

# Falta de formación en prevención: la asignatura pendiente



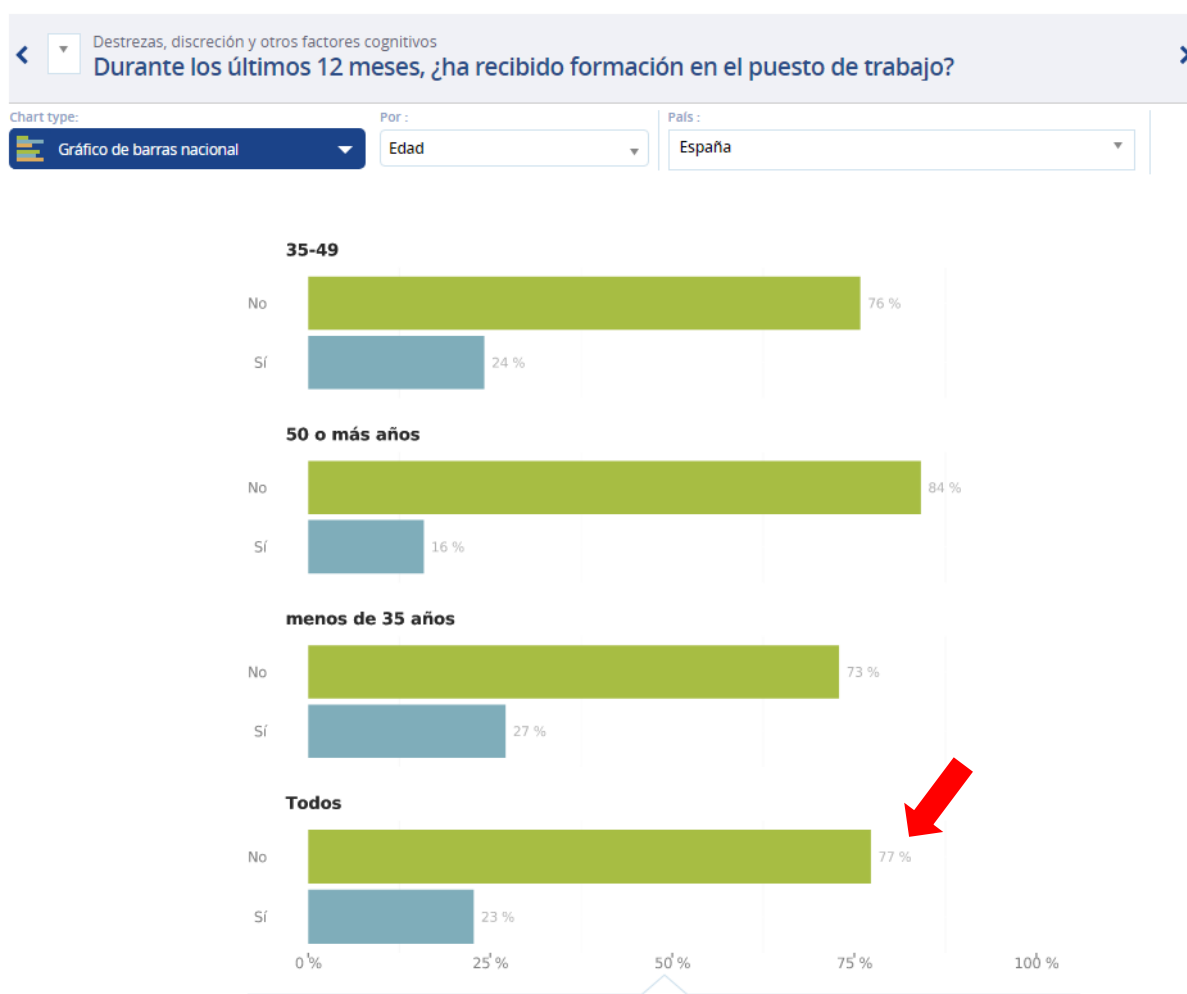
Comentario de sentencia del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. STSJ CL 3689/2019

