



O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGT-SGON-592GG

FECHA: 16 de junio de 2009

ASUNTO: Formación en materia de seguridad y salud en la construcción

DESTINATARIO:

En relación con su escrito de 8 de junio de 2009 (entrada en la Dirección General de Trabajo el 12/06/09), en el que plantea consulta sobre impartición de formación en materia de seguridad y salud en las obras de construcción, se informa cuanto sigue:

1. La consulta se refiere a una sociedad domiciliada en la Comunidad Valenciana, cuyo objeto social es la impartición, desarrollo y distribución de cursos de formación. Considerando que el consultante, socio y apoderado de la sociedad, es Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, plantea consulta sobre si la empresa puede impartir el Curso Básico de Prevención de Riesgos Laborales para la Construcción de 60 horas.

2. En relación con la cuestión planteada, ha de partirse de que el ordenamiento jurídico regula distintos tipos de formación en materia de prevención de riesgos laborales, configurando para cada uno de ellos un régimen jurídico diferente en múltiples aspectos: finalidad, contenidos, destinatarios y también sujetos capacitados para impartirlos.

A continuación se señalan algunos rasgos básicos de los tipos de formación que más directamente inciden en la cuestión planteada.

2.1. LA FORMACIÓN ESPECÍFICA: EL ARTÍCULO 19 DE LA LPRL.

El artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Señala el apartado primero de este artículo que "los derechos de información, consulta y participación, formación en materia



preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud... forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Consecuentemente, el de formación se configura como un **derecho subjetivo del trabajador**, que forma parte de un derecho subjetivo de carácter más general, como es el de la protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo. Correlativamente, el derecho del trabajador constituye un deber empresarial.

Ese derecho del trabajador y deber empresarial se concretan en el artículo 19.1 de la LPRL al indicar que “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”, añadiendo que esa 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”. Conviene reseñar que ese artículo 19 se ubica en el Capítulo III de la LPRL, dedicado a los “derechos y obligaciones” preventivas que derivan de la relación laboral.

En cuanto a las **personas que pueden impartir esta formación**, señala el artículo 19 de la LPRL que “se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos”. Por servicios ajenos hay que entender servicios de prevención ajenos. Siendo la formación específica que debe recibir un trabajador una actividad preventiva, la única posibilidad de que pueda llevarse a cabo por alguien externo a la empresa es que la imparta un servicio de prevención, pues es claro que la empresa puede asumir la organización de las actividades preventivas o concertarla con una entidad ajena a la empresa, pero, si la concierta con una entidad externa, sólo podrá hacerlo con un servicio de prevención, pues son los únicos autorizados para llevar a cabo actividades preventivas, entre las cuales, por cierto, se incluye la información y formación de los trabajadores (artículo 31.3 d) de la LPRL).

Con ello debe quedar claro que **este tipo de formación no puede ser impartida por profesionales independientes, ni por empresas que carezcan de autorización para actuar como servicios de prevención ajenos**, pues ello supondría la realización de una actividad preventiva de la empresa por quien carece de autorización para dedicarse a esta actividad. **Ello sin perjuicio de la formación prevista en la normativa reguladora de la subcontratación en la construcción**, de la que se hablará seguidamente.

Por lo demás, a diferencia de lo que más adelante se dirá respecto de otros tipos de formación, no obliga la norma a que esta formación específica se certifique o acredite, sin perjuicio de que el empresario deba estar en condiciones de justificar que ha cumplido su obligación de garantizar que los trabajadores la hayan recibido.

2.2. FORMACIÓN PREVISTA EN LA NORMATIVA REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN



El artículo 10 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (LSC), establece un régimen propio y peculiar de formación en materia de prevención de riesgos laborales para el sector de la construcción. De acuerdo con los apartados 2 y 3 de este artículo:

“2... en la negociación colectiva estatal del sector se podrán establecer programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad.

3. Dadas las características que concurren en el sector de la construcción, reglamentariamente o a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, se regulará la forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción.

El sistema de acreditación que se establezca, que podrá consistir en la expedición de una cartilla o carné profesional para cada trabajador, será único y tendrá validez en el conjunto del sector, pudiendo atribuirse su diseño, ejecución y expedición a organismos paritarios creados en el ámbito de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, en coordinación con la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.”

En desarrollo de esta disposición, el artículo 12 del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, configura un doble sistema de acreditación de la formación exigible en virtud del artículo 4 de la LSC: un sistema convencional y un sistema reglamentario que actúa como supletorio respecto de lo previsto en la negociación colectiva. Así, de acuerdo con los apartados 3 y 4 de este real decreto:

“3. La negociación colectiva sectorial de ámbito estatal podrá establecer un sistema de acreditación de la formación recibida por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales en el Sector de la Construcción, siempre que dicho sistema sea único y tenga validez en el conjunto del sector y del territorio nacional.

