laborais, Sección 2ª Infraccións en materia de prevención de riscos laborais, Artigos 11, 12 e 13, considera como leves, graves ou moi graves.

Infraccións en materia de prevención de riscos laborais (Real Decreto Legislativo 5/2000)

Artigo 11. Infraccións leves

Son infraccións leves:

1. A falta de limpeza do centro de traballo da que non se derive risco para a integridade física ou saúde das persoas traballadoras.



2. Non dar conta, en tempo e forma, á autoridade laboral competente, conforme ás disposicións vixentes, dos accidentes de traballo ocorridos e das enfermidades profesionais declaradas cando teñan a cualificación de leves.

3. Non comunicar á autoridade laboral competente a apertura do centro de traballo ou a reanudación ou continuación dos traballos despois de efectuar alteracións ou ampliacións de importancia, ou consignar con inexactitude os datos que debe declarar ou cumprimentar, sempre que non se trate de industria cualificada pola normativa vixente como perigosa, insalubre ou nociva polos elementos, procesos ou substancias que se manipulen.

4. As que supoñan incumprimentos da normativa de prevención de riscos laborais, sempre que carezan de transcendencia grave para a integridade física ou a saúde das persoas traballadoras.

5. Calquera outras que afecten a obrigas de carácter formal ou documental esixidas na

normativa de prevención de riscos laborais e que non estean tipificadas como graves ou moi graves.

6. Non dispoñer o/a contratista na obra de construción do Libro de Subcontratación esixido polo artigo 8 da Lei Reguladora da subcontratación no sector da construción.

7. Non dispoñer o/a contratista ou subcontratista da documentación ou título que acredite a posesión da maquinaria que utiliza, e de cantidade de documentación sexa esixida polas disposicións legais vixentes.

Artigo 12. Infraccións graves.

Son infraccións graves:

1. a) Incumprir a obriga de integrar a prevención de riscos laborais na empresa a través da implantación e aplicación dun plan de prevención, co alcance e contido establecidos na normativa de prevención de riscos laborais.

b) Non levar a cabo as avaliacións de riscos e, no seu caso, as súas actualizacións e revisións, así como os controis periódicos das condicións de traballo e da actividade das persoas traballadoras que procedan, ou non realizar aquelas actividades de prevención que fixesen necesarias os resultados das avaliacións, co alcance e contido establecidos na normativa sobre prevención de riscos laborais.

2. Non realizar os recoñecementos médicos e probas de vixilancia periódica do estado de saúde das persoas traballadoras que procedan conforme á normativa sobre prevención de

riscos laborais, ou non comunicar o seu resultado ás persoas traballadoras afectadas.

3. Non dar conta en tempo e forma á autoridade laboral, conforme ás disposicións vixentes, dos accidentes de traballo ocorridos e das enfermidades profesionais declaradas cando teñan a cualificación de graves, moi graves ou mortais, ou non levar a cabo unha investigación en caso de producirse danos á saúde das persoas traballadoras ou de ter indicios de que as medidas preventivas son insuficientes.

4. Non rexistrar e archivar os datos obtidos nas avaliacións, controis, recoñecementos, investigacións ou informes a que se refiren os artigos 16, 22 e 23 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

5. Non comunicar á autoridade laboral competente a apertura do centro de traballo ou a reanudación ou continuación dos traballos despois de efectuar alteracións ou ampliacións de importancia, ou consignar con inexactitude os datos que debe declarar ou cumprimentar, sempre que se trate de industria cualificada



pola normativa vixente como perigosa, insalubre ou nociva polos elementos, procesos ou substancias que se manipulen.

6. O incumprimento da obriga de efectuar a planificación da actividade preventiva que derive como necesaria da avaliación dos riscos, ou non realizar o seguimento da mesma, co alcance e contido establecidos na normativa de prevención de riscos laborais.

7. A adscrición de persoas traballadoras a postos de traballo cuxas condicións fosen incompatibles coas súas características persoais ou de quen se atope manifestamente en estados ou situacións transitorias que non responden ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo, así como a dedicación daqueles á realización de tarefas sen tomar en consideración as súas capacidades profesionais en materia de seguridade e saúde no traballo, salvo que se trate de infracción moi grave conforme ao artigo seguinte.

8. O incumprimento das obrigas en materia de formación e información suficiente e adecuada ás persoas traballadoras acerca dos riscos do posto de traballo susceptibles de provocar danos para a seguridade e saúde e sobre as medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción moi grave conforme ao artigo seguinte.

9. A superación dos límites de exposición aos axentes nocivos que, conforme á normativa sobre prevención de riscos laborais, orixine risco de danos graves para a seguridade e saúde

de das persoas traballadoras, sen adoptar as medidas preventivas axeitadas, salvo que se trate de infracción moi grave conforme ao artigo seguinte.

10. Non adoptar as medidas previstas no artigo 20 da Lei de Prevención de Riscos Laborais en materia de primeiros auxilios, loita contra incendios e evacuación das persoas traballadoras.

11. O incumprimento dos dereitos de información, consulta e participación das persoas traballadoras recoñecidos na normativa sobre prevención de riscos laborais.

12. Non proporcionar a formación ou os medios adecuados para o desenvolvemento das súas funcións ás persoas traballadoras designadas para as actividades de prevención e aos delegados/as de prevención.

13. Non adoptar os empresarios/as e os traballadores/as por conta propia que desenvolvan actividades nun mesmo centro de traballo, ou os empresarios/as a que se refire o artigo 24.4 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, as medidas de cooperación e coordinación necesarias para a protección e prevención de riscos laborais.

14. Non adoptar o empresario/a titular do centro de traballo as medidas necesarias para garantir que aqueloutros que desenvolvan actividades no mesmo reciban a información e as instrucións adecuadas sobre os riscos existentes e as medidas de protección, prevención e emerxencia, na forma e co contido establecidos na normativa de prevención de riscos laborais.

15. a) Non designar a un ou varios traballadores/as para ocuparse das actividades de protección e prevención na empresa ou non organizar ou concertar un servizo de prevención cando iso sexa preceptivo, ou non dotar aos recursos preventivos dos medios que sexan necesarios para o desenvolvemento das actividades preventivas.

b) A falta de presenza dos recursos preventivos cando iso sexa preceptivo ou o incumprimento das obrigacións derivadas da súa presenza.



16. As que supoñan incumprimento da normativa de prevención de riscos laborais, sempre que devandito incumprimento cree un risco grave para a integridade física ou a saúde de traballadores/as afectados e especialmente en materia de:

a) Comunicación á autoridade laboral, cando legalmente proceda, das substancias, axentes físicos, químicos e biolóxicos, ou procesos utilizados nas empresas.

b) Deseño, elección, instalación, disposición, utilización e mantemento dos lugares de traballo, ferramentas, maquinaria e equipos.

c) Prohibicións ou limitacións respecto de operacións, procesos e uso de axentes físicos, químicos e biolóxicos nos lugares de traballo.

d) Limitacións respecto do número de persoas traballadoras que poidan quedar expostas a determinados axentes físicos, químicos e biolóxicos.

e) Utilización de modalidades determinadas de mostraxe, medición e avaliación de resultados.

f) Medidas de protección colectiva ou individual.

g) Sinalización de seguridade e etiquetaxe e envasado de substancias perigosas, en canto estas se manipulen ou empreguen no proceso produtivo.



h) Servizos ou medidas de hixiene persoal.

i) Rexistro dos niveis de exposición a axentes físicos, químicos e biolóxicos, listas de persoas traballadoras expostas e expedientes médicos.

