

FORMACIÓN UNIVERSITARIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ÁNGEL ELÍAS ORTEGA

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Escuela Universitaria de Relaciones Laborales
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

ABSTRACT

■ *La creación de estudios oficiales de postgrado en materia de Prevención de Riesgos Laborales dejará en manos exclusivamente universitarias la formación superior en esta área. Sin embargo, la nueva titulación propuesta no cuestiona ni modifica las competencias de otras titulaciones existentes. Los objetivos generales del Master pueden resumirse en los siguientes puntos:*

- *Homogeneizar los conocimientos de base del alumnado procedente de ámbitos diferentes en las materias que sirven de base a los estudios de postgrado en Prevención de Riesgos Laborales.*
- *Adquirir conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para ejercer las funciones profesionales de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales.*
- *Adquirir una especialización en las diferentes áreas preventivas no médicas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada) que permita la actualización de conocimientos tecnológicos y el acceso, en su caso, a estudios de doctorado.*

■ *Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko graduondoko ikasketa ofizialak sortu direla eta, gai honen inguruko goi mailako formakuntza unibertsitateen esku egongo da soil-soilik. Hala ere, proposatutako titulazio berriak ez du lehendik dauden beste titulazioen gaitasuna aldatzen edo zalantzan jartzen. Masterraren helburu nagusiak datozen puntuetan labur daitezke:*

- *Hainbat esparruko ikasleen oinarrizko ezagutzak bateratzea, honenbestez Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko graduondoko ikasketetan guztientzat oinarrizko gai gisa erabil daitezzen.*
- *Ezagutza eskuratzea, gaitasuna, trebetasuna eta Lan Arriskuen Prebentzioaren inguruan goi mailako profesionalen funtzioetan jarduteko beharrezkoa den jarrerara eskuratzea.*
- *Medikuntzakoak ez diren prebentzio arloetan espezializazioa eskuratzea (Lane-ko Segurtasuna, Industria-Higienea, Ergonomia, Psikologia Aplikatua), horrek ezagutza teknologikoa eguneratzea ahalbidetuko baitu eta, hala nahi izanez gero, doktoretza ikasketetan onartua izateko aukera emango baitu.*

■ *The setting up of official post-graduate studies in the field of the Prevention of Occupational Risks will leave higher education in this area exclusively in the hands of the universities. However, the new proposed qualification does not question or change the competences of other existing qualifications. The general objectives of the Masters can be summarised as follows:*

- *Standardising the baseline knowledge from different spheres in the foundation subjects of post-graduate studies in the Prevention of Occupational Risks.*
 - *Acquiring knowledge, skills, dexterities and attitudes required to perform higher professional functions in the field of the prevention of occupational risks.*
 - *Acquiring specialisation in the different non-medical preventive areas (Safety in the Workplace, Industrial Hygiene, Ergonomics and Applied Psychosociology) that enables technological knowledge to be updated and leading, where applicable, to doctorate studies.*
-

1. Introducción

Los derechos fundamentales implicados en la seguridad y salud en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales son el derecho a la vida, el derecho a la integridad física y el derecho a la salud, por lo que las actuaciones dirigidas a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo constituyen un objetivo político de primer orden.

El 10,6 % de la muestra utilizada por la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo correspondiente al año 2007 en España refiere haber sufrido, en los últimos dos años, algún accidente en el trabajo (AT) que requiriera asistencia médica, tratamiento o primeros auxilios. A su vez el 22,5% de los trabajadores consideran que el trabajo está afectando a su salud. Y un 71% de los trabajadores se considera expuesto a algún riesgo de accidente en el desarrollo de su trabajo. También un 30,7% de los trabajadores consideran deficiente algún aspecto del diseño de su puesto de trabajo *siempre/casi siempre/la menudo*.

