

Este artículo muestra una panorámica general de la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en España, y ofrece un modelo global de actuación a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, desde el nivel educativo primario hasta la formación especializada.

La formación como variable estratégica para la Prevención de Riesgos Laborales

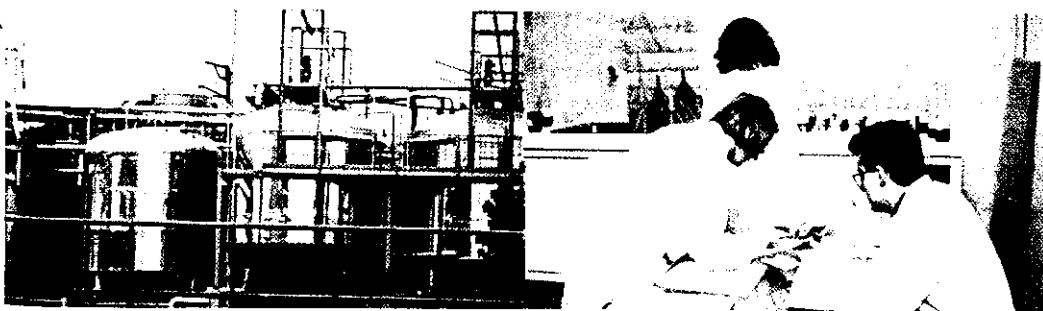
UN ENFOQUE GLOBAL

Florentino Alonso Arenal
Subdirector Técnico del I.N.S.H.T

La "Ley de Prevención de Riesgos Laborales" (L.P.R.L.) ha supuesto, sin duda, el inicio de una nueva etapa en la historia de la Seguridad e Higiene española. Una etapa que comienza en 1995, con su promulgación y que ha supuesto una cierta revolución en este campo; pero que, tres años después, sigue suponiendo un gran reto para todas las partes implicadas.

Uno de los principales aspectos de este reto tiene que ver con la Formación; con la formación de los trabajadores y de sus representantes; de los empresarios y los suyos; con la formación, muy especialmente, de todos los profesionales necesarios para asesorar a ambas partes, y para gestionar, en nombre del empresario, los programas de prevención que han de desarrollarse en to-

das las empresas; con la formación que, con carácter general, se requiera para la que sociedad española adquiera o mejore una imprescindible cultura preventiva, que favorezca la acción preventiva en la práctica y que integre ésta en todos los órdenes de la vida.



Un reto que sigue planteando exigencias coyunturales muy importantes, en el corto y medio plazo, puesto que aún no se han completado las necesidades formativas básicas, pero que en absoluto es sólo coyuntural. Que plantea, al menos, otras tres exigencias importantes:

1. La necesidad de asegurar una infraestructura, una dinámica y unos programas (en definitiva "un SISTEMA") que permitan satisfacer las necesidades formativas de forma PERMANENTE, para todos los colectivos implicados.

2. La necesidad de asegurarse de que ese "sistema" constituye un modelo INTEGRADO tanto de las distintas ACCIONES entre sí, como entre éstas y el SISTEMA GENERAL del país y de la Unión Europea (UE) (no queremos constituir una excepción formativa). En definitiva, unos programas formativos de verdad integrados en los distintos niveles educativos que constituyen el sistema educativo español y de la UE

3. La necesidad de PROMOVER y tomar medidas concretas en favor de la creación de esa tan deseada CULTURA PREVENTIVA, que todos consideramos como una carencia básica y decisiva.

Desde otra perspectiva, hemos de considerar, por tanto, dos tipos de necesidades, igualmente importantes:

• Una necesidad coyuntural, que consiste en asegurar la formación del conjunto de expertos, trabajadores designados, delegados de prevención y trabajadores en general, etc., que la aplicación de la Ley requiere y que, por tanto, se convierte en la CONDICIÓN necesaria para que dicha aplicación sea posible en el corto y medio plazo.

• Una necesidad más permanente, dirigida a la modificación y creación de CULTURA PREVENTIVA a través del sistema educativo general, que permita adquirir o modificar los hábitos y actitudes de toda la sociedad —por tanto, no sólo de los trabajadores y los empresarios, sino de todo tipo de fabricantes, dirigentes, gestores públicos, etc.—, a medio y largo plazo.

