

Escuela Profesional de Medicina del Trabajo

Trabajo Final de Máster

Máster en Prevención de Riesgos Laborales

Formación Preventiva: Hostelería y Restauración

Director: D. Fernando Fernández Dobao

Autor: Alejandro FUENTES MENDOZA

13 de junio de 2015

RESUMEN

Palabras clave: formación preventiva, sector, rotación.

A partir de una visión de la formación en prevención de riesgos laborales como una medida necesaria a la par que obligatoria, cuyo papel es relevante en la reducción y eliminación de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Se hace necesario precisar cuál es el grado de influencia que ejerce, en determinados sectores, un alto nivel de rotación de los trabajadores. El objetivo fundamental de este trabajo es arrojar claridad en cuanto a cómo gestiona la formación preventiva un gran grupo dedicado a la hostelería y restauración, previo análisis del marco normativo al respecto; y descripción detallada de los problemas que se acontecen en su impartición.

ABSTRACT

Keys words: prevention of labour risks, sector, rotation.

From a vision of the training in prevention of labour risks as a necessary and obligatory measure, whose role is relevant to reduce and to eliminate the labour accidents as well as professional illnesses. It does necessary require which is the degree of influence that exerts, in a determinate sectors and the high level of the workers rotation.

The fundamental aim of this work is to clarify how manages the preventive training a big group devoted to the hospitality industry and restoration, previous analysis of the normative frame; and a detailed description of the problems that it become while it is given.

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	2
ÍNDICE	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONCEPTO Y MARCO JURÍDICO	8
2.1. Sujetos responsables	11
2.2. Contenido y forma	14
2.3. Momento de impartirse	17
3. PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA FORMACIÓN PREVENTIVA	19
3.1. Ámbito de aplicación	20
3.2. Formación preventiva en la negociación colectiva	21
4. ROTACIÓN DE TRABAJADORES EN EL SECTOR	23
5. FORMACIÓN PREVENTIVA: PROBLEMAS DE APLICACIÓN	27
5.2. De la teoría a la práctica	29
6. CONCLUSIONES	31
7. BIBLIOGRAFÍA	33

1. INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos laborales en nuestro país se encuentra regulada, básicamente, por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) y sus reglamentos complementarios y de desarrollo. De éstos destaca por su importancia a efectos de organización y gestión preventiva en la empresa el Real Decreto 39/97 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Los Reglamentos derivados o complementarios a la Ley, regularán aspectos particulares o más concretos del ámbito preventivo como los lugares de trabajo, equipos de trabajo, señalización, riesgo eléctrico, riesgos en actividades de construcción, equipos de protección individual, etc.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales constituye el marco básico en el que se desenvuelve la prevención en nuestro país. Establece un régimen de responsabilidades y obligaciones tanto de las empresas como de los trabajadores así como de las distintas administraciones públicas. Por lo que respecta a las empresas, éstas están obligadas a desarrollar las actividades preventivas acogiéndose a alguna de las modalidades de organización específica que les permite la Ley (se entrará en detalle sobre las modalidades de organización más adelante), en función de sus particulares características como tamaño de la empresa, peligrosidad de la actividad desarrollada, etc. Igualmente deberán realizar cuantas actividades sean necesarias para que el desempeño de la actividad no represente un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Estas actividades se desarrollarán y articularán básicamente en torno al Plan de Prevención, Evaluación de los Riesgos, la Planificación de la Acción Preventiva, la Vigilancia de la Salud, el Desarrollo de la Información y la Formación de los Trabajadores, etc.

En el sector de la hostelería y restauración, como en cualquier otro sector productivo se encuentran presentes riesgos derivados del desarrollo de la actividad que pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo ocasionar en determinadas ocasiones accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Las actividades propias del sector suelen desempeñarse en lugares de gran tamaño, suelen ser muy diversas y el ritmo con el que se realizan es intenso; por ello y por sus características comunes, contribuyen al aumento de riesgos laborales; dichas

características, tales como el elevado porcentaje de trabajadores temporales, ocasionales o a tiempo parcial, la cuantiosa presencia de trabajadores extranjeros, la contratación de jóvenes con escasa cualificación o estudiantes empleados en el sector esporádicamente, la menor retribución en comparación con otros sectores, el mayor número de horas semanales, los horarios especiales y elevada rotación de trabajadores existente en el sector; hacen que, este sector sea uno de los sectores con mayores índices de siniestralidad.

Por este motivo, además de por ser requisito exigido por la legislación vigente para las empresas, se deben establecer las medidas oportunas para contribuir a la reducción o eliminación de estos riesgos laborales. Estas medidas afectan a múltiples ámbitos de actuación, y no menos importante resultará la formación de los trabajadores, facilitarles la información precisa así como habilitar los cauces oportunos de participación de los mismos en las decisiones que puedan afectar a la prevención de los riesgos laborales en la empresa. Como vemos en la Exposición de Motivos de la LPRL: *“la información y formación, debe ir dirigida a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.”*

De hecho, en virtud de dicha Ley podríamos afirmar que la formación es un instrumento fundamental de la acción preventiva en la empresa, queda enmarcada en su capítulo III el cual en su artículo (art., en adelante) 19 establece la obligación del empresario de dotar al trabajador de una *“...formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva...”*.

Dado que quien gestiona básicamente el proceso de formación en prevención es la empresa, ya sea de forma propia o a través de un servicio de prevención ajeno, se hace necesario analizar varios factores que inciden directamente sobre ésta: cómo debe otorgarse esta formación y qué problemas de aplicación surgen en sectores con una alta rotación de trabajadores como es el sector objeto de estudio.

Es precisamente sobre estos dos ejes sobre los que trata el presente trabajo, para ello nos basamos en el sector de la hostelería y restauración, el cual tiene un alto nivel de entrada y salida de trabajadores, lo cual afecta de manera directa en esta obligación empresarial.

A pesar de que se desarrollará en profundidad a lo largo de este trabajo, es conveniente citar el art. 28 de la LPRL, el cual establece en su apartado primero lo siguiente: *“Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.”*; por tanto, en virtud de dicho artículo, el hecho de que por las especiales características de un determinado sector haya una alta rotación de trabajador, no eximirá al empresario a otorgarles el nivel de protección que fija el art. 19 LPRL, la cual deberá ser idéntica a la que se ofrece a los trabajadores fijos de la empresa.

Para ello, el primer epígrafe de este trabajo contiene el marco jurídico de formación preventiva, donde se repasa la normativa referente a la misma y en particular 3 aspectos: contenido y forma de la formación preventiva, por quién debe ser impartida y en qué momento debe impartirse. Así mismo, en idéntico epígrafe, se ofrece un concepto propio sobre esta acción y se encuentra un análisis detallado sobre los límites de su correcta implantación.