El año 2005 tuvieron lugar en Euskadi cerca de 100.000 casos de siniestralidad laboral, causando el 56% de los mismos la baja del empleado por accidente laboral o enfermedad profesional; de ellos, 416 casos fueron graves, y 62 fueron víctimas mortales por accidente y una por enfermedad profesional. Ese mismo año, según los datos de EUROSTAT, murieron 5.720 personas en la Unión Europea como consecuencia de accidentes laborales, que en el año 2007 ascendieron a 8.900 mientras que otras 142.000 fallecieron como consecuencia de enfermedades profesionales, por lo que se estima que cada tres minutos y medio muere una persona en la UE por causas relacionadas con el trabajo. La mayoría de estos accidentes y enfermedades pueden prevenirse.

Ante ello la integración de la seguridad y la salud en el trabajo en la educación escolar y universitaria es la clave para reducir la alta siniestralidad y las enfermedades laborales en muchos sectores, especialmente entre el personal más joven. Así, lo señala el prefacio del informe *La integración de la seguridad y la salud laboral en la educación*¹ (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el

¹ El informe, de 152 páginas, describe y analiza 32 ejemplos procedentes de distintos países de la UE que demuestran una integración eficaz de la SST en distintos niveles del sistema educativo, desde la enseñanza primaria hasta la universidad y la formación profesional especializada. También proporciona un marco estratégico, incluida una «hoja de ruta», para alcanzar este objetivo. Los ejemplos de buenas prácticas descritos en el estudio incluyen una iniciativa del Reino Unido para educar a los niños acerca de los peligros de las obras de construcción; una metodología para ayudar a los profesores en Italia a introducir la SST en el programa educativo y un plan en Francia en el que se invita a los alumnos en prácticas a redactar trabajos sobre el modo de mejorar las condiciones de seguridad y de salud de las

Trabajo, 2004, p. 6), y añade que en los países industrializados el riesgo de los trabajadores jóvenes de entre 18 y 24 años de sufrir un accidente es 1,4 veces mayor que la media del personal, siendo uno de los principales problemas el que la mayoría de adolescentes ingresan en el mercado laboral con un conocimiento deficiente de los riesgos y aún menor en materia de prevención. Por ello se trata de desarrollar una cultura preventiva, y esto incluye velar por que los jóvenes se conciencien y conozcan bien los principios básicos de la prevención de riesgos antes de acceder al mundo laboral.

2. La formación en materia de prevención de riesgos laborales

En el ordenamiento jurídico la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) explica en su Exposición de Motivos que la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de sus deberes y obligaciones empresariales. Entre los elementos básicos y principios que tiene actualmente la prevención, debemos incluir, sin ninguna duda, la formación de los trabajadores, siempre dirigida a un mejor conocimiento del alcance real de los riesgos derivados del trabajo y de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro y puesto de trabajo. En materia de formación de los trabajadores, la LPRL distribuye la responsabilidad entre el Gobierno (artículo 6), las distintas administraciones con competencia en la materia, tanto centrales como autonómicas (artículos 5 y 10), el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (artículo 8), la Inspección de Trabajo (artículo 9), las empresas (artículo 14) y los propios trabajadores (artículo 29).

La formación en materia de prevención se configura por la LPRL como un derecho del trabajador que debe satisfacer la empresa, como parte de su derecho a una protección eficaz contra el riesgo; no se trata tanto de una formación teórica y alejada de la realidad cotidiana, cuanto de una formación —teórica práctica— directa sobre los riesgos del trabajo que se ha de desarrollar. Específicamente, la obligación empresarial de formación está regulada en el artículo 19 de la LPRL, en cuya virtud el empresario, en cumplimiento de su deber de protección, debe garantizar que cada trabajador reciba en materia preventiva una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada; formación que debe darse no sólo en el momento inicial de la contratación, tanto de los trabajadores fijos como de los temporales, sino también siempre que se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías en la empresa que

empresas. «Una de las lecciones del estudio es que, para resultar eficaz, la educación en materia de seguridad y salud ha de ser un proceso desarrollado a lo largo de toda la vida, desde la enseñanza preescolar en adelante», afirma Hans-Horst Konkolewsky, entonces Director de la Agencia.

afecten al trabajador o cambios en los equipos de trabajo que utiliza. Por tanto, la formación requerida no es cualquiera sino que debe 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 es necesario. Dado que la obligación de formación es una obligación empresarial para con sus trabajadores, debe impartirse dentro de la jornada de trabajo y, de no ser posible, debe descontarse de aquélla el tiempo invertido, corriendo en todo caso sus costes a cargo de la empresa, se realice con medios propios o ajenos. El incumplimiento de las obligaciones en materia formativa por la empresa puede tener distintas consecuencias previstas por el ordenamiento jurídico².