**Carlos Maya Santa Cruz**

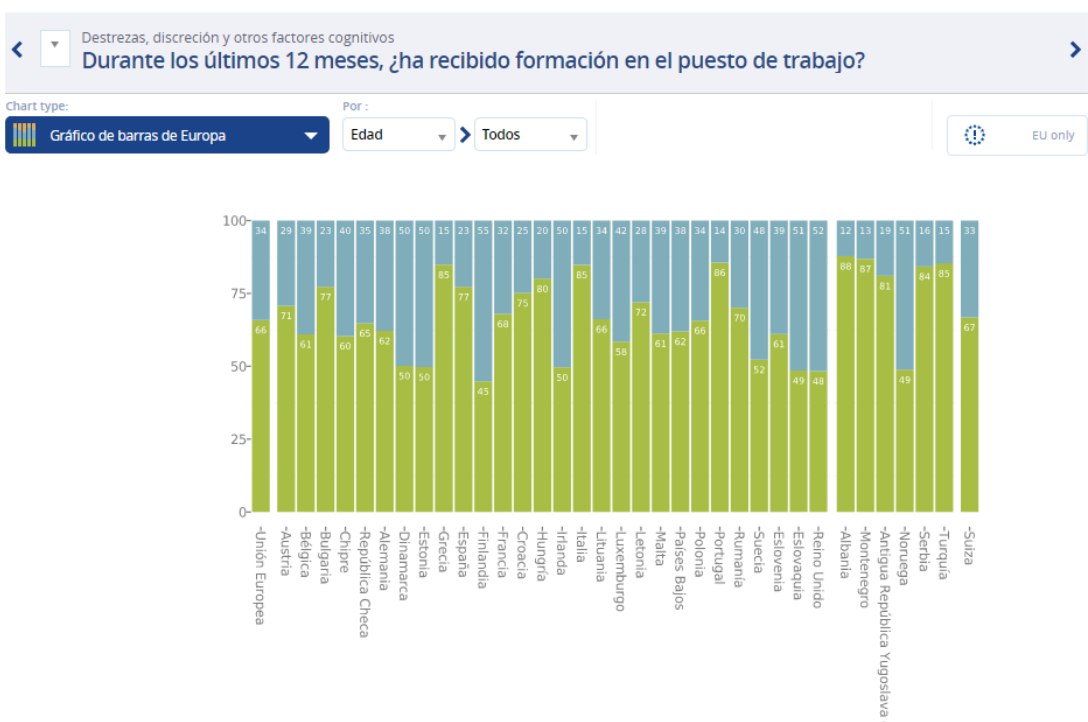
Departamento de Prevención y Desarrollo de la Cultura de la Salud

## Introducción

¿Has recibido formación en prevención en los últimos doce meses? Si la respuesta es afirmativa puedes sentirte afortunado. Es lo que se desprende de la Sexta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS) donde a esta pregunta, el 77% de los trabajadores de nuestro país respondieron que NO.



Si nos comparamos con el resto de países, la encuesta arroja unos datos para nada satisfactorios. España tiene un porcentaje mayor que la media de la UE de trabajadores que no han recibido formación en los últimos 12 meses, solamente superados por nuestros vecinos de Italia, Portugal y Grecia y otros países con (a priori) menor cultura preventiva que el nuestro como Albania, Serbia, Turquía o Montenegro. Por el contrario, el ejemplo a seguir serían los países nórdicos como Dinamarca, Suecia, Eslovaquia, Finlandia y también Reino Unido.



Otro dato interesante de la encuesta es que el 64% de los trabajadores españoles no cree que su seguridad y salud estén expuestas a riesgos por el trabajo que realiza. Esto puede ser entendido como una falta de percepción del riesgo que, combinado con una falta de formación, pueden estar detrás de muchos de los 532.977 accidentes con baja que se registraron en nuestro país durante 2018, 574 de ellos mortales.