17. A falta de limpeza do centro ou lugar de traballo, cando sexa habitual ou cando diso se deriven riscos para a integridade física e saúde das persoas traballadoras.

18. O incumprimento do deber de información aos traballadores/as designados para ocuparse

das actividades de prevención ou, no seu caso, ao servizo de prevención da incorporación á empresa de persoas traballadoras con relacións de traballo temporais, de duración determinada ou proporcionadas por empresas de traballo temporal.

19. Non facilitar aos traballadores/as designados ou ao servizo de prevención o acceso á información e documentación sinaladas no apartado 1 do artigo 18 e no apartado 1 do artigo 23 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

20. Non someter, nos termos regulamentariamente establecidos, o sistema de prevención da empresa ao control dunha auditoría ou avaliación externa cando non se tivera concertado o servizo de prevención cunha entidade especializada allea á empresa.

21. Facilitar á autoridade laboral competente, ás entidades especializadas que actúen como servizos de prevención alleos ás empresas, ás persoas ou entidades que desenvolvan a actividade de auditoría do sistema de prevención das empresas ou ás entidades acreditadas para desenvolver e certificar a formación en materia de prevención de riscos laborais, datos de forma ou con contido inexactos, omitir os que debería ter consignado, así como non comunicar calquera modificación das súas condicións de acreditación ou autorización.

22. Incumprir as obrigas derivadas de actividades correspondentes a servizos de prevención alleos respecto dos seus empresarios/as concertados, de acordo coa normativa aplicable.



23. No ámbito de aplicación do Real Decreto 1627/1997, do 24 de outubro, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción:

a) Incumprir a obriga de elaborar o plan de seguridade e saúde no traballo co alcance e contido establecidos na normativa de prevención de riscos laborais, en particular por carecer dun contido real e adecuado aos riscos específicos para a seguridade e a saúde dos traballadores/as da obra ou por non adaptarse ás características particulares das actividades ou os procedementos desenvolvidos ou da contorna dos postos de traballo.

b) Incumprir a obriga de realizar o seguimento do plan de seguridade e saúde no traballo, co alcance e contido establecidos na normativa de prevención de riscos laborais.

24. No ámbito de aplicación do Real Decreto 1627/1997, do 24 de outubro, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción, o incumprimento das seguintes obrigas correspondentes ao promotor/a:

a) Non designar os coordinadores en materia de seguridade e saúde cando iso sexa preceptivo.

b) Incumprir a obriga de que se elabore o estudo ou, no seu caso, o estudo básico de seguridade e saúde, cando iso sexa preceptivo, co alcance e contido establecidos na normativa de prevención de riscos laborais, ou cando tales estudos presenten deficiencias ou carencias significativas e graves en relación coa seguridade e a saúde na obra.

c) Non adoptar as medidas necesarias para garantir, na forma e co alcance e contido previstos na normativa de prevención, que os empresarios/as que desenvolven actividades na obra reciban a información e as instrucións adecuadas sobre os riscos e as medidas de protección, prevención e emerxencia.

d) Non cumprir os coordinadores/as en materia de seguridade e saúde as obrigas establecidas no artigo 9 do Real Decreto 1627/1997 como consecuencia da súa falta de presenza, dedicación ou actividade na obra.

e) Non cumprir os coordinadores/as en materia de seguridade e saúde as obrigas, distintas das citadas nos parágrafos anteriores, establecidas na normativa de prevención de riscos laborais cando tales incumprimentos teñan ou poidan ter repercusión grave en relación coa seguridade e saúde na obra.

25. Incumprir as obrigas derivadas de actividades correspondentes ás persoas ou entidades que desenvolvan a actividade de auditoría do sistema de prevención das empresas, de acordo coa normativa aplicable.

26. Incumprir as obrigas derivadas de actividades correspondentes a entidades acreditadas

para desenvolver e certificar a formación en materia de prevención de riscos laborais, de acordo coa normativa aplicable.

27. No ámbito da Lei Reguladora da subcontratación no sector da construción, os seguintes incumprimentos do subcontratista:

a) O incumprimento do deber de acreditar, na forma establecida legal ou regulamentariamente, que dispón de recursos humanos, tanto no seu nivel directivo como produtivo, que contan coa formación necesaria en prevención de riscos laborais, e que dispón dunha organización preventiva adecuada, e a inscrición no rexistro correspondente, ou do deber de verificar a devandita acreditación e rexistro polos/as subcontratistas cos que contrate, salvo que proceda a súa cualificación como infracción moi grave, de acordo co artigo seguinte.



b) Non comunicar os datos que permitan á/ao contratista levar en orde e ao día o Libro de Subcontratación esixido na Lei Reguladora da subcontratación no sector da construción.

c) Proceder a subcontratar con outro/a ou outros/as subcontratistas ou traballadores/as autónomos superando os niveis de subcontratación permitidos legalmente, sen dispoñer da

expresa aprobación da dirección facultativa, ou permitir que no ámbito de execución do seu subcontrato outros/as subcontratistas ou persoas traballadoras autónomas incorran no suposto anterior e sen que concorran neste caso as circunstancias previstas na letra c) do apartado 15 do artigo seguinte, salvo que proceda a súa cualificación como infracción moi grave, de acordo co mesmo artigo seguinte.

28. Considéranse infraccións graves do/a contratista, de conformidade co previsto na Lei Reguladora da subcontratación no sector da construción:

a) Non levar en orde e ao día o Libro de Subcontratación esixido, ou non facelo nos termos establecidos regulamentariamente.

b) Permitir que, no ámbito de execución do seu contrato, interveñan empresas subcontratistas ou persoas traballadoras autónomas superando os niveis de subcontratación permitidos legalmente, sen dispoñer da expresa aprobación da dirección facultativa, e sen que concorran as circunstancias previstas na letra c) do apartado 15 do artigo seguinte, salvo que proceda a súa cualificación como infracción moi grave, de acordo co mesmo artigo seguinte.

c) O incumprimento do deber de acreditar, na forma establecida legal ou regulamentariamente, que dispón de recursos humanos, tanto no seu nivel directivo como produtivo, que contan coa formación necesaria en prevención de riscos laborais, e que dispón dunha organización preventiva adecuada, e a inscrición no rexistro correspondente, ou do deber de verificar a devandita acreditación e rexistro polos/as

subcontratistas cos que contrate, e salvo que proceda a súa cualificación como infracción moi grave, de acordo co artigo seguinte.

d) A vulneración dos dereitos de información dos/as representantes das persoas traballadoras sobre as contratacións e subcontratacións que se realicen na obra, e de acceso ao Libro de Subcontratación, nos termos establecidos na Lei Reguladora da subcontratación no sector da construción.

