

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNANDEZ

OBLIGATORIEDAD DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Autor: Alba Ibáñez González

Director: Fernando Fernández Dobao

16 de Junio de 2015

Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

ALBA IBAÑEZ GONZALEZ

OBLIGATORIEDAD DE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Abstract:

Esta investigación, tiene como objeto principal analizar el papel de las responsabilidades de los empresarios en materia de prevención de riesgos laborales. Por eso se estudia la regulación de los incumplimientos empresariales en materia preventiva que dan lugar a la responsabilidad empresarial tanto administrativa como civil y penal, teniendo en cuenta las obligaciones de los empresarios conjuntamente con las de los trabajadores. Concretamente este estudio va encaminado en las obligaciones de formación en materia de prevención de riesgos, y su consecuencia de incumplimiento que deriva en responsabilidades a cargo del empresario.

Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNANDEZ

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN: FUNDAMENTOS Y OBJETIVOS	5
II.	LA OBLIGACIÓN DE FORMACIÓN PREVENTIVA: CONFIGURACIÓN NORMATIVA	8
	2.1. Ley del Estatuto de los Trabajadores.....	8
	2.2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.....	9
	2.3. Reglamento de los Servicios de Prevención.....	13
	2.4. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.....	13
III.	REQUISITOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA DESDE UNA PERSPECTIVA TÉCNICO-PREVENTIVA	16
IV.	LA DELIMITACIÓN DE LA OBLIGACIÓN EN FORMACIÓN: JURISPRUDENCIA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	20
	4.1 JURISPRUDENCIA.....	20
	4.2 NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	23
V.	LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR	25
VI.	CRITERIOS FUNDAMENTALES EN LA IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDADES	29
	6.1. Responsabilidad Administrativa.....	30
	6.2. Responsabilidad en materia de Seguridad Social: Recargo de prestaciones.....	31
	6.3. Responsabilidad Civil.....	32
	6.4. Responsabilidad Penal.....	33
VII.	CONCLUSIONES	35
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	37

ABREVIATURAS

Art.	Artículo
CC	Código Civil
CE	Constitución Española de 1978
CP	Código Penal
Ed.	Editorial
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
NC	Negociación Colectiva
Pág.	Página
PRL	Prevención de Riesgos Laborales
RSP	Real Decreto 39/1997: Reglamento de los Servicios de Prevención –
SS	Seguridad Social
TRLET	Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores

I. INTRODUCCIÓN: FUNDAMENTOS Y OBJETIVOS

La creciente importancia que actualmente los legisladores comunitarios, internacionales y nacionales dan al establecimiento de mecanismos para garantizar la protección de seguridad y salud de los trabajadores, ha provocado la creación de normativas específicas para proteger a los trabajadores de los riesgos del trabajo. Así pues, la normativa de seguridad y salud en el trabajo está regulada en la normativa internacional y en la de ámbito interno.

En cuanto la normativa interna, hay un reconocimiento constitucional de que los poderes públicos velen “*por la seguridad e higiene en el trabajo*”, artículo 40.2 de la Constitución Española de 1978 (en adelante CE), como también por la protección de la salud pública mediante la imposición de medidas preventivas, art. 43.2 CE.

El RD 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) es la normativa imprescindible para dicha regulación, en su art. 5 regula los deberes básicos que debe cumplir el trabajador y, uno de ellos es “*observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten*”. Así pues, se crea una obligación de cumplimiento recíproca entre el empresario y los trabajadores, por un lado el empresario debe establecer las medidas de seguridad y salud adecuadas haciéndolas cumplir y, por otro lado que el trabajador cumpla con las medidas preventivas expuestas por el empresario para su seguridad en el trabajo.

El eje normativo de la protección en seguridad y salud es la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), establece un concepto más amplio y concreto que la CE, tiene por objeto eliminar la siniestralidad laboral, fomentar la cultura preventiva en las empresas e integrar de la prevención.

Finalmente, el último instrumento que se utilizará es el Convenio Colectivo. Aunque juega un papel menos importante que las normativas anteriormente descritas, sirve para ámbitos más específicos y particularizados de la empresa, concretamente en las normas legales y tipificadoras que sancionan los incumplimientos en materia de prevención mediante las cláusulas de LPRL.

En este sentido, podemos ver el esquema de responsabilidades de los incumplimientos de las obligaciones en materia de prevención, art. 42 LPRL *“el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse del incumplimiento”*, y en el art. 29.3 LPRL se regula la responsabilidad disciplinaria por incumplimiento del trabajador de las obligaciones en prevención.

Por tanto, se pueden derivar determinadas responsabilidades, cada una de ellas se rigen por sus reglas específicas: **la responsabilidad administrativa** – Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), **la responsabilidad civil** - Código Civil, **la responsabilidad penal** - Código Penal, **la responsabilidad de Seguridad Social** – Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS). Cada una de las responsabilidades tiene su singularidad y característica específica que las hacen diferentes entre sí, y por tanto no se pueden fijar normas comunes para todas ellas.

El objeto principal del trabajo es centrarnos en la regulación de la obligación de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL), regulado de forma básica en el art. 19 LPRL.

El trabajo, está centrado en las obligaciones empresariales en relación con la formación a los trabajadores en materia de PRL y las consecuencias legales de incumplir esta obligación, hablamos en este caso de responsabilidades empresariales administrativas, civiles, penales y en materia de Seguridad Social (SS).

El propósito de este trabajo es conocer en primer lugar las obligaciones propias de los empresarios en el ámbito concreto de la formación, y saber en qué consecuencias puede derivar su incumplimiento, ya que son los empresarios los obligados de adoptar las medidas correspondientes a la seguridad y salud de sus trabajadores, sin la formación preventiva adecuada de los trabajadores, se entiende que están incumpliendo una medida preventiva.

Para poder realizarlo, se debe tener en cuenta el análisis de las obligaciones de los empresarios en materia de prevención, para partir desde el inicio de la causa de la infracción siguiendo por lo tanto el art. 19 de la LPRL, que es el artículo específico en formación.

Teniendo en cuenta que para analizar todo lo mencionado se deben conocer las obligaciones de los trabajadores, en relación con la formación en materia preventiva, es importante conocer las obligaciones de las dos partes que conforman la empresa.

Por último, se establece el papel que juega la negociación colectiva (NC) en la prevención de riesgos laborales, la representatividad de la NC en la prevención, centrándonos básicamente en la regulación de la obligación de formación de los trabajadores.



II. LA OBLIGACIÓN DE FORMACIÓN PREVENTIVA: CONFIGURACIÓN NORMATIVA

El objetivo de la formación preventiva consiste en garantizar que los trabajadores tengan los conocimientos básicos para conocer cómo protegerse de los riesgos del puesto de trabajo.

