

La formación en prevención de riesgos laborales a partir de la Ley del 1995

José Luis Vaamonde Abellón

La promulgación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales incorporando a nuestro ordenamiento interno los preceptos generales de la Directiva-Marco de la Comunidad Europea e innovando o creando nuevos desarrollos en los ámbitos abiertos de la Directiva o sobre los silencios de la misma, ha supuesto el diseño de un nuevo modelo de gestión de la prevención que, en consecuencia comporta un nuevo marco de necesidades formativas.

A los efectos de sistematizar y ordenar el análisis nos parece primordial analizar, en primer lugar, los requerimientos concretos que la nueva normativa establece en materia de formación. En segundo lugar, la respuesta que a lo largo de estos años –¡ya a punto de “cumplir” el décimo aniversario de la Ley!– se ha dado desde las distintas Administraciones en materia formativa a las exigencias legales pertinentes y, en tercer lugar, un balance provisional del funcionamiento del sistema.

LAS NECESIDADES FORMATIVAS DERIVADAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

Se derivan de las modalidades de organización de los recursos para las actividades de prevención según lo establecido en el art.10 del Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Las cuatro modalidades reguladas son las siguientes:

- a) Asunción personal de la actividad preventiva por parte del empresario.
- b) Designación de uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- c) Constituir un servicio de prevención propio.
- d) Recurrir a un servicio de prevención ajeno.

En los dos primeros supuestos la exigencia formativa está relacionada con el concepto de capacidad de los sujetos que desempeñan la activi-

dad preventiva y el articulado (art. 10 y 11) lo remite a lo establecido en el Capítulo VI.

En cuanto a los servicios de prevención propios y ajenos (art. 15 y 18) la remisión al Capítulo VI ya hace mención previa de la necesidad de contar con personal especializado y con certificaciones en los tres niveles formativos: básico, intermedio y superior (especializaciones).

En el capítulo VI del Reglamento se definen las funciones a realizar determinando las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva.

A cada función se le asigna un nivel formativo que, en el nivel básico, diferencia los programas formativos de duración no inferior a 50 horas si la empresa desarrolla alguna actividad de las incluidas en el Anexo I, ó 30 horas, como mínimo, en los demás casos.

En el nivel intermedio el programa formativo con los contenidos mínimos establecidos en el Anexo V tendrá una duración mínima de 300 horas, que serán 600 horas para el programa formativo de nivel superior, cuyos contenidos se establecen en el Anexo VI.

Por tanto, la puesta en marcha del nuevo modelo de gestión “innovado” en nuestro ordenamiento jurídico –aunque como ha sido apuntado bajo influencias notables de otros modelos como el holandés– a través de las modalidades establecidas en el art. 10 del R.S.P., ha necesitado para su puesta en marcha de un notable esfuerzo formativo como *condicio sine qua non* para el desarrollo del modelo propuesto.

LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Las referencias a la formación de los trabajadores son múltiples en la normativa reguladora en materia de seguridad y salud en el

trabajo. La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en la Exposición de Motivos, en el punto 5 postula unas actuaciones en el seno de la empresa, que para proteger al trabajador superen el mero cumplimiento formal de deberes y obligaciones, llevando a cabo actuaciones de “información” y formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en el desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

El artículo 14 configura un derecho general a la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales incluyendo a la formación en el mismo.

En el apartado 1 el citado artículo establece que “los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave o inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”. Por tanto el derecho a la formación es de carácter general, y alcanza al conjunto de los trabajadores, lo que en si mismo evidencia la magnitud del reto formativo.

Es, sin embargo, el art. 19 el que específicamente concreta y desarrolla el derecho a la formación, estableciendo en su apartado 1 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, 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 variaciones en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo de cada trabajador, adaptada a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Es, sin duda, un planteamiento riguroso y completo en cuyo cumplimiento estimamos que estaría en gran parte, la posibilidad de rebajar las cifras de siniestralidad laboral.

