

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 40

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

SUMARIO

ANÁLISE/OPINIÓN

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

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

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

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

OPINIÓN

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

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

OPINIÓN/INFORMACIÓN

FORMACIÓN

FORMACIÓN EN PRL:

DA OBRIGA EMPRESARIAL A UN LUCRATIVO NEGOCIO.

DESAÍOS DE PRESENTE E FUTURO

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

CÓD. ACCIÓN: PTE ASIGNACIÓN

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

CIG
Confederación Intersindical Galega

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

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

Esta idea ten na Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a formulación necesaria e suficiente. No Capítulo 3 dereitos e obrigas. Artigo 19. Formación das persoas traballadoras indícase que 1.- “no cumprimento do deber de protección, o empresario/a deberá garantir que cada persoa traballadora reciba unha formación teórica e práctica, **suficiente e axeitada**, en materia preventiva, tanto no **momento da contratación**, calquera que sexa a modalidade e duración da mesma, como cando se produzan **cambios nas funcións** que desenvolva ou se introduzan **novas tecnoloxías**.”

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

2.- A formación á que se refire o apartado anterior deberá impartirse, sempre que sexa posible, dentro da xornada de traballo, ou no seu defecto, noutras horas pero co desconto do tempo invertido na mesma. A formación poderá impartirse pola empresa mediante medios propios ou concertándoa con servizos

alleos e o seu custo non recaerá en ningún caso sobre as persoas traballadoras”.

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



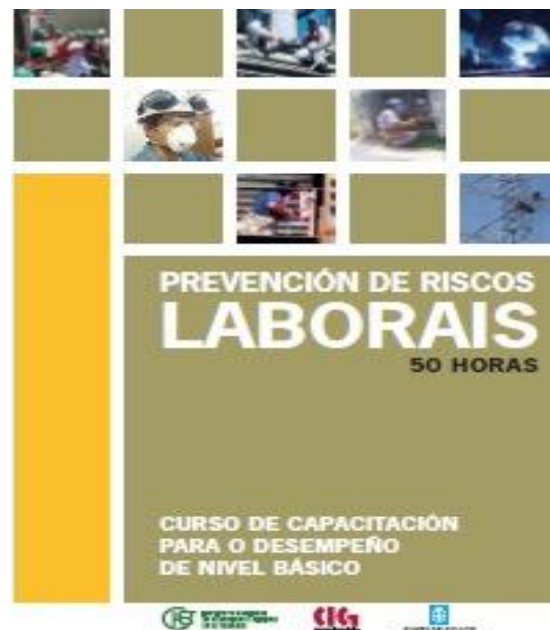
Iso si, pouco a pouco foise xerando un novo mercado co que explotar economicamente á clase traballadora: o da formación en prl.

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

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

Nesta organización sindical, levamos moitos anos traballando na programación e impartición de formación en prevención de riscos laborais, sempre sen custo para os beneficiarios da mesma, tentando adaptarnos o antes posible ás necesidades que imos detectando no noso entorno. Polos nosos cursos teñen pasado moitas persoas que nos relataron e nos relatan as súas experiencias na procura de formación acreditada, necesaria para ser considerado como candidato/a en moitos procesos de selección de persoal. Temos visto inxus-

tizas e incoherencias deste modelo de formación en prl que leva anos instalado como un negocio, dando traballo máis ou menos precario a moitas persoas e seguramente grandes dividendos a unhas poucas. E sempre que hai un momento para a reflexión, nos preguntamos: este modelo de formación en prl vai máis aló de ser un simple negocio?



Ao comezo do noso traballo no ámbito da formación en prl, as demandas dos nosos delegados e delegadas, centradas fundamentalmente en cursos básicos e formación específica sobre determinados aspectos da lei de prevención de riscos laborais e a súa normativa de desenvolvemento, constituían o cerne da programación de formación en prl; en relación á carga lectiva dos cursos básicos, o sector de actividade marcaba o número de horas (50 horas para empresas que realicen actividades recollidas no Anexo I do Regulamento dos Servizos de Prevención e 30 horas para o resto das empresas), aconsellable para cada curso básico. Axiña a

demanda de cursos de 30 horas caeu radicalmente, ata o punto de que hai anos que non se programa ningún, aínda que a lei que regula a formación en prl segue hoxe en vigor. O curso básico pasou a ser de facto un curso de 50 horas para todos os sectores de actividade.



Da formación inicial e específica de posto para os traballadores e traballadoras en xeral, encargáronse nun principio, como tiña que ser, as empresas. Para estas, naqueles primeiros momentos de aplicación da LPRL, supuxo en moitos casos, sempre hai excepcións, un novo requirimento formal, como o resto dos requirimentos relacionados coa prevención de riscos laborais: documentos da carpeta de prevención de riscos que hai que ter cubertos e asinados “por se vén unha inspección”. Así, aínda que nalgúns casos afortunados as persoas traballadoras tiveron acceso a formación de calidade que cumpría os obxectivos da norma, en moitos outros a formación inicial en prl non pasou de ser unha charla sobre cuestións xerais realizada na sede dunha mutua ou dun servizo de prevención, que xuntaba a persoas traballadoras de varias empresas que comezaban ao día seguinte, e a formación en prl específica de posto un papel que incluía os riscos e

medidas preventivas dun posto similar, válido para calquera empresa. Os traballadores asinaban un documento no que se indicaba que recibiran a formación, o documento ía á carpeta das “ cousas de prevención ” e listo.

