

# *Formación en prevención de riesgos laborales*

CARLOS RUIZ FRUTOS\*

## **Resumen**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha supuesto un cambio radical tanto en el enfoque como en las necesidades formativas. Previo a la reciente normativa, los sanitarios eran los únicos que disponían de una formación superior reglada. El Reglamento de Los Servicios de Prevención ha servido para clasificar los niveles formativos en tres niveles, básico, intermedio y superior, especificando sus contenidos formativos, y definiendo en su nivel superior tres especialidades técnicas, complementarias de las sanitarias, la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía y psicología aplicada. Se repasan las principales características de estas formaciones, así como la de aquellos que toman las decisiones, y la que es necesario introducir desde la escuela y en todos los niveles formativos.

**Palabras clave:** Prevención de riesgos laborales, Formación, Niveles educativos.

---

\* Profesor Titular de Universidad del Área de Medicina Preventiva y Salud Pública. Universidad de Huelva. Coordinador Docente del Master en Salud Laboral y Condiciones de Trabajo (Prevención de Riesgos Laborales) de la Universidad de Sevilla y Director del Master en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Huelva.

## 1. Introducción

La nueva denominación de Prevención de Riesgos Laborales puede hacernos creer erróneamente que estamos ante una nueva disciplina formativa, olvidando la tradición de la medicina del trabajo o la seguridad e higiene en el trabajo. No obstante, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) ha supuesto un cambio radical tanto en el enfoque como en las necesidades formativas.

Previo a la reciente normativa, los sanitarios eran los únicos que disponían de una formación superior reglada, mediante el Diploma en Medicina de Empresa y posteriormente la especialidad en Medicina del Trabajo, así como el Diploma de Enfermería de Empresa.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los centros provinciales transferidos a las correspondientes Comunidades Autónomas y, en menor medida, algunas Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, han supuesto los únicos centros a los que podían acudir los técnicos en seguridad e higiene en el trabajo para formarse, de forma autodidacta y mediante cursos cortos sobre temas específicos. A la formación básica y, más recientemente, se han sumado también centros formativos gestionados por los sindicatos o incluso alguna asociación empresarial.

El Reglamento de los Servicios de Prevención ha servido para clasificar los niveles formativos en tres niveles (básico, intermedio y superior), especificando sus contenidos formativos, y definiendo en su nivel superior tres especialidades técnicas, complementarias de las sanitarias, la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía y psicología aplicada. Con independencia de la formación específica que deben recibir los «delegados de prevención» en su papel de representantes de los trabajadores, en ésta materia.

La Administración Laboral es la encargada de acreditar la idoneidad de los centros formativos, con excepción de la formación en medicina del trabajo y enfermería de empresa. Aunque no debemos olvidar que la normativa establece que nos encontramos en un período transitorio hasta que la Administración Educativa establezca y regule definitivamente dicha formación.

Estamos ante la necesidad de disponer de personas acreditadas en los diferentes niveles formativos. Se hacen estimaciones que cifran en miles las necesidades de técnicos con un nivel superior o intermedio, siendo mayores las estimaciones sobre necesidades formativas de delegados de prevención y, por supuesto, del nivel básico. Lo que debemos preguntarnos es si la urgencia por tener a tantas personas con un título o diploma puede llevarnos a reducir nuestras exigencias sobre la calidad de los contenidos formativos, dado que

estar acreditado no es sinónimo ni garantía de estar formado. Si hemos esperado tantos años para disponer de una normativa que puede abrir nuestra esperanza de cambio con respecto al abordaje de los riesgos laborales, podemos cuestionarnos si tenemos obligatoriamente que desarrollarla de inmediato, o, mejor dicho, si podemos hacerlo sin correr el riesgo de frustrarnos con sus resultados.

## **2. Formación de nivel superior**

La nueva normativa ha trasladado la antigua obligatoriedad a disponer de Servicios Médicos en las empresas, a partir de un número de trabajadores, a la necesidad actual de crear Servicios de Prevención interdisciplinarios dentro de las empresas con más de 500 trabajadores o de 250 en las empresas con unos riesgos específicos, siendo recomendable, aunque voluntario, para las empresas con un número de trabajadores inferior a esa cifra. La creación de estos servicios dentro de las empresas ha venido a reforzar el papel desempeñado por los médicos del trabajo y enfermeros de empresa, así como a que las empresas demanden la contratación de expertos acreditados con alguna de las tres nuevas formaciones de nivel superior.