Ambas necesidades no son "descubiertas", en sentido estricto, por la L.P.R.L., pero sí adquieren carta de naturaleza y se convierten, en virtud de dicha Ley, en un requisito legal, para poder cumplir los objetivos preventivos que la propia Ley establece. Convierten a la Formación, en definitiva, en una variable de carácter ESTRATÉGICO para la aplicación y la eficacia de la Ley.

La formación es, en definitiva, una de las claves para que la L.P.R.L. pueda ser el instrumento eficaz de prevención que todos deseamos y para ello, desde la Administración General del Estado se están desarrollando ini-

La formación es, en definitiva, una de las claves para que la L.P.R.L. pueda ser el instrumento eficaz de prevención que todos deseamos, y para ello se están desarrollando iniciativas importantes al respecto

ciativas importantes al respecto, en su papel de "agente de promoción y apoyo" a la prevención que le compete.

En las páginas que siguen se resumen los rasgos básicos de lo que desde esta Administración General del Estado, en particular, desde el INSHT, se considera que debe ser el modelo a seguir en materia de formación para

la prevención. Un modelo que pretende ser global y que, sin duda habrá de enriquecerse con las aportaciones de todos.

Este modelo se asienta y desarrolla a través de tres grandes líneas o niveles formativos:

1. La **EDUCACIÓN PREVENTIVA**, que deberá incluirse en todos los niveles educativos obligatorios:

- Infantil
- Primaria
- E.S.O.

2. La **FORMACIÓN PROFESIONAL**, en todas sus variantes.

3. La **FORMACIÓN DE EXPERTOS**.

1. La Educación Preventiva en las Enseñanzas Básicas

Toda sociedad tiene unos valores que son más o menos compartidos por sus miembros. Estos valores nos son inculcados a lo largo de toda la vida, pero especialmente en los primeros años, a través de la familia, la escuela, los amigos, ... Y el primer problema con que nos encontramos, es que no parece que en nuestra sociedad se haya dado mucho **valor**, hasta el momento, a las actitudes preventivas; de forma que, difícilmente pueden ser adecuadamente transmitidas.

Pues bien: si prácticamente todos estamos de acuerdo en que es necesario mejorar la **CULTURA PREVENTIVA** de los españoles, hemos de empezar actuando desde la infancia. Eso sí, sabiendo que esta forma y este nivel de actuación es "**una inversión a largo plazo**"; no es algo que producirá efectos en unas semanas y rebajará sensiblemente los niveles de siniestralidad.

¿Cómo actuar en este nivel?

Existe un primer ámbito privilegiado para ello, que es la **familia**. En el niño, la iniciación a la noción de riesgo recae inicialmente en los padres. La actitud de los padres ante un riesgo, impactará a los niños más que

cualquier indicación de prohibiciones y les llevará poco a poco a la deducción de las consecuencias de éste o aquel gesto peligroso, y a una evaluación del riesgo previa a la acción, que quedará almacenada en el subconsciente.

Esta "actitud preventiva" adquirida, como si fuera un instinto, guiará nuestro comportamiento a lo largo de toda la vida, y en todas sus facetas; también en el trabajo, pero sin duda será insuficiente cuando, en la edad adulta, deba enfrentarse a los riesgos que subsistan en su actividad profesional. Tendrá que seguir aprendiendo; y el siguiente paso es la escuela, el colegio; lugar donde ya podemos iniciar programas educativos en este sentido.

La Educación Preventiva en la Escuela ¿cómo actuar?

Hemos de partir de una constatación: los programas oficiales de los distintos niveles educativos de la enseñanza obligatoria en España, no incluyen ningún tipo de enseñanza específica sobre salud y seguridad. Por contra, la formación en seguridad, y la seguridad misma de los establecimientos escolares, ha sido una inquietud compartida por todos los Estados miembros de la UE que, en su práctica totalidad, incluyen estas enseñanzas en sus programas formativos de los primeros niveles de educación.

Por otra parte, se conoce, por los múltiples estudios realizados al respecto, que los reflejos y nociones básicas sobre seguridad, deben adquirirse antes de los 12-13 años, edad en la que el niño ha completado su desarrollo psicomotriz. Lo que no significa, ni mucho menos, que no pueda continuar la formación más allá de esa edad, sino que esta formación debe tener un enfoque diferente y basarse en los conocimientos adquiridos anteriormente.