La dificultad de concreción y control de las acciones formativas, ha introducido en la redacción del artículo 19, dos conceptos jurídicos indeterminados –formación teórica y práctica suficiente y adecuada– que en situaciones determinadas generan inseguridad en su aplicación, y que en su caso, se añade a los abusos de posición que pudieran darse en los asentimientos por parte de los trabajadores de haber recibido la formación “suficiente y adecuada”.

Como ejemplo de determinación de obligaciones concretadas en materia de formación a los trabajadores, cabe señalar el Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio, que establece las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, que en su artículo 5 bajo el título de obligaciones en materia de formación e información establece la obligación de suministrar, preferentemente por escrito, la información sobre las condiciones y formas correctas de utilización de los equipos de trabajo, estableciendo la obligación de que los trabajadores, en determinados supuestos regulados –según los apartados 4 y 5 del artículo 3º del citado Real Decreto– deberán recibir “una formación específica adecuada”.

Por último, cabe señalar lo establecido en el Real Decreto 485/1997 que regula las disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, que en su artículo 5, referido a obligaciones en materia

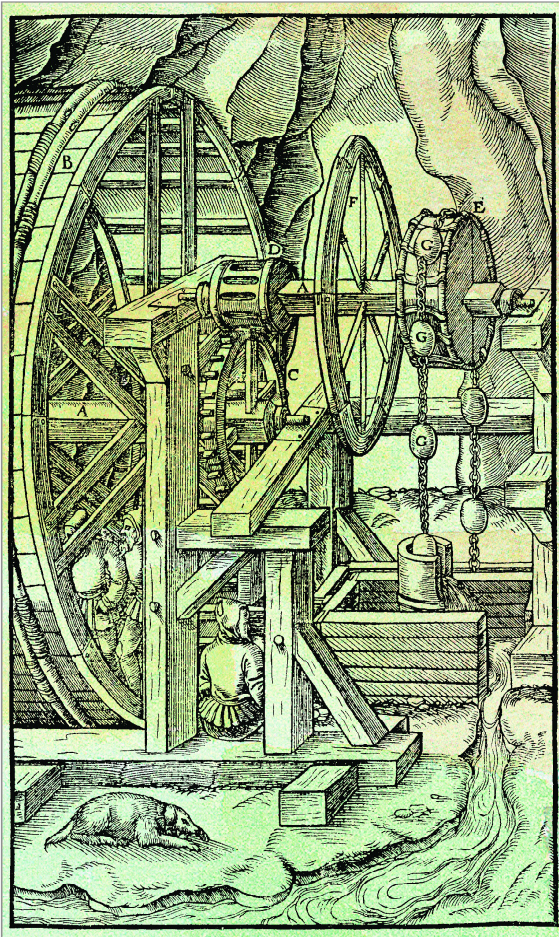
de formación e información, establece que, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán los empresarios proporcionar a los trabajadores y a sus representantes formación específica en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

La formación al trabajador, según termina afirmando el citado artículo podrá impartirse por la empresa con recursos propios o concertándola con Servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre el mismo.

LAS HABILITACIONES PARA EJERCER ACTIVIDADES PREVENTIVAS: TITULACIONES Y CERTIFICACIONES

La disposición transitoria tercera del Reglamento de los Servicios de Prevención establecía que mientras “no se determinen por las autoridades competentes en materia educativa las titulaciones académicas y profesionales correspondientes a la formación mínima señalada en los artículos 36 y 37 de esta norma, esta formación podrá ser acreditada sin efectos académicos a través de la correspondiente certificación, expedida por una entidad pública o privada que tenga capacidad para desarrollar actividades formativas en esta materia y cuente con autorización de la autoridad laboral competente”.

Las notas fundamentales de esta disposición son sin duda proclamar el carácter provisional del modelo formativo instaurado y el crear, aunque provisionalmente, una nueva –una más– Administración Laboral Educativa a través de la técnica clásica de nuestro Derecho Administrativo de autorizaciones, que en este caso, generan efectos de indudable trascendencia jurídica hacia terceros a través del sistema de certificaciones para ejercer



una profesión sobre la que recae, nada menos que velar por la seguridad de personas, de los trabajadores.