En segundo lugar, encontramos el papel de la negociación colectiva en cuanto a la incidencia que tienen en la prevención de riesgos laborales y concretamente en el ámbito de la formación preventiva; destacando como debería ésta reflejarse en los convenios colectivos y como difiere de la realidad.

En el siguiente epígrafe, se desarrollan en profundidad las características del sector de la hostelería y restauración, y la importancia que éste tiene en España; siendo una de las vertientes más activas en nuestro país en cuando a la creación de empleo, con un aumento sustancial en los meses de verano y sobre todo en las zonas turísticas.

Apuntando las posibles causas que hace que en dicho sector haya una más que notable rotación de trabajadores, causas tales como el escaso prestigio social que tiene la

profesión, las duras condiciones de trabajo en cuanto a horarios y escasa remuneración, así como la carencia de instrumentos profesionalizados de gestión de recursos por parte de los propietarios, directivos y mandos intermedios.

En este apartado, también se repasa cómo ha ido evolucionando el sector con el transcurso de los años, haciendo “focus” en la transición de la época de bonanza de la economía española hasta el estado de crisis en el que actualmente aún nos encontramos, y se proponen una serie de medidas para intentar acabar con este continuo movimiento de trabajadores.

Por último, y a través de mi propia experiencia al realizar las prácticas externas del máster objeto del presente trabajo, trato de poner sobre la mesa los problemas cotidianos que surgen en el sector en referencia a la impartición de la formación preventiva. Más en concreto, los problemas en este sentido que tiene un grupo dedicado a este negocio el cual está compuesto por quince restaurante de un cierto prestigio distribuidos por toda España y un hotel situado en Barcelona.

UNIVERSITAT
Miguel
Hernández

2. CONCEPTO Y MARCO JURÍDICO

La formación preventiva se puede definir como toda aquella formación en riesgos laborales que va encaminada a ser una medida preventiva o una actuación correctora de una situación de riesgo en el trabajo. Dicha formación, debe servir para proporcionar a los trabajadores un conocimiento preventivo óptimo, para reducir los riesgos, mejorar las condiciones de trabajo y en definitiva evitar los accidentes. No disponer de esta formación es un factor de riesgo.

Es por ello que la LPRL dedica en su totalidad el art. 19 a la obligación del empresario de dotar al trabajador de una “...*formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva...*”; esta obligación empresarial, emana del art. 14 de idéntica ley sobre Derecho a la Protección frente a los riesgos laborales. Citado artículo, establece entre otros, el derecho de los trabajadores a una formación en materia preventiva.

Por tanto, podríamos afirmar que es más que latente el deber empresarial en dicho sentido ratificado por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (en adelante, LISOS) que en su art. 12.8 configura como falta grave “*el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables...*”. Ejemplo de esta posible sanción de la LISOS, incluido el recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad, podemos emplear la Sentencia nº 390/2003 de 23 octubre del **Juzgado de lo Social de Pamplona (Comunidad Foral de Navarra)** [AS\2003\3503](#) en la cual podemos leer lo siguiente: “*En este sentido debe destacarse que es evidente que la causa inmediata del accidente fue el hecho de que el trabajador retirase una pieza metálica que se encontraba detrás del tope fijo de la máquina sin pararla, por lo que fue alcanzado por la sierra y resultó seccionado el dedo pulgar de la mano derecha del trabajador, pero, sin embargo, en sentido jurídico la causa del accidente es directamente imputable a la conducta de la empresa demandante en cuanto que el accidente no se hubiera producido de no haber existido las graves infracciones de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales por parte de dicha empresa y, en concreto, al haber cambiado la empresa usuaria de puesto*

de trabajo al trabajador accidentado de forma absolutamente indebida, teniendo en cuenta que fue contratado como peón para realizar exclusivamente tareas de mozo de almacén, transporte de materiales, carga y descarga, y, en cambio, fue destinado al puesto de trabajo de corte con sierra de cinta horizontal en la máquina SABI, puesto de trabajo que requiere una mayor cualificación y preparación que los requeridos para el de mozo de almacén, y sin que el trabajador hubiera sido formado por la empresa Adecco sino en los riesgos propios de tareas de almacén, pero no en los riesgos de utilización de máquinas y menos de máquinas que puedan conllevar el riesgo de cortes, y todo por el incumplimiento de contrato de puesta a disposición por parte de la empresa Aldaz-Echarri, SA en el que expresamente se indicaba que el contrato a celebrar era para la categoría de peón y para realizar tareas de almacén, incumplimiento al que se suma el hecho de que, una vez indicado al trabajador que debía trabajar en la máquina de corte con sierra, no recibió la debida información sobre los riesgos específicos del nuevo puesto de trabajo ni la formación suficiente y adecuada a las características del puesto a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que iba a estar expuesto ya que fue contratado para cubrir un puesto de peón de almacén y sin comunicárselo la demandante a la empresa de trabajo temporal se le cambió indebidamente a otro puesto de trabajo, incumplimientos de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales a los que se suma el hecho de que le equipo de trabajo en el que se produjo el accidente disponía de una zona de riesgo de accidente accesible carente de resguardo o dispositivo que impidiera el acceso a la zona peligrosa o que detuviera la maniobra peligrosa antes de acceder a dicha zona, siendo en definitiva estas las causas que determinaron el fatal accidente de trabajo.”

Por otro lado, debemos tener en cuenta que la formación no sólo es un derecho, sino que también es un deber de los trabajadores. El Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) en su art. 19¹ reconoce este carácter, sin embargo, la LPRL sólo regula el deber de los empresarios y el derecho de los trabajadores a la formación en prevención de riesgos

¹ Art. 19 ET Seguridad e higiene: “2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.”.

laborales, no especificando en su redactado que el mismo es también un deber que incumbe a éstos.

Por tanto, y en virtud de lo anteriormente expuesto, existe un deber empresarial de formación en prevención de riesgos que supondrá que los trabajadores sean poseedores del derecho de ser formados, esto se garantiza con la previsión de sanciones por vulneración de los mismos.

Siendo esto cierto, no se puede obviar que además de un derecho, la formación debe convertirse en obligación para los trabajadores a pesar de que la LPRL, en la lista de deberes del art. 29 no lo establezca explícitamente. El hecho de que en dicho artículo, tan sólo especifique que los trabajadores deberán velar *“por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional...de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.”*²; sin concretar que éstos, deberán asumir la formación como una obligación que garantice dicha seguridad y salud en el trabajo.

Como argumenta Yolanda Cano Galán³ en su artículo “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores” en la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: *“La formación se convierte así, no porque el legislador lo haya decidido explícitamente, sino por la construcción misma del sistema, en derecho y deber de los trabajadores”*.

Cabe destacar aquí, que la formación pasará a ser deber sólo cuando el empresario haya cumplido con los deberes generales y haya satisfecho derechos básicos de los trabajadores, más concretamente, cuando éste haya evaluado los riesgos y establecido planes de prevención y formación en la empresa⁴. Sólo entonces se estará en disposición de determinar la formación que cada trabajador tiene el derecho y la obligación de recibir.