La obligación de formación preventiva viene regulada específicamente en diferentes normativas, se destacan las más representativas, en la mayoría de los casos vienen unidas y relacionadas, la información con la formación, ya que se puede considerar que tienen cierta vinculación. A continuación se detalla la normativa al respecto de la obligación de formación preventiva.

2.1. Ley del Estatuto de los Trabajadores

El Texto Refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores** en su art. 19, Seguridad e Higiene, dedica en su apartado 4º a la formación: *“El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas”*.

En este artículo se define cuando se debe impartir la formación, debiendo ser en el momento de la contratación, cuando cambien de puesto de trabajo o cuando se apliquen modificaciones que pueden afectar a la seguridad y salud del trabajador¹.

La formación puede ser impartida por el personal existente en la empresa o por medios ajenos, refiriéndose a personas externas a la empresa.

¹ RD 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

2.2. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se puede considerar la ley de referencia en el ámbito preventivo, ya que se regula específicamente todo lo relacionado con la prevención y se establecen los principios de la prevención de riesgos laborales.

Es importante hacer una breve mención al art.18, donde se detalla sobre qué aspectos debe ser informado el trabajador. De manera extendida se puede decir que el trabajador debe ser informado de los riesgos generales de la empresa y de los riesgos específicos del puesto a desempeñar, a la vez de las medidas de protección, tanto generales como del puesto particular. Asimismo, muy importante también, ser informado de las medidas que se deben adoptar en situaciones de emergencia, en este caso se debe matizar que para determinados miembros de la empresa la información debe ser superior, para poder dirigir al resto de empleados.

De forma más específica el art. 18 habla de que debe ser informado el trabajador:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas de emergencia adoptadas.

El mismo artículo continúa diciendo que las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, pueden delegar en ellos la información de los trabajadores, siempre y cuando se informe directamente a cada trabajador de los riesgos de su puesto².

² Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Art. 18.1: *En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.*

En relación con el tema tratado, resaltar el art. 19 de la misma LPRL que se centra exclusivamente en la formación, se establece lo siguiente:

“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.

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”.

Como se observa en este artículo, se repite lo expuesto en el TRLET, pero en este caso se hacen ciertas matizaciones, ya que la LPRL es más específica en materia preventiva. Por lo tanto, se añade respecto al TRLET, que la formación debe ser teórica y práctica, y que siempre debe estar centrada en el puesto de trabajo y en relación a sus funciones. Cabe señalar que el objetivo de la formación preventiva dentro de la empresa, consiste en garantizar que los trabajadores reciban los conocimientos básicos para que puedan hacer frente a los riesgos que derivan del trabajo, por lo tanto se puede considerar que la formación, como primera idea, debe ser general, para todos los trabajadores de la empresa, pero se debe tener en cuenta que deben recibir una formación específica en función del puesto que vayan a desempeñar y que únicamente podrán ocupar los puestos para los que hayan sido formados.

Además de ampliar que siempre que sea posible se deberá desarrollar la formación dentro del horario de trabajo, aunque señala que se puede realizar fuera del horario laboral. El legislador determina que se debe impartir la formación en el momento en que sea necesaria, entendiendo que será antes de la incorporación al puesto de trabajo para así evitar los riesgos que pueden

existir en el puesto de trabajo; igualmente la formación se deberá actualizar cuando se produzcan cambios en las funciones, en los métodos de trabajo o nuevas tecnologías, es importante que se renueve esta formación a pesar de no existir riesgos graves. No existe la obligación de que se deba renovar de manera periódica a no ser que se realicen nuevas incorporaciones en la empresa, cuando existe la necesidad de impartirla por observar incidencias en la forma de aplicar la prevención en la empresa o en supuestos de especial peligrosidad. En referencia al horario de impartición, de manera general se determina que el empresario la facilite en horas de trabajo, ya que se considera una formación imprescindible para desempeñar la actividad laboral. Por lo tanto el empresario no podrá ni obligar a recuperar las horas de trabajo que se han empleado en la impartición de la formación ni exigir una mayor productividad a los trabajadores para compensar las horas de trabajo que se han dedicado a formación. Pero existe la posibilidad de que se realice fuera de la jornada laboral por diferentes motivos, en este caso, el empresario facilitara la compensación de dicha jornada, con descansos retribuidos.

Se destaca que se financiará con medios de la empresa, nunca será un coste para el trabajador³. Esta particularidad de financiación se refleja en la jurisprudencia, tomando como ejemplo la sentencia TSJ Castilla y León 14 de noviembre de 2012 *“nos encontramos ante formación obligatoria por interés empresarial, resulta que el empresario ha de correr con los gastos de la misma y, por otra parte, el tiempo dedicado a formación debe computar como tiempo de trabajo.”*

Como bien se ha dicho según el art. 19 de la LPRL la actividad preventiva es parte fundamental de la política preventiva y por este motivo pasa a ser una obligación empresarial y a consecuencia obligación del trabajador desde el momento que recibe instrucciones del empresario, por lo tanto una negativa del trabajador a los cursos podría desencadenar una sanción por parte del empresario.

Asimismo, no solo se regula en los artículos anteriormente citados, sino que en distintos artículos se especifican situaciones donde el trabajador debe recibir formación e información especial, estos serían:

³ Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Art. 19.

- **Artículo 15, Principios de la Acción Preventiva:** como se ha comentado es de gran importancia entregar las instrucciones a los trabajadores, además este artículo se establece que el empresario tome en consideración las capacidades de los trabajadores en materia de seguridad y de salud cuando se les otorga las funciones a realizar, además de fijar que los trabajadores que accedan a zonas de riesgo grave y específico dispongan de una información adecuada.
- **Artículo 20 Medidas de emergencia:** El personal encargado de emergencias deberá poseer la formación necesaria.
- **Artículo 21 Riesgo grave e inminente,** el empresario debe informar del riesgo a los trabajadores y además en dicha información deberá constar las medidas e instrucciones que deben adoptar en caso de riesgo.
- **Artículo 22 Vigilancia de la salud,** las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.
- **Artículo 27 Protección de los menores,** en este caso el empresario debe informar a los menores y a los padres7 tutores de los posibles riesgos y de las medidas que se adoptan relacionadas con la seguridad y salud.
- **Artículo 28 Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal,** antes de iniciar la actividad los trabajadores deben ser informados por parte del empresario de los riesgos a los que puedan exponerse, los controles médicos y las medidas de protección frente a los riesgos. Estos trabajadores recibirán una formación suficiente y adecuada a su puesto de trabajo teniendo en cuenta los riesgos del puesto que van a cubrir.
- **Artículo 33 Consulta de los trabajadores,** se deberá consultar con los trabajadores el proyecto y la organización de la formación preventiva.
- **Artículo 36 Competencias y facultades de los Delegados de Prevención,** el empresario debe informarles de los daños producidos en la salud de los trabajadores.