Es verdad que sin someterse a proceso formativo alguno, al menos, *ex novo*, a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 780/1998 de 30 de abril, ya establece un sistema de convalidación de funciones y de certificación de formación equivalente, que en base a la acreditación de experiencia profesional y formación recibida o impartida de cien horas, permitían acceder a las certificaciones correspondientes.

Este dispositivo legal ha permitido a un número muy elevado de presuntos expertos acceder a la condición de prevencionistas a través de unos procedimientos administrati-

vos que en algunos casos, y en alguna Comunidad Autónoma de las de mayor dimensión demográfica se vieron desbordadas dada la asimetría entre solicitudes de certificación y recursos administrativos afectados con capacidad de resolver con rigor e instrumentar con plenas garantías los procedimientos establecidos.

Tal excepcionalidad de habilitación profesional prevencionista se mantuvo abierta para la solicitud de certificaciones durante un año, y una vez éste concluido, el modelo general hasta el Real Decreto 1161/2001 que crea la primera titulación profesional otorgada por la Administración Educativa, es el de certificaciones emitidas por entidades públicas o privadas autorizadas por la Administración Laboral.

LA FORMACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE NIVEL BÁSICO

Las funciones de nivel básico están contempladas en el artículo 35 del R.S.P. (Reglamento de Servicios de Prevención) y el contenido mínimo del programa formativo en el Anexo IV. La duración mínima del programa será de 50 ó 30 horas según las empresas y su actividad.

El punto 3 del citado artículo faculta a los servicios de prevención para emitir certificaciones que extiende a entidades públicas o privadas “con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia”.

Esta es la única referencia legal al modelo de “autorización-certificación”, de desafortunada redacción técnico-jurídica, que se refiere a “entidades” públicas o privadas con “capacidad”, generando conceptos jurídicos indeterminados ante la dificultad de identificación de “entidades” –¿existe un derecho de “entidades”?– y su positivación y referencia real

mas allá de los sujetos o personas físicas y personas jurídicas públicas o privadas.

La valoración de la capacidad plantea no pocos problemas, aunque la reducción de la indeterminación entendemos que desde una perspectiva hermenéutica, habría que hacerla bajo principios de analogía y proporcionalidad en relación con la regulación establecida para los niveles intermedio y superior.

LA FORMACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE NIVEL INTERMEDIO

Las funciones de nivel intermedio están establecidas en el artículo 36 del R.S.P. y el contenido mínimo del programa formativo en el Anexo V. La duración mínima del programa debe ser de 300 horas. Las modalidades de impartición son presencial y a distancia. Es en este nivel donde la pluralidad de los modelos de acceso es mayor.

Existen cuatro posibilidades de identificar prevencionistas habilitados para ejercer funciones de nivel intermedio:

- 1º Los certificados por la Administración Laboral en virtud del R.D. 780/1998 en base a la experiencia profesional y a la formación recibida o impartida de al menos 100 horas.
- 2º Los que están en posesión del certificado de profesionalidad otorgado por la Administración Laboral de 320 horas de duración.
- 3º Los certificados por entidades privadas o públicas en virtud de autorizaciones administrativas de la Administración Laboral, de 300 horas mínimo de duración.
- 4º Los que están en posesión del Título profesional “Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales” otorgado por la Administración Educativa en virtud del Real Decreto 1161/2001 de 2.000 horas.

A partir de la “puesta en marcha” del Título profesional, las Administraciones Laborales han dejado de autorizar a entidades públicas o privadas para certificar formación para este nivel dando lugar a interpretaciones dispares sobre las fechas concretas a aplicar con respecto a las previsiones de la Disposición transitoria tercera del R.S.P.