29. No ámbito da Lei Reguladora da subcontratación no sector da construción, é infracción grave do promotor/a da obra permitir, a través da actuación da dirección facultativa, a aprobación da ampliación excepcional da cadea de subcontratación cando manifestamente non concorran as causas motivadoras da mesma prevista na devandita Lei, salvo que proceda a súa cualificación como infracción moi grave, de acordo co artigo seguinte.

Artigo 13. Infraccións moi graves

Son infraccións moi graves:

1. Non observar as normas específicas en materia de protección da seguridade e a saúde das traballadoras durante os períodos de embarazo e lactación.



2. Non observar as normas específicas en materia de protección da seguridade e a saúde dos/as menores.

3. Non paralizar nin suspender de forma inmediata, a requirimento da Inspección de Traballo e Seguridade Social, os traballos que se realicen sen observar a normativa sobre prevención de riscos laborais e que, a xuízo da Inspección, impliquen a existencia dun risco grave e inminente para a seguridade e saúde das persoas traballadoras, ou reanudar os traballos sen emendar previamente as causas que motivaron a paralización.

4. A adscrición dos traballadores/as a postos de traballo cuxas condicións fosen incompatibles coas súas características persoais coñecidas ou que se atopen manifestamente en estados ou situacións transitorias que non respondan ás esixencias psicofísicas dos respectivos postos de traballo, así como a dedicación daqueles/as á realización de tarefas sen tomar en consideración as súas capacidades profesionais en materia de seguridade e saúde no traballo, cando diso se derive un risco grave e inminente para a seguridade e saúde das persoas traballadoras.

5. Incumplir o deber de confidencialidade no uso dos datos relativos á vixilancia da saúde dos traballadores/as, nos termos previstos no apartado 4 do artigo 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

6. Superar os límites de exposición aos axentes nocivos que, conforme á normativa sobre prevención de riscos laborais, orixinen riscos de

danos para a saúde das persoas traballadoras sen adoptar as medidas preventivas axeitadas, cando se trate de riscos graves e inminentes.

7. Non adoptar, os empresarios/as e os traballadores/as por conta propia que desenvolvan actividades nun mesmo centro de traballo, as medidas de cooperación e coordinación necesarias para a protección e prevención de riscos laborais, cando se trate de actividades regulamentariamente consideradas como perigosas ou con riscos especiais.

8. a) Non adoptar o promotor/a ou o empresario/a titular do centro de traballo, as medidas necesarias para garantir que aquel/outros/as que desenvolvan actividades no mesmo reciban a información e as instrucións axeitadas, na forma e co contido e alcance establecidos na normativa de prevención de riscos laborais, sobre os riscos e as medidas de protección, prevención e emerxencia cando se trate de actividades regulamentariamente consideradas como perigosas ou con riscos especiais.

b) A falta de presenza dos recursos preventivos cando iso sexa preceptivo ou o incumprimento das obrigas derivadas da súa presenza, cando se trate de actividades regulamentariamente consideradas como perigosas ou con riscos especiais.

9. As accións ou omisións que impidan o exercicio do dereito das persoas traballadoras para paralizar a súa actividade nos casos de risco grave e inminente, nos termos previstos no artigo 21 da Lei de Prevención de Riscos Laborais.

10. Non adoptar calquera outras medidas preventivas aplicables ás condicións de traballo en execución da normativa sobre prevención de riscos laborais das que se derive un risco grave e inminente para a seguridade e saúde das persoas traballadoras.



11. Exercer as súas actividades as entidades especializadas que actúen como servizos de prevención alleos ás empresas, as persoas ou entidades que desenvolvan a actividade de auditoría do sistema de prevención das empresas ou as que desenvolvan e certifiquen a formación en materia de prevención de riscos laborais, sen contar coa preceptiva acreditación ou autorización, cando esta fose suspendida ou extinguida, cando caducase a autorización provisional, así como cando se excedan na súa actuación do alcance da mesma.

12. Manter as entidades especializadas que actúen como servizos de prevención alleos ás empresas ou as persoas ou entidades que desenvolvan a actividade de auditoría do sistema de prevención das empresas, vinculacións comerciais, financeiras ou de calquera outro tipo, coas empresas auditadas ou concertadas, distintas ás propias da súa actuación como tales, así como certificar, as entidades que desenvol-

van ou certifiquen a formación preventiva, actividades non desenvolvidas na súa totalidade.

13. A alteración ou o falseamiento, polas persoas ou entidades que desenvolvan a actividade de auditoría do sistema de prevención das empresas, do contido do informe da empresa auditada.

14. A subscrición de pactos que teñan por obxecto a elusión, en fraude de lei, das responsabilidades establecidas no apartado 3 do artigo 42 desta lei.

15. No ámbito da Lei Reguladora da subcontratación no sector da construción, os seguintes incumprimentos do/a subcontratista:

a) O incumprimento do deber de acreditar, na forma establecida legal ou regulamentariamente, que dispón de recursos humanos, tanto no seu nivel directivo como produtivo, que contan coa formación necesaria en prevención de riscos laborais, e que dispón dunha organización preventiva adecuada, e a inscrición no rexistro correspondente, ou do deber de verificar a devandita acreditación e rexistro polos/as subcontratistas cos que contrate, cando se trate de traballos con riscos especiais conforme á regulación regulamentaria dos mesmos para as obras de construción.

b) Proceder a subcontratar con outro/a ou outros/as subcontratistas ou persoas traballadoras autónomas superando os niveis de subcontratación permitidos legalmente, sen que dispoña da expresa aprobación da dirección facultativa, ou permitir que no ámbito de execución do seu

subcontrato outros/as subcontratistas ou traballadores/as autónomos incorran no suposto anterior e sen que concorran neste caso as circunstancias previstas na letra c) deste apartado, cando se trate de traballos con riscos especiais conforme á regulación regulamentaria dos mesmos para as obras de construción.

c) O falseamiento nos datos comunicados ao/á contratista ou ao seu subcontratista comitente, que dea lugar ao exercicio de actividades de construción incumprindo o réxime da subcontratación ou os requisitos legalmente establecidos.