2.3. Reglamento de los Servicios de Prevención

La siguiente normativa a analizar hace referencia a la obligatoriedad de la formación en materia preventiva, es el **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero**, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), en este caso trata de darle consistencia a lo establecido en la LPRL.

- **Artículo 3 Evaluación de Riesgos** aclara que para eliminar o reducir el riesgo se debe realizar mediante la formación e información a los trabajadores.
- **Artículo 9 dedicado a la Planificación de la Actividad Preventiva** se engloba en este artículo la formación de los trabajadores en materia de seguridad y salud para la planificación de la actividad preventiva.
- **Disposición adicional séptima, negociación colectiva:** mediante la negociación colectiva se pueden establecer criterios para determinar la formación preventiva de los trabajadores y delegados.

2.4. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

La **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** de manera concisa expone la importancia que le da la administración a la formación, ya que el incumplimiento de la obligación de formación se considera una infracción grave o muy grave.

- Artículo 12 - **Infracción grave:**
 - **Apartado 8 :** *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...*
 - **Apartado 11:** *El incumplimiento de los derechos de información consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

- **Apartado 12:** *No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.*
- **Apartado 18:** *El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención.*
- **Artículo 13 - Infracción muy grave:**
 - **Apartado 8:** *No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.*

Se entiende, por lo tanto, que existe normativa tanto general como concreta que establece la obligación de la formación preventiva en la empresa, además se detalla cómo, cuándo y por qué debe realizarse la formación, tanto a los trabajadores como a los delegados de prevención. El principal responsable del deber de formación preventiva, en cualquier caso, es el empresario; ya que es quien debe velar por la seguridad de sus trabajadores. Por último resaltar que el hecho de no cumplir con la obligación de formación desemboca en una infracción sancionada legalmente por la LISOS.

Según lo que establece la normativa y analizándola, se debe tener presente ciertas características obligatorias que debe tener la formación preventiva; el primero de los requisitos, es que debe ser teórica y práctica, ya que está condicionada por el objetivo de la formación preventiva de la cultura preventiva y la eliminación de los riesgos; el segundo requisito, es que sea adecuada y suficiente, cuando se dice adecuada va a depender de las características de cada puesto de trabajo y en concreto a las particularidades de las personas que van a cubrir el puesto. El hecho de que sea suficiente hace referencia a que los propios trabajadores puedan hacer frente a los riesgos derivados de su trabajo tanto los que puedan surgir de manera habitual como los riesgos que puedan proceder de otros puestos de trabajo y que les puedan perjudicar; un tercer requisito es, que la formación sea en materia preventiva para poder diferenciarla de otras formaciones. Debe ser una formación adaptada, es decir, se

debe adaptar a cualquier cambio que pudiera ocurrir en la empresa o de cara al trabajador. Como último requisito remarcar que la formación en prevención debe ser gratuita para el trabajador todo el coste de formación recaerá sobre la empresa.



III. REQUISITOS DE LA ACCIÓN FORMATIVA DESDE UNA PERSPECTIVA TÉCNICO-PREVENTIVA

La formación, a rasgos generales, es un proceso que sirve para ajustar las cualidades del trabajador a una actividad determinada y a su vez mejorando sus capacidades. Por lo tanto la formación debe estar planificada y ser continuada en el tiempo, siguiendo ciertos criterios⁴.

La formación en prevención de riesgos permite que el trabajador sea capaz de realizar su trabajo con total seguridad y previniendo cualquier peligro para su salud.

Para llevar a cabo la actuación preventiva las empresas deben elaborar un plan de formación, que se elaborará a partir de diferentes etapas.

- La primera etapa sirve para detectar las necesidades y así determinar la prioridad para desarrollar el plan. En esta primera etapa se fijaran los objetivos y contenidos que se incluirán, y una vez se tenga todo esto, se determinara la metodología con la que se impartirá para tener en cuenta los medios materiales y humanos que se necesitaran y predecir los recursos económicos necesarios.
- La segunda etapa de desarrollo y ejecución, se llevará a cabo mediante la fijación de los contenidos y de las personas a las que se le vaya a dar formación y de igual modo la metodología para impartirla.
- La última etapa es la de verificación, se revisarán los resultados obtenidos una vez desarrollado el plan, por si fuera necesario introducir modificaciones y así solucionar los problemas que puedan surgir.

Concretamente hablando de la formación preventiva, se debe conocer sus causas, peligros, consecuencias y medidas que se deben adoptar para controlarlas.

La LPRL entiende la formación como un derecho de los trabajadores, de tal manera que determina por una parte que sea una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, como una de las medidas que debe adoptar el empresario obligatoriamente en su deber de protección. De igual modo la formación preventiva debe adecuarse a las funciones de los trabajadores y a sus características personales, concretamente en los trabajadores especialmente sensibles o en los casos que existan riesgos graves.

⁴ CORTES DIAZ, J.M. <<Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales / Seguridad e Higiene en el Trabajo>>, ed. Tébar, quinta edición. Pág. 628

La formación en prevención tiene la peculiaridad de centrarse concretamente en el puesto de trabajo o en la función que realice cada trabajador, pero no solo eso, sino que hay diferentes aspectos de la prevención que deben ser conocidos por todos los integrantes de la empresa, independientemente del lugar que ocupe en la empresa; por lo tanto la formación en prevención debe ser de manera general y específica de cada puesto.

Para llevar a cabo la formación dentro de la empresa se deben tener en cuenta ciertas especificaciones para que la formación que se imparta en la empresa cumpla con sus objetivos. Se puede hablar de un modelo a seguir para que se cumplan las finalidades de la formación⁵, los pasos a seguir serían:

- **Decidir la necesidad:** Para decidir si es necesario dar formación es indispensable saber los requisitos tanto del puesto como los conocimientos y características del trabajador, pero siempre teniendo en cuenta que la formación es independiente de las medidas que el empresario está obligado en relación a adoptar en relación a la prevención, de tal forma que la formación nunca podrá sustituir las medidas que debe adoptar el empresario referidas a la prevención.

Normalmente se decide a que personas va a ir dirigida, en primer lugar empresario y directivo, seguidos de otros miembros como son los Representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud, Profesionales de los servicios de prevención, trabajadores designados que desempeñen funciones de prevención, los Representantes de los trabajadores y finalmente a los trabajadores.