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

En pouco tempo traballadoras e traballadores, viviron a seguinte etapa na formación en prl: as empresas estaban a considerar nos procesos de selección de persoal que as persoas candidatas tivesen certificados de realización de cursos de prevención de riscos laborais, xa que o feito de que o candidato/a teña certificacións de formación en prl axiliza e abarata os requirimentos de formación en prl para as empresas. Esta situación, unida á valoración da formación en prl por parte de administracións públicas para listas de contratación, oposicións,... , fixo que milleiros de traballadores e traballadoras se lanzasen ao mercado dos cursos na procura da formación en prl, esperando que esta formación lles abrise as portas do mercado laboral ou que consolidase a súa posición no mesmo.

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



No Gabinete de Saúde Laboral da CIG, fomos testemuñas directas deste cambio: creceron rapidamente as demandas de formación xeral e específica en prl que recibiamos, tanto das nosas estruturas como de persoas traballadoras, sobre todo en situación de desemprego. E chegou un momento no que había moitas máis persoas traballadoras que solicitaban realizar un curso básico de 50 horas que delegados/as; tendo en conta que o curso básico fora definido para realizar funcións de nivel básico en materia de prevención de riscos laborais na empresa ..., por que crecía tanto a demanda de formación de nivel básico entre as persoas traballadoras, moitas en situación de desemprego?, e por que sempre cursos básicos de 50 horas?, é que de repente todas as empresas realizan actividades incluídas no Anexo I do RSP? Ante a pregunta “cal é a túa motivación para realizar este Curso Básico?”, que se lle facía ao alumnado no comenzo dos nosos Cursos Básicos, as persoas que solicitaban esta formación indicaban que as empresas de calquera sector, valoraban ou directamente solicitaban que a persoa candidata contara no seu curriculum cun curso básico de 50 horas ou que puntuaban en calquera lista de contratación. Así, para non quedar fóra do xogo, todos e todas a facer cursos básicos de 50 horas!

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

O sector da Construción, co pretexto de buscar solucións para paliar a alta sinistralidade que padece o sector, abre o camiño á concentración da explotación do negocio da formación en materia de prevención de riscos; formaliza no IV Convenio Xeral do Sector da Construción (2007-2011), a tipoloxía da formación en prl, que será requisito imprescindible para o acceso ao emprego no sector; este convenio establece tamén as condicións que deben cumprir as entidades que impartan formación en prl para que poida ser considerada válida no sector da construción. A Fundación Laboral da Construción, será entidade formadora, homologadora de outras entidades formativas, e expedidora da TPC, Tarxeta Profesional da Construción, na que consta, entre outra información, a formación en prl da persoa titular. A formalización da TPC e de todo o que a rodea, obrigou a moitas persoas traballadoras a lanzarse na procura de cursos, case sempre pagados dos seus petos, que lles permitisen ser considerados en procesos de selección de persoal ou manter o emprego. Unha modificación do seguinte convenio, publicada en maio de 2013, expulsa da impartición dos cursos para o sector a multitude de entidades formativas,



entre elas á CIG, e concentra o negocio. (póde-se ver máis información sobre este particular nos números do Boletín CIG Saúde Laboral [nº 18](#), [nº 9](#), [nº 6](#)).

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

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

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

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

Así chegamos ata aquí.

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

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

Non hai dúbida de que o fin último da formación en prl é inducir comportamentos seguros no traballo. E a mellor forma de conseguilo é aprendendo dende a infancia. Incorporar nos currículos formativos do ensino obrigatorio contidos transversais relacionados coa prevención de riscos, de igual forma que se traballan outros como o coidado do medio ambiente, é necesario. Xa non digamos no caso de estudos de formación profesional e universitarios, que deben contar con contidos de prevención de riscos laborais específicos, suficientes e acreditables no mercado laboral. Este pensamento, foi avanzando e concretando obxectivos dende a iniciativa promovida pola OMS na década de 1980, consistente na creación de escolas de promoción da saúde, nadas co fin de crear unha cultura de seguridade no traballo.

Logo de varias iniciativas a nivel europeo e internacional nas que se formula a necesidade de introducir a formación en prl en todos os niveis educativos (ver anexo no PDF adxunto),

o Estado español expón a implementación da formación en prl como parte do currículo formativo das persoas na Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2007-2012.