16. No ámbito da Lei Reguladora da subcontratación no sector da construción, os seguintes incumprimentos do contratista:

a) Permitir que, no ámbito de execución do seu contrato, interveñan subcontratistas ou persoas traballadoras autónomas superando os niveis de subcontratación permitidos legalmente, sen que se dispoña da expresa aprobación da dirección facultativa, e sen que concorran as circunstancias previstas na letra c) do apartado anterior, cando se trate de traballos con riscos especiais conforme á regulación regulamentaria dos mesmos para as obras de construción.

b) O incumprimento do deber de acreditar, na forma establecida legal ou regulamentariamente, que dispón de recursos humanos, tanto no seu nivel directivo como produtivo, que contan coa formación necesaria en prevención de riscos laborais, e que dispón dunha organización preventiva axeitada, e a inscrición no rexistro correspondente, ou do deber de verificar a devandita acreditación e rexistro polos/as subcontratistas cos que contrate, cando se trate de traballos con riscos especiais conforme á regulación regulamentaria dos mesmos para as obras de construción.

17. No ámbito da Lei Reguladora da subcontratación no sector da construción, é infracción

moi grave do promotor/a da obra permitir, a través da actuación da dirección facultativa, a aprobación da ampliación excepcional da cadea de subcontratación cando manifestamente non concorran as causas motivadoras da mesma previstas na devandita Lei, cando se trate de traballos con riscos especiais conforme á regulación regulamentaria dos mesmos para as obras de construción.

As novas cuantías, que se incrementan un 20% en relación ás que estaban vixentes, son de aplicación dende o 1 de outubro de 2021.

[PDF para impresión "Infraccións en materia de prevención de riscos laborais". \(RDL 5/2000\).](#)



Prolongación forzada da vida laboral e desemprego estrutural da xente nova: *un novo crime social do neoliberalismo*

É un feito constatable que a poboación Europea está a envellecer progresivamente de tal xeito que a proporción de poboación traballadora de máis de 55 anos se incrementou do 25% de 1990 a un 30% do ano 2010, estimándose que no ano 2060 esta proporción acadará a significativa cifra do 40%.

Se ben é certo que as razóns principais do envellecemento da poboación europea teñen que ver fundamentalmente con factores tales como o aumento significativo da esperanza de vida (máis de 10 anos dende 1960) e a notable redución dos índices de natalidade; non é menos certo que ao mesmo tempo asistimos en Europa -especialmente no Estado español- a uns importantísimos e cronificados índices de desemprego entre a poboación traballadora de menor idade, a pesares de ser esta posiblemente a xuventude máis e mellor formada da nosa historia.

Envellecemento laboral e demanda de man de obra

En paralelo a esta realidade en Europa e no propio Estado español o número de persoas en idade de traballar (entre 15 e 64 anos) está a diminuír progresiva e significativamente, prevendo a Comisión Europea (CE) que para o ano 2030 (á volta da esquina) a Unión Europea enfrontarase a un déficit de persoas traballadoras de cando menos 21 millóns de persoas.

Esta contraditoria e perniciosa situación de altos índices de paro estrutural entre a poboación traballadora de menor idade, vese extraordinariamente agravada como consecuencia

das políticas inxustas e forzadas promovidas pola UE que obrigan ao alongamento e extensión da vida laboral das persoas traballadoras, so pena de verse sometidos a nefastas penalizacións nas cuantías das pensións a percibir no caso que os traballadores e traballadoras non poidan completar a totalidade dos moitos anos de cotización que agora se esixen para ter dereito ao 100% da prestación de xubilación.

Desemprego estrutural das persoas traballadoras novas

Mentres isto acontece -persoas traballadoras forzadas a sangue e lume a manterse nos seus postos de traballo so pena de padecer unha gran rebaixa na percepción das súas pensións-, centos de milleiros de mozos/as traballadores/as levan anos sufrindo unha situación per-



manente de paro ou de traballos precarios e mal pagados que nada ou pouco teñen que ver coa formación e preparación que ostentan. Formación e situación que ao mesmo tempo que se vai convertendo en desfasada e obsoleta por falta de emprego e práctica profesional, condena a unha gran parte destas novas xeracións a unha imposibilidade manifesta para construír os seus proxectos de vida familiares e profesionais, abocándoos a unha situación sen expectativas de futuro, mentres se obriga aos seus pais a alongar ata o infinito a súa vida laboral.

Esta esperpéntica situación xerada en gran medida pola primacía na UE- e especialmente no Estado español- dunha visión rácana, inxusta e cortoplacista amamantada nos principios económicos e sociais nos que se sustenta o capitalismo neoliberal predominante, está a causar un dano infinito de incalculábeis consecuencias para unha gran parte das novas xeracións, excluídas por principio do seu dereito a un traballo digno e estable, e que sen dúbida terá gravísimas consecuencias humanas e económicas para o conxunto da sociedade que está a permitir e incluso promover semellante aberración: os fillos no paro mentres aos seus pais se lles prolonga forzada e artificialmente a súa permanencia nos seus postos de traballo, taponando de facto o acceso ao emprego a centos de milleiros de traballadores/as das novas xeracións, convertíndoos por unha decisión política de corte neoliberal en parias económicos e marxidados sociais.

Parecería lóxico que dada esta tremenda situación dende a UE e especialmente dende o Estado español ao contario do feito ata agora, se propiciase unha política de emprego que en primeiro lugar favorecese e incentivase a contratación laboral das xeracións máis novas de traballadores/as en condicións dignas e estables, e en segundo lugar que situase a prolongación da vida laboral máis aló dos 65 anos como unha opción exclusivamente de carácter voluntario, eliminando as actuais esixencias e penalizacións.

Maiores de 55: condicionantes e limitacións

Constitúe un feito comprobado que conforme nos vamos facendo maiores e especialmente cando superamos a barreira dos 55 anos, con carácter xeral as persoas traballadoras imos diminuindo as nosas capacidades físicas: perda de forza muscular, redución da capacidade pulmonar, necesidade de máis tempo de recuperación dos esforzos físicos, maior propensión a dores de costas e articulares, maiores dificultades para durmir e descansar axeitadamente,... etc; aínda que non é menos certo que a



idade funcional non sempre vai en sintonía coa idade cronolóxica, habendo moitas persoas traballadoras que polo seu estilo de vida, a súa xenética ou as súas condicións de traballo ao longo da súa vida laboral, seguen a manter unha destacable capacidade laboral a pesares da súa idade.



En canto ao funcionamento cognitivo e as habilidades mentais, as habilidades que non se fundamentan na experiencia ou na educación/formación adquirida con anterioridade (intelixencia fluída) tenden a reducirse conforme nos adentramos na vellez, diminuíndo a nosa capacidade para manexar información complexa e resolver os problemas que esta plantexa. É importante dicir que a pesares destes factores non todas as capacidades cognitivas diminúen coa idade, así a experiencia, a intelixencia cristalizada (coñecemento) ou as habilidades sociais entre outras non só non diminúen senón que se incrementan coa idade. Así e todo existen varios estudos contrastados que nos amosan que a empregabilidade e a vontade de cambiar se reducen coa idade, diminuíndo en comparación coas persoas tra-

balladoras máis novas o interese polas oportunidades de aprendizaxe e desenvolvemento profesional.