Como veremos, en el caso de la sentencia que vamos a comentar, la falta de formación juega un papel crucial para que se produjera un accidente cuyas consecuencias fueron dramáticas: el fallecimiento del trabajador.

## Así sucedió

La sentencia recoge como antecedentes de hecho que el trabajador desempeñaba el puesto de mecánico en una empresa dedicada a la actividad de transporte de mercancías por carretera bajo la categoría profesional de mozo de taller y con contrato de trabajo indefinido a tiempo completo desde el año 2005.

El día 11 de noviembre de 2017, el trabajador sufrió un accidente mientras se encontraba reparando un camión bañera cuando estaba cambiando la válvula de regulación del sistema neumático de la suspensión. Ésta se accionó al colocar la nueva válvula, elevándose el chasis de la cabeza tractora, atrapando al trabajador entre el chasis de la cabeza tractora y el remolque, provocándole la muerte.

La sentencia también considera como antecedentes de hecho las causas del accidente, el cual considera que se debió a la inadecuada forma de realizar el trabajo de reparación del camión ya que las operaciones de mantenimiento, sustitución y reparación de la válvula de regulación de la suspensión debe realizarse sin que el remolque



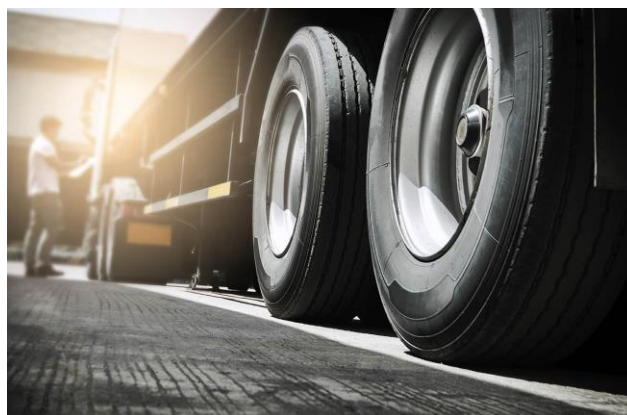
permanezca enganchado a la cabeza tractora, de forma que el radio de acción del sistema de suspensión no suponga un riesgo, y dejando sin presión el calderín que activa el sistema de suspensión a fin de evitar el movimiento descontrolado de éste.

La sentencia establece que la precedente causa deviene de la deficiente formación del trabajador accidentado, de la falta de supervisión de los trabajos y de la realización de un método de trabajo habitual que no atiende a la necesidad y obligación de evitar los riesgos a los que se encontraba expuesto el trabajador.

Por todo ello, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social levantó acta de infracción proponiendo la imposición de una multa de 6.000 euros por infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales, de conformidad con el artículo 4.2 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS), en relación con el artículo 19.1 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. La infracción fue calificada como grave, graduada en grado mínimo, no en cuantía mínima. Asimismo se inició un expediente de responsabilidad por falta de medidas de seguridad y salud laboral,

proponiendo un recargo del 50% de todas las prestaciones que deriven del accidente laboral del trabajador.

Con posterioridad la empresa presenta un recurso de suplicación contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y contra la esposa e hijo del trabajador fallecido en reclamación sobre el recargo de prestaciones, la cual es desestimada confirmando la sentencia recurrida.



La sentencia se basa en diversa normativa y jurisprudencia para hacer hincapié en que el patrono debe garantizar un proceso productivo seguro y sin riesgo alguno para la seguridad y salud de sus empleados para lo que debe adoptar cuantas medidas sean necesarias, debiendo desarrollar una acción de perfeccionamiento permanente de dichas medidas, así como adaptarlas a las modificaciones que experimente la actividad. Para ello, el empresario viene obligado a evaluar los riesgos de la actividad, prever los mismos e incluso prevenir las distracciones o imprudencias no temerarias del trabajador.

Añade también la sentencia que la cuantía o el porcentaje del recargo no ha de ser proporcional a la gravedad del daño ocasionado por el accidente sino a la gravedad de la infracción cometida por el empresario.