Por tanto, se trata de la formación de los trabajadores y de sus representantes; de los empresarios y los suyos; de forma muy especial la 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 todas las empresas; con la formación que, con carácter general, se requiera para que la sociedad 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.

Este reto de la formación plantea, al menos, tres exigencias importantes:

- La necesidad de asegurar una infraestructura, una dinámica y unos programas, es decir, un sistema que permita satisfacer las necesidades formativas de forma permanente, para todos los colectivos implicados.
- La necesidad de asegurarse de que ese sistema constituye un modelo integrado tanto de las distintas acciones entre sí, como entre éstas y el

² Lo describo brevemente por orden de su gravedad. En primer lugar, y para casos extremos, la falta de formación que es causa directa de un accidente laboral puede dar lugar a una condena penal. En segundo término, el Real Decreto Legislativo 5/2000, que aprueba la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, considera infracción grave del empresario el incumplimiento de sus obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores, acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y la salud, y sobre las medidas preventivas aplicables (artículo 12.8), salvo que se trate de infracción muy grave, por referirse a mujeres embarazadas o en período de lactancia, menores, o se adscriban trabajadores a puestos de trabajo para los que no estén preparados, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores, en cuyo caso es constitutivo de falta muy grave (artículo 13.1, 2 y 4), que pueden sancionarse las empresas con multas de entre 250.001 y 5.000.000 de pesetas las primeras y entre 5.000.001 y 100.000.000, las segundas. Para finalizar, generalmente conectado al supuesto anterior, cabe la posibilidad de que la falta de formación dé lugar a la imposición de un recargo de entre un 30 y un 50% en todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando la lesión se produzca por falta de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador, entre las que indudablemente ha de incluirse aquélla, por aplicación del artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social. Esta responsabilidad recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno y, además, es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción.

sistema general. Esto significa hablar de unos programas formativos que estén realmente integrados en los distintos niveles educativos que constituyen el sistema educativo.

- La necesidad de promover y tomar medidas concretas en favor de una cultura preventiva.

Esto conlleva dos tipos de necesidades:

- Una necesidad coyuntural, que consiste en asegurar la formación del conjunto de expertos, trabajadores designados, delegados de prevención, 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.

Por ello la educación preventiva en seguridad y salud laboral debe estar ya presente en la enseñanza obligatoria. Se conoce 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. Ello no significa, ni mucho menos, que no deba continuar la formación más allá de esa edad, sino que esta formación debe tener un enfoque diferente y basarse en los conocimientos adquiridos anteriormente. De ahí 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, para de esa forma conseguir el objetivo de que cada escuela se convierta en promotora de salud³.

Igualmente es necesario que la formación específica en SST (seguridad y salud laboral) forme parte del sistema general de la Formación Profesional, de manera que esta formación sea parte inseparable de la que se proporcione a cualquier trabajador para capacitarle para cualquier tipo de actividad laboral y se integre, por tanto, en todos los planes, títulos y programas formativos de la FP.

³ 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 la educación. Sin embargo, los programas oficiales de los distintos niveles educativos de la enseñanza obligatoria en España apenas incluyen tipos de enseñanza específica sobre salud y seguridad. 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». Este y otros temas transversales 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.