- **Análisis de las necesidades:** Para poder realizar el análisis de todo lo que se necesita para la formación en prevención, es importante tener información que se obtiene mediante diversas fuentes, hablamos de entrevistas a los trabajadores para así poder conocer las funciones y a la vez las características de los puestos de trabajo, contabilizar de forma estadística los accidentes de trabajo que han ocurrido y además de todo esto se debe tener presente la normativa de prevención.

Las necesidades se pueden agrupar según a que van dirigidas; las comunes para todos los miembros de la empresa son las organizativas y se ocupan de la gestión de la prevención y su organización además de las técnicas de control. Las siguientes serían las necesidades de trabajo, en este tipo de necesidades se debería distinguir los

⁵ CORTES DIAZ, J.M. <<Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales...>>, ed. Tébar, quinta edición. Pág. 635.

diferentes cargos y puestos de trabajo, ya que para un empresario se requerirá que tengan conocimientos sobre relaciones humanas y tengan la capacidad para solucionar los problemas referidos a la seguridad, por lo tanto se entiende que deben tener una cualificación suficiente, si asume la actividad preventiva el propio empresario. Por su parte los Representantes de la empresa que forman parte del comité de Seguridad y Salud deben tener conocimiento de aspectos básicos de la normativa así como saber organizar en situaciones de emergencia y de riesgo grave e inminente, además de tener formación en primeros auxilios y de la normativa de prevención del sector. En relación a los profesionales de los servicios de prevención, estos deben tener conocimientos de los contenidos mínimos del Reglamento de los Servicios de Prevención para poder desempeñar sus funciones ya que estas son de un nivel superior. Los trabajadores designados además de saber los contenidos mínimos del Reglamento de los Servicios de Prevención, deben conocer la organización, los planes de emergencia, primeros auxilios y lucha contra incendios entre otros. Finalmente los trabajadores deben tener conocimiento sobre los principios básicos de seguridad y sobretodo de los riesgos a los que está expuesto en su puesto de trabajo y las medidas que puede utilizar para combatirlos. Por último existen las necesidades individuales, estas dependerán de cada trabajador y sus circunstancias, ya que se debe concretar si es un cambio de funciones o de los grupos de trabajo, si se incluyen nuevas tecnologías o se debe mantener los conocimientos.

- **Objetivos y contenidos:** Una vez se han detectado las necesidades se deben fijar los objetivos, estos deberán ser específicos para cada formación que está determinada según las funciones del puesto y pueden ser utilizados para controlar la eficacia de la formación
- **Metodología:** Con una correcta metodología se pretende que cada trabajador reciba la formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Es recomendable que se utilice métodos basados en la participación del alumno y también métodos instructivos cuando se trate de conocimientos prácticos.

Se realiza una metodología denominada círculos de prevención, están constituidas por diferentes trabajadores y mandos de diferentes puestos y cuentan con la participación de expertos en prevención, con esto se pretende analizar los riesgos que existen en las tareas más habituales y se determinan las medidas de prevención que deben utilizarse,

esta metodología es aconsejable para los puestos de trabajo que necesitan una formación específica.

- **Programación y desarrollo:** La formación en materia preventiva se debe impartir en horario laboral y en el caso de que no fuera así se obliga a considerar como horas de trabajo, ya que se impone que el coste lo asuma el empresario. Esta formación debe ser impartida por personal que tenga la cualificación y experiencia para ello tanto personal propio de la empresa o bien sean contratados para impartirla, por lo tanto las personas que impartirán la formación deben tener constancia de las características de los puestos y del trabajo que se realiza en cada uno de ellos.
- **Verificación:** Para poder determinar si la formación impartida es eficaz se deberá comprobar que se han cumplido los objetivos fijados antes de impartirla y con los resultados de la verificación se podrá mejorar aspectos de la formación.

En relación con la organización en prevención mencionar que existen diferentes puestos de trabajo y que por lo tanto conlleva que cuenten con distintos niveles de cualificación; el Reglamento de los Servicios de Prevención se encarga de clasificar las capacidades y aptitudes de los trabajadores. Existen por lo tanto tres niveles de cualificación, el nivel básico, donde reciben una formación mínima y se le asignan funciones de promoción de comportamientos seguros, promoción de actividades preventivas y evaluaciones elementales de riesgos entre otras. El siguiente nivel es el intermedio, en este ya tienen funciones más especializadas y pueden realizar las evaluaciones de riesgos que no son propias del nivel superior, además de poder desempeñar funciones de formación e información básicas. El nivel superior lo componen los expertos en prevención de las áreas especializadas, tienen asignadas las funciones de evaluación de riesgos, la formación e información a cualquier nivel y la planificación de actividades preventivas más complejas.

De tal forma que si se sigue el esquema de requisitos para efectuar el plan de formación y se tiene en cuenta las peculiaridades de cada puesto y trabajador se podrá llegar a cumplir el objetivo de la formación en materia preventiva, ya que forma parte de uno de los pilares de la LPRL y es necesario su cumplimiento, tanto para llevar a cabo un correcto funcionamiento de las medidas de seguridad de la empresa como para no cometer una infracción en materia preventiva que provoque distintas consecuencias negativas.

IV. LA DELIMITACIÓN DE LA OBLIGACIÓN EN FORMACIÓN: JURISPRUDENCIA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1. JURISPRUDENCIA

Partimos del parámetro de que todas las sentencias justifican la formación de los trabajadores como un deber de protección del empresario y establecen que el trabajador debe conocer todos los riesgos que derivan de su puesto de trabajo, ya que la jurisprudencia no presta atención a la obligatoriedad de formación desde la vertiente de los trabajadores.

Una de las sentencias que justifica la obligatoriedad empresarial se muestra en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Castilla y León, 18 de Noviembre de 2004: *“El empresario deberá garantizar que los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos de trabajo y protección que haya de adoptarse...”*. Asimismo otra sentencia del TSJ de Cataluña, 2 de julio de 2002, recoge que los empresarios deben *“conocer (al trabajador) los riesgos a los que, en general pueda hallarse expuesto en el local de trabajo, así como los dispositivos de seguridad habilitados para garantizar su integridad y salud físicas”*. Además se establece de manera recíproca la obligación empresarial de facilitar a los trabajadores la información referente a los riesgos derivados del puesto de trabajo y a consecuencia darles la formación adecuada para poder hacer frente a estos riesgos tal y como se dicta en la sentencia STSJ de Cantabria, de 20 de junio de 2007, *“...no basta con evaluar los riesgos laborales y elaborar un plan de prevención, sino que debe adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias, garantizando, en todo caso, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva centrada específicamente en su puesto de trabajo...”*, se entiende por lo tanto la obligación de que sea una formación específica para cada puesto, además de cómo se establece en el art. 19 de la LPRL que sea teórica y práctica, suficiente y adecuada.