### **¿Basta con el diploma?**

La sentencia recoge que el trabajador recibió diferente formación en prevención a lo largo de su vida laboral en la empresa, que comprendía desde formación a distancia sobre operador de carretillas elevadoras, un curso básico de prevención de riesgos laborales a distancia, un curso de seguridad vial y, la más reciente (tan sólo unos meses antes del fatal accidente) un curso sobre el puesto de trabajo de mozo de taller.



Sin embargo, ¿el mero hecho de disponer de un certificado de formación avala por sí mismo que el trabajador se encuentra capacitado para el desempeño de su trabajo? De acuerdo con el artículo 19 de la Ley de Prevención, la formación recibida por el trabajador debe ser:

- Teórica y práctica.
- Suficiente y adecuada.
- Específica para el puesto o tareas a desempeñar.
- Adaptarse a la evolución de los riesgos.
- Impartirse en el momento de la contratación y cuando cambien las condiciones del puesto de trabajo (nuevos equipos de trabajo, tecnologías y/o condiciones de trabajo).

A pesar de que las características que debe reunir la formación en prevención son claras, a lo largo de estos casi 20 años de vida de la ley de prevención, la práctica refleja que una adecuada formación sigue siendo el talón de Aquiles del sistema preventivo de muchas empresas.

Es frecuente que muchas Compañías basen la formación de sus trabajadores en un breve manual de acogida cuando se incorporan al puesto de trabajo, más a modo de 'información' de los riesgos que de una verdadera 'formación' eficaz. Se trata de enfocar la formación en prevención desde un punto de vista verdaderamente pedagógico y no sólo desde el punto de vista de obtener un diploma de aprovechamiento del curso que sirva únicamente como justificante ante una inspección de trabajo o una auditoría.



Por lo tanto, no se trata de tener un archivador lleno de certificados de formación sin más y con eso pensar que los trabajadores ya están formados y protegidos. La empresa, en colaboración con el Servicio de Prevención (propio o ajeno), debe comprobar que la formación recibida es específica para el puesto de trabajo del trabajador, que ha sido asimilada convenientemente por el mismo y verificar que efectivamente el trabajador está aplicando los conceptos aprendidos.

### ***Es hora de cambiar paradigmas formativos***

Cuando hablamos de cursos de formación casi siempre se nos viene a la mente el tipo de formación tradicional con contenido principalmente teórico, de una o dos horas de duración, donde un ponente trata de explicar los contenidos mientras los alumnos (los trabajadores) prestan atención... o no.

Sin embargo, si queremos lograr una formación que realmente consiga una mejora de la seguridad debemos romper con viejas costumbres y con ciertos paradigmas. Una formación de 10 minutos a pie de máquina,

teórico-práctica e impartida por otro trabajador experimentado o bien por su superior jerárquico, ¿no puede ser igual o incluso más válida que la formación tradicional? O por ejemplo, una reunión mensual donde se hable de un riesgo en concreto existente en el puesto de trabajo y las medidas preventivas a adoptar sin duda tiene un mayor calado que la asistencia a una formación genérica de seguridad y salud. O por último, también es muy eficaz desde el punto de vista formativo, comentar con todos los trabajadores los accidentes ocurridos en el centro de trabajo analizando las causas que lo originaron y las medidas preventivas a adoptar para que no vuelva a ocurrir, ya que aprender de los errores también es una alternativa de formación.

Estos cambios de paradigmas son por los que apuesta *Vision Zero*, la campaña de la Asociación Internacional de la Seguridad Social, con el objetivo de fomentar la cultura preventiva en las organizaciones. Puedes encontrar más información sobre Vision Zero en nuestra página web: <https://www.fraternidad.com/es-ES/que-es-vision-zero>

### **Un mundo de posibilidades gracias a las nuevas tecnologías**

Las nuevas tecnologías han revolucionado el mundo en el que vivimos y la formación no iba a ser menos. El gran desarrollo experimentado en este campo es los últimos años ha hecho que se abran métodos de formación hasta hace poco impensables.