² Art. 29 LPRL Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

³ Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos.

⁴ La Exposición de Motivos del Real Decreto 38/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, establece que *“la nueva óptica de la prevención se articula así en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de*

2.1. Sujetos responsables

Actualmente, son diversas las entidades que pueden ofrecer la formación preventiva a las empresas. Es el Reglamento de los Servicios de Prevención⁵ (en adelante, RSP), promulgado en el Real Decreto 39/1997, quien fija el nivel formativo que debe tener el formador para poder formar en prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, cabe destacar que no todas las entidades o los profesionales independientes puedan realizar actividades formativas en prevención de riesgos laborales.

El art. 19.2 de la LPRL establece que *“La formación podrá impartirse por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos”*; en este sentido es tajante y no deja lugar a dudas en cuanto a que las propias empresas pueden llevar a cabo acciones formativas con personal propio, siempre y cuando éstos estén capacitados para ello, en virtud de la titulación establecida, como se ha mencionado anteriormente, en el RD 39/1997.

La legislación vigente no es tan clara en cuanto a la externalización de los servicios formativos de los trabajadores, esto es cuando las empresas deciden acudir a una entidad ajena a la misma para formar a sus trabajadores. Este supuesto se complicó desde la entrada en vigor de la Ley Omnibus⁶ que modificó entre otros el art. 31⁷ de la LPRL. Según esta modificación legislativa, los servicios de prevención propios o ajenos, deberán estar en condiciones de aportar a la empresa el apoyo y asesoramiento que precise en función de los tipos de riesgo que en la misma existan y en lo referente a la posibilidad de formar a los trabajadores en los términos previstos en los arts. 18 y 19 de la LPRL.

En idéntico art. se puede leer que *“si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo*

los riesgos inherentes al trabajo, y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados”.

⁵ RSP arts. 34, 35, 36 y 37.

⁶ Ley 25/2009, de 22 de diciembre de Modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

⁷ d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.

anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.”

Citado artículo, nos hace entender que en aquellos supuestos en los que las empresas no pudieran asumir la actividad formativa preventiva con recursos propios, tendrán por imperativo legal recurrir a un servicio de prevención ajeno o sociedad de prevención.

No obstante, y en referencia a lo anterior, se nos plantea en este punto las siguientes cuestiones:

¿Los servicios de prevención ajenos o propios, son los únicos acreditados para formar en prevención de riesgos laborales? ¿Qué entenderemos cómo servicio de prevención ajeno?

Hasta hace poco, eran varias las interpretaciones al respecto, por un lado un grueso importante de la doctrina era más tendente a señalar que si la formación que se iba a impartir era una formación teórico/práctica, cuyas formas y contenidos se ajustaban a las características concretas del puesto de trabajo y empresa en la que se iba a realizar la prestación de servicios, debían ser los servicios de prevención ajenos los encargados de este tipo de formación.

Así lo manifestó la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo e Inmigración en su Oficio DGT-SGON-542LB de 2 de agosto de 2011: *“Siendo la formación específica que debe recibir un trabajador una actividad preventiva, la única posibilidad de que pueda llevarse a cabo por alguien externo a la empresa es el que la imparta un servicio de prevención, pues es claro que la empresa puede asumir la organización de la actividades preventivas concertarla con una entidad ajena a la empresa, pero si la concierta con una entidad externa, sólo podrá hacerlo con un servicio de prevención, pues son los únicos autorizados para llevar a cabo actividades preventivas”*.

Según este organismo la formación que va encaminada a cumplir estrictamente con el art. 19 de la LPRL deberá ser impartida por una entidad que esté acreditada, como un servicio de prevención (o sociedad de prevención).

Además es tajante en lo que refiere a la formación impartida por una entidad que no sea un servicio de prevención ajeno debidamente acreditado y cita que *“este tipo de formación no puede ser impartida por profesionales independientes, ni por empresas que carezcan de autorización para actuar como servicios de prevención ajenos, pues ello supondría la realización de una actividad preventiva de la empresa por quien carece de autorización para dedicarse a esta actividad”*.

Por el contrario, otra parte de la doctrina argumentaba que las funciones principales de los servicios de prevención ajenos son las de asesorar y asistir al empresario y a los trabajadores en la realización de las actividades preventivas, por lo que en su opinión, entidades o técnicos externos, podían asesorar a la empresa en cuanto al diseño de la formación, pero no en su impartición.

En este sentido, y con el propósito de esclarecer este supuesto y responder de una forma precisa las preguntas planteadas anteriormente, podemos remitirnos a la Subdirección General de Ordenación Normativa de la Dirección General de Empleo del MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL sobre si la referencia a "servicios ajenos" del artículo 19.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (LPRL), se refiere a "personas o servicios ajenos a la empresa". Dice así:

“Por medios propios se entienden todos los trabajadores de la empresa que reúnen los requisitos para impartir dicha formación, no solo los integrantes del servicio de prevención propio o trabajadores designados para actividades preventivas, aunque esta sea en la práctica la opción más empleada, teniendo en cuenta, en todo caso, lo establecido en los artículos 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, que establecen las funciones de los técnicos intermedios y superiores señalando que los técnicos intermedios únicamente pueden impartir formación básica.

Por servicios ajenos hay que entender servicios de prevención ajenos. Siendo la formación específica que debe recibir un trabajador una actividad preventiva, la única posibilidad de que pueda llevarse a cabo por alguien externo a la empresa es que la imparta un servicio de prevención, pues es claro que la empresa puede asumir la

organización de las actividades preventivas o concertarla con una entidad ajena a la empresa, pero, si la concierta con una entidad externa, sólo podrá hacerlo con un servicio de prevención, pues son los únicos autorizados para llevar a cabo actividades preventivas, entre las cuales, por cierto, se incluye la información y formación de los trabajadores (artículo 31.3 d) de la LPRL). Con ello debe quedar claro que este tipo de formación no puede ser impartida por profesionales independientes de la empresa salvo que pertenezcan a un servicio de prevención ajeno, y tampoco por personas que, perteneciendo a la empresa, carezcan de la formación requerida, distinguiendo entre técnicos intermedios, que pueden impartir formación básica, y técnicos de nivel superior, pues solo ellos pueden impartir formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.”

2.2. Contenido y forma

La formación en prevención de riesgos laborales, debe tener una serie de características que harán que ésta sea diferente de cualquier otra acción formación adoptada por las empresas en el ámbito laboral.