Esta doble constatación nos lleva a postular, una vez más, la necesidad de introducir estas enseñanzas en los programas educativos de los primeros niveles de enseñanza; y de hacerlo de forma diferenciada, según las etapas, siguiendo las indicaciones de los estudios realizados al respecto.

Para ello, aprovechando la vía que ha supuesto la Resolución de la Secretaría de Estado de Educación, de 7 de septiembre de 1994 (BOE de 23.9.94), que introduce en la educación básica los llamados "temas transversales", y siguiendo el mandato contenido en el artículo 5.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el INSHT, ha elaborado varios proyectos a desarrollar a través de la Administración Educativa, previa la formalización de un protocolo de colaboración ya previsto a estos efectos, entre el M^o de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) y el M^o de Educación y Cultura (MEC).

La formación en seguridad, prevención de accidentes y primeros auxilios es uno de los apartados que se incluyen en el área educativa "Educación para la Salud". Y éste, y otros temas transversales, siempre según la resolución citada, deben contemplarse en la programación de la enseñanza, en la práctica docente, en la organización y funcionamiento de los centros educativos y en la programación de sus actividades complementarias. Para cada uno de estos aspectos deben considerarse las siguientes actuaciones:

En la programación de la enseñanza:

La formulación o modificación de los proyectos curriculares de etapa en los diferentes niveles de enseñanza requerirá el asesoramiento y/o apoyo de especialistas, cuando se trata de orientaciones para incorporar los temas transversales a través de las distintas áreas.

Hemos editado ya, en concreto, en colaboración con la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, una "GUÍA PARA EL PROFESORADO DE ENSEÑANZA PRIMARIA" que, mediante la aportación de sugerencias, orientaciones y ejemplos concretos, aplicables a cada materia, facilita la introducción de la Educación para la Salud en la actividad docente sin suponer un coste añadido de tiempo y esfuerzo (dentro de cada texto-programa, no como algo añadido).

En la práctica docente:

Para facilitar la actividad de las personas encargadas de tratar estos temas en diversos momentos del proceso educativo se prevé poner en marcha dos tipos de acciones de apoyo:

- *Formación del profesorado:*

A través de los centros de formación del profesorado, mediante la realización de sesiones informativo-formativas a profesores de los distintos niveles, que proporcionarán:

- Un conocimiento general de los aspectos más relevantes de la prevención de riesgos.
- Pautas para integrar la seguridad, prevención de accidentes y primeros auxilios en las actividades didácticas habituales. Con el apoyo, por ejemplo, de la "Guía" citada antes.

- *Elaboración de Material Didáctico:*

Se trata de elaborar materiales didácticos que puedan ser utilizados por el profesorado o por el alumnado de cada centro para el desarrollo de los temas transversales.

Entre dichos materiales didácticos podrían incluirse textos dirigidos a los niños, así como publicaciones periódicas para niños y jóvenes (por ejemplo, la publicación ERGA TEBEO -y su versión para alumnos de enseñanza secundaria, ERGA COMIC-, editados por el INSHT).

Igualmente, sería pertinente la elaboración de medios audiovisuales y, muy especialmente, de juegos en soporte informático, que constituyen hoy día un medio muy bien admitido por los niños y jóvenes, y con un gran potencial educativo.

En la organización y funcionamiento de los Centros Educativos

Los centros educativos, como centros de trabajo, deben respetar las condiciones mínimas de seguridad exigidas por nuestra normativa. En todo centro escolar deberá existir un plan de evacuación y de lucha contra incendios, un equipo de primeros auxilios, etc.

Asimismo, como centro de educación/formación de alumnos, deberá ser ejemplo de unas condiciones de seguridad y calidad de vida escolar adecuadas.

Con el fin de facilitar esta doble función (ser centros educativos/centros de trabajo), es necesario asesorar a las personas implicadas en la prevención de accidentes infantiles, en el diseño, puesta en marcha y evaluación de planes de prevención de riesgos en los centros educativos, integrados en el funcionamiento normal de los centros.

En actividades complementarias

A través de **Campañas de sensibilización**, fuera del entorno escolar, dirigidas a padres de alumnos, representantes de los ayuntamientos o comunidades, y en general de aquellas personas que deberían participar en la prevención de accidentes infantiles.