En este planteamiento integrador encontramos el siguiente conjunto de necesidades y objetivos a cubrir:

- 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. Esta capacitación debe incluir, sin excepción, la formación necesaria en materia de SST, adaptada a cada actividad.
- Todo trabajador en activo debe recibir la formación suficiente, de forma continua, que le permita adaptarse a los cambios de su trabajo o al desempeño de nuevas actividades. En todos los casos, esa formación debe incluir la formación en SST correspondiente.
- Los trabajadores que desempeñen, o vayan a desempeñar, ocupaciones que revistan riesgos especiales o significativos, deberán recibir la formación en SST específica correspondiente, más allá de la formación general que debe recibir todo trabajador.
- 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 de algunos trabajadores su dedicación específica a funciones preventivas (total o parcialmente). Ello demanda la necesidad de las iniciativas formativas correspondientes.

En el diseño curricular se constata⁴ que las titulaciones vinculadas a la Industria y a la construcción cubren con módulos específicos⁵ la formación curricular en SST. Sin embargo, en el resto de titulaciones (en las que no existen esos módulos específicos), podría canalizarse y mejorarse la formación en SST a través del módulo FOL (Formación y Orientación Laboral), dando una transversalidad a la PRL (prevención de riesgos laborales) e incluyéndola como criterio de evaluación complementario en los distintos módulos. El Real Decreto 1161/2001, de 26 de octubre, ha establecido el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales y sus correspondientes enseñanzas

⁴ Así aparece en el Acta de 26 de mayo de 2008 referente a la reunión de Expertos del grupo A2A, impulsado por Osalan en el proceso de implantación del Plan Estratégico de Seguridad y Salud Laboral de la CAPV 2007-2010, que profundiza en la inclusión de la formación de PRL en programas formativos de FP.

⁵ Al final de 2001, existían 82 títulos de FP que contenían algún módulo específico sobre prevención, tanto en los ciclos de grado medio como superior; módulos cuya duración mínima se situaba en las 65 horas lectivas, y se centraba en familias profesionales concretas. En paralelo a la FP Reglada, existe el subsistema de la FP Ocupacional, donde hay un Certificado de Profesionalidad específico del «Prevencionista de Riesgos Laborales», establecido por el RD 949/1997, de 20 de junio, que está siendo impartido por distintas entidades formativas (Alonso, 2002). Actualmente el RD 395/2007, de 23 marzo, regula el subsistema de formación profesional para el empleo, donde se ubica la «Fundación para la Formación Continua —FORCEM—», que gestiona un importante volumen de fondos destinados a los distintos tipos de planes de formación en empresas, por lo que constituye una importante vía a través de la cual se puede canalizar y potenciar la formación en prevención del conjunto de los trabajadores.

mínimas, siendo el Real Decreto 277/2003, de 7 marzo, el que establece el currículo del ciclo formativo de grado superior correspondiente al citado título⁶.

En cuanto a la transmisión eficaz de la cultura de SST indudablemente es cuestión de tiempo, aunque parece estar bastante extendida en los centros de FP, donde el profesorado está sensibilizado y se realiza un importante esfuerzo de transmisión de esa cultura al alumnado⁷.

3. Formación universitaria en Seguridad y Salud en el Trabajo

Como ya he dicho, los objetivos y metas propuestos para la mejora en la prevención de los riesgos laborales deben venir precedidos de una alta cualificación por parte de aquellas personas que hayan cursado una carrera en esta especialidad universitaria. El actual modelo de formación en prevención de riesgos laborales, definido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y sus normas de desarrollo, se puede calificar de ambicioso, a la vez que complejo. La referencia a la necesaria cultura preventiva, como complemento a la siempre insuficiente norma, es indicativa de esta sana ambición. Pero ya en el artículo 5.2 de la LPRL queda claro la dificultad que conlleva dicha meta. Efectivamente, promover la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles educativos, y de manera especial en la oferta formativa correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como también la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales, tal como recoge el artículo antes mencionado, presupone tal cantidad de esfuerzo que hay quien duda si el legislador era consciente de lo que aprobaba, sobre todo porque los recursos, como todos sabemos, son siempre escasos (García Benavides, 2001, p. 2).