En calquera caso un dato significativo a ter moi en conta é que segundo as estatísticas dos últimos anos, de promedio o 50% dos accidentes mortais acontecidos na UE producíronse entre traballadores/as de entre 45 e 64 anos; circunstancia esta que a todas luces indica que a prolongación da vida laboral máis aló dos 65 anos constitúe en si mesmo en moitos casos un importante factor de risco con maior ou peor pronóstico en función das condicións obxectivas de saúde da persoa traballadora, do tipo de traballo que desenvolve e as súas esixencias, das condicións específicas de traballo, dos dispositivos de apoio laboral e dende logo das condicións de seguridade e saúde laboral no lugar de traballo, entre outras.

Outras alternativas son posibles e desexables

Así as cousas, nin en termos humanos, nin en termos sociais e nin tan sequera en termos económicos, ten ningún sentido promover un alongamento forzoso da vida laboral das persoas traballadoras máis aló dos 65 anos cando centos de milleiros de traballadores e traballadoras das novas xeracións necesitan ser empregados con urxencia para aportar as súas capacidades e forza laboral fronte ao reto inmediato das transformacións do modelo económico de produción, ao mesmo tempo que se lles posibilita construír o seu propio proxecto vital e profesional no marco dunha sociedade máis xusta, democrática e igualitaria. Sen dúbida é falso e

manifestamente tendencioso o discurso político que só contempla a posibilidade de autofinanciamento da Seguridade Social exclusivamente a cargo das cotizacións de empresarios/as e traballadores/as; son moitos os camiños, as alternativas e as posibilidades que están abertas

para impulsar un modelo de Seguridade Social máis seguro, potente, moderno e sustentable coa contribución absolutamente de todos/as, en aras dunha idade de xubilación máis xusta e unhas prestacións de xubilación máis dignas, suficientes e equilibradas.



OPINIÓN/INFORMACIÓN

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Formación en prl: da obriga empresarial a un lucrativo negocio. Desafíos de presente e futuro

A formación é un dos piares fundamentais da integración da cultura preventiva nas empresas. Para que realmente funcione debe entenderse como unha sorte de adoutramento sobre riscos presentes no posto de traballo e comportamentos seguros. Debe ser dinámica, atendendo aos cambios que se produzan, estar incorporada en todos os estamentos da empresa e servir para a mellora continua das condicións de traballo de todas as persoas que forman parte do cadro de persoal.

Esta idea ten na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a formulación necesaria e suficiente. No Capítulo 3 dereitos e obrigas. Artigo 19. Formación das persoas traballadoras indícase que 1.- “no cumprimento do deber de protección, o empresario/a deberá garantir que cada persoa

traballadora reciba unha formación teórica e práctica, **suficiente e axeitada**, en materia preventiva, tanto no **momento da contratación**, calquera que sexa a modalidade e duración da mesma, como cando se produzan **cambios nas funcións** que desenvolva ou se introduzan **novas tecnoloxías**.

A formación deberá estar **centrada especificamente no posto de traballo** ou función de cada traballador/a, **adaptarse á evolución** dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse **periodicamente**, se fose necesario.

2.- A formación á que se refire o apartado anterior deberá impartirse, sempre que sexa posible, dentro da xornada de traballo, ou no seu defecto, noutras horas pero co desconto do tempo invertido na mesma. A formación poderá impartirse pola empresa mediante medios propios ou concertándoa con servizos alleos e o seu custo non recaerá en ningún caso sobre as persoas traballadoras”.

Como se foi desenvolvendo durante estes anos a obriga empresarial de formar en prl aos seus cadros de persoal merece unha reflexión. Sempre hai excepcións, que si que as hai, pero en xeral non se teñen cumprido os obxectivos básicos marcados na lei para a formación en prl: suficiente e axeitada, centrada no posto de traballo, no momento da contratación e cando se produzan cambios, e sen que o custo recaia sobre as persoas traballadoras que reciben a formación en prl.



Iso si, pouco a pouco foise xerando un novo mercado co que explotar economicamente á clase traballadora: o da formación en prl.

Antes de continuar, paga a pena revisar o artigo 35 do Real Decreto 39/1997 de 17 de xaneiro polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención, RSP; no Regulamento establécense entre outras cuestións prácticas relativas á integración da prevención na empresa, as funcións e niveis de cualificación necesarios para a avaliación de riscos e o desenvolvemento da actividade preventiva na empresa, así como o programa formativo e a duración do mesmo para cada un dos niveis de cualificación (básico, intermedio e superior). En concreto, para o curso de nivel básico estipúláronse dúas cargas horarias diferentes: 50 horas (para empresas que desenvolvan algunhas das actividades recollidas no Anexo I do RSP) e 30 horas lectivas (no resto dos casos).

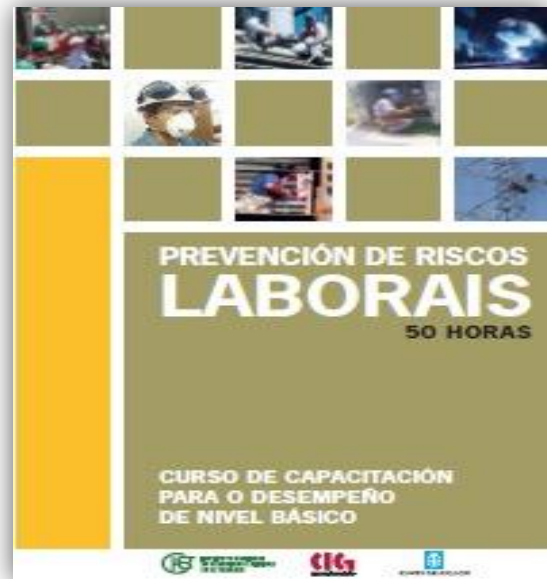
Como se pasa da idea esbozada na lei de prevención a unha “feira” de formación en prl como a que temos neste momento, case 27 anos despois? Como se foron adaptado as persoas traballadoras a este mercado?

Nesta organización sindical, levamos moitos anos traballando na programación e impartición de formación en prevención de riscos laborais, sempre sen custo para os beneficiarios da mesma, tentando adaptarnos o antes posible ás necesidades que imos detectando no noso entorno. Polos nosos cursos teñen pasado moitas persoas que nos relataron e nos relatan as súas experiencias na procura de

formación acreditada, necesaria para ser considerado como candidato/a en moitos procesos de selección de persoal. Temos visto inxustizas e incoherencias deste modelo de formación en prl que leva anos instalado como un negocio, dando traballo máis ou menos precario a moitas persoas e seguramente grandes dividendos a unhas poucas. E sempre que hai un momento para a reflexión, nos preguntamos: este modelo de formación en prl vai máis aló de ser un simple negocio?