En el caso de no darse una formación adecuada, como es el caso de la STSJ de Cataluña de 3 de mayo de 2005, donde una trabajadora no recibió la formación pertinente sobre el puesto, sino que *“se había limitado a una mera explicación teórica sobre el funcionamiento del vehículo”*.

Esta obligación se determina que se realice en el momento de su contratación independientemente de la modalidad de contratación que tenga el trabajador o cuando se produzcan cambios en las funciones o se introduzcan nuevas tecnologías, la jurisprudencia se ha pronunciado en referencia a este requisito en la sentencia STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 23 de octubre de 2006 diciendo: “...el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) obliga al empresario, en cumplimiento de su deber de protección de la seguridad y salud del trabajador, a 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...” para justificar la obligatoriedad de formación a cualquier trabajador sea cual sea su modalidad de contratación se puede justificar con la sentencia STSJ de Cantabria de 29 de julio de 2002 donde se referencia a las empresas de trabajo temporal diciendo lo siguiente respecto a la formación preventiva: “...la obligación de formación establecida específicamente para las Empresas de Trabajo Temporal, señalando el artículo 12.2, párrafo segundo, de la Ley 14/1994 (RCL 1994, 1555) de Empresas de Trabajo Temporal que «los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de otras empresas deberán recibir de la empresa de trabajo temporal formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y prestando atención a los riesgos a los que vaya a ser expuesto»”.

Continuando con el mismo argumento, justificándolo con la sentencia TSJ Castilla y León, 12 de julio, que se ampara al art. 17.1 de la LPRL: "el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que debe realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores". Por lo tanto no basta con proporcionar a los trabajadores los equipos de protección sino que se debe dar una formación para el correcto funcionamiento de estos, como también se establece en la STSJ de Cantabria, de 20 de junio de 2007: “el deber empresarial de proporcionar formación del trabajador “no solo consiste en informar a los trabajadores de las técnicas necesarias en la utilización de la maquinaria, sino también en la necesidad de acatar escrupulosamente todas las normas de precaución y cuidado necesarias

para solventar todo tipo de situaciones, para inculcar en ellos la conciencia de la obligatoriedad de respetarlas e inculcarles la insoslayable necesidad de actuar en todo momento bajo las más rigurosas reglas de protección de su persona y de terceros. No es por lo tanto solo conocimiento técnico lo que ha de transmitirse con este tipo de formación, que tiene también como finalidad la de fomentar entre los trabajadores la cultura de la seguridad en el trabajo...”

Para hacer una justificación al hecho de que los trabajadores deben conocer los riesgos, la STSJ de Cataluña, de 29 septiembre de 2004, recoge lo siguiente referente a la formación: *“garantizar al trabajador el debido conocimiento de los riesgos a los que se halla expuesto en su puesto de trabajo, así como el conocimiento de los dispositivos de seguridad puestos a su disposición en el centro de trabajo y en concreto en su puesto de trabajo”*

Por lo tanto queda clara la obligatoriedad empresarial de formar a sus trabajadores frente a los riesgos que puedan encontrarse. Además se establece que esta formación debe correr a cargo del empresario y no caer ningún coste sobre el trabajador, como se determina en la sentencia TSJ Castilla y León 14 de noviembre de 2012 *“nos encontramos ante formación obligatoria por interés empresarial, resulta que el empresario ha de correr con los gastos de la misma y, por otra parte, el tiempo dedicado a formación debe computar como tiempo de trabajo.”*

Además se habla de que ha de ser en durante la jornada de trabajo y en el caso de no ser en horas de trabajo esta duración debe ser compensada mediante un descuento de la jornada de trabajo, tal y como se establece en la sentencia STS de 12 de febrero de 2008:

“El problema consiste en determinar si la garantía comprende la compensación del tiempo invertido por el trabajador en formación, considerándolo tiempo de trabajo si se realiza durante la jornada laboral o remunerando esa dedicación si la formación tiene lugar fuera de aquélla; alternativa que no se cuestiona en las demandas. La respuesta ha de ser afirmativa, porque no estamos aquí ante un tiempo de formación que responda a la libre decisión del trabajador, ni a una relación de éste con la Administración que quede al margen de su trabajo en la empresa, sino de una formación que tiene lugar precisamente porque se está trabajando para la empresa, que ésta tiene que “garantizar” y de la que resulta beneficiada porque, aparte de cumplir con una obligación legal, le permite desarrollar su actividad con mayor seguridad y con un personal más capacitado.” (...) 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...”

Cabe señalar que la mayoría de sentencias focalizadas en la formación preventiva resuelve reclamaciones sobre cuestiones derivadas de accidentes de trabajo. Como es el caso del recargo de prestaciones por accidente de trabajo, STSJ de Castilla y León de 23 de octubre de 2006 *“para comenzar ha de decirse que no consta que el trabajador hubiese recibido formación de ningún tipo sobre el manejo de la máquina y lo que se dice respecto al mes que tardó en “coger” el manejo de la máquina no implica la existencia de una formación específica sobre la misma y sus riesgos”*

4.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En referencia a la negociación colectiva decir que el convenio colectivo juega en prevención de riesgos un papel complementario ya que desarrolla y mejora los preceptos de la LPRL. Como se ha mencionado en este proyecto, la formación preventiva es un aspecto fundamental en los objetivos de la Prevención en la empresa.

Se da importancia a la negociación colectiva en el terreno de la prevención, por que mediante ella se regulan las condiciones de trabajo desde un ámbito más concreto y porque el convenio colectivo es una medida más correcta de establecer las condiciones de seguridad y salud, además de las necesidades de su aplicación en determinados ámbitos. Por último, permite una actualización de manera consecutiva de las medidas preventivas, que pueden derivar de diferentes cambios en la empresa.

Como tal no podía dejarse de lado el papel de la negociación colectiva en este terreno ya que la disposición adicional 7ª del RSP le da competencia en el campo de la planificación preventiva y la formación en materia preventiva tanto de los trabajadores como de los delegados de prevención. Por lo tanto, mediante la negociación colectiva se puede establecer el tipo de duración, cuándo se impartirá y la duración que tendrá, ya que por su parte el convenio colectivo puede determinar en qué momento dentro de la jornada laboral se impartirá la formación. Además muchos convenios establecen el compromiso de formar a los

representantes de los trabajadores proporcionando a los Delegados de Prevención los medios y formación que necesiten.