La asimetría de condiciones para el acceso de la formación para la habilitación para ejercer funciones de nivel intermedio habla por sí sola tanto en lo que se refiere a estudios previo –se exige el Bachillerato en el Título Profesional; Bachillerato o experiencia laboral de 2 años al menos para el certificado de profesionalidad; ninguna exigencia académica o de experiencia para las certificaciones al amparo del Real Decreto 39/1997–, como en la duración de los cursos –2.000 horas para el Título profesional de la Administración Educativa; 320 horas para la certificación de profesionalidad y 300 horas mínimo para las certificaciones de entidades privadas o públicas, ambas autorizadas por la Administración Laboral–.

LA FORMACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR

Las funciones de nivel superior están reguladas por el artículo 37 del R.S.P. y la duración mínima es de 600 horas para una especialidad. Las especialidades susceptibles de autorizarse al amparo de esta norma son Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada.

Como modalidades de prevención son susceptibles de autorización la presencial y la a distancia.

Las habilitaciones, en este caso para el desempeño de las funciones de nivel superior, proceden de dos vías:

1. Los habilitados por la Administración Laboral en virtud del R.D. 780/1998 que preveía dos supuestos:

- a) Tendrán acceso a la habilitación los que sigan desempeñando las funciones en la propia empresa que deberán contar con una experiencia a partir de 1985 de al menos un año cuando se esté en posesión de un título universitario o de cinco años en caso de carecer del mismo.
- b) Podrán optar a la habilitación, en este caso sin restricciones, los que cuenten con una experiencia no inferior a tres años a partir de 1985 en el desempeño de las funciones de nivel superior, que cuenten con una titulación universitaria de primer o segundo ciclo.

En ambos supuestos, deberán acreditarse cien horas de formación, tanto recibida como impartida.

2. Los certificados por entidades privadas o públicas autorizados por la Administración Laboral en virtud del R.D. 39/1997. Al amparo de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades, y del Real Decreto 1496/1987, sobre obtención, expedición y homologación de títulos universitarios, distintas universidades han establecido enseñanzas conducentes a la obtención de títulos propios. No obstante, estos títulos propios según establece el Artículo 6º del R.D. 1496/1987 carecen de los efectos académicos plenos y de la habilitación para el ejercicio profesional.

Para que su obtención genere los efectos previstos en la normativa laboral, deberán contar con la autorización de la Administración Laboral a través del procedimiento establecido en la Orden de 27 de junio de 1997 que desarrolla el Real Decreto 39/1997.

Hasta aquí se han descrito las condiciones de origen y por tanto de validez en términos de regulación jurídica de las distintas habilitaciones para ejercer las diferentes funciones preventivas, a través de titulaciones y certificaciones de las Administraciones Laboral y Educativa.

La referencia comparada con los modelos de los distintos países de la Unión Europea es extremadamente dificultosa dada la amplia variedad de realidades formativas vinculadas a la Prevención de Riesgos Laborales.

LAS CERTIFICACIONES Y TITULACIONES PARA EJERCER ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA.

| | NORMATIVA APLICABLE | DURACIÓN PROGRAMA FORMACIÓN MÍNIMO HORAS | EXIGENCIA DE ACCESO | ACREDITACIÓN |
|-------------------------|---------------------|---|--|--|
| NIVEL BÁSICO | R.D. 39/1997 | 50 ó 30 | | - Certificación emitida por entidad autorizada por Administración Laboral |
| NIVEL INTERMEDIO | R.D. 780/1998 | | - Bachillerato para F.P. | - Título Profesional otorgado por la Administración Educativa (F.P.) de Técnico Superior en P.R.L. |
| | R.D. 39/1997 | 300 | - Bachillerato o experiencia profesional de al menos 2 años para certificado profesionalidad | - Certificado de profesionalidad otorgado por la Administración Laboral. |
| | R.D. 949/1997 | 320 | | - Certificación emitida por entidad autorizada por Administración Laboral |
| | R.D. 1161/2001 | 2.000 | - En el resto ninguna | |
| NIVEL SUPERIOR | R.D. 39/1997 | 600 para una especialidad 250 para cada especialidad adicional | - Título universitario superior o diplomatura | - Certificación emitida por entidades autorizadas por Administración Laboral |

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA U.E.