Ao comezo do noso traballo no ámbito da formación en prl, as demandas dos nosos delegados e delegadas, centradas fundamentalmente en cursos básicos e formación específica sobre determinados aspectos da lei de prevención de riscos laborais e a súa normativa de desenvolvemento, constituían o cerne da programación de formación en prl; en relación á carga lectiva dos cursos básicos, o sector de actividade marcaba o número de horas (50 horas para empresas que realicen actividades recollidas no Anexo I do Regulamento dos Servizos de Prevención e 30 horas para o resto das empresas), aconsellable para cada curso básico. Axiña a demanda de cursos de 30 horas caeu radicalmente, ata o punto de que hai anos que non se programa ningún, aínda que a lei que regula a formación en prl segue hoxe en vigor. O curso básico pasou a ser de facto un curso de 50 horas para todos os sectores de actividade.

Da formación inicial e específica de posto para os traballadores e traballadoras en xeral, encargáronse nun principio, como tiña que ser, as



empresas. Para estas, naqueles primeiros momentos de aplicación da LPRL, supuxo en moitos casos, sempre hai excepcións, un novo requirimento formal, como o resto dos requirimentos relacionados coa prevención de riscos laborais: documentos da carpeta de prevención de riscos que hai que ter cubertos e asinados “por se vén unha inspección”. Así, aínda que nalgúns casos afortunados as persoas traballadoras tiveron acceso a formación de calidade que cumpría os obxectivos da norma, en moitos outros a formación inicial en prl non pasou de ser unha charla sobre cuestións xerais realizada na sede dunha mutua ou dun servizo de prevención, que xuntaba a persoas traballadoras de varias empresas que comezaban ao día seguinte, e a formación en prl específica de posto un papel que incluía os riscos e medidas preventivas dun posto similar, válido para calquera empresa. Os traballadores asinaban un documento no que se indicaba que recibiran a formación, o documento ía á carpeta das “ cousas de prevención ” e listo.

A internacionalización dalgúns empresas, que loitaban por contratos fóra do Estado español, e a interiorización da cultura preventiva doutras, xeralmente grandes empresas con representación sindical, abriu camiño á realización de cursos específicos sobre determinados riscos (risco eléctrico, traballos en altura, traballos en espazos confinados, riscos na manipulación de amianto ...); moitas empresas investiron na formación en prl dos seus traballadores/as como un requisito máis para conseguir contratos, pois na concesión da obra se valoraba ou resultaba imprescindible a formación en prl das persoas traballadoras que realizarían as tarefas contratadas. E iso non estivo mal, pois traballadores e traballadoras tiveron a posibilidade de acceder a formación en prl sen custo directo para os seus petos; o malo foi que algunhas empresas entenderon que xa que costeaban a formación, as certificacións obtidas polas persoas traballadoras que se formaban eran da súa propiedade e nunca llas entregaron; como consecuencia houbo traballadores/as que marcharon de empresas sen documentos que acreditasen a súa formación en prl, véndose na obriga de repetila, moitas veces pola súa conta, no momento de acceder ou para acceder a outra empresa.

En pouco tempo traballadoras e traballadores, viviron a seguinte etapa na formación en prl: as empresas estaban a considerar nos procesos de selección de persoal que as persoas candidatas tivesen certificados de realización

de cursos de prevención de riscos laborais, xa que o feito de que o candidato/a teña certificacións de formación en prl axiliza e abarata os requirimentos de formación en prl para as empresas. Esta situación, unida á valoración da formación en prl por parte de administracións públicas para listas de contratación, oposicións,... , fixo que milleiros de traballadores e traballadoras se lanzasen ao mercado dos cursos na procura da formación en prl, esperando que esta formación lles abrise as portas do mercado laboral ou que consolidase a súa posición no mesmo.

E así, floreceron entidades formativas e cursos de todo tipo e modalidade, creándose un negocio sobre a necesidade de conseguir un emprego.



No Gabinete de Saúde Laboral da CIG, fomos testemuñas directas deste cambio: creceron rapidamente as demandas de formación xeral e específica en prl que recibiamos, tanto das nosas estruturas como de persoas traballadoras, sobre todo en situación de desemprego. E chegou un momento no que había moitas máis persoas traballadoras que solicitaban realizar un curso básico de 50 horas que dele-

gados/as; tendo en conta que o curso básico fora definido para realizar funcións de nivel básico en materia de prevención de riscos laborais na empresa ..., por que crecía tanto a demanda de formación de nivel básico entre as persoas traballadoras, moitas en situación de desemprego?, e por que sempre cursos básicos de 50 horas?, é que de repente todas as empresas realizan actividades incluídas no Anexo I do RSP? Ante a pregunta “cal é a túa motivación para realizar este Curso Básico?”, que se lle facía ao alumnado no comenzo dos nosos Cursos Básicos, as persoas que solicitaban esta formación indicaban que as empresas de calquera sector, valoraban ou directamente solicitaban que a persoa candidata contara no seu curriculum cun curso básico de 50 horas ou que puntuaban en calquera lista de contratación. Así, para non quedar fóra do xogo, todos e todas a facer cursos básicos de 50 horas!

Entre tanto, hai quen con visión estratéxica ve como crece o negocio e decide que non quere repartir.

O sector da Construción, co pretexto de buscar solucións para paliar a alta sinistralidade que padece o sector, abre o camiño á concentración da explotación do negocio da formación en materia de prevención de riscos; formaliza no IV Convenio Xeral do Sector da Construción (2007-2011), a tipoloxía da formación en prl, que será requisito imprescindible para o acceso ao emprego no sector; este convenio establece tamén as condicións que deben cumprir

as entidades que impartan formación en prl para que poida ser considerada válida no sector da construción. A Fundación Laboral da Construción, será entidade formadora, homologadora de outras entidades formativas, e expedidora da TPC, Tarjeta Profesional da Construción, na que consta, entre outra información, a formación en prl da persoa titular. A formalización da TPC e de todo o que a rodea, obrigou a moitas persoas traballadoras a lanzarse na procura de cursos, case sempre pagados dos seus petos, que lles permitisen ser considerados en procesos de selección de persoal ou manter o emprego. Unha modificación do seguinte convenio, publicada en maio de 2013, expulsa da impartición dos cursos para o sector a multitude de entidades formativas, entre elas á CIG, e concentra o negocio. (póde-se ver máis información sobre este particular nos números do Boletín CIG Saúde Laboral [nº 18](#), [nº 9](#), [nº 6](#)).



Un negocio cimentado na necesidade de acadar e manter o emprego, que permite ademais exercer o control sobre as persoas que acceden á formación e, por conseguinte, tamén ao emprego. Pouco tempo despois segue a estela o sector do metal. E a bo seguro que isto non remata aquí.



Mentres os cursos básicos seguen a súa evolución. A regulación da formación de nivel básico en determinados convenios ata as 60 horas, propicia que xa ninguén queira cursos básicos de 50 horas. A duración do curso básico que se necesita para estar ao día neste momento é de 60 horas.

Coa mobilidade laboral existente e a necesidade de optar a postos de traballo en diferentes sectores de actividade, hai que ter a lo menos un curso básico (temos visto a persoas que teñen un curso básico de 30 horas, outro de 50, o de 60 horas para o sector da construción, outro de 60 para o metal), cursos específicos de 10 horas, de 20 horas, formación específica para o naval (de Vigo e de Ferrol, que non vale a mesma), ... E todo, ou boa parte, pagado do seu peto.

