



**MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN**



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



54/0003112/11

SUBSECRETARÍA

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

Registro Salida

Fecha: 11/08/2011

Hora: 17:16:21

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA
COORDINACIÓN EN MATERIA DE
RELACIONES LABORALES,
PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES Y MEDIDAS DE
IGUALDAD

O F I C I O

S/REF:

N/REF: PRL/Scrt/Consultas 2011/AGM/lc

FECHA: 11 de agosto de 2011

ASUNTO: CONSULTA TPC- TARJETA PROFESIONAL DE LA
CONSTRUCCION

DESTINATARIO: **Sr. Don Gonzalo Juste Ortega.-**

Secretario General de ANEPA.-

**C/. Castellón, 59 bajo
28001-MADRID**

En relación con su consulta de 7 de abril de 2011, adjunto se acompaña contestación emitida por la Subdirección General de Ordenación Normativa, que es la competente para realizar la misma.



EL SUBDIRECTOR GENERAL

Adrián González Martín



O F I C I O

S/REF:
N/REF: DGT-SGON-542LB
FECHA: 2 de agosto de 2011
ASUNTO: Sobre el Convenio General de la Construcción y la formación preventiva en el puesto de trabajo
DESTINATARIO: **SUBDIRECCIÓN GENERAL PARA LA COORDINACIÓN EN MATERIA DE
RELACIONES LABORALES, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIDAS DE
IGUALDAD**

En contestación al escrito de la Asociación Nacional de Entidades Preventivas (ANEPA), remitido por la Subdirección General para la Coordinación en materia de relaciones laborales, prevención de riesgos laborales y medidas de igualdad, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, recibido el 29/4/11, que no ha sido respondido con anterioridad por acumulación de trabajo, se informa cuanto sigue.

1. En el escrito de ANEPA, teniendo en cuenta el Convenio General de la Construcción firmado el año 2007, la sentencia del Tribunal Supremo de 27/10/2010, que resolvía la impugnación de determinados aspectos del mismo y, claro está, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, y sus disposiciones de desarrollo, se plantean las siguientes preguntas:

1ª. ¿Quién tiene capacidad jurídica para impartir la formación del artículo 19 LPRL?
¿Cualquier entidad dedicada a la enseñanza puede impartir formación en prevención del Convenio de Construcción?

2ª. ¿La TPC no debería acreditar, de forma inequívoca y con una lectura magnética en los tajos, el contenido de toda la formación preventiva recibida y la entidad que ha impartido dicha formación?

3ª. ¿Puede acreditarse la formación preventiva mediante el aporte de "Certificados" de la entidad que haya impartido la formación, facilitados por la empresa o los trabajadores, adjuntando las acreditaciones que tiene la entidad formativa?

4ª. ¿Hay entidades formativas con acreditación vigente para impartir la formación preventiva del artículo 19.1 LPRL o del Convenio de la Construcción, que no sean Servicios de Prevención Ajenos?



2. En relación con las preguntas planteadas, 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.

Antes de abordar la respuesta a esas cuestiones, comenzamos por recordar el criterio sentado por esta Dirección General sobre los rasgos básicos de los distintos tipos de formación en materia de prevención de riesgos laborales, expresados con claridad en el informe DGT-SGON-592GG, de 16/6/2009.

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 concerta 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. Junto a lo anterior, ha de subrayarse que la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 27/10/2010, estimando parcialmente la demanda, ha fallado, entre otras



cosas, en el sentido de anular la disposición transitoria cuarta del IV Convenio General de la Construcción, por haberse excedido el convenio en su regulación, al fijar su obligatoriedad a partir de una fecha determinada, cuando lo que el convenio debía hacer era limitarse a **regular una forma de acreditación de la formación específica**.

Posteriormente, las partes negociadoras del IV Convenio General de la Construcción alcanzaron un nuevo acuerdo (BOE de 29/4/2011) para adaptar éste a la sentencia, manteniendo como no negociable en ámbitos inferiores, entre otras materias, los programas formativos y la forma de acreditar la formación específica en prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción. Asimismo se elimina la obligatoriedad de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuya obtención progresiva estiman imprescindible por parte de los trabajadores y su exigencia por parte de las empresas.

4. Concluyendo con la respuesta concreta a las preguntas antes transcritas, a modo de conclusión, apuntamos:

1ª. Tienen **capacidad para impartir esta formación**, según el artículo 19 LPRL: la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos; servicios ajenos son los servicios de prevención ajenos.

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 por quien carece de autorización para dedicarse a esta actividad, que es distinta de la propia de las entidades públicas o privadas que desarrollaban y certificaban actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, conforme al procedimiento hoy derogado por la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre. **Ello sin perjuicio de la formación prevista en la normativa reguladora de la subcontratación en la construcción.**

En relación con la segunda parte de esta pregunta, hay que añadir a lo antes apuntado que la desaparición de las entidades formativas especializadas autorizadas por la Autoridad Laboral, no comporta la desregulación de las mismas, sino la normalización de las entidades que imparten formación en esta materia, que se sujetan a las reglas propias de cualquier entidad formativa. Por otra parte, como ha quedado de manifiesto, no estaba prevista la intervención de esas entidades para impartir la formación del artículo 19 LPRL.

2ª. **Ni el artículo 19 LPRL, ni otros preceptos** referidos, de manera genérica a la formación especializada en el puesto de trabajo **obligan 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, a diferencia de lo que ocurre respecto de otros tipos de formación.

3ª. Como se ha indicado **no existe la obligación de certificar o acreditar la formación específica del artículo 19 LPRL**, si bien el empresario deberá estar en condiciones de justificar que ha cumplido su obligación de garantizar que los trabajadores la hayan recibido.



4ª. Como se ha explicado a lo largo de este informe, y, de manera congruente con la respuesta a la primera de estas preguntas, con carácter general solo la empresa, que no precisa acreditación, o los servicios de prevención ajenos, podrán impartir la formación del artículo 19 LPRL. Luego, la respuesta es negativa, sin perjuicio, no obstante, de la regulación propia de esta materia contenida en la LSC, antes examinada.

5. 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