La alternativa a la creación de los Servicios de Prevención internos, cuando no es obligatorio tenerlos, son los Servicios de Prevención externos, generando nuevas posibilidades de empleo para los técnicos de nivel superior acreditados. Las trabas burocráticas para acreditar servicios externos, tanto en la versión de servicios privados como en la nueva función que pueden asumir las Mutuas, no ha generado aún el potencial de contrataciones que puede presumirse en un futuro inmediato.

Previo al Reglamento de los Servicios de Prevención existían algunas pocas ofertas formativas que se habían adelantado en años a su regulación definitiva, tales como los cursos de postgrado que aparecieron en Universidades como Madrid, Barcelona, Salamanca o Sevilla. Tras la aparición de la normativa, en la que se requiere disponer de técnicos acreditados para integrar los Servicios de Prevención en las empresas, se dispara la oferta formativa tanto universitaria como extrauniversitaria.

La acreditación de los técnicos que venían desempeñando dichas funciones en los organismos públicos especializados, mutuas o empresas, sin obligarles a tener que formarse con posterioridad, ha venido a hacer justicia con las personas que no sólo son capaces de realizar sus funciones, sino que constituyen la base de docentes sobre dichas materias. No obstante, corremos el riesgo de que la interpretación que realicen algunas Autoridades Laborales

sobre ésta medida produzca también la acreditación de personas que no están formadas suficientemente o necesiten una adaptación de conocimientos.

Sorprende que ciertas autoridades prioricen el disponer de un alto número de técnicos acreditados, que permita responder a la demanda de los empresarios para cumplir con la normativa, motivo que les lleva a facilitar los trámites para acreditar a técnicos o cursos de formación, dejando como secundario la capacidad real de dichos técnicos para desempeñar sus funciones en el nuevo marco normativo o contrastando la calidad de las ofertas formativas y no sólo que reúnen los requisitos. No debemos olvidar que se requiere un tiempo mínimo para reclutar y formar a los docentes responsables de dichas líneas formativas, así como para crear nuevas estructuras organizativas dedicadas a la formación.

Esperemos que no nos tengamos que arrepentir en el futuro, con errores que puedan inducir un siniestro laboral o pasando en poco tiempo de una situación de ausencia de técnicos acreditados a la de técnicos de prevención en paro. En cualquier caso, la presencia de un técnico de prevención en una empresa no debe ser motivado porque lo exige la normativa y puede ser motivo de sanción, sino por el convencimiento de todos, trabajadores, empresario y el mismo técnico, de su utilidad, sólo así estaremos comprobando que la cultura preventiva ha entrado en la empresa, requisito imprescindible para que sea útil la actividad de un Servicio de Prevención en la empresa.

También tenemos que tener en cuenta que ser un buen técnico en una materia no presupone capacidad para transmitir dichos conocimientos. Podemos caer en la presunción de que una sola persona crea que puede enseñar sobre las diferentes materias que conforman la formación de un técnico de nivel superior, incluso hasta el punto de responsabilizar a un alumno que acaba de finalizar su formación y obtenido su diploma acreditativo, para impartir docencia sin importar los contenidos que les son afines. La justificación es clara, la Administración nos pide a una persona acreditada, por lo que un técnico acreditado en sus funciones o que ha recibido su diploma acreditativo está facultado para dar todas las clases que quiera. Pero ¿donde queda nuestra responsabilidad para buscar al mejor técnico y con capacidad contrastada para transmitir conocimientos sobre cada una de las materias que aparecen en el anexo del Reglamento de los Servicios de Prevención? ¿No será que estamos asumiendo un volumen de ofertas formativas para las que no estamos preparados, sin tener que implicar a docentes con baja experiencia? ¿Quién asumirá la responsabilidad de los resultados de una mala formación? Es mucho más peligroso confiarnos en que por disponer de personal acreditado el abordaje de la prevención de riesgos se hace de forma idónea, si

éste personal ha sido formado sin la mínima garantía de calidad, que el no tener a ningún técnico en la empresa, dado que en ésta última posibilidad tenemos conciencia de nuestra situación de peligro.