En el art. 19 LPRL se establece el contenido y forma, así como las notas característica que debe tener dicha formación⁸ para que quede satisfecha la obligación empresarial en cuanto formación preventiva. El artículo concreta cómo debe ser:

⁸ Art. 19 LPRL 31/1995 de 8 de noviembre “1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

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

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

➤ **Teórica y práctica**

Es el primer requisito que encontramos en dicho precepto que delimita el deber formativo de los trabajadores. Las razones de la exigencia teórica se encuentran tanto en el espíritu de la obligación, es decir, la creación de una cultura preventiva⁹, como en la finalidad de la misma de evitar los riesgos. Es a través de los conocimientos teóricos con los que se podrán cumplir ambos objetivos, despertar el interés de los trabajadores por la prevención y adquirir los conocimientos necesarios para cumplir la finalidad prevencionista que inspira dicha obligación.

➤ **Adecuada y suficiente**

El requisito de adecuación debe tener en cuenta las características específicas de cada uno de los sujetos que van a ser formados, y debe estar adaptada a los mismos y a las condiciones propias de cada uno de los puestos de trabajo.

Se podrá considerar como formación suficiente, aquélla que haga a los trabajadores conocedores de los riesgos a los que están expuestos y que además los capacite para evitarlos, tanto de forma individual como colectiva. Por tanto, la formación debe permitir a los trabajadores no sólo adquirir las habilidades necesarias para evitar los riesgos que se puedan producir en su puesto de trabajo, sino aquellos otros que puedan originarse en otros puestos de trabajos que puedan perjudicarles.

De no ser así, el empresario podría quedar expuesto a una más que posible recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad como vemos en la siguiente sentencia núm. 2885/2012 de 9 noviembre. AS 2013\548 del **Tribunal Superior de Justicia de Asturias, (Sala de lo Social, Sección1ª)**: *“la actividad formativa realizada por el actor el 5 de agosto de 2008 con una duración de dos horas, que*

⁹ I. Ruíz Rodríguez y F. J. Torollo González, (1999) *Curso de Prevención de Riesgos Laborales: España en el marco de la Unión Europea*. Dykinson. Pág. 265; argumentan que la finalidad de la formación es la creación de una cultura preventiva, lo que según ellos significa que *“se debe formar tanto en las competencias detectadas en la fase de evaluación de necesidades (conocimientos, habilidades, etc.) como en la sensibilización de todos los implicados acerca de la importancia de esa formación (aspecto motivacional)*.

la juzgadora de instancia consideró insuficiente, y constituye una información general, no referida concretamente al modelo utilizado en la fecha del accidente, de la que además la recurrente hace una lectura selectiva, todo lo cual impide su asunción en los términos solicitados.”

➤ **En materia preventiva**

Sin duda éste es el elemento fundamental para diferenciar la formación en prevención de otras acciones formativas generales. Esta exigencia supone capacitar a los trabajadores para evitar los riesgos antes de que estos se materialicen, pero debe ir más allá, y también se debe otorgar a los trabajadores de una formación suficiente para conseguir que actúen de forma adecuada una vez que el riesgo se ha materializado y así minimizar las consecuencias negativas del mismo.

➤ **Periódica y adaptada**

La periodicidad está estrechamente ligada a los cambios que necesariamente se producen en los puestos de trabajo y en las diferentes funciones que lleva a cabo el trabajador en cada momento. Siendo así, la obligación formativa empresarial se prolongará a todos los momentos de la relación laboral y siempre que se produzcan cambios que puedan propiciar nuevos riesgos; ya sean en el modo de ejercer las funciones (por el ejercicio de poder de dirección del empresario, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, nuevas tecnologías, etc.), en el puesto de trabajo (por la movilidad del trabajador, por introducción de elementos desconocidos, etc.), o consecuencia de hechos externos que puedan comprometer la seguridad y salud de los trabajadores.

➤ **Gratuito**

La formación preventiva que emana del art. 19 de la LPRL no debe suponer un coste para el trabajador ya que, de lo contrario dejará de estar sometida a los límites marcados por el legislador, pasando a ser totalmente voluntaria para los trabajadores.

Para que los empresarios puedan cumplir con la obligación formativa que les incumbe, deberán otorgarla de acuerdo con los requisitos anteriormente expuestos. De esta manera, y como podemos observar en un punto anterior, la formación se convertirá en un deber para los trabajadores.

2.3. Momento de impartirse

El art. 19 LPRL incorpora dos elementos más que marcan el alcance de la obligación formativa para los trabajadores. En referencia al primero de los elementos, el punto 2 de este artículo se especifica que la formación deberá ser impartida dentro de la jornada de trabajo y únicamente cuando ésta no pueda impartirse dentro de la jornada de trabajo se permitirá la impartición de la misma fuera de la jornada laboral siempre y cuando se compense el tiempo invertido. Así lo establecía la **Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección1ª)** en la Sentencia de 12 febrero 2008. RJ 2008\3023: *“De todo lo anterior se deriva que las horas invertidas en la realización obligatoria del curso de referencia fuera de las horas de trabajo, sea por imposición legal o por decisión del empresario, deben ser compensadas por éste mediante el oportuno descuento en la jornada de trabajo, lo cual conduce a desestimar este recurso, confirmando el fallo estimatorio de la sentencia recurrida, con imposición de costas a la recurrente (art. 233 LPL [RCL 1995, 1144, 1563]) y la pérdida del depósito constituido para recurrir (art. 215 LPL).”*

El objetivo del legislador con esta premisa ha sido que la formación en prevención de riesgos laborales se convierta en al habitual en las empresas y totalmente diferenciado de la formación general que el trabajador pueda recibir. Es por ello que la formación en prevención debe convertirse en una habilidad más que, el trabajador, tendrá que desplegar en el desempeño de sus funciones laborales como un plus de actividad.

Así pues, y como hemos visto a lo largo de este trabajo, la formación sólo se convertirá en una obligación para los trabajadores cuando la misma compute a efectos de jornada de trabajo, tanto si esta tiene lugar dentro del horario de trabajo habitual como si excede de éste, contando el tiempo dedicado a la misma a efectos de distribución irregular de la

jornada de trabajo del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)¹⁰ y debiendo compensarse las horas que excedan de la ordinaria con tiempo de descanso.

El segundo elemento va estrechamente ligado a la obligatoriedad de que la formación sea periódica y adaptada, el legislador impone que se imparta:

- a) **En el momento de la contratación**, ajustando la misma a todos y cada uno de los elementos anteriores y que caracterizan a la formación en prevención de riesgos laborales (teórica y práctica, suficiente, adecuada y adaptada y gratuita); e independientemente de la modalidad de contratación y duración de ésta.
- b) **Cuando se produzcan cambios:**
 - En las funciones que desempeñe el trabajador, como consecuencia del ejercicio regular o irregular del poder de dirección del empresario; de puesto de trabajo o función.
 - Propios de la incorporación de nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, introducción de una nueva maquinaria, etc.
 - Derivados de la evolución de los riesgos y de la aparición de otros nuevos, siendo precisamente en estos momentos cuando se hace más necesario el cumplimiento empresarial de la obligación preventiva.