4. En defecto de convenio colectivo, el requisito de formación de los recursos humanos a que se refiere el artículo 4.2 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, se entenderá cumplido cuando concurren las siguientes condiciones:

- a. Que la organización preventiva del empresario expida certificación sobre la formación específica impartida a todos los trabajadores de la empresa que presten servicios en obras de construcción.
- b. Que se acredite que la empresa cuenta con personas que, conforme al plan de prevención de aquélla, ejercen funciones de dirección y han recibido la formación necesaria para integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y decisiones.”

De esta manera, a través de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, y de su reglamento de desarrollo, el sector de la construcción se ha dotado de una normativa específica que ha establecido tanto obligaciones formativas específicas al sector como habilitaciones importantes para su configuración, desarrollo, diseño, acreditación y ejecución a la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal; y en uso de esa habilitación, el IV



Convenio General del Sector de la Construcción, en el Capítulo IV del Título III de su Libro Segundo, ha configurado el sistema específico de acreditación de la formación del sector a través de la Tarjeta Profesional de la Construcción

De acuerdo con el sistema configurado en el IV Convenio General del Sector de la Construcción, esta formación puede ser impartida tanto por los empresarios directamente como por centros de formación previamente homologados, cobrando especial relevancia la Fundación Laboral de la Construcción como entidad paritaria sectorial que materializa la habilitación específica hecha por la Ley Reguladora de la Subcontratación en el sector de la construcción a la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal.

En cuanto al régimen supletorio configurado en el artículo 12.4 del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, consiste en la acreditación de la formación específica impartida a los trabajadores expedida por la organización preventiva del empresario, es decir, por el servicio de prevención ajeno o por la modalidad preventiva escogida por el empresario para organizar sus actividades preventivas.

2.3. FORMACIÓN DIRIGIDA A LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN.

A diferencia de la formación del artículo 19 LPRL, la formación para la gestión no es un derecho subjetivo del trabajador, sino un **requisito objetivo** de las personas que, de alguna manera, gestionen la prevención.

El Capítulo V de la LPRL se titula “Servicios de prevención”, aunque bien pudiera llamarse “gestión de la prevención”, pues no sólo se refiere a los mencionados servicios, sino a las distintas modalidades bajo las cuales la empresa puede organizar sus actividades preventivas: trabajadores designados, servicios de prevención propios, mancomunados o ajenos o, incluso, el propio empresario. Sea cual fuere la forma de organización de las actividades preventivas elegida por el empresario, requisito común a todos los sistemas es la capacidad o formación suficiente y adecuada de las personas que desarrollen las actividades preventivas. Así se exige para el empresario en el artículo 30.5, para los trabajadores designados en el 30.2, y para los servicios de prevención en el artículo 31.4; todos ellos de la LPRL.

La Ley se limita, no obstante, a establecer los diferentes modelos de gestión preventiva y las líneas generales de cada uno de ellos, sin entrar en mayor detalle sobre su regulación. En esta línea, la Ley no especifica en qué debe concretarse la formación o capacidad necesaria para desarrollar las actividades preventivas, confiando esta función al RSP. Como señala esta norma en su Preámbulo, *“en relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, la presente disposición parte de la necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva, que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior”*.



En consecuencia, cuando el RSP habla de formación básica, intermedia y superior hace referencia a la formación necesaria para el desarrollo de la actividad preventiva, esto es, para la gestión de la prevención, cuyo origen legal, según decimos, se encuentra en el Capítulo V de la Ley y no en el III, sobre derechos y obligaciones, donde se ubica la formación específica.

En cuanto a las **personas que puede impartir este tipo de formación**, la de los niveles intermedio y superior sólo puede acreditarse por una entidad autorizada para desarrollar y certificar actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, mientras que la formación básica puede acreditarse mediante certificación expedida, bien por una entidad formativa autorizada, bien por un servicio de prevención (conforme indica el artículo 35.3 del RSP).

Consecuentemente, como señalaba la Consulta de este Centro Directivo de 11 de mayo de 2001, *“un técnico superior en prevención de riesgos laborales no puede certificar la formación de nivel básico, pues ni es un servicio de prevención, ni una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia”*. A esta afirmación no obsta que el artículo 37.1 c) del RSP incluya, entre las funciones del nivel superior, la de “formación e información de carácter general, a todos los niveles”, pues también el mencionado artículo reconoce la facultad de los técnicos de nivel superior para realizar evaluaciones de riesgos y resulta indiscutido que esta función sólo puede desarrollarse por los técnicos en el marco de uno de los modelos de gestión de la prevención previstos en el artículo 30 de la LPRL.

3. Por último, debe recordarse que el criterio expuesto se emite a título meramente informativo y, en ningún caso, con carácter vinculante al carecer la Administración de competencia para efectuar interpretaciones legales con este alcance, competencia que atribuye en exclusiva nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales.

EL DIRECTOR GENERAL
P.D. EL SUBDIRECTOR GENERAL

Rafael García Matos