Los resultados de una mala planificación de la prevención de riesgos en las empresas implica algo más que una reducción de la capacidad productiva de la empresa o una disminución de la calidad del producto y es el sufrimiento de una lesión o enfermedad por los trabajadores implicados. El miedo a que el empresario sea multado por incumplir la normativa no es lo único que debe motivarnos a exigir la formación, por cuanto podemos caer en que el remedio sea peor que la enfermedad. Se requiere un tiempo para que la sociedad incorpore las nuevas exigencias legales y ya estamos viendo ciertas contradicciones en la respuesta a la que se ven obligados ciertos empresarios para evitar un requerimiento de las inspecciones de trabajo. Los que estamos convencidos, desde hace mucho tiempo, de la bondad de la nueva normativa vemos con tristeza como algunos responsables administrativos actúan de forma burocrática y «legalista» en su cumplimiento, olvidando que lo esencial no es el cumplimiento de la norma, que es un simple instrumento, sino su resultado, la prevención de los riesgos laborales.

Que la Autoridad Laboral, transitoriamente y hasta que no sea regulado definitivamente por la Autoridad Educativa, sea la encargada de acreditar la formación en prevención de riesgos laborales, tiene ciertas ventajas pero también claros inconvenientes. Una ventaja es por ser la Autoridad Laboral la encargada de velar porque las empresas tengan constituidos los Servicios de Prevención, con técnicos acreditados, dado que al estar implicados en la acreditación formativa están más concienciados de su importancia. Otra ventaja es por ser la que mejor conoce las necesidades formativas en el campo de la prevención de riesgos laborales.

Por el contrario, podemos estar ante un problema similar al de las titulaciones de Diplomados en Medicina de Empresa y la posterior de Especialista en Medicina del Trabajo. Tendremos que contemplar un mecanismo para la convalidación de la formación recibida y acreditada por la Autoridad Laboral con la futura certificación que se cree una vez que la Autoridad Educativa asuma dicha competencia.

Ya en la época previa al Reglamento de los Servicios de Prevención las universidades que iniciaron ofertas formativas, se plantearon mecanismos que solventaran la validez limitada de los títulos de magister, por la autonomía universitaria, estableciendo acuerdos entre los responsables de dichos cursos universitarios para facilitar las convalidaciones. Para tal fin se creó una Asociación de Masters Universitarios en Prevención de Riesgos Laborales con el objetivo de fomentar la formación de calidad y el convencimiento de

que tras el actual período transitorio serán las universidades las responsables de organizar la formación de los técnicos de nivel superior.

Tampoco debemos presumir la continuidad, por mucho tiempo, de un crecimiento de las ofertas formativas, por cuanto al igual que antes de la actual normativa las pocas ofertas existentes tenían como objetivo central el aprendizaje que pudieran recibir los alumnos y no la obtención del diploma acreditativo, con el paso de los años sólo permanecerán los cursos de calidad y que no persigan un objetivo exclusivamente oportunista y lucrativo.

En relación a aspectos metodológicos, se ha argumentado como un problema docente la heterogeneidad de las titulaciones de los alumnos en una misma clase, por cuanto puede dificultar la profundización de temas técnicos y ello ha derivado el ofertar cursos dirigidos a alumnos con una misma titulación universitaria. Sin embargo, entendemos que dicha limitación se ve superada por sus ventajas, entre las que podemos señalar el aprendizaje de un lenguaje común que facilita el diálogo posterior en los servicios de prevención interdisciplinarios. Esto puede ayudarnos a romper con la histórica barrera entre los médicos del trabajo y los técnicos de seguridad en las empresas, motivado, en gran medida, por el uso de un lenguaje diferente.

El aprendizaje previo durante el pregrado universitario, así como la especialización en la fase final del curso, permite adquirir conocimientos diferentes, en función a las funciones diferenciadas que van a desempeñar en el equipo interdisciplinar.

La metodología de enseñanza semipresencial o a distancia, como alternativa a la formación presencial, suscita una gran controversia. Es evidente la mayor dificultad para garantizar una formación de calidad en la enseñanza no presencial. Pero entendemos que depende más de la honestidad de los responsables de la formación, dado que tenemos bastante experiencia de cursos presenciales sin ninguna calidad. La incorporación de las nuevas tecnologías puede ayudar a incorporar a alumnos con grandes dificultades para asistir regularmente a clase. Sólo tenemos que tener cuidado con ofertarlo con las debidas garantías para reducir al mínimo los problemas que surjan durante el período de adaptación. En cualquier caso, es una metodología que se está incorporando en todos los ámbitos formativos, especialmente el universitario.