- En general se aprecian dos “tradiciones”, la derivada de la salud laboral –en Finlandia el Instituto Finlandés de Salud Laboral imparte anualmente numerosos cursos de seguridad, psicología del trabajo, ergonomía e higiene–, y la “ingenieril” –en Francia la Universidad de Grenoble imparte la especialidad de Ingeniero de Seguridad y los Institutos Universitarios de Tecnología conceden los Diplomas Universitarios de Tecnología–.
- Una tercera tendencia emergente da importancia creciente a los aspectos ergonómicos y psicosociales de la formación –en Suecia las propuestas formativas son sensibles a este planteamiento–.
- La oferta de enseñanzas universitarias y, por tanto, de titulaciones es en general amplia como complemento –Título de postgrado y “masters”, modelo ampliamente desarrollado en Alemania y en el Reino Unido– y no muy frecuente como título independiente que da acceso a una profesión.
- La componente de enseñanzas “prácticas” está muy extendida, exigiendo los diferentes programas, prácticas de empresas o experiencia profesional.
- La formación básica de los trabajadores y sus representantes suele ser impartida por institutos de carácter estatal.
- La heterogeneidad de situaciones es tan amplia que no cabe hacer aproximaciones de convergencia comparativa salvo en aspectos muy generales. La Directiva-Marco probablemente desaprovechó la oportunidad de fijar algún criterio de carácter general que permitiese alguna aproximación a medio y largo plazo.

En el ámbito general, a partir de 1981 contamos con las Recomendaciones del Comité conjunto OIT/OMS para cursos de especialización técnica en Salud y Seguridad en el Trabajo.

El programa hace referencia a los siguientes contenidos:

- Principios de epidemiología.
- Ventilación, iluminación, calor y humedad en los lugares de trabajo.
- Protección contra incendios, explosiones, inundaciones, gases y polvo dañinos para la respiración.
- Introducción a la ergonomía y a la psicología industrial.
- Protección contra el ruido y las vibraciones.
- Prevención de accidentes debidos al uso de máquinas, electricidad, aire comprimido, explosivos y material de voladuras, así como los provocados por el transporte de productos, personas y materiales, tanto fuera como dentro de las instalaciones industriales.
- Legislación sobre seguridad y prevención, análisis y costes de los accidentes.
- Organización de la salud y seguridad en el trabajo (incluida la organización en casos de emergencia), en los distintos niveles de la empresa.
- Introducción a la seguridad de sistemas en el trabajo.

En general son contenidos que con mayor o menor presencia forman parte de los programas formativos regulados en los Anexos V y VI del Real Decreto 39/1997.

BALANCE Y CONCLUSIONES PROVISIONALES SOBRE LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA

De manera sintética y desde perspectivas distintas –económicas, jurídicas y de calidad– se puede analizar con la información disponible

—que es escasa y adolece de estudios rigurosos— cual ha sido el comportamiento del “sistema” instaurado, que hasta la determinación de la titulación profesional por parte de la Administración Educativa, ha sido el sistema de enseñanza preventivo en su totalidad responsabilidad de la Administración Laboral, de la que hay que resaltar que se constituye en auténtica Administración Laboral Educativa en relación al conglomerado de certificaciones que bien directa o indirectamente, a través de empresas privadas, sindicatos, patronales y entidades de diversa naturaleza jurídica se otorgan a un alumnado que en potencia está constituido por el conjunto de la población activa española.

No sería baladí interrogarse si las Comunidades Autónomas y la Administración General del Estado como Administraciones Laborales Educativas, cuentan con los recursos y cuerpos especializados —por ejemplo de inspección— adecuados a la complejidad de las tareas y a las responsabilidades asumidas.