2. La formación profesional

Bajo este título englobamos el segundo y trascendental bloque de acciones de "Formación para la Prevención de Riesgos Laborales", incluyendo en él todo tipo de formación preventiva específica "para el trabajo"; ya sea previa a la incorporación a éste o a lo largo del mismo; ya se trate de una formación de carácter general, para todo trabajador, o específica para determinada actividad; e, incluso, la formación especializada dirigida a la formación de "profesionales" de nivel técnico, no universitario.

Tomando literalmente la expresión utilizada en el reciente "Protocolo de acuerdo para la enseñanza de la Prevención de Riesgos Profesionales", firmado entre el M^o de Educación francés y los organismos de Prevención de ese país, "la finalidad de la enseñanza para la prevención de los Riesgos Profesionales, es hacer de cada titular de un diploma profesional, un actor **protagonista** de su situación de trabajo, con objetivos de seguridad, de salud y de eficacia en el mismo".

En materia de FP, en cualquiera de sus variantes, podríamos considerar como óptima, aquella situación en la que el "mercado laboral" pudiera nutrirse, en cada mo-

mento, de los trabajadores que necesitase; es decir, por lo que a la formación se refiere, que la oferta formativa pudiera responder en cada momento, y con prontitud, a las demandas de este mercado. Y ello, tanto en cantidad como en calidad: es decir, una FP "que posibilite contar con empresas competitivas y trabajadores competentes", según expresión del Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, de marzo de este año.

Y recordando la necesidad de "integración" señalada al principio, hemos de afirmar que dicho Programa debe ser el marco en el que encuadrar, de una manera sistemática, la formación en P.R.L.

Consideramos necesario, en definitiva, que la formación específica en P.R.L. forme parte del sistema general de la FP; que esta formación, debe formar parte inseparable de la que se proporcione a todo trabajador para capacitarle para cualquier tipo de actividad laboral; que se integre, por tanto, en todos los planes, títulos y programas de formación de la Formación Profesional, sea cual sea el tipo de formación y el "subsistema" (FP Reglada u Ocupacional) en que se encuadre. Y que, de la misma manera, los posibles diplomas o títulos específicos en materia de P.R.L., se integren también en el sistema general de la FP, previos los análisis ocupacionales, de mercado y de oportunidad pertinentes.

Es dentro de este planteamiento integrador, en el que deben establecerse los objetivos específicos en materia de Formación para la P.R.L., así como las acciones en las que estamos trabajando para conseguirlos.

¿Cómo podríamos resumir el conjunto de principios, necesidades y objetivos con que nos enfrentamos en este ámbito? Aún a riesgo de simplificar, podríamos hacerlo a través de los siguientes cuatro puntos:

1. Todo trabajador, que acceda por primera vez al mundo del trabajo, debe poseer la capacitación necesaria para ello, proporcionada por el Sistema formal de enseñanza (la FP "Reglada"). Esta capacitación debe incluir, sin excepción, la formación necesaria en materia de P.R.L., adaptada a cada actividad.

2. Todo trabajador en activo debe recibir la formación suficiente, de forma continua, que le permita adaptarse a los cambios de su trabajo (FP "Continua"), o desempeñar nuevas actividades (FP "Ocupacional"). En todos los casos, esa formación debe incluir la formación preventiva correspondiente.

3. Los trabajadores que desempeñen, o vayan a desempeñar, ocupaciones que revistan riesgos especiales o significativos, deberán recibir la formación preventiva específica correspondiente, más allá de la formación preventiva general que debe recibir todo trabajador.

4. El nuevo contexto normativo europeo y las obligaciones específicas derivadas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, conllevan un incremento de la actividad preventiva en las empresas, que requiere la "profesionalización" de algunos trabajadores para dedicarse

específicamente a funciones preventivas (total o parcialmente). Ello demanda las necesidades de poner a punto los recursos específicos que requiera el mercado y, en consecuencia, las iniciativas formativas y los sistemas de acreditación correspondientes.

Como ya se ha indicado, hemos de abordar estos objetivos apoyándonos en la infraestructura y la normativa existente, tanto en el ámbito educativo como en el laboral. La configuración del Sistema Nacional de Formación Profesional, apoyado en dos subsistemas: la FP **Reglada** y la FP **Ocupacional**, claramente distintos, pero interrelacionados y complementarios, nos permite abordar las necesidades formativas en materia de prevención de una forma coherente e integrada para todos los niveles y colectivos previstos.