Debemos ponernos de acuerdo sobre cuales son los objetivos formativos pretendidos tras el mínimo de 600 horas lectivas que reciben los técnicos acreditados de nivel superior. Desde luego no es una formación suficiente para ser experto y capaz de resolver todos los problemas técnicos que se puedan presentar en una empresa. Fundamentalmente es una formación de base que les permita identificar, evaluar y gestionar los problemas, pero en menor

medida va a poder resolver problemas complejos sobre ventilación o incendios. La complejidad técnica de muchos de los riesgos presentes en el medio laboral exige la superespecialización de ciertas personas en dichos riesgos. Haciendo un símil con la medicina del trabajo, estos requieren derivar a los trabajadores para ser atendidos por otros especialistas, tales como un dermatólogo, un radiólogo o un epidemiólogo. Por ello, la especialización en seguridad en el trabajo no les obliga a conocer la solución a todos los problemas de seguridad, pero si a como gestionarlos.

Se hace evidente ofertar cursos de formación complementaria y sobre temas específicos que requieren una mayor profundización. Al igual que cursos de formación continua para la incorporación de las nuevas metodologías. Los organismos públicos especializados, las Mutuas o los Servicios Externos son los que van a demandar un mayor número de superespecialistas formados en temas específicos, lugares a los que demandará asesoramiento por parte de los técnicos existentes en las empresas y con un conocimiento limitado sobre dicho tema.

La formación continua o la necesidad de actualizar los conocimientos técnicos es uno de los aspectos aún no regulados adecuadamente en la normativa, dado que los cambios tecnológicos, metodológicos o legales exigen la formación periódica o continua. La misma acreditación de técnicos que vienen desempeñando sus funciones en la empresa presupone que no requiere realizar ningún aprendizaje de las nuevas técnicas preventivas aparecidas desde su formación, sin entrar a considerar que probablemente conozca en profundidad un conjunto limitado de las técnicas preventivas, las que realiza habitualmente, mientras que los nuevos contenidos formativos abarcan un amplio número de materias preventivas. De igual forma que es necesario cambiar el concepto erróneo de que una persona con suficiente formación para ser docente no requiera formarse, sin disminuir su estatus al pasar a ser alumno.

Se puede presumir que, a medio plazo, la formación más adecuada para los técnicos de nivel superior sea mediante la creación de una nueva titulación universitaria, de prevención de riesgos laborales. Dicha titulación sería de segundo ciclo, pudiendo acceder a ella desde diferentes diplomaturas universitarias, con complementos formativos según la titulación de origen. Para que sea una realidad no sólo es necesario una decisión del Consejo de Universidades, sino si se quiere que se haga con calidad, también es necesario disponer de profesores universitarios especializados en las diferentes técnicas preventivas. En éste sentido los cursos de postgrado que se han iniciado permitirán aumentar la experiencia y el rodaje de los futuros docentes.

### **3. Formación de nivel intermedio**

Se ha creado una nueva especialidad dentro de la formación profesional superior (FP III) que permitirá, en un futuro próximo, disponer de las primeras promociones de técnicos de prevención de riesgos laborales de nivel intermedio. El Reglamento de los Servicios de Prevención, al igual que hizo con el nivel superior, creó un sistema provisional para la acreditación de técnicos de nivel intermedio, al asumir que la necesidad inmediata de disponer de técnicos acreditados exigía vías rápidas y complementarias para su formación.

Por el momento, la oferta de cursos para la obtención del título de nivel intermedio puede considerarse como tímida, posiblemente por haberse focalizado la oferta en el nivel superior, seguido de la formación de los delegados de prevención. Puede explicarse por responder la demanda de formación a cumplir con la normativa y para evitar una posible sanción o garantizar el puesto de los técnicos que actualmente realizan las funciones en las empresas.

Esto se contradice con las necesidades reales, por cuanto se estima que el número de técnicos de nivel intermedio será muy superior a la de técnicos de nivel superior.