Por tanto, podríamos afirmar en virtud de lo expuesto anteriormente que la obligación formativa empresarial, requiere de una actualización periódica, extendiéndose la misma a la formación de trabajadores en todos los aspectos de su relación laboral y durante toda su vigencia.

¹⁰ Art. 34.2 Ley 1/1995, de 24 de marzo “*Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.*”

3. PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA FORMACIÓN PREVENTIVA

No se debe poner en duda la importancia del papel de la negociación colectiva en un aspecto tan importante como es la prevención de riesgos laborales. Esto es así por varios motivos, en primer lugar por la función que se le atribuye a los convenios colectivos a través de la norma constitucional y las normas de legalidad ordinaria, ya que consideran a éstos el instrumento a través del cual se deben regular las condiciones de trabajo en un ámbito concreto. En segundo lugar, el convenio colectivo es la herramienta idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de la producción o de la organización empresarial en el que será de aplicación, ya que son los sujetos negociadores del convenio quienes más conocen las necesidades en materia de prevención de riesgos en su ámbito de negociación.

A estas dos razones, se le debe añadir el ámbito temporal de los convenios colectivos que favorece en gran medida a una protección actualizada de la seguridad y la salud, esto permite adecuar las medidas de prevención de riesgos a los cambios constantes de las empresas; ya sean por innovaciones tecnológicas o incluso a la aparición de nuevos riesgos.

A los convenios colectivos, se les reconoce el carácter de fuente normativa en materia de prevención, en virtud de art. 1 LPRL donde explícitamente se puede leer: *“la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”*

La LPRL ha querido dar un definitivo impulso a la participación de los interlocutores sociales en la regulación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y ello con el objeto de concentrar “esfuerzos en la atenuación de sus consecuencias negativas en

términos de accidentes y enfermedades del trabajo”¹¹ para remediar su falta de interés en regular esta materia. Y es que, a pesar del papel fundamental que debería jugar la negociación colectiva como mecanismo de fijación de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, lo cierto es que durante mucho tiempo ha podido apreciarse un preocupante desinterés de los interlocutores sociales en regular la materia preventiva. Tras la aprobación de la Ley 31/1995 la situación parece haber experimentado ciertos cambios en la medida en que hay una mayor incidencia en materia de prevención de riesgos laborales, pero todavía es posible afirmar que sigue imperando una cierta indiferencia por parte de los agentes sociales, lo que conlleva que no se haga uso de algunas de las posibilidades que ofrece la normativa de prevención de riesgos laborales, lo que tiene como consecuencia una cierta pobreza de resultados¹².

3.1. Ámbito de aplicación

El contenido convencional de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo puede abordarse tanto desde una actitud defensiva, monetaria y también desde una actitud ofensiva concretada a través de previsiones que obligan al empresario a evaluar los riesgos que no pueden ser eliminados en su origen y a planificar la prevención, en suma, a llevar a cabo una auténtica política de prevención. Este último objetivo es el perseguido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que trata de esta forma desarrollar una auténtica política ofensiva contra los riesgos en el trabajo y que ésta se plasme en los convenios colectivos. En este sentido, se trata de fomentar su participación activa en el establecimiento de condiciones de seguridad en el trabajo, como medio para convertir los convenios colectivos en auténticos instrumentos de prevención de los riesgos laborales¹³.

¹¹ González, S., Carrero C., “*La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*”, Cuadernos de Derecho Laboral.

¹² Gete, P., “El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales”, RL, vol. I, 1997.

¹³ 39 En este sentido se señala que la contratación colectiva “*no debe quedarse en el tratamiento de los aspectos organizativos de la prevención, ni en la mera incorporación de medidas preventivas ya establecidas (...), sino que debe dar un paso adelante, estableciendo más y mejores medidas concretas de prevención, proporcionados a los riesgos específicos de cada empresa, centro de trabajo o sector de actividad económica de su respectivo ámbito de aplicación*”: Fernández, L., Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria, 2ª ed., Dykinson, Madrid, 2001.

En principio, puede afirmarse que la negociación colectiva es susceptible de incidir sobre todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, o más concretamente, con la prevención de los riesgos laborales. Esta afirmación se ve avalada por el artículo 37 de la norma constitucional, por la Directiva 89/391 y también por las normas de legalidad ordinaria, en concreto por la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El ET atribuye a los convenios colectivos la facultad de regular las condiciones de trabajo (art. 82.2), entre las que se quedan comprendidas las relativas a la seguridad y salud en el trabajo. Esta previsión se repite en su artículo 85 al preverse que los convenios colectivos podrán regular “materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo”. Por su parte, la LPRL considera expresamente al convenio colectivo como fuente normativa en materia de prevención de riesgos (art. 1), y en este sentido, hace constantes llamadas a la negociación colectiva para que participe en la regulación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (arts. 2, 34 y 35). De las normas mencionadas, se deduce que la negociación colectiva puede asumir la función de normar las distintas obligaciones que integran la obligación genérica de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, su capacidad no es ilimitada sino que queda sujeta a ciertos límites.

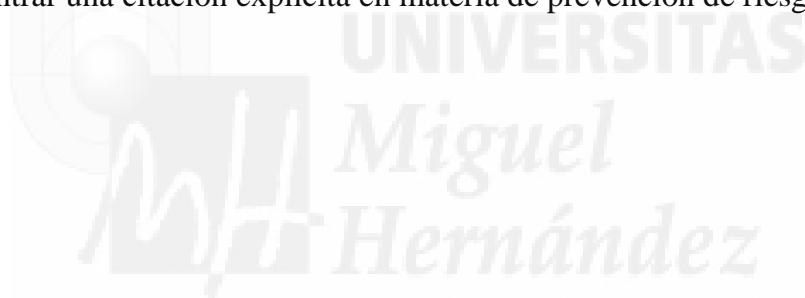
3.2. Formación preventiva en la negociación colectiva

La formación conlleva algo más que la puesta en conocimiento del trabajador de los riesgos a los que puede estar expuesto y las medidas para evitarlos, toda vez que lleva implícita la idea de enseñanza y de aprendizaje acerca de las medidas necesarias para reducir o eliminar el riesgo.

Por tanto y a raíz de lo anteriormente expuesto, podríamos afirmar que los convenios colectivos tienen un papel complementario en cuanto a la prevención de riesgos laborales se refiere, desarrolla y mejora ciertos conceptos de nuestro ordenamiento jurídico. Si nos centramos en la formación preventiva, debemos destacar la Disposición Adicional séptima, sobre negociación colectiva, en la que cita lo siguiente: “*En la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, podrán establecerse criterios para la determinación de los medios*

personales y materiales de los servicios de prevención propios, del número de trabajadores designados, en su caso, por el empresario para llevar a cabo actividades de prevención y del tiempo y los medios de que dispongan para el desempeño de su actividad, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y de su distribución en la misma, así como en materia de planificación de la actividad preventiva y para la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.”; en virtud de la misma, se da acceso a la negociación colectiva a planificar la actividad preventiva y la formación en materia preventiva de los trabajadores y de los delegados de prevención.