Las conclusiones están referidas fundamentalmente a la formación impartida al amparo del Real Decreto 39/1997, que hasta el año 2004 permitió solicitar autorizaciones para el desarrollo de programas formativos de nivel intermedio y superior, niveles en los que se ha concentrado la mayor parte de la oferta formativa en la materia.

En relación con el diseño de la política de formación y de la ejecución de la misma por parte de las Administraciones Públicas apuntamos las siguientes consideraciones:

1. En lo que concierne a los contenidos es necesaria una mayor especialización vinculada a determinadas actividades o sectores —construcción, agricultura, ...— estableciendo una exigencia previa de titulación —arquitectos y arquitectos técnicos, ingenieros agrónomos e ingenieros técnicos agrícolas— en la medida en que la debilidad del sistema parece no garantizar que no accederían a la especialidad alumnos con titulaciones no relacionadas —¿es posible un Técnico de Prevención en Seguridad en el sector de la construcción que no sepa realizar un cálculo de resistencia de estructuras?—.
2. Los programas formativos deberían propiciar mejor contenido de actuaciones “correctoras” como respuesta instrumentada ante determinados supuestos de riesgo.
3. Parece insuficiente la dimensión práctica de los programas formativos en su diseño y más aún en su concreción práctica debido a la falta de control.
4. La deriva hacia la formación a distancia añade en sí misma dificultades adicionales hacia una mayor practicidad de la formación impartida.
5. En el Anexo VI y en relación con el apartado III la realización de un trabajo final no debería ser alternativa a la realización de actividades preventivas en un centro de trabajo, sino que ambas con un redimensionamiento horario deberían compatibilizarse.
6. La competencia por la captación de alumnos en un mercado poco transparente en donde en ausencia casi total de control, la competencia en precios entre entidades en el mercado libre tiene consecuencias en la calidad de la formación impartida.
7. En determinados marcos de apoyo público a través de subvenciones a determinados agentes se dan procesos de intermediación que no aportan valor y pueden dar lugar a efectos sobre la calidad de la formación impartida a través de una ineficiente asignación de recursos.
8. En determinados contextos políticos parecen vislumbrarse situaciones como las analizadas en la literatura económica a través

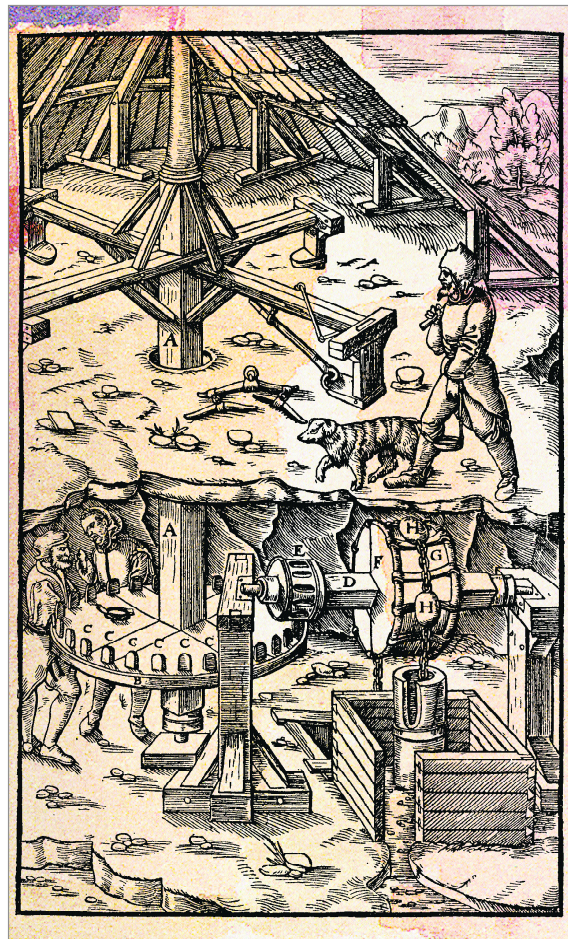
de categorías como “búsqueda de rentas” o “captura del regulador”.