Por su parte las empresas que tengan Convenio Colectivo y establezca programas formativos específicos para cada trabajador según su especialidad deben tener en cuenta una formación mínima. En el caso concreto del Convenio Colectivo de la Construcción, la formación mínima será la establecida en su capítulo III que consta de los artículos 133 al 158 donde se tipifica que tipo de formación preventiva y contenidos se deben dar de manera general en el primer ciclo, art. 138 y en concretamente a cada trabajador en función de su puesto en el segundo ciclo. De igual manera en el Convenio Colectivo del Sector del Metal, se regula de forma similar, con una formación preventiva general para todos los trabajadores en el primer ciclo de formación (Anexo III) y en el segundo ciclo se establece la específica de cada puesto. Con todo esto quiere decir que además de cumplir lo establecido en el art. 19 de la LPRL también se debe tener en cuenta la formación específica de cada puesto que se establece en dichos convenios.

A pesar de ser una herramienta fundamental y complementaria para la LPRL actualmente, muchos Convenios Colectivos no regulan de manera eficiente la seguridad salud laboral o bien sin mencionar nada al respecto o haciendo referencias a la legislación que regula esta materia⁶.

⁶ NAVARRO NIETO, F., <<El tratamiento de la Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva>> Pág.27.

V. LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES COMO OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR

Según se establece en el art. 19 de la LPRL, la formación es una característica fundamental para la política preventiva de la empresa. Por lo tanto se entiende que la formación en materia preventiva es una obligación para el empresario y a consecuencia es una obligación también para el trabajador. Esta particularidad queda expresamente establecida en dicho artículo de la siguiente manera:

- 1) *"El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.*
- 2) *El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene".*

Los trabajadores no únicamente tienen derechos, sino que también tienen ciertas obligaciones, como es el deber de observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, tal como se recoge en el art. 5.b del TRLET⁷. De esta regulación provienen las obligaciones establecidas en el art. 29 de la LPRL:

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos

1. *Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.*
2. *Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:*
 1. *Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de*

⁷ RD 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Art 5: *Deberes laborales*. Los trabajadores tienen como deberes básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia. b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten. c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley. e) Contribuir a la mejora de la productividad. f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo

transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

- 2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.*
 - 3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.*
 - 4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.*
 - 5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.*
 - 6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.*
- 3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interno.*

Aunque no venga explícitamente regulado en el art. 19 esta obligación, se puede incluir en alguno de los deberes generales del trabajador recogidos en el art. 29, de tal manera que los trabajadores por su parte deben cumplir sus obligaciones, siempre según sus posibilidades y de acuerdo con su formación.

Cabe matizar que estas obligaciones son complementarias al deber de prevención del empresario y no lo eximen de cumplir estas obligaciones, ya que previamente el empresario es responsable de implantar todo lo relacionado con las medidas de prevención.

La obligación por parte de los trabajadores es fundamental para conseguir el objetivo de la formación en prevención. Su incumplimiento provocaría que no se llegue a los fines de promover la seguridad y salud y la prevención de los riesgos laborales. Ya que para conseguir los objetivos, la obligatoriedad del trabajador por su cumplimiento, es fundamental para cooperar con a la obligación del empresario. Si bien es cierto que la formación no será un deber para el trabajador, hasta que el empresario no haya cumplido con sus obligaciones generales y por lo tanto se hayan cubierto los derechos básicos de los trabajadores, como sería la evaluación de riesgos para poder determinar qué tipo de formación requiere cada trabajador según el puesto de trabajo.

Por lo tanto, como indica Cano Galán, Yolanda: *“la formación sería una obligación para los trabajadores al integrarse en la general de cooperar con el empresario para garantizar eficazmente la seguridad y salud en el trabajo”*⁸.

Concretando en el tema de la formación preventiva, es cierto que el empresario tiene una obligación de formar a sus trabajadores. Pero por otra parte, el trabajador tiene el derecho a ser formado, si bien el empresario establece la realización de un curso en materia de prevención laboral para el trabajador, este deberá asistir ya que la negativa o la falta de asistencia injustificada puede dar lugar a una sanción por parte de la empresa, en base a la potestad que tiene la empresa según el art. 20 del TRLET. Este aspecto queda recogido en la revista del *ministerio de trabajo y asuntos sociales* nº 53: *“El hecho de que únicamente se explicita que los trabajadores tendrán que 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 acuerdo con la formación que previamente posean, sin concretar que ellos, además, deberán asumir la formación como una obligación que garantice dicha seguridad y salud en el trabajo, no puede interpretarse como una ausencia de obligación que a ellos les incumba”*⁹.

⁸ CANO GALAN, Y., <<La revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales>> nº53. Pág. 209.

⁹ *Ibíd.* Pág. 206.

Por lo tanto se puede precisar que si los trabajadores incumplen sus obligaciones en materia preventiva, se considerará incumplimiento laboral y se recogerá en el art. 58.1 del TRLET:

Faltas y sanciones de los trabajadores

1. *Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.*
2. *La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.*
3. *No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.*

Por ello, los incumplimientos de los trabajadores en materia preventiva dan lugar al ejercicio de la potestad disciplinaria por parte del empresario. Por su parte el empresario no puede consentir que un trabajador ignore una medida preventiva que es de obligado cumplimiento.

VI. CRITERIOS FUNDAMENTALES EN LA IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDADES

Para hablar de responsabilidades es necesario hablar de los deberes (las obligaciones), ya que de su incumplimiento nacerán las responsabilidades, por lo tanto el sujeto responsable será el que incumpla los deberes o infrinja las normas reglamentarias¹⁰.

De forma general se puede entender la responsabilidad como una obligación de reparar el daño causado, lo que lleva a suponer que si no existe ningún daño, no habrá tampoco la obligación; pero jurídicamente se entiende como un deber que tiene alguien de responder al hecho realizado y sufrir las consecuencias, además recalca que no es necesario que exista daño sino que es suficiente con la posibilidad de causarlo.

En el sistema español hay una gran complejidad entre las responsabilidades derivadas del incumplimiento de la materia preventiva, ya que existe gran variedad de responsabilidades y de sujetos responsables¹¹.

Se puede observar que las obligaciones y deberes empresariales en materia preventiva forman parte de la esencia de la Prevención de Riesgos Laborales.