Lamentablemente y a pesar de la consideración anterior de los convenios colectivos como herramientas fundamentales en la regulación específica de las condiciones de trabajo en materia preventiva, son escasamente unos pocos convenios los que entre sus preceptos podemos encontrar una citación explícita en materia de prevención de riesgos laborales.



4. ROTACIÓN DE TRABAJADORES EN EL SECTOR

El sector de la restauración y la hostelería constituyen una de las vertientes más activas de nuestro país en cuanto a la creación de empleo, con un aumento sustancial en los meses de verano y sobre todo en las zonas turísticas. Este hecho, favorece de una forma vital a que en dicho sector se contraten trabajadores temporales que en la mayoría de ocasiones tienen una escasa formación profesional en el campo de la restauración y la hostelería; y ninguna en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. De hecho, según datos estadísticos, más del 65% de accidentes laborales corresponden a personal temporal.

En este sentido, debemos destacar la formación e información sobre salud laboral como eje fundamental para reducir el índice de siniestralidad que sufre este sector.

Según encuestas elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE), que analizaba la satisfacción laboral de los trabajadores españoles en sus respectivos puestos, destaca que los empleados vinculados al negocio de la restauración se encuentran entre los más insatisfechos del mercado laboral español.

Según el estudio *“La rotación en el sector de la restauración en España: Causas, consecuencias y líneas de actuación”*¹⁴; son varias las causas que provocan una elevada rotación en el sector, haciendo que prácticamente el 50% de los empleados de la restauración haya cambiado de empleo en los últimos dos años, entre ellos encontramos:

- El escaso prestigio social que tiene la profesión.
- Las duras condiciones de trabajo en cuanto a horarios y escasa remuneración.
- Así como la carencia de instrumentos profesionalizados de gestión de recursos por parte de los propietarios, directivos y mandos intermedios.

El problema se acentúa durante los años de bonanza económica que provocó la contratación indiscriminada de personal para estos puesto sin tener en cuenta su perfil,

¹⁴ Estudio realizado por Pilar García Lombardía, Investigadora Asociada IESE; y José Ramón Pin Arboledas, Profesor Ordinario del IESE.

llevo a que estos empleos se perciban como algo temporal, como un “empleo puente” hasta encontrar un empleo con mejores condiciones.

En la entrevista realizada en el estudio mencionado anteriormente a Dimas Ramírez, jefe de Recursos Humanos de The Eat Out Group, el entrevistado comenta que *“Desde siempre la rotación ha estado presente en el sector..Se trata de un problema grave en la empresa de restauración. Es un problema asumido, algo que se da por hecho y eso ha contribuido a normalizarlo y consolidarlo. Esto no debería ser así, porque al normalizarse, no se ha acotado. No ocurre así en otras áreas, donde cuando se identifica un problema, se valora, se analiza y se ponen los medios para paliarlo”*; la alta rotación de trabajadores se considera como algo normal e irremediable, propio de las características del sector y por tanto, no se han puesto medios para solucionar este problema.

Una de las posibles acciones para acabar con esta rotación es la profesionalización del mercado laboral del sector y es que en la actualidad, en la mayoría de entrevistas de trabajo para este tipo de empleos la cualidad más valorada es la experiencia, en detrimento de aquellos candidatos que han estado formándose y no han trabajado todavía. Además, la condición de trabajo de cara al público hace que muchos empresarios seleccionen a su personal bajo criterio subjetivos como la presencia.

Así, por ejemplo, los ciclos formativos que se ofrecen en Formación Profesional no están ideados para el éxito laboral futuro. Y se cree que el problema viene dado por el elevado número de horas de estos cursos, los ciclos de FP de hostelería significan unas 2.000 horas de formación, algo que sin duda es excesivo según los especialistas del sector. Esto se convierte en un problema cuando una vez acabadas las 2.000 horas de formación, los alumnos acuden al mercado laboral y no encuentran el reconocimiento al esfuerzo en cuanto a la remuneración, categoría y posibilidades de promoción.

Otro aspecto importante en este sentido, es que el nivel de rotación es más elevado en las categorías inferiores. Los puestos de trabajo en los que se requiere una menor cualificación, tienen una rotación mucho más elevada que en otros sectores; por otra parte,

los puestos propios de gerencia y dirección el nivel de rotación no es tan elevado y es muy similar a empresas de otros sectores.

Esta falta de compromiso con la profesión, que provoca que haya un nivel de rotación muy elevado, genera un mayor gasto para el empresario que hace que decida no invertir en formación para sus trabajadores, algo totalmente necesario para fortalecer los vínculos entre empresa y trabajador.

No sólo existen carencias formativas en los puestos base de la profesión, existen carencias formativas en los mandos intermedios y en los propios propietarios de los negocios de la restauración. Estas carencias formativas no sólo implican una deficiente implantación de sistemas profesionalizados de la gestión de los recursos humanos, sino que también propicia que se valore la experiencia por encima de la formación y la cualificación.

Según los expertos, la escasa formación que se ofrece no cumple con los requisitos mínimos para que ésta sea exitosa, de hecho se cree que la desconexión entre los planes formativos y la realidad del sector es, sin duda, una causa importante de la falta de valoración de la misma.

En condiciones de alta demanda de empleo, como las vividas en el sector, la insatisfacción laboral juega un papel determinante en la decisión del trabajador sobre si abandonar o no la empresa. Una explicación a las elevadas tasas de rotación en restauración, o parte de la misma, es precisamente un elevado nivel de insatisfacción laboral. Y es que cuando la satisfacción laboral no alcanza determinado nivel, el empleado tratará de encontrar una solución buscando otro empleo, dentro o fuera del sector.

Se hace necesario tanto empresarios y como expertos del sector se hagan una pregunta con el objetivo de acabar definitivamente con la alta rotación del sector:

¿Cómo se puede romper este círculo de insatisfacción laboral y desprestigio sectorial? Los expertos señalan que la formación es la clave, pero un tipo de formación centrada en las actitudes, y no sólo en las aptitudes. Según Dimas Ramírez¹⁵ “debemos recuperar la idea

¹⁵ Jefe de Recursos Humanos de The Eat Out Group.

de oficio en el sector como concepto que engloba no sólo la realización de un conjunto de tareas asociadas a la restauración, sino que acompaña dichas tareas con una actitud apropiada de servicio, atención al cliente, cuidado de los detalles”, etc.

También se considera de vital importancia que se imparta una formación no sólo empleados “base”, sino también necesariamente a directivos y mandos intermedios. Llevar a cabo esta formación permite incrementar la profesionalización de la gestión de los recursos humanos, imprescindible para consolidar el cambio en el sector; cambio que permitirá enfrentar con mayores posibilidades de éxito los nuevos entornos de competitividad.