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



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

- Para o **ensino obrigatorio**: Elaboración de medidas concretas para potenciar a incorporación desta materia nos programas oficiais dende a Educación Infantil, así como a elaboración de guías para o profesor e formación teórica e práctica de docentes.
- Para o **ensino de formación profesional**: Afondar na transversalidade da prevención de riscos laborais na totalidade dos títulos de Formación Profesional regrada, modernizando o tratamento dos contidos preventivos e adicando unha atención reforzada a aqueles que non son da rama industrial (administrativos, sanitarios, agroalimentarios...). Mellorar a capacitación do profesorado para impartir os contidos preventivos das diferentes titulacións.
- No **ensino universitario**: perfeccionar a integración dos contidos preventivos na “currícula” das titulacións universitarias máis directamente relacionados coa seguridade e saúde no traballo. Así mesmo, promoverase a formación universitaria de posgrao en materia de prevención de riscos laborais no marco do proceso de Bolonia, como forma exclusiva de capacitar profesionais para o desempeño de funcións de nivel superior.
- Na **formación para o emprego**, dentro do marco do IV Acordo Nacional de Formación e do Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego: Prestar especial atención á transversalidade da prevención de riscos no proceso de desenvolvemento e execución do novo Sistema de Formación para o Emprego; articular ofertas formativas dirixidas á formación en materia preventiva das persoas traballadoras, promovendo especialmente o acceso á formación dos traballadores/as con maiores necesidades formativas (pequenas e medianas empresas, traballadores/as con baixa cualificación, persoas traballadoras novas, inmigrantes e persoas con discapacidade) e a persoas traballadoras autónomas.



O último punto do Obxectivo 6 indica que se elaborará un *Plan Nacional de Formación en Prevención de Riscos Laborais*, “que ordenará de forma racional as accións indicadas nos apartados anteriores, incluíndo medidas diferenciadas para a formación en materia preventiva para traballadores/as e para recursos preventivos que desenvolvan funcións de nivel básico, intermedio ou superior e para os traba-

lladores autónomos, así como plans específicos para empresarios, directivos, delegados de prevención e coordinadores de seguridade”.

No *Obxectivo 8. Mellorar a participación institucional e a coordinación das administracións públicas nas políticas de prevención de riscos laborais, punto 1*, indícase a creación dun Grupo de Traballo sobre formación en materia de prevención de riscos laborais, como forma de “mellorar a coordinación institucional e o deseño das políticas públicas sobre esta materia. O Grupo analizará a viabilidade e utilidade de establecer un carné do traballador/a que sirva para acreditar a formación en materia preventiva”, á vista dos resultados obtidos pola acreditación da formación no sector da construción (segundo se indica no *Obxectivo 1. Lograr un mellor e máis eficaz cumprimento da normativa, con especial atención ás pequenas e medianas empresas, no seu capítulo 8*).

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

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

ción en prevención para colectivos específicos (traballadores autónomos, “o carné do traballador/a”, delegados/as).



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

Mención aparte merece o capítulo adicado ao carné do traballador. Na *EESST 2007-2011, liña de actuación 8.1*, establécese a creación dun grupo de traballo sobre formación, no seo da Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo. Un dos seus cometidos será analizar a viabilidade e utilidade de establecer un carné do traballador/a que sirva para acreditar a formación en materia preventiva, como aparece na medida 1.8 da mencionada estratexia. A *liña de actuación 1.2* da estratexia, contempla o desenvolvemento regulamentario da Lei reguladora da subcontratación no sector da Construción e indica que “a negociación colectiva do sector propiciará a implantación dunha cartilla profesional para os traballadores da construción” (TPC). No Plan Nacional de Formación en Prevención de Riscos Laborais, indícase que no momento de realización do plan a

TPC está en fase de implantación, sendo responsable do desenvolvemento e emisión da mesma a Fundación Laboral da Construción; a TPC acredita, entre outros datos, a formación en materia de prl recibida polo traballador/a, a súa categoría profesional e períodos de ocupación; O Plan establece que no proceso de elaboración da vindeira EESST se contemple a elaboración por parte do Grupo de Traballo sobre formación en materia de prl da CNSST dun estudo sobre vantaxes e inconvenientes da TPC e posibilidades de aplicar medidas similares noutros sectores de actividade.

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

Dentro do *Obxectivo 2. Potenciar actuacións das Administracións Públicas en materia de análise, investigación, promoción, apoio, asesoramento técnico, vixilancia e control da prl, punto 2.E) Educación e Formación*, marca entre as liñas de actuación e medidas propostas o impulso das medidas incluídas no Plan Nacional de Formación, a implementación de programas de sensibilización en educación primaria, secundaria e bacharelato, a incorporación

da materia de prevención, como materia transversal, nos graos universitarios cuxos profesionais asumen, pola natureza do grao, competencias propias en materia de prl, a incorporación da formación dos convenios de construción e metal nos estudos de formación profesional, de cara a obter o nivel básico en prl de acordo aos contidos establecidos nos mesmos, a incorporación nos certificados de profesionalidade dos contidos en materia de prl que acrediten o nivel básico, e promoción da formación de nivel básico das persoas traballadoras en activo das empresas.



A formación en prl: retos de presente e de futuro

Mentres estamos á espera da nova Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo e do tratamento que na mesma se dea á formación en prevención de riscos laborais, parece claro que a incorporación da formación en prl no currículo formativo das persoas debe seguir avanzando e que a formación sectorial está a perfilarse como o futuro inmediato da formación en prl no ámbito laboral.

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

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

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

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

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

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

Depósito Legal:
C428-2012

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

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