E hai quen pode pagar, pero moitos outros en situación económica precaria, non. E sen cursos non hai contrato.

Así chegamos ata aquí.

Salvo honrosas excepcións, que as hai, dos obxectivos da lei parece que non queda nada... as persoas traballadoras levan feito un esforzo considerable nestes anos que dá como resultado traballadores/as hiperformados en prl, un gran negocio para uns poucos, aforro de custos en formación en prl para as empresas e fin.

Outra forma de adquirir formación en prl é posible: Integración no itinerario formativo das persoas

Non hai dúbida de que o fin último da formación en prl é inducir comportamentos seguros no traballo. E a mellor forma de conseguilo é aprendendo dende a infancia. Incorporar nos currículos formativos do ensino obrigatorio contidos transversais relacionados coa prevención de riscos, de igual forma que se traballan outros como o coidado do medio ambiente, é necesario. Xa non digamos no caso de estudos

de formación profesional e universitarios, que deben contar con contidos de prevención de riscos laborais específicos, suficientes e acreditables no mercado laboral. Este pensamento, foi avanzando e concretando obxectivos dende a iniciativa promovida pola OMS na década de 1980, consistente na creación de escolas de promoción da saúde, nadas co fin de crear unha cultura de seguridade no traballo.

Logo de varias iniciativas a nivel europeo e internacional nas que se formula a necesidade de introducir a formación en prl en todos os niveis educativos (ver anexo), o Estado español expón a implementación da formación en prl como parte do currículo formativo das persoas na Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2007-2012.

A **Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2007-2012** inclúe dentro do *Obxectivo 4. Desenvolver e consolidar a cultura da prevención na sociedade española* o texto: “A política educativa debe desempeñar un papel moi activo na concienciación e sensibilización da sociedade na prevención de riscos laborais. Con esa finalidade impulsárase, de forma sostiada no tempo, o tratamento da prevención de riscos laborais nos diferentes niveis do sistema educativo (ensino primario, ensino secundario e bacharelato) prestándose especial atención á formación do profesorado e ao deseño de materiais didácticos axeitados”. No *Obxectivo 6. Potenciar a formación en materia de prevención de riscos laborais*, indica: “A formación é un dos pilares esenciais desta Estratexia, pois

para consolidar unha auténtica cultura da prevención é necesario tomar conciencia de que a prevención non comeza no ámbito laboral, se non en etapas anteriores, en especial no sistema educativo”. Entre as liñas de actuación marcadas na estratexia para acadar este obxectivo, resaltamos as seguintes:

- Para o **ensino obrigatorio**: Elaboración de medidas concretas para potenciar a incorporación desta materia nos programas oficiais dende a Educación Infantil, así como a elaboración de guías para o profesor e formación teórica e práctica de docentes.
- Para o **ensino de formación profesional**: Afondar na transversalidade da prevención de riscos laborais na totalidade dos títulos de Formación Profesional regrada, moderando o tratamento dos contidos preventivos e adicando unha atención reforzada a aqueles que non son da rama industrial (administrativos, sanitarios, agroalimentarios...).



Mellorar a capacitación do profesorado para impartir os contidos preventivos das diferentes titulacións.

- **No ensino universitario:** perfeccionar a integración dos contidos preventivos na “currícula” das titulacións universitarias máis directamente relacionados coa seguridade e saúde no traballo. Así mesmo, promoverase a formación universitaria de posgrao en materia de prevención de riscos laborais no marco do proceso de Bolonia, como forma exclusiva de capacitar profesionais para o desempeño de funcións de nivel superior.
- **Na formación para o emprego,** dentro do marco do IV Acordo Nacional de Formación e do Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego: Prestar especial atención á transversalidade da prevención de riscos no proceso de desenvolvemento e execución do novo Sistema



de Formación para o Emprego; articular ofertas formativas dirixidas á formación en materia preventiva das persoas traballadoras, promovendo especialmente o acceso á formación dos traballadores/as con maiores necesidades formativas (pequenas e medianas empresas, traballadores/as con baixa cualificación, persoas traballadoras novas, inmigrantes e persoas con discapacidade) e a persoas traballadoras autónomas.

O último punto do Obxectivo 6 indica que se elaborará un *Plan Nacional de Formación en Prevención de Riscos Laborais*, “que ordenará de forma racional as accións indicadas nos apartados anteriores, incluíndo medidas diferenciadas para a formación en materia preventiva para traballadores/as e para recursos preventivos que desenvolvan funcións de nivel básico, intermedio ou superior e para os traballadores autónomos, así como plans específicos para empresarios, directivos, delegados de prevención e coordinadores de seguridade”.

No *Obxectivo 8. Mellorar a participación institucional e a coordinación das administracións públicas nas políticas de prevención de riscos laborais, punto 1*, indícase a creación dun Grupo de Traballo sobre formación en materia de prevención de riscos laborais, como forma de “mellorar a coordinación institucional e o deseño das políticas públicas sobre esta materia. O Grupo analizará a viabilidade e utilidade de establecer un carné do traballador/a que sirva para acreditar a formación en materia preventiva”, á vista dos resultados obtidos



pola acreditación da formación no sector da construción (segundo se indica no *Obxectivo 1. Lograr un mellor e máis eficaz cumprimento da normativa, con especial atención ás pequenas e medianas empresas, no seu capítulo 8*).

O Grupo de Traballo de Educación e Formación en PRL foi constituído en febreiro de 2008, sendo a última reunión en outubro de 2010. Estas reunións deron lugar ao **Plan Nacional de Formación en prevención de riscos laborais**, que consta de doce apartados.

Os primeiros catro apartados fan referencia á integración da prevención no sistema educativo (infantil, primaria, secundaria, formación profesional e ensino universitario) e na formación para o emprego, os catro seguintes están referidos aos profesionais da prevención (nivel básico, intermedio e superior para técnicos e persoal sanitario) e as tres restantes á formación en prevención para colectivos específicos

(traballadores autónomos, “o carné do traballador/a”, delegados/as).

Resulta destacable que entre as medidas que se contemplan está a inclusión nos títulos de formación profesional e nos certificados de profesionalidade dos contidos mínimos que habiliten para o desenvolvemento das funcións de nivel básico.