9. Las condiciones de autorización para la impartición de la formación en materia preventiva dejan de ser relevantes si la Administración no controla el mantenimiento de las mismas, una vez finalizado el acto formal de autorización.
10. En tales supuestos existirían incentivos para maximizar los beneficios a través del incumplimiento de las condiciones que hagan incurrir en costes. Estas condiciones son, en general, todas las que están referidas a la garantía de calidad de los cursos.
11. Sólo la buena reputación de empresas y entidades, cuando ésta exista y la necesidad de velar por la misma, sobre todo en empresas y entidades que impartan programas formativos en distintas materias, pueden generar incentivos conducentes a impartir con calidad los programas formativos correspondientes.
12. La prolongación del modelo provisional de “autorización-certificación” por parte de la Administración Laboral que ya dura 8 años, deberá finalizar en un corto plazo, en la certeza de que a mayor duración en el tiempo mayor dificultad existirá de hacer viable un modelo alternativo, debido a la saturación de habilitaciones para ejercer funciones de nivel superior que van a existir en el mercado de trabajo.
13. Los planes de la Unión Europea para avanzar en la creación de un Espacio Europeo de Educación Superior podría facilitar un proceso de convergencia de los planes de enseñanza en materia de seguridad y salud en el trabajo a los países miembros.

Como reflexión final, es menester enfatizar la especial responsabilidad en la que incurren los poderes públicos en el diseño y ejecución de las políticas de seguridad y salud en el trabajo de cuya eficacia dependen la vida y la

muerte de millones de personas, su salud y bienestar físico y moral. La ingente cantidad de recursos públicos invertidos exigen a su vez instrumentar procesos de eficiencia que permitan la máxima calidad en la impartición de formación en la certeza de que una vez establecido el diseño de un buen programa formativo y a partir de unos recursos físicos y organizativos determinados, los factores claves de éxito son dos:

1. Suficiencia científico-técnica por parte del personal docente.
2. Suficiencia didáctica que garantice una óptima transmisión de los conocimientos y propicie los cambios de actitudes deseados.



No es posible el éxito de ninguna política pública en materia de seguridad y salud en el trabajo si el sistema de enseñanza no garantiza el poder contar con buenos profesionales.

En el origen, en la formación, están gran parte de las posibilidades de éxito en la batalla contra la dramática realidad de la siniestralidad laboral.

BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

- Adujas Ruiz, Joan Antoni. “La Formación ocupacional principal medida del eje de formación de las políticas activas de mercado de trabajo en España”. Boletín Económico ICE.
- Albi, Emilio, González-Páramo, J.M., López Casanovas, G.: “Gestión Pública. Fundamentos, técnicas y casos”. Ariel Economía. Madrid, 1997.
- Dirección General de Ordenación Económica de la Seguridad Social: “Líneas básicas del programa de formación de la Seguridad Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales”. Madrid, 22 de junio de 2004.
- Galiana Moreno, Jesús M^a, Sempere Navarro, Antonio V. y otros: “Legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo”. Aranzadi Editorial. 2001.
- Llacuna Morena, Jaime: “La formación en la Unión Europea: posibilidades y problemas”. Revista del INSHT.
- Marti Vargas, José R.: “Diseño de un plan de estudios para una titulación universitaria oficial en materia de Prevención de Riesgos Laborales”. Revista del INSHT.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: “Nuevo programa de formación profesional (1998-2002)”.
- Morata, Fancesc (Editor): “Políticas Públicas en la Unión Europea”. Ariel Ciencia Política. Madrid, 2000.
- Parejo Alfonso, Luciano: “Eficacia y Administración. Tres estudios”. Ministerio de Administraciones Públicas. INAP. Madrid, 1995.
- Ranchal Sanchez, Antonio: “Las enseñanzas sobre la Prevención de Riesgos en el Trabajo”. Revista del INSHT.
- Wai on Phoon: “Formación de los profesionales en materia de salud y seguridad”. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. OIT.