Abordaremos, en primer lugar, las acciones previstas, o ya en ejecución, por vía de la F. **Reglada**, para analizar a continuación las posibilidades y previsiones en materia de F. **Ocupacional** y **Continua**.

FP reglada

La reforma de la FP gestionada por las Administraciones Educativas (MEC y CCAA), adquirió rango jurídico en la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (L.O.G.S.E.).

A partir de esta Ley y, sobre todo, en los últimos años, se ha producido una revisión importante de las enseñanzas de la Formación Profesional que, a los efectos que nos interesa, podemos resumir en:

- Creación de un **Módulo General**, denominado "F.O.L." (Formación de Orientación Laboral), en todos los títulos oficiales de FP. Dicho módulo, aparte de otros contenidos básicos de orientación empresarial, incluye también una formación básica en materia de prevención de riesgos laborales, que hemos de considerar el mínimo imprescindible que ha de recibir cualquier futuro trabajador, sea cual sea su ocupación.

Aún así, hemos de procurar que estas enseñanzas sean efectivas, y que no se conviertan, meramente, en una asignatura secundaria. Y para ello, aparte de su exigencia, desde el INSHT (y desde otras administraciones laborales), estamos poniendo en marcha fórmulas de apoyo, entre las que destaca el apoyo pedagógico e informativo a los profesores que deben impartirla (a través de fórmulas de cesión de documentación, de apoyo técnico y del establecimiento de una línea informativa

directa a través de la publicación ERGA-FP, que edita el INSHT para este fin).

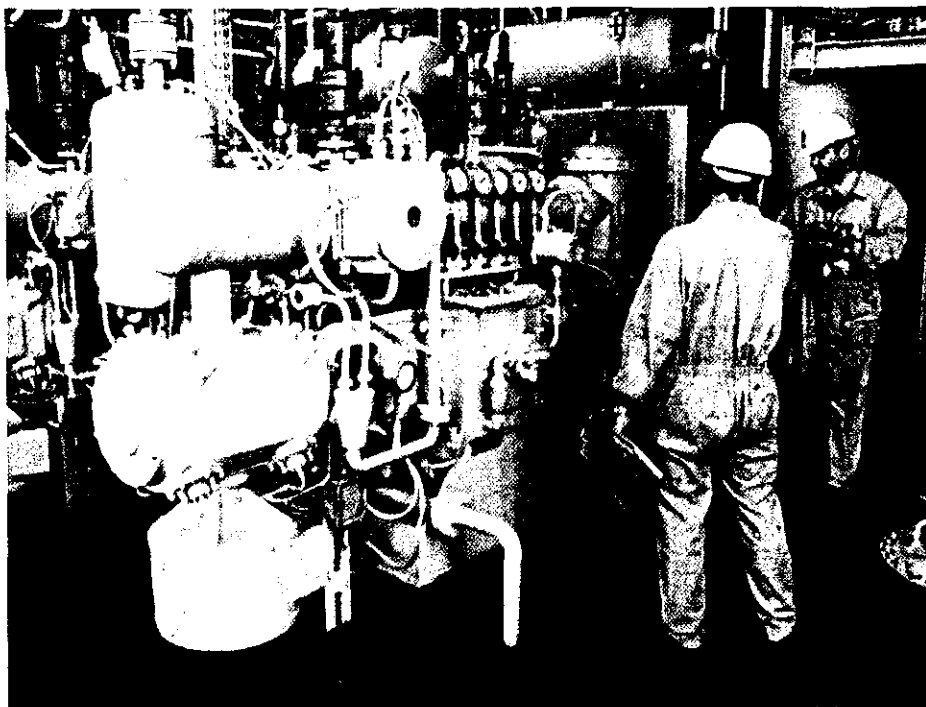
- Creación de **Módulos Especiales** de formación en S.S.T. de mayor amplitud y nivel que la F.O.L., en determinados títulos (p. ej.: el de Técnico en Obras de Albañilería, definido en el R.D. 2212/1993, de 17 de diciembre), cuando la actividad profesional a realizar revista especiales riesgos. En estos casos el módulo sobre S.S.T. constituye uno de los núcleos "duros" del programa formativo del correspondiente título.