5. FORMACIÓN PREVENTIVA: PROBLEMAS DE APLICACIÓN

A pesar de lo que se pueda pensar a priori, y fruto de las propias actuaciones de los empresarios a lo largo de los años a la hora de invertir tiempo y dinero en la formación en prevención de riesgos laborales de los trabajadores temporales, la exigencia fundamental de la normativa comunitaria y española sobre la protección de éstos trabajadores viene referida a su derecho a ser tratados con el mismo nivel de protección que los trabajadores con contrato indefinido.

Así lo dispone el legislador en el art. 28 LPRL que expone lo siguiente: *“Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios”*.

La norma llega incluso a establecer, en su segundo párrafo que *“la existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”*. Lo anterior se explica en el tradicional trato peyorativo que con relación a cualquier condición de trabajo, y por tanto también en materia de seguridad y salud laboral, han padecido los trabajadores temporales. Como concreción de lo anterior, en los apartados segundo y tercero del idéntico artículo se especifican las obligaciones principales con relación a este tipo de trabajadores y que, como ya se ha comentado, no añaden nada nuevo a los derechos que tienen los trabajadores indefinidos.

- Derecho a ser informados con carácter previo al inicio de su actividad acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

- Derecho a recibir una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.
- Derecho a una vigilancia periódica de su estado de salud, en los términos establecidos en el artículo 22 de esta Ley y en sus normas de desarrollo.

Si indagamos sobre los motivos por los cuales el legislador muestra esta atención sobre los trabajadores temporales, tan sólo debemos tener en cuenta las cifras estadísticas de siniestralidad laboral. Estos datos nos arrojan datos muy significativos, un importante número de accidentes tienen entre sus actores a trabajadores temporales. En este sentido, se podría afirmar que dadas las especiales características de este tipo de trabajadores se dan una serie de circunstancias que pueden explicar la alta siniestralidad, una menor experiencia en procesos productivos, una menor o nula integración en la empresa, una menor, cuando no existente formación o una formación más formal que real, etc.

Sean estas las causas o sean otras distintas a las mencionadas, una eficaz acción preventiva sobre los trabajadores temporales demanda una acción legislativa específica en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dicha necesidad, fue plasmada con anterioridad a nuestro ordenamiento jurídico, en el Derecho Comunitario.

Debemos destacar la importancia de la Directiva 91/383/CEE en la protección eficaz en el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores temporales, dicha Directiva propició la transposición de esta protección a nuestro Derecho Interno.

Un aspecto significativo en la transposición de la Directiva Comunitaria al régimen jurídico español, y que tiene especial relevancia en la realización de este trabajo, es nuestro Derecho Interno¹⁶ va más allá en cuanto la obligación formativa diseñada por la Directiva 91/383/CEE, ya que ésta no hace referencia a la formación sobre los riesgos del puesto de trabajo, lo que supone un mayor detalle de la referida obligación formativa. La doctrina laboralista ha indicado que la formación, además de adecuada y suficiente, puede

¹⁶ Párrafo segundo del apartado 2.º del art. 28 LPRL: “*Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.*”

y debe ser específica para el colectivo de trabajadores temporales existentes en las empresas.

5.2. De la teoría a la práctica

Una vez hemos puesto sobre la mesa qué establece nuestro Ordenamiento Jurídico respecto al derecho de igualdad de los trabajadores temporales en comparación de los indefinidos, en cuanto a ser tratados con el mismo nivel de protección; se hace obligatorio investigar y esclarecer qué es lo que ocurre en realidad en la práctica en cuanto a esta garantía de protección y más concretamente en cuanto a la formación preventiva. Para ello, y como venimos realizando en el transcurso de este trabajo nos centraremos en el sector de la hostelería y restauración.

No se puede obviar, que otorgar una formación suficiente y adecuada en prevención de riesgos laborales en sectores con una alta rotación e inmediatez, no es una tarea fácil; según Patricia Mendoza, técnico en RRHH del Grupo Tragaluz¹⁷: *“Es complicado formar a los trabajadores de restauración en la disciplina de prevención de riesgos laborales debido a la gran entrada y salida de personal, bien porque necesitamos personal puntual para algún evento o porque no vienen a las oficinas realizar el curso de formación preventiva antes de su incorporación..también nos encontramos con que los responsables de los restaurantes, en alguna ocasión y por falta de personal, les dicen al trabajador que no asista al curso porque lo necesitan ya que dicho curso suele hacerse dentro del horario laboral del trabajador.”*

El hecho de que para los empresarios sea difícil hacer a los trabajadores de nueva incorporación beneficiarios de una formación suficiente y adecuada en prevención de riesgos laborales, no exime para el cumplimiento de la misma; así lo contempla STSJ Extremadura de 14 de enero de 2003 (Rec. 615/2003), en la cual se puede leer lo siguiente: *“La propia empresa reconoce en el escrito de demanda que los trabajadores eventuales no estaban incluidos en el servicio de prevención y que ello era debido a que los trabajadores eventuales son contratados de manera inmediata para cortos períodos*

¹⁷ Importante grupo de la Hostelería y Restauración.

de tiempo, lo que hace muy difícil la realización de los reconocimientos médicos. Frente a ellos, (...) debemos poner de manifiesto que, en cualquier caso, las normas legales no pueden dejar de ser cumplidas por su mayor o menor dificultad de cumplimiento, las normas en materia de prevención de riesgos laborales tienen como primera finalidad evitar o reducir al mínimo los riesgos en el ámbito laboral con independencia de las dificultades que su cumplimiento pueda conllevar, de admitir la tesis de la actora, estaríamos aceptando que la norma puede dejar de ser aplicada en aquellos supuestos en que exista dificultad para su aplicación, lo que resulta contrario a los principios de legalidad y seguridad jurídica.”



6. CONCLUSIONES

Este trabajo pretende arrojar algo de luz sobre como la incesante entrada y salida de los trabajadores en determinados sectores con una alta rotación, afectan sobre el derecho que éstos poseen los trabajadores por imperativo legal y que emana del art. 19 LPRL, sobre la formación preventiva. Para ello, se analizan en profundidad lo que contiene nuestro ordenamiento jurídico en dicho artículo, en el art. 28 de idéntica Ley, así como numerosas sentencias sobre ésta materia que se citan durante el mismo.

Se utiliza como base el sector de la hostelería y restauración, dado que éste es uno de los sectores con más actividad en nuestro país en cuanto a creación de empleo se refiere, con altos niveles de rotación de personal, sobre todo en la temporada estival. Las especiales características del sector, propician que haya un alto grado de la contratación de trabajadores temporales, ocasionales o a tiempo parcial, contratación de trabajadores extranjeros, de jóvenes con escasa cualificación o estudiantes empleados en el sector esporádicamente, que sin duda, dificulta una adecuada acción preventiva sobre los mismo.

