



MINISTERIO DE  
TRABAJO  
E INMIGRACIÓN



SECRETARÍA GENERAL DE  
EMPLEO  
DIRECCIÓN GENERAL DE  
TRABAJO  
SUBDIRECCIÓN GENERAL  
DE ORDENACIÓN  
NORMATIVA



O F I C I O

S.REF.  
N.REF. DGT-SGON-109RO  
FECHA. 29 de septiembre de 2008  
ASUNTO. Consulta s/ formación preventiva.

DESTINATARIO: SR. SUBDIRECTOR GENERAL PARA LA COORDINACIÓN EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES, PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD.

REGISTRO DE ENTRADA  
FECHA: 21-10-2008  
HORA: 13:09:22  
SALIDA 3240  
- 1 OCT 2008  
ENTRADA 105079

Se recibe en esta Dirección General de Trabajo, con fecha de registro de entrada de 20 de agosto de 2008, escrito de consulta formulada por D. Ángel Ojeda Avilés, Presidente del Instituto de Riesgos Laborales, remitida por el Sr. Subdirector General para la coordinación en materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad, en relación a la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y el artículo 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. La empresa consultante solicita informe sobre las siguientes cuestiones:

- 1.- Se pregunta si la formación en medidas de emergencia del art. 20 de la LPRL, puede consistir en la mera entrega de documentación y en un curso teórico, o debe ser teórica y práctica, con una duración y presencia adecuada, y operativa ante una situación de emergencia, incendio o accidente.
- 2.- Se cuestiona si esta formación la puede impartir cualquier persona sin cualificación específica o la debe impartir personal cualificado: profesionales, bomberos, médicos, ATS.
- 3.- Se plantea si una empresa se negare a dar formación adecuada, teórica y práctica y por personal cualificado, estaría incumpliendo la Ley.

En relación a lo planteado, desde este Centro Directivo cabe informar:

1. La LPRL establece que el derecho de formar a los trabajadores constituye parte esencial del deber de seguridad, requiriendo al empresario para que garantice a cada trabajador la formación pertinente en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Esta obligación empresarial de garantizar formación preventiva del trabajador es, efectivamente, expresión y se ha de ajustar a lo previsto en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Se trata por tanto, de formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia de

prevención de riesgos laborales y que se centrará específicamente en el puesto de trabajo o función. El empresario ha de garantizarla en el momento de la contratación del trabajador y cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Puede facilitarla el empresario con medios propios o a través de servicios ajenos.

2. Dicha formación preventiva deberá cumplir las siguientes exigencias:

- Ser teórica y práctica, siendo muy importante destacar que el cumplimiento de la obligación de formación no se producirá por el simple desempeño del trabajo o por la supervisión sobre la marcha de la actividad del trabajador, siendo necesario impartirle previamente la formación teórica imprescindible para garantizar que se enfrentará correctamente a los eventuales riesgos de su puesto de trabajo o función.

Del propio significado de tales conceptos, en particular del componente práctico de la formación preventiva, se aprecia una característica difícil de superar respecto de la impartición de la formación en la modalidad a distancia. Por ello, a nuestro entender, la formación a distancia, se acomoda mal a los caracteres exigibles conforme al artículo objeto de estudio.

- Deberá ser suficiente, debiendo asegurar, por tanto, la calidad normativa y la intensidad precisa para obtener el objetivo preventivo exigido, y adecuada, lo que afecta esencialmente a los riesgos concretos que pudieran producirse.

La formación preventiva del trabajador variará en función de la complejidad y peligrosidad del puesto a desarrollar, así como de la cualificación y características personales y profesionales de aquel que la recibe, debiendo ser apropiada y adaptada a su persona, y en tiempo suficiente para su entendimiento, comprensión, y para que pueda acometer su correcta disposición, debiendo incluirse la instrucción necesaria en medidas de emergencia, previstas en el artículo 20 de la LPRL, en cuanto afecten al trabajador que la recibe, es decir, formación en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

- Habrá de centrarse básicamente en materia preventiva, lo que implica, necesariamente, que la formación procurará esencialmente evitar el riesgo, no bastando con preparar al trabajador para los supuestos de producción o actualización del mismo.
- Será exigible, por último, que la formación se centre específicamente en el puesto de trabajo o función del trabajador, debiendo adaptarse a las nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.



3. No existe, sin embargo, en la legislación laboral, un desarrollo sistemático de la formación a que se refiere el artículo 19 de la Ley 31/1995, características de los formadores, materiales, etc., por los que se pregunta, formación que, como es sabido, puede ser impartida por el empresario con sus propios medios o a través de servicios ajenos. Esto es, el legislador no impone que esta formación preventiva específica del puesto de trabajo sea impartida por entidades autorizadas para la formación en prevención de riesgos laborales, o tenga un determinado contenido o una determinada duración, a diferencia de lo que ocurre con la formación para la realización de funciones preventivas a que se refiere el capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención.

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 aparte del personal propio cualificado de la propia empresa, no puede ser impartida por profesionales independientes, ni por entidades que no asuman la condición de servicio prevención ajeno respecto a la empresa.

En definitiva, en nuestra opinión nada impide que se impartan cursos de formación preventiva por cualquier entidad u organismo, que repercutirán en un mayor conocimiento del entorno laboral por los trabajadores receptores de aquella, ahora bien sólo se podrá impartir la formación preventiva del artículo 19 de la LPRL, la propia empresa con medios propios, o a través de un SPA, en ambos casos mediante personal cualificado en la materia que instruyen. Nada obsta a las propias empresas así como a los SPA a incluir médicos, bomberos u otros profesionales cualificados entre su personal, al objeto de instruir más profundamente a los trabajadores en medidas de emergencia, y dar cumplimiento a la formación preventiva en esa materia.

4. Por último, el incumplimiento del deber empresarial de formación preventiva, de acuerdo al artículo 19 de la LPRL, la cual debe incluir la instrucción del trabajador en medidas de emergencia previstas en el artículo 20, implica infracción grave, prevista en el artículo 12.8 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente, y por tanto, susceptible de sanción económica, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



5. Por último, conviene recordar al interesado que el criterio expuesto sobre la cuestión planteada no es vinculante, sino meramente informativo, al carecer la Administración de competencia para efectuar interpretaciones legales de aquel carácter, competencia que está atribuida en exclusiva a los órganos jurisdiccionales.

EL DIRECTOR GENERAL  
P.D. EL SUBDIRECTOR GENERAL

Gonzalo Giménez Coloma