- Como último escalón, existe el proyecto de crear un **Título Específico** (que podría denominarse "Técnico de Prevención de Riesgos Laborales"). A incluir en el "Catálogo de Títulos Profesionales" de la Formación Profesional de nivel superior, que habilitaría definitivamente para el desempeño de las funciones de nivel intermedio definidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención (R.S.P.). Se trataría, por tanto, de un título oficial de FP no universitario.

FP ocupacional

En paralelo a la FP Reglada, existe la FP **Ocupacional**: el "subsistema" de la FP Ocupacional. Frente al anterior, éste es gestionado preferentemente por las Administraciones Laborales (y, en menor grado, por otras instituciones o Administraciones de carácter local o provincial) y se orienta, más bien, a la obtención de cualificaciones más vinculadas a ocupaciones concretas.

Este tipo de formación, dirigido a trabajadores en activo, ocupados o parados, ha pasado por diversas vicisitudes, desde los antiguos programas del P.P.O., al más



reciente Plan F.I.P. (Plan de Formación e Inserción Profesional), sin que, al menos desde el punto de vista de la formación en P.R.L., se puedan anotar logros ni iniciativas significativas.

Sin embargo, el R.D. 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establecen directrices sobre los **CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD**, vino a aportar una interesante vía para la formación en materia de P.R.L.

En efecto, sin perjuicio de la acreditación de competencias profesionales por la vía del sistema educativo, el "Certificado de Profesionalidad" es la nueva forma a través de la cual el MTAS (o los órganos competentes de las CC.AA) pueden acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante acciones de FP Ocupacional, programas de Escuelas Taller y Casas de Oficio, contratos de aprendizaje y acciones de formación continua, o, experiencia laboral. Competencias cuyo dominio será comprobado por las "Comisiones de Evaluación" que se creen.

En este caso y fruto de los trabajos conjuntos INSHT-INEM, disponemos ya de un Certificado de Profesionalidad específico de "Prevencionista de Riesgos Laborales", establecido por el R.D. 949/1997, de 20 de junio, que está siendo ya impartido por distintas entidades formativas.

Este "Certificado de Profesionalidad" específico, pretende cubrir las necesidades y requisitos formativos de muchos de los "**trabajadores designados**" para funciones de prevención de nivel intermedio, según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Por otra parte, esta ocupación se ha diseñado en paralelo con la del antes citado "Técnico de Prevención", que podría incluirse en la Formación Profesional Reglada, con la consiguiente coherencia y posibilidad de establecer correspondencias y convalidaciones entre ambas. Pero, al igual que ocurría en el ámbito de dicha FP Reglada, también en el ámbito de la FP Ocupacional es importante conseguir, de cara al objetivo general de **integración** en el que venimos insistiendo, en que todos los demás certificados de profesionalidad existentes incluyan, a su vez, **módulos específicos** sobre P.R.L., adaptados a cada ocupación; o bien, lo que sería preferible, que los contenidos de Seguridad y Salud se integren inseparablemente en las distintas materias y prácticas incluidas en el programa formativo de cada ocupación. Este es, de hecho, uno de los objetivos planteados, recogido incluso en el Plan de Acción sobre la Siniestralidad Laboral vigente, y en el que ya se viene trabajando en el ámbito del MTAS

FP continua

Por importantes que puedan ser las vías que aportan la FP Reglada y la FP Ocupacional para la formación y acreditación de profesionales de "**nivel intermedio**", no podemos olvidar que la estructura empresarial española está abrumadoramente compuesta por pequeñas y muy pequeñas empresas.

Y es por ello que el Reglamento de los Servicios de Prevención prevé, en su artículo 35, unas funciones preventivas de **nivel básico**, adaptadas a este tipo de empresa, y para cuyo desempeño se requieren, obviamente, unos requisitos formativos de menor nivel. Una formación que, en definitiva, encaja más en los planteamientos

de la FP Continua, tal como se definen en el Nuevo Programa Nacional de FP

Concretamente, y según el Reglamento de los Servicios de Prevención, se establecen dos niveles formativos mínimos para los "Trabajadores designados" de estas empresas, de 50 ó de 30 horas, según que dichas empresas desarrollen, o no, respectivamente,

alguna de las actividades incluidas en el Anexo I.

Pues bien, es de prever que, a medio y largo plazo, las necesidades formativas de este nivel queden satisfechas, para los futuros trabajadores, por los contenidos formativos específicos en materia de prevención que ya incluyen los actuales programas formativos de la FP Reglada para la mayoría de los títulos. Al menos, para las ocupaciones con más riesgo como se ha indicado.