En concreto, se pretende dilucidar si en las empresas españolas operantes en este sector de actividad se desarrolla una política formativa acorde a lo establecido en el art. 19 LPRL y que en virtud de lo desarrollado a lo largo del mismo no siempre es así; la mayoría de restaurantes y hoteles desarrollan una política en prevención de riesgos laborales adecuada en lo que refiere a los trabajadores indefinidos, no siendo así con los trabajadores temporales, que sufren con demasiada frecuencia un trato peyorativo respecto a los anteriores. Aquí, en el aspecto que realmente nos hemos centrado ha sido en la formación preventiva, la cual deja mucho de desear y tiene mucho margen de mejora en comparación con otros sectores. Los empresario y directores de restaurantes se excusan en la dificultad y el coste que supone formar a trabajadores de nueva incorporación por la constante rotación e inmediatez de éstos; lo cual no les exime del cumplimiento de sus obligaciones.

Como medidas correctoras de esta situación que, según los expertos *“se trata de un problema grave de las empresas de restauración pero es un problema que se ha asumido, se ha dado por hecho y por tanto no se ha hecho nada por solucionarlo”*, se debe ser muy riguroso a la hora de saber quien ha sido beneficiario de la formación en prevención de

riesgos laborales y quien no; para ello se debería llevar al día un listado, el cual se vaya actualizando con las altas y las bajas de trabajadores, y de esta manera facilitar que dicha formación esté al alcance de todos, tanto indefinidos como temporales.

Se debe formar en esta materia a los mandos intermedios para que sean conscientes de la importancia de la prevención y como esta les puede hacer disminuir costes de futuras bajas, sanciones, sustitución del personal dado de baja y la no menos importante carga moral que puede suponer que un trabajador a tu cargo resulte herido de gravedad por una omisión del deber formativo. A los responsables se les debe hacer partícipes y responsables de los supuestos accidentes que se den bajo su cargo a la par que motivarlos a conseguir unos lugares de trabajo más seguros y saludables para todos.

Se debe buscar la manera de que el personal de nueva incorporación, tan pronto como firme el contrato de trabajo, reciba la correspondiente y adecuada formación teórica y práctica en materia preventiva, para ello se debe profesionalizar la gestión de recursos humanos para que la formación forme parte de uno de los pasos previos al inicio de la prestación de servicios.

Para grupos de restauración y hostelería importantes, se debería realizar una formación en prevención de riesgos cada semana y cerciorarse que si el trabajador no recibe la mencionada formación no podrá iniciar su relación laboral.

7. BIBLIOGRAFÍA

A) LIBROS

Calvo M, Figueira C. Prevención de Riesgos Laborales General y Sectorial por profesionales. Sevilla: Mad: 2010.

Aguilera R, Pérez de los Cobos F, Thibault A. Ley de Prevención de Riesgos Laborales Comentada y con jurisprudencia. Madrid: La Ley: 2008.

García G, Salcedo C, Fabregat G, Alfonso C, Lozano Y, Nebot S. Prevención de Riesgos Laborales: Instrumentos de Aplicación. 3ª Edición. Valencia: Tirant lo Blanch. 2012.

Gala C, Beltran I, García G, Solà X, Pastor A, Paz Olga. Derecho del Trabajo. Barcelona: Huygens. 2011.

B) REFERENCIA JURISPRUDENCIAL

STS, (Sala de lo Social, nº 1) Sentencia de 7 de abril 2004. AS\2004\2875.

STS, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 12 de febrero 2008. RJ\2008\3023.

STS, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 12 de junio 2013. RJ\2013\5730.

STS, (Sala de lo Social, nº 3) Sentencia de 23 de octubre 2003. AS\2003\3503.

STSJ Extremadura de 14 de enero de 2003 (Rec. 615/2003)

C) MATERIAL CONSULTADO EN INTERNET

García P, José R. La rotación en el sector de la restauración en España: Causas, consecuencias y líneas de actuación. [Internet]. IESE Business School: Universidad de Navarra; 2010. [Citado el 24 de mayo de 2015]. Disponible en:

http://www.iese.edu/Aplicaciones/upload/LBinsednetwork9_1.pdf

Comercio, Hostelería-Turismo y Juego. Prevención Riesgos Laborales. [Internet]. CHJUGT. 2012. [Citado el 17 de mayo de 2015]. Disponible en:

http://www.chtjagt.net/archivos/elementos/2012/prevencion_riesgos_hosteleria.pdf

Técnicos de la Federación Española de Hostelería. Manual para la Prevención de Riesgos Laborales en la Hostelería. [Internet]. Federación Española de Hostelería (FEHR). 2003. [Citado el 23 de abril de 2015]. Disponible en:

<http://www.fehr.es/documentos/publicaciones/descargas/des-9.pdf>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Plan General de Actividades Preventivas: Sector Hostelería. [Internet]. 2014. [Citado el 7 de junio de 2015]. Disponible en:

http://www.umivale.es/portal/export/sites/umivale/empresa/prevencion/biblioteca/coleccion_codigos_buenas_practicas/por_sector/110895_IV.Codigobuenaspracticashosteleria.pdf

ERGA – Formación Profesional. Trabajo en Cocinas. Hostelería y Restauración. [Internet]. 2014. [Citado el 4 de junio de 2015]. Disponible en:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/FichasNotasPracticas/Ficheros/np_efp_31.pdf

Fundación Andaluza de Formación y Empleo. Guía de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la Hostelería y Restauración. [Internet]. 2014. [Citado el 4 de junio de 2015]. Disponible en:

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/iapr/sites/default/files/recursos/documentacion_normativa/Guia_4Hosteleria.pdf

Ordenación Normativa de la Dirección General de Empleo del MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Consulta sobre formación artículo 19 LPRL. [Internet]. 2014. [Citado el 13 de junio de 2015]. Disponible en:

http://www.acesla.org/wp-content/uploads/2015/02/RespuestaSdGON-AEPSAL_Art.-19-y-SPA.pdf

Belasco A, Zabaleta U. ConfeBask. Estudio de los Requisitos Legales Exigibles en Formación PRL a las Empresas de la CAPV: Informe de resultados. [Internet]. 2012. [Citado el 13 de junio de 2015]. Disponible en:

https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCIQFjAAahUKEwiVj9ing4_GAhWG7xQKHfK_ADU&url=http%3A%2F%2Fwww.confebask.es%2Fdescargar.aspx%3FPgUOLdhnTaRZVUZaAEaZg90785678d90785678d&ei=F159VdWnDobfU_L_gqgD&usq=AFQjCNEkNIvdaZuqZMxP9aWNFpPF-tF22Q&sig2=cJdmJ_VEN8cNCpykr3I84A