El obligado principal por lo tanto es el empresario, ya que es el titular de la relación laboral y por consecuencia debe asumir las responsabilidades de la empresa. A su vez, el empresario tiene atribuido un deber de protección en materia de seguridad y salud laboral, según el art. 14.2 de la LPRL: *“el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo...”*, dentro del deber de protección englobamos la obligación de formación de los riesgos a los trabajadores, dependiendo de sus características personales y las del puesto que vayan a ocupar; por lo tanto decir que es un deber integral, que obliga a garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, adoptando las medidas que sean necesarias para su protección. De tal manera que el deber de protección es una acción de carácter permanente, irrenunciable e intransferible.

¹⁰ VEGA LÓPEZ, J., <<Responsabilidades y responsables en materia de Prevención de Riesgos Laborales>> pág. 45.

¹¹ DEL REY GUANTER, S., <<Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral: propuestas de la reforma a la luz de la experiencia comparada>> pág. 23.

Partimos de la idea de que los trabajadores tienen el derecho a una protección eficaz y el empresario el deber de garantizarla y de cumplir la normativa; pero también tienen ciertos deberes los trabajadores, ya que pueden ser infractores igualmente de las normas de seguridad y salud en el trabajo. Existe por lo tanto una correlación entre las obligaciones y responsabilidades, ya que todo aquel que asume deberes y obligaciones puede resultar responsable de su incumplimiento.

Como consecuencia, la formación del trabajador es un deber inexcusable del empresario. Si no se lleva a cabo la formación teórica y práctica por la empresa y ocurriera un accidente, se exigirían a la misma los cuatro tipos de responsabilidades, pues todas ellas son exigiblemente compatibles desde un punto de vista legal.

A continuación se detallan las diferentes responsabilidades con el objeto de determinar los sujetos responsables de la no formación al trabajador.

6.1. Responsabilidad Administrativa

La responsabilidad administrativa deriva del incumplimiento de la norma y se penaliza por la vía administrativa. Esta responsabilidad trata de garantizar la posición de la Administración pública, para que pueda existir una efectiva seguridad e higiene en el trabajo, como queda recogido en el art. 40.2 de la CE¹².

Analizando la norma administrativa se puede decir que el empresario es normalmente el responsable administrativo, aunque puede que intervengan otros sujetos como pueden ser servicios de prevención ajenos, las entidades auditoras o las empresas de formación.

La LISOS establece la siguiente definición de infracción laboral: *“son infracciones laborales en materia de Prevención de Riesgos Laborales las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral, sujetos a responsabilidad conforme a la presente Ley”*.

¹² Constitución Española de 1978, art. 40: 1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.

2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados

Las infracciones administrativas se regulan en la LISOS, y su gravedad se diferencia entre leves, graves y muy graves.

Las leves se regulan en el art. 11 y corresponden a los incumplimientos que no generan riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores. En el art. 12 encontramos las graves, en este articulado se agrupan la mayoría de las obligaciones preventivas. Por último en el art. 13 se hace referencia al incumplimiento de las obligaciones referidas a los trabajadores especialmente sensibles o a las situaciones de riesgo especial.

Del incumplimiento de estas obligaciones derivan las sanciones que se pueden imponer, que van desde la paralización de trabajos, hasta las multas, pudiendo darse el caso de suspensión o cierre del centro de trabajo; en este caso se puede decir que la sanción puede ser por una actuación incorrecta o por no cumplir con las obligaciones preventivas. Decir que en el caso de sanción económica o multa, se regula su cuantía en el art. 40 de la LISOS.

En cuanto a la formación decir que se recoge en el art. 12.2, siendo el incumplimiento de la obligación de formación preventiva por parte del empresario una infracción grave.

6.2. Responsabilidad en materia de Seguridad Social: Recargo de prestaciones

Esta responsabilidad se da únicamente cuando el trabajador sufre un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, ya que por este motivo tiene derecho a recibir una prestación pública de Seguridad Social, además es necesario que exista una relación de causalidad entre la infracción y el resultado dañoso.

Para definir esta responsabilidad, se destaca lo que recoge el autor Salvador del Rey en su libro de Responsabilidades en materia de seguridad y salud *“Se puede entender como un mecanismo que, fundado en una responsabilidad objetiva del empresario, establecía una compensación limitada de los daños derivados del accidente de trabajo, tratando de mejorar la protección del trabajador dañado cuando se acredita culpa al empresario.”*

El recargo de prestaciones queda regulado en el art. 123 de LGSS y se entiende que tiene carácter sancionador, ya que esta impuesto por la Administración Laboral y prohíbe que el empresario responsable pueda tener un seguro que le cubra esa responsabilidad.

Además se entiende que es una responsabilidad dirigida a cubrir los daños que se han producido al trabajador, motivados por el incumplimiento de las obligaciones en materia preventiva por parte del empresario.

Jurídicamente decir que existen recargos de prestaciones por falta de formación a los trabajadores, cuando a ocurrido un accidente por no tener la formación adecuada, un ejemplo de ello sería la sentencia TSJ País Vasco 26 de octubre de 2010: *“Basta ver las consecuencias del suceso y el recorrido de inercia cuando se omite el accionado del pedal para comprobar que no estamos ante una simple operación, sino ante la verdadera utilización de un mecanismo que entraña peligro y riesgo, y cuya carencia en la adecuada formación de utilización lleva consigo una omisión, que vista la falta de actuación administrativa se valora en su porcentaje en el 30%. En efecto, es conocido que el art. 123 establece el recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad en una franja que alcanza hasta el 50%.”*. Se condena entonces a la empresa al recargo de prestaciones por falta de formación teórica y práctica, suficiente y adecuada del trabajador.

6.3. Responsabilidad Civil

Este tipo de responsabilidad establece, como las demás responsabilidades, la obligación de compensar y reparar los daños causados que se le puedan causar a los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención, pero en este caso además se puede reclamar la indemnización de daños y perjuicios.

La misma LPRL en su artículo 42 establece de manera expresa la responsabilidad civil del empresario por los daños y perjuicios que derivan del incumplimiento de las obligaciones preventivas¹³.

¹³ Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Art. 42: Responsabilidades y su compatibilidad: El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

La reclamación de daños y perjuicios puede ser derivada tanto de responsabilidad contractual como extracontractual y queda recogido en los artículos 1101 y 1902 y siguientes del Código Civil.

Señalar que en el art. 1101 se establece: *“Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas.”* Y seguidamente el art. 1902 indica que: *“El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.”* Por lo tanto en estos artículos queda expresamente recogido quien puede ser el responsable civil de reparar los daños causados.

Es por tanto una responsabilidad que nace a partir de una conducta dolosa o culposa por parte del empresario, quedando exonerado si el resultado lesivo se produce por caso fortuito o fuerza mayor, por negligencia del propio trabajador o por culpa de terceros y no puede ser evitado por el empresario.