El problema se plantea en el corto plazo, para los trabajadores ya en activo, que deban asumir esas "funciones de nivel básico". Y la realidad, a este respecto, es que transcurridos más de dos años desde la entrada en vigor del R.S.P., no se han podido cumplir aún las necesidades existentes en este nivel, lo que ha llevado a incluirlo, como objetivo explícito dentro del "Plan Nacional de Formación", incluido en el Plan de Acción sobre la Siniestralidad Laboral de 29 de octubre de 1998.

El volumen de formación a impartir en este caso obliga a recurrir a todos los recursos disponibles, tanto por lo que se refiere a los Centros que podrán impartirla (Servicios de Prevención y entidades públicas o privadas, de todo tipo, con capacidad formativa específica en esta materia), y también a otros apoyos técnicos, como el propio INSHT, que ha editado un **curso a distancia** específico, para la **capacitación de trabajadores designados de nivel básico**, que pone a disposición de todos los interesados en el mismo. De hecho son ya muchas las entidades que están utilizando dicho texto y, que incluso, han hecho ediciones personalizadas del mismo, con autorización del INSHT.

Si estamos de acuerdo en que es necesario mejorar la cultura preventiva de los españoles, hemos de empezar actuando desde la infancia, sabiendo que es una inversión a largo plazo

De esta forma consideramos que a **medio plazo** podremos, no ya sólo haber satisfecho las necesidades coyunturales de formación que crea la Ley, sino disponer de un sistema estable que satisfaga la demanda del grueso de empresas que no dispondrán de Servicios de Prevención propios, pero sí deberán "designar" trabajadores para esta función o desearán hacerlo para mejorar su sistema preventivo. Y, al tiempo, dispondremos de un sistema homogéneo de cualificaciones (títulos y certificados), que nos permitirán su homologación a nivel estatal y comunitario.

Pero no acaban aquí, obviamente, las necesidades de formación, que habría que vehicular a través de los cauces de la Formación Continua. Es necesario, por esta vía, asegurar una correcta y constante formación a los auténticos protagonistas directos del mundo del trabajo: los propios **trabajadores** y los **empresarios** —en particular los de las empresas más pequeñas—, junto a la importante figura que representan los **Delegados de Prevención**.

En todos los casos, se trata de una formación "a pie de empresa" y que debe ser asignada por el empresario —con medios propios o ajenos—, según establece la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Para lo que puede contar, obviamente, con los fondos para la formación continua gestionados por la FORCEM.

De nuevo la realidad nos indica, sin embargo, que aún queda mucho terreno por recorrer en este camino formativo y de ahí que se haya considerado necesario aportar nuevas ayudas para la formación de estos tres colectivos, a través del citado "Plan Nacional de Formación" incluido en el Plan de Acción sobre la Siniestralidad Laboral. Siempre pensando, sobre todo, en las mayores dificultades que a este fin suelen tener las pequeñas empresas.

En el contexto de este "Plan Nacional de Formación", el INSHT actúa nuevamente como promotor y como elemento de conexión del resto de los elementos que lo integran: Agentes Sociales, Comunidades Autónomas y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, aportando todos sus recursos técnicos, humanos y documentales al respecto. Pero, también nuevamente, con una perspectiva que trasciende la superación de las necesidades inmediatas —que se abordan a través del citado Plan—, para convertirse en el apoyo estable a las acciones de formación continua en materia de P.R.L. en el ámbito estatal.

Fruto de los trabajos conjuntos INSHT-INEM disponemos ya de un Certificado de Profesionalidad específico de "Prevencionista de Riesgos Laborales", que está siendo impartido por distintas entidades formativas

3. La formación de expertos

El último escalón de las necesidades y de las consiguientes acciones formativas en este planteamiento global, corresponde a la formación de expertos en P.R.L.

La formación general de los trabajadores y de los profesionales o "trabajadores designados" de niveles básico e intermedio que

hemos comentado en el apartado anterior, dedicado a la Formación Profesional, no satisface ni cubre todas las necesidades en este campo. La P.R.L. es algo complejo y requiere frecuentemente el recurso a expertos, ya sea en cuestiones generales de gestión de la prevención o en áreas especializadas de la misma: la Seguridad, la Higiene Industrial, la Medicina ...

