



La reforma laboral de 2012 ha venido a potenciar la formación profesional, creando tanto un nuevo derecho subjetivo individual del trabajador a la formación, como un deber empresarial de formación. En materia preventiva, la normativa española se caracteriza por la exigencia de una responsabilidad objetiva al empresario, que le hace garante en los resultados de seguridad y salud de los trabajadores, tal es así que, en esta materia, el **deber empresarial de formación estaba ya establecido en el art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)**, al señalar que “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”.

En relación con la formación de los trabajadores y con los cambios en las funciones o tareas de estos, debe tenerse en cuenta, igualmente, que la reforma laboral, con el objetivo de sortear la rigidez de la noción de categoría profesional y, hacer de la movilidad funcional ordinaria un mecanismo de adaptación más viable y eficaz, ha establecido que dicha clasificación pase a tener como única referencia el grupo profesional, grupo que engloba una pluralidad de “tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador” (art. 22.2 ET).

Este deber de formación se ve a su vez ratificado por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, ya que configura como **falta grave el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información** suficiente y adecuada a los trabajadores (art. 12.8).

Ahora bien, la formación no es sólo un derecho de los trabajadores y un deber de los empresarios, también constituye un deber de aquellos, ya que **la negativa de los trabajadores a formarse supone un incumplimiento laboral**, en los términos establecidos en el art. 29.3 LPRL, y además debe tenerse muy en cuenta que el art. 52 b) ET dispone que no es posible extinguir el contrato de trabajo por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, si previamente el empresario no ha ofrecido al trabajador un curso a tal fin, y siempre que hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación o desde que finalizó la formación dirigida a la adaptación.

El derecho a la formación para unos y el correlativo deber a la misma para otros, a la formación en materia de prevención de riesgos laborales, y con ello al fomento de la cultura preventiva en la empresa, ha sido uno de los objetivos generales más importantes que se proponía introducir la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST)** que finalizó el 31.12.2012, y que ahora retoma con igual finalidad la nueva EESST que se está negociando entre los interlocutores sociales (sindicatos y la CEOE) y el Gobierno para el período de 2013 a 2020.

Dicha EESST (2007-2012) ha sido esencial para que en el marco de la negociación colectiva, sectores económicos, como la **Construcción, la Madera o el Sector del Metal, establecieran para sus respectivos ámbitos funcionales o para parte de estos (como ocurre en el Sector del Metal), los contenidos formativos específicos en función del puesto de trabajo o por oficio** que en materia de prevención de riesgos laborales deben poseer los trabajadores de sus respectivos ámbitos que desarrollan su actividad en una obra de construcción.

Igualmente, en el marco de dicha EESST se llevaron a cabo acciones de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, tan importantes como fueron las visitas informativas y divulgativas sobre prevención de riesgos laborales que se efectuaron a pequeñas y medianas empresas.

En esta línea de promover la formación preventiva en el tiempo, como una actividad habitual de las empresas, el **Acuerdo Estatal del Sector del Metal (AESM)**, que regula, entre otras materias, los contenidos formativos sobre seguridad y salud para las actividades del Metal realizadas en obras de construcción, establece en su art. 55, que además de para dichas actividades, también **“Para el resto de trabajadores del Sector, se establecerá, por los firmantes de este Acuerdo, los contenidos formativos adecuados”**.

La Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo (FMF) podrá establecer y desarrollar programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajadores de cada familia profesional del Sector.

Igualmente, podrá establecer un sistema de acreditación y evaluación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales recibida por los trabajadores del sector mediante los instrumentos que considere adecuados para ello”.

Pues bien, para llevar a cabo este objetivo convencional en el Sector del Metal, sería conveniente que la nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2020 estableciera los medios adecuados para ello, tanto internos como externos, ya que **las Administraciones públicas deben**

hacer un esfuerzo para atender a las empresas y sectores en esta materia, y dotarles de las ayudas necesarias para que puedan afrontar los costes derivados del derecho a la formación.