Es el caso de la formación a través de la realidad virtual inmersiva la cual permite recrear condiciones casi reales del puesto de trabajo donde el trabajador puede experimentar situaciones de riesgo, logrando un gran efecto de sensibilización y concienciación en el trabajador. En esta línea, Fraternidad-Muprespa dispone de un *taller de seguridad vial con realidad virtual inmersiva* en el cual, a través de un entorno virtual, el trabajador se expone a diferentes factores de riesgo en la conducción como la somnolencia, distracciones o conducción bajo lluvia o nieve como se puede ver en el siguiente vídeo:



En esta línea, Fraternidad-Muprespa dispone de un *taller de seguridad vial con realidad virtual inmersiva* en el cual, a través de un entorno virtual, el trabajador se expone a diferentes factores de riesgo en la conducción como la somnolencia, distracciones o conducción bajo lluvia o nieve como se puede ver en el siguiente vídeo: <https://www.youtube.com/watch?v=tXgH7cYtDCK>

De igual forma, la formación online cada vez está adquiriendo mayor peso, debido a las mejoras didácticas que se han conseguido en este tipo de metodología en la cual la interacción con el alumno es constante. Sin

descuidar la formación presencial, la modalidad online permite ganar en agilidad y flexibilidad ya que permite al trabajador realizar la formación a su ritmo y en cualquier momento y lugar. Ejemplo de ello es nuestro *Aula de Prevención Online*, donde existen más de 60 cursos de sensibilización sobre diferentes temas de prevención como riesgo eléctrico, manipulación manual de cargas y también talleres de promoción de la salud como Fitness Emocional, Activando Salud o Mindfulness: <https://www.fraternidad.com/biblioteca/catalogo-servicios-prevencion-riesgos-laborales/18/>

### **La formación de los trabajadores senior, una gran olvidada**

La tendencia demográfica actual es que cada vez más haya trabajadores en edad más avanzada y en el que, además, la vida laboral parece que va alargarse cada vez más. A pesar de que los trabajadores 'seniors' (aquellos que encaran el último tercio de su vida laboral) forman un colectivo numeroso y cada vez más mayoritario, en materia formativa las empresas no siempre dedican los suficientes recursos en continuar formando a estos trabajadores.

No en vano, si volvemos al gráfico de la Sexta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (EWCS), observamos que el porcentaje más alto de trabajadores que dicen no haber recibido formación en prevención en el último año corresponde precisamente a los trabajadores de 50 o más años.



Hablamos de trabajadores con una gran experiencia y que bien podrían asumir la figura del 'mentor' formando a aquellos trabajadores más jóvenes y con menor experiencia, aportándoles una gran riqueza formativa y de maestría. Sin embargo, parece que el llamado 'edadismo' se ha instalado en la cultura de algunas empresas de forma generalizada, las cuales suelen tender a focalizar su atención en el llamado talento joven, descuidando a veces los recursos formativos destinados a los trabajadores seniors.

Para finalizar, no olvidemos que el primer paso para evitar un accidente es que el trabajador sepa cómo trabajar de forma segura. De ahí que la formación en prevención debe dejar de ser la asignatura pendiente para ser un valor esencial en las empresas, la administración y en la propia sociedad.

**LA MISIÓN** de **Fraternidad-Muprespa**, es restablecer la salud de los trabajadores de nuestras empresas asociadas y proporcionar las prestaciones económicas con la mejor atención y garantía.

**LA VISIÓN** de **Fraternidad-Muprespa**, es ofrecer un servicio cercano, ágil y profesional a los trabajadores, empresarios y autónomos de nuestra Mutua.

Consulte alcance y certificados: [fraternidad.com/certificados](http://fraternidad.com/certificados)



**Mutua Colaboradora con la  
Seguridad Social, 275.**

**Fraternidad-Muprespa**

Plaza Cánovas del Castillo, n.º 3,  
28014 Madrid



Urgencias: **900 269 269**  
Contacto: **914 183 240/902 363 860**

[fraternidad.com](http://fraternidad.com)

[Contacte con nosotros](#)