De ahí que un planteamiento formativo global en materia de P.R.L. debe considerar, necesariamente, este nivel formativo especializado que, de entrada, consideramos debe ubicarse en el ámbito de la formación universitaria.

En este bloque hemos de hacer una doble distinción, entre lo que entenderemos como **Formación Universitaria**, en sentido estricto, y lo que llamaremos "**Formación Especializada Complementaria**".

Formación Universitaria

Aunque a medio y largo plazo el objetivo sería conseguir uno o varios títulos universitarios oficiales, (del nivel Licenciado, Ingeniero o similar) —y para ello se mantienen las iniciativas correspondientes—, las necesidades a corto plazo han obligado a utilizar hasta el momento casi exclusivamente la vía de la formación de **Postgrado**, bajo la fórmula de "**Master's**" específicos, con una duración mínima de 600 horas, a desarrollar en uno o dos cursos académicos, según exige el R.S.P.

Según establece dicho Reglamento, las tres especialidades básicas (la Seguridad, la Higiene Industrial y la Psicosociología/Ergonomía), incluyen, no obstante, una formación común importante en materia de Prevención y de Gestión y organización preventiva, que se ha fijado en un mínimo de 350 horas comunes.

El INSHT colabora con distintas Universidades y Comunidades Autónomas, a este respecto, partiendo siempre del programa mínimo establecido en el Anexo VI del R.S.P.

Como variante de los "**Máster**", se está promoviendo la realización de "**Títulos Propios de grado** —medio o superior—, expedidos por las Universidades intere-



sadas y desarrollados, en parte o en todo, en instituciones que adquieran la calificación de "Centro Adscrito", al respecto. Estos títulos propios "de grado" pueden ser, en todo caso, específicos de P.R.L., o combinados con programas de medio ambiente y/o seguridad industrial (patrimonial).

Uno de los "aspectos" clave es, sin duda, la formación requerida a los profesionales sanitarios, en todos los niveles: Especialistas y Diplomados en Medicina del Trabajo (en el nivel de "expertos"); A.T.S's/D.U.E's de Empresa (en el nivel "técnico").

A este respecto, habrá de considerarse lo que establece el Art. 37.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención (... las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores serán desempeñadas por personal sanitario con formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en el apartado a) de dicho artículo:

"Los servicios de prevención que desarrollen la vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada".

Hay que recordar que Medicina es la única carrera universitaria que cuenta con una especialización oficial de postgrado, por el sistema MIR, en este campo, y parece, por tanto, que ésta será la única vía futura para acceder a dicha especialidad.

Formación Especializada Complementaria

La nueva configuración del INSHT, como organismo especializado en este ámbito, que le asigna la L.P.R.L., necesariamente ha de tener un reflejo en las actividades que debe desarrollar en materia de formación. De forma que, sin menoscabo de la colaboración que realiza con otras instituciones, su programación formativa "directa" debe ser cada vez más especializada y ofrecer el complemento, la sobre-especialización y la actuación formativa que demande el colectivo de profesionales de la P.R.L.

En este sentido, el INSHT incrementará en el futuro las denominadas "Actividades de Actualización", en su oferta formativa dirigida a los expertos, dado que sí es importante disponer del suficiente número de expertos acreditados, no lo es menos el asegurar la formación continua y la actualización de los mismos.

4. Conclusión

Hemos planteado una panorámica general de la formación en materia de P.R.L. en España y apuntado un modelo general de actuación al respecto, a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo. Modelo que plantea la necesidad, y las vías, para una actuación global, desde la escuela hasta la Universidad, pasando por todas las ramas de la Formación Profesional; y que insiste en un planteamiento integrador, de forma que los objetivos y los conocimientos necesarios en materia de prevención formen parte inseparable de todos los programas educativos que constituyen el sistema general de educación y formación del país.

Y planteamos que, dentro de este modelo general, el INSHT, en cuanto órgano especializado de la AGE en este terreno, debe tener no sólo un papel docente directo o de apoyo pedagógico, a través de los tres niveles examinados (Educación Básica, Formación Profesional y Formación de Expertos), sino un papel más general e importante: el consistente en mantener la conexión entre todos los niveles y agentes implicados y el de actuar como elemento motivador y dinamizador del conjunto, para favorecer lo que es el objetivo de todos: mejorar la formación y, en consecuencia, la eficacia de la prevención en España.