Entre otras razones, porque las empresas actualmente soportan junto con los trabajadores, el 0,7% de la Base de Cotización a la Seguridad Social, extremo este que debería ser tomado en consideración por el Gobierno y **en cumplimiento de las numerosas sentencias del Tribunal Constitucional en materia de formación profesional, destinar la mayor parte de la recaudación de dichas cuotas exclusivamente al fin para el que se recaudan, esto es, a la financiación de la formación profesional de los trabajadores ocupados.**

Sobre esta cuestión, conviene llamar la atención al Ejecutivo, ya que en los últimos años se vienen observando prácticas irregulares en el destino de los **fondos de la cuota de formación profesional, fondos erróneamente calificados e interesadamente "vendidos" a la opinión pública, como "subvenciones" de formación, cuando son aportaciones que realizan principalmente los empresarios (0,6%) y los trabajadores (0,1%).**

El **desvío impropio de estos fondos de su finalidad** para la financiación del denominado Sistema de Formación Profesional para el Empleo, está motivado, en buena medida, por el hecho de que dicha cuota que recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, viene alegremente considerándose como parte de la "Caja Única" de la Seguridad Social, cuando no lo es, lo cual ha provocado que el Gobierno haya detruido estos fondos finalistas por ley para financiar otras actividades no siempre bien denominadas políticas activas de empleo.

Los fondos recaudados por la Tesorería de la Seguridad Social por la vía de la recaudación conjunta de cuotas, mediante el concepto de formación profesional, deberían estar afectos por imperativo legal a la financiación del subsistema de formación profesional, sin que puedan ser utilizados para otras políticas activas de empleo o de protección de los trabajadores desempleados. Debería, por tanto, respetarse el carácter finalista de la totalidad de la cuota de formación. Por lo tanto, resulta necesario que se reoriente el destino de dichos fondos, así como el papel que corresponde jugar a los interlocutores sociales en esta materia, dada la importancia que la autonomía colectiva tiene en la formación de los ocupados.

En materia de prevención de riesgos laborales, la formación es además de obligatoria, esencial, por lo que **la posibilidad de establecer convencionalmente contenidos formativos comunes para todos los trabajadores del Sector contribuiría a reducir la siniestralidad y a aumentar la cultura preventiva en las empresas, pudiendo voluntariamente acreditarse dicha formación,** si así se desea, mediante una Tarjeta profesional o documento que se considere adecuado.

Desde la perspectiva de Confemetal, **la nueva EESST debería propugnar la necesaria unificación y simplificación de los procesos de actuación de las empresas en materia preventiva, en todo el territorio nacional.** El establecimiento de unos contenidos formativos comunes en materia preventiva para todo el sector del Metal, podría facilitar la eficacia del cumplimiento de las obligaciones preventivas y el refuerzo del principio de unidad de mercado.

La formación mínima que queremos implantar para todos los trabajadores del Sector del Metal, siguiendo el modelo previsto en el V Convenio General de la Construcción y en el AESM para los trabajadores que realizan su actividad en obras de construcción, si bien actualmente no exime al empresario de impartir la formación regulada en el art. 19 de la LPRL, **sí debería ser compatible o equivalente a ésta, en el grado y con las garantías necesarias que jurídicamente se consideren oportunas, y más tras el establecimiento obligatorio del sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales,** sistema por el que los trabajadores pueden realizar múltiples tareas y funciones.

A efectos de entenderse cumplida la obligación empresarial establecida en el art. 19 LPRL, **se debería considerar suficiente la formación mínima establecida por dichos convenios colectivos,** siempre que el trabajador realice al menos trabajos de la misma especialidad de la que ha recibido la formación prevista en dichos convenios colectivos de ámbito estatal (Construcción, AESM, etc.)

En definitiva, debe facilitarse y reconocerse una formación en materia preventiva, que no por ser mínima, podría dejar de ser específica y adecuada en sus contenidos, y potenciar políticas de ayuda, dejando a las empresas la organización y determinación de los medios necesarios para lograr los mejores resultados de seguridad y salud de los trabajadores, en función de las características sectoriales o de cada familia profesional, del tamaño de la empresa y de los riesgos existentes.

La formación: derecho de los trabajadores, deber de los empresarios