6.4. Responsabilidad Penal

La responsabilidad penal deriva de la violación de lo que se establece en el Código Penal, en su art. 316 se recoge lo siguiente en relación a los sujetos responsables: *“Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.”*

Con esta responsabilidad se intenta preservar los derechos fundamentales de las personas, como expresa Salvador del Rey en su libro de Responsabilidades en materia de seguridad y salud: *“la responsabilidad penal no puede convertirse en una respuesta habitual, común y ordinaria ante cualquier infracción de la norma prevencionista, sino que ha de configurarse como una responsabilidad que debe actuar ante aquellas infracciones que sean especialmente graves”*.

De tal forma que esto viene a decir que la responsabilidad penal es la respuesta más contundente que puede establecerse en el ordenamiento jurídico y que se utilizará para las infracciones en materia preventiva que serán especialmente graves.

Para que la conducta sea punible hay que acudir a las normas reguladoras de las obligaciones de los diferentes sujetos que van a intervenir en las prevención de riesgos laborales. Además la Constitución Española establece que no se considera delictiva si la conducta no se encuentra descrita en el código penal como delito, principio de tipificación.

Como infracción podemos entender el hecho de no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen sus funciones con las medidas de seguridad e higiene adecuadas y una de esas medidas consiste en facilitar la formación suficiente a los trabajadores.

El código Penal por su parte en relación al sujeto responsable no se fija en la condición de empresario para determinar la responsabilidad, sino que lo único que intenta es saber quien ha infringido una norma de prevención estando obligado a cumplirla, si bien es cierto que se debe matizar que el empresario es el sujeto que tiene más obligaciones en materia preventiva, por lo tanto será quien tenga más posibilidades de ser el responsable penal.

Cabe señalar que en situaciones excepcionales el trabajador puede ser acusado de responsabilidad penal, ya que el trabajador puede ser sancionado por el empresario si incumple sus ordenes en materia de seguridad y salud, además se le puede imputar por un delito imprudente al no haber cumplido con el deber de cuidado interno que le obligaba a advertir del peligro.

VII. CONCLUSIONES

A partir del análisis de la regulación de la formación en prevención de riesgos laborales a través de la Ley 1/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como de las demás normativas que dedican alguno de sus artículos a esta materia, se pueden determinar ciertos aspectos relevantes en el cumplimiento de esta obligación de formación.

Las cuestiones más significativas que se extraen de este análisis son las siguientes:

Primera. - Se puede determinar que la LPRL es la norma que habla de manera más específica de la obligación de formación preventiva a los trabajadores, pero hay diferente normativa que amplían y complementan lo expuesto en esta ley. Por lo tanto hay normativa que abarca temas generales de prevención y otra que es más concreta a la hora de establecer la obligación de la formación.

Segunda. - La formación en prevención es una obligación fundamental para llevar a cabo la acción preventiva dentro de la empresa y, como tal, necesita planificarse, ya que dentro de la formación se debe tener en cuenta tanto la general como la específica de cada puesto. Destacar que la formación siempre debe ser teórica y práctica y por supuesto adecuada y suficiente además de no generar ningún coste para el trabajador.

Tercera. - El objetivo de la formación en prevención de riesgos laborales consiste en hacer que los trabajadores de la empresa trabajen de una forma segura, conociendo los riesgos del puesto y como poder actuar frente a estos.

Cuarta. - La jurisprudencia en la mayoría de los casos determina la responsabilidad de la formación en prevención de riesgos laborales como una obligación del empresario y por lo tanto como un derecho para el trabajador, pero en gran parte de las sentencias enfocadas a la formación se resuelven en reclamaciones sobre cuestiones que derivan de accidentes de trabajo.

Quinta. - La Negociación colectiva a través de los convenios colectivos se considera una herramienta importante para la regulación de la formación en prevención de riesgos laborales, pero muy pocos convenios tienen especial atención a la formación preventiva, sino que se referencian en las normas existentes.

Sexta.- Aunque el empresario se entiende como obligado principal para la formación en materia preventiva, los trabajadores también tienen ciertos deberes a cumplir, y en el caso de incumplirlos, pueden ser sancionados. En este sentido, no hay que olvidarse que los deberes de los trabajadores no se harán efectivos hasta que el empresario cumpla con sus obligaciones.

Séptima.- Dentro de un mismo incumplimiento de la obligación de prevención pueden existir responsabilidades complementarias para los sujetos que tienen la obligación de realizarla.

En definitiva, la obligación de la formación en prevención de riesgos laborales es un deber empresarial, ya que es el responsable directo de la relación laboral, pero los trabajadores tienen que cumplir con las ordenes de los empresarios en esta materia, ya que de esta forma se podrá decir que el empresario está garantizando la seguridad y salud de sus trabajadores en el trabajo.



VIII. BIBLIOGRAFÍA

CANO GALAN, Y., <<La revista del Ministerio de trabajo y asuntos sociales>> nº53.

Código Civil

Código Penal

Constitución Española de 29 de Diciembre de 1978.

CORTES DIAZ, J.M. <<Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales / Seguridad e Higiene en el Trabajo>>, ed. Tébar, quinta edición.

DEL REY GUANTER, S. <<Responsabilidades en materia de seguridad y salud>>.

DESDEBRADO BONETE, A. << El recargo de prestaciones de la Seguridad Social y su aseguramiento. >> Magistrado del Tribunal Supremo. Artículo publicado en Revista de Derecho Social, núm21 (2003).

GARCIA MURCIA, J. << Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo>>, ed. Thomson/ Aranzadi, tercera edición.

Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

MARTÍNEZ RODEIGUEZ, J.J << La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva >>Técnico en Prevención de Riesgos Laborales. Asesor laboral.

NAVARRO NIETO, F. <<El tratamiento de la Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva>>.

NAVARRO NIETO, F. <<El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva>>Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Córdoba.

Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la LEY GENRAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL.

RUÍZ CALATRAVA, R./ ÁVILA GUTIERREZ, A. << *La responsabilidad derivada de la materia preventiva laboral*>>Licenciados en Derecho y Graduados Sociales.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 29 de julio de 2002.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 20 de junio de 2007.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, 12 de julio.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, 18 de Noviembre de 2004.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 14 de Noviembre de 2012.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 23 de Octubre de 2006.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 2 de Julio de 2002.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 29 Septiembre de 2004.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 3 Mayo de 2008.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, 26 de Octubre de 2010.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, 12 de febrero de 2008.

VEGA LOPEZ, J. << *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales* >>.