### **4. Formación de los trabajadores**

El trabajador ha pasado de ser un sujeto pasivo, susceptible de recibir una serie de atenciones médicas o de protección, a ser un sujeto activo, con derecho no sólo a ser informado sobre los riesgos a los que está expuesto, sino formado suficientemente para estar capacitado para participar en las decisiones sobre la prevención de sus riesgos. Nos estamos refiriendo al nivel formativo que el Reglamento de los Servicios de Prevención califica como básico. Es indudable que los derechos de los trabajadores, instaurados en la LPRL, sobre la consulta o la participación, no pueden ejercerse sin una formación específica de éstos. Se establece un nivel formativo mayor para los representantes de los trabajadores encargados de velar por la prevención de riesgos, los delegados de prevención, sin omitir que todos los trabajadores deben disponer de un mínimo formativo.

La necesidad de formar a todos los trabajadores, en un corto período de tiempo, puede llevarnos a ofertar un número grande de cursos sin garantizar la mínima calidad de estos. Al igual que hemos comentado con respecto a la formación de nivel superior, debemos plantearnos si no estaremos más pre-

ocupados en que los trabajadores dispongan de un certificado acreditativo de su formación sin valorar su aprendizaje real. Los sindicatos deberían fomentar la no utilización exclusiva de indicadores cuantitativos del nivel de formación de los trabajadores, dado que significan un desprecio del valor real de su formación. El número de trabajadores formados o las horas recibidas son indicadores que difícilmente valoran la utilidad de dicha formación. La normativa debería atemperarse al sentido común y así no se plantearía como posible el formar a todos los trabajadores en un período de un año, convirtiendo una mejora preventiva en una búsqueda de un diploma acreditativo para cumplir con dicho requerimiento legal. ¿Cuales son los indicadores que evalúan la calidad técnica y docente de los profesores, los conocimientos adquiridos por los alumnos, etc.? Formación básica no es sinónimo de simple o poco importante, requiriendo que los profesores no sólo sean buenos técnicos sino con conocimientos específicos de docencia para adultos.

## **5. Formación de los que toman las decisiones**

La Asociación Internacional de la Seguridad Social creó el año 1996 un Grupo de Trabajo con el objetivo de identificar las necesidades formativas de los que toman las decisiones. Creo que no es discutible la importancia de que los que toman las decisiones en las empresas u organismos tengan la formación suficiente como para que de sus actos y decisiones no se deriven riesgos laborales, lo importante es identificar las necesidades formativas diferenciadas según el puesto que ocupan, así como el medio más idóneo para realizarlo.

Para no volver a caer en los errores del pasado tal vez necesitemos priorizar la formación, con la nueva cultura preventiva, de las personas que toman decisiones en las empresas, incluso de muchos de los que las toman en los sindicatos u organizaciones empresariales. Si algún dirigente o técnico, con muchos años de experiencia, considera una ofensa recibir dicha formación sólo demostrará que no ha entendido el nuevo enfoque de la prevención de riesgos laborales y, por tanto, no está capacitado para planificar, organizar ni gestionar la prevención de riesgos en su empresa.

## **6. Formación desde la escuela y en todos los niveles formativos**

Si queremos que se incorpore la cultura preventiva de riesgos laborales en nuestra sociedad tenemos que empezar por introducirla desde la forma-

ción escolar. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha potenciado la creación de grupos de trabajo con los estamentos educativos respectivos al objeto de potenciar proyectos que permitan incorporar contenidos sobre prevención de riesgos en la escuela, así como en los siguientes niveles formativos. Es fundamental adquirir hábitos preventivos desde la infancia porque ayudará a una predisposición positiva en etapas futuras para adquirir nuevos hábitos preventivos sobre los riesgos laborales.

El ámbito universitario, en su pregrado, también debe incluir contenidos formativos que desarrollen en mayor medida los conocimientos y actitudes adquiridos en las fases previas de su formación. Si incorporamos dichos contenidos formativos en titulaciones no necesariamente relacionadas con los futuros miembros de los servicios de prevención, tales como la licenciatura de empresariales o derecho, podremos garantizar que las personas que en el futuro van a tomar las decisiones en las empresas lo hagan asumiendo la cultura preventiva. No obstante, y aunque pueda resultar inexplicable, las titulaciones universitarias de las que podemos presumir saldrán la mayoría de los futuros preventivistas de riesgos laborales, tales como las ingenierías, química, psicología o medicina, tampoco se puede decir que hayan incorporado muchos contenidos formativos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.