Mención aparte merece o capítulo adicado ao carné do traballador. Na *EESST 2007-2011, liña de actuación 8.1*, establécese a creación dun grupo de traballo sobre formación, no seo da Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo. Un dos seus cometidos será analizar a viabilidade e utilidade de establecer un carné do traballador/a que sirva para acreditar a formación en materia preventiva, como aparece na medida 1.8 da mencionada estratexia. A *liña de actuación 1.2* da estratexia, contempla o desenvolvemento regulamentario da Lei

reguladora da subcontratación no sector da Construción e indica que “a negociación colectiva do sector propiciará a implantación dunha cartilla profesional para os traballadores da construción” (TPC). No Plan Nacional de Formación en Prevención de Riscos Laborais, indícase que no momento de realización do plan a TPC está en fase de implantación, sendo responsable do desenvolvemento e emisión da mesma a Fundación Laboral da Construción; a TPC acredita, entre outros datos, a formación en materia de prl recibida polo traballador/a, a súa categoría profesional e períodos de ocupación; O Plan establece que no proceso de elaboración da vindeira EESST se contemple a elaboración por parte do Grupo de Trabajo sobre formación en materia de prl da CNSST dun estudo sobre vantaxes e inconvenientes da TPC e posibilidades de aplicar medidas similares noutros sectores de actividade.

A seguinte Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo, **EESST 2015-2020**, admite que persiste a necesidade de impulsar a integración da formación en prevención de riscos laborais no sistema educativo, actualizar e adecuar contidos, tanto no ámbito educativo como no laboral, e promover a formación de colectivos que requiren un coñecemento específico en materia de prevención de riscos laborais para o bo desempeño das súas actividades.

Dentro do *Obxectivo 2. Potenciar actuacións das Administracións Públicas en materia de análise, investigación, promoción, apoio, asesoramento técnico, vixilancia e control da prl,*

punto 2.E) Educación e Formación, marca entre as liñas de actuación e medidas propostas o impulso das medidas incluídas no Plan Nacional de Formación, a implementación de programas de sensibilización en educación primaria, secundaria e bacharelato, a incorporación da materia de prevención, como materia transversal, nos graos universitarios cuxos profesionais asumen, pola natureza do grao, competencias propias en materia de prl, a



incorporación da formación dos convenios de construción e metal nos estudos de formación profesional, de cara a obter o nivel básico en prl de acordo aos contidos establecidos nos mesmos, a incorporación nos certificados de profesionalidade dos contidos en materia de prl que acrediten o nivel básico, e promoción da formación de nivel básico das persoas traballadoras en activo das empresas.

ANEXO

REFERENCIAS SOBRE INTEGRACIÓN DA FORMACIÓN EN PRL NO ITINERARIO FORMATIVO DAS PERSOAS

A UE fala de integración da Seguridade e Saúde no Traballo, SST, na formación elemental, media e superior por vez primeira na **estratexia da Comunidade Europea sobre SST 2002-2006**, na que se solicita o desenvolvemento dunha cultura de prevención no lugar de traballo por medio da educación e a formación, xa no plan de estudos escolar. Este obxectivo incluíuse novamente na estratexia seguinte, 2007-2012.

Na **Declaración de Copenhague de novembro 2002**, os Ministros de Educación e Formación profesional dos Estados membros da UE e a Comisión Europea instaron á necesidade de desenvolver medidas en materia de formación profesional que axuden a desenvolver competencias en materia de seguridade e saúde. No 2003 publicouse a **Declaración de Roma sobre a integración da SST na educación**; nesta declaración se instaba a garantir que a educación e a formación en materia de seguridade e saúde sexan recoñecidas como unha contribución a que os lugares de traballo sexan máis seguros e saudables e a desenvolver un plan de acción sobre a integración da SST na educación a escala europea.

O Consello Europeo aprobou un programa de traballo "**Educación e Formación 2010**" dentro da Estratexia de Lisboa, iniciando un proceso de cambio no que se tomaron medidas para integrar as cuestións da seguridade e saúde no traballo en determinadas materias básicas (ciencias e educación física e sanitaria) entre os países participantes.

No 2005, foi creada a **Rede Europea de Educación e Formación en SST, ENETOSH**, que na actualidade conta con 59 socios de 29 países de todo o mundo; entre os seus obxectivos está a incorporación da saúde e a seguridade no traballo no sistema educativo a través de programas formativos de calidade.

A nivel internacional, tamén atopamos iniciativas como a da **Asociación Internacional de Seguridade Social (AESA)** que no 2003 fundou a sección "Educación e formación para a prevención", centrada no desenvolvemento dunha cultura de prevención no contexto escolar. A **Declaración de Berlín para o desenvolvemento dunha cultura de prevención en materia de saúde e seguridade: da escola ao traballo** (2006) ten como colectivos prioritarios nenos/as e persoas novas en educación básica e formación profesional así como aos novos profesionais. A **Asociación Internacional de Seguridade Social, ISSA**, na **Carta de Lisboa sobre educación e formación en materia de prevención, 2009**, insta a promover unha cultura da prevención, recoñecendo a importancia que ten a educación en materia de saúde e seguridade para evitar que as persoas novas sufran accidentes de traballo.

A formación en prl: retos de presente e de futuro

Mentres estamos á espera da nova Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo e do tratamento que na mesma se dea á formación en prevención de riscos laborais, parece

claro que a incorporación da formación en prl no currículo formativo das persoas debe seguir avanzando e que a formación sectorial está a perfilarse como o futuro inmediato da formación en prl no ámbito laboral.

Formación sectorial, que cun concepto de formación en prl específica para o sector é necesaria e desexable, pero que na aplicación práctica ten como risco evidente a creación de “chiriguitos” que abren ou pechan as portas do acceso ao emprego, coa cobertura do convenio colectivo do sector, regulando a formación en prl de pago que imparten, a non homologación da mesma formación impartida por outras entidades como a nosa, e a xestión dos carnés profesionais que inclúen a formación en prl.

Ante esta realidade, presente en sectores como a construción e o metal, é preciso continuar na búsqueda e posta en disposición de solucións de formación sectorial en prevención de riscos laborais con contidos axeitados e válidos no ámbito laboral, que proporcionen ás persoas traballadoras ademais de coñecemento, as certificacións gratuítas necesarias para acceder e/ou continuar nun mercado laboral competitivo e en continuo cambio.

Ao mesmo tempo, é moi necesario que as administracións competentes sigan avanzando na senda da implementación e consolidación de

formación en prl de calidade en todas as etapas da formación regrada das persoas, moi especialmente na formación profesional e a formación para o emprego, de forma que tanto os contidos de nivel básico como contidos específicos incluídos no itinerario formativo sexan suficientes de cara á incorporación ao mercado laboral e poidan ser certificados de forma independente (con contidos e horas adicadas) a fin de facilitar a aportación de documentación xustificativa da formación en materia de prl en procesos de selección de persoal.

Unha formación en prl en todas as etapas educativas (incluída a universitaria) con estrutura modular, que permita engadir novos coñecementos e que evite que as persoas cursen os mesmos contidos unha e outra vez.

E por último, pero non menos importante, traballar para que as empresas cumpran os obxectivos da LPRL: formación en prevención de riscos laborais suficiente e centrada no posto, adaptada á evolución dos riscos e sen que o custo recaia sobre as persoas traballadoras.

Depósito Legal:
C428-2012

Os contidos publicados son responsabilidade exclusiva do Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega e non reflicten necesariamente a opinión da “Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.”

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