En las titulaciones de las universidades vascas las asignaturas relacionadas con Seguridad laboral, reflejan un panorama bastante desolador. Así, una de las primeras conclusiones que se extrae en la UPV/EHU⁸ es la gran diferencia existente entre los Campus Universitarios de las tres provincias vascas en formación en SST. Así, se puede observar que el Campus de Álava no ofrece, en ninguno de sus centros, ninguna asignatura que tenga un contenido explícito ni implícito en formación en prevención de riesgos. Por el contrario, los Campus de Bizkaia

⁶ Posteriormente en Cataluña han aprobado el Decret 365/2004, de 24 d'agost, pel qual s'estableix el currículum del cicle formatiu de grau superior de prevenció de riscos professionals.

⁷ Así se desprende de la respuesta dada por HETEL, con 22 centros concertados de iniciativa social en la CAPV, al grupo de expertos mencionado en la nota precedente.

⁸ El estudio sobre titulaciones en la UPV/EHU fue realizado por el profesor Javier Garaizar, participante en el grupo A2B de Expertos, impulsado por Osalan en el proceso de implantación del Plan Estratégico de Seguridad y Salud Laboral de la CAPV 2007-2010, que profundiza en la inclusión de la formación de PRL en programas formativos de las universidades.

y de Gipuzkoa sí imparten en algunos de sus centros asignaturas con contenido en SST. El Campus vizcaíno ofrece doce asignaturas con contenido en SST, mientras que el guipuzcoano ofrece diez. Las Ingenierías y Ciencias de la Salud son los estudios que más ofrecen asignaturas sobre prevención de riesgos, pero existen aún muchas de estas Facultades que no lo contemplan, sobre todo, en las Ingenierías del Campus vizcaíno. Otro dato relevante es que las Facultades que podríamos denominar como de Humanidades o Ciencias Sociales, no imparten en su mayoría esta materia. Además, también se obtiene como conclusión importante que muchas de las asignaturas ofertadas que contienen materia de SST son asignaturas optativas o de libre elección, lo que no asegura que al finalizar los estudios los alumnos de dichas Facultades hayan cursado asignaturas con contenido en prevención de riesgos. Sería necesario que el Mapa Formativo futuro que el grupo desea desarrollar contenga asignaturas troncales u obligatorias, asegurando de esta manera que, al menos, todos los alumnos tengan unas nociones básicas en materia de SST⁹.

En la Universidad de Deusto, las asignaturas en las que se imparte algo de materia en SST son: Derecho del Trabajo (Facultad de Derecho), Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ingeniería) y en el Master específico de PRL.

En la Universidad de Mondragón, la Escuela de Ingeniería tiene 12 titulaciones, de las que sólo en una se incorpora la SST¹⁰. En la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación se imparten nueve titulaciones diferentes, de las cuales solamente en dos se imparten asignaturas que tratan de alguna manera la SST¹¹.

⁹ Concretamente en el Acta de 21 de febrero de 2008 referente a la reunión de Expertos del grupo A2B, impulsado por Osalan en el proceso de implantación del Plan Estratégico de Seguridad y Salud Laboral de la CAPV 2007-2010, que profundiza en la inclusión de la formación de PRL en programas formativos de las universidades, se ha considerado que las titulaciones en la UPV/EHU, que debieran incluir formación en materia de PRL especialmente orientada a la integración de la prevención/sistemas de gestión de la prevención/supervisión y coordinación de equipos de trabajo, e incorporando no solo la seguridad, sino también la ergonomía en el trabajo y los riesgos psicosociales, son las siguientes:

- Técnicas: Ingeniería Industrial, Ingeniería de Minas, Arquitectura, Química, Mecánica, Diplomado en Navegación Marítima, Licenciado en Náutica y Transporte Marítimo, Diplomado y Licenciado en Máquinas Navales, Ingenierías Técnicas, Ingenierías Superiores, Topografía, Licenciado en Ciencia y Tecnología de Alimentos ...
- Salud: Medicina, Enfermería, Biología, Bioquímica, Licenciado en Farmacia ...
- Otras: Administración y Dirección de Empresas, Derecho, Relaciones Laborales, Psicología...

¹⁰ En 3.º, en Ingeniería de Producción (mecánicos) hay una asignatura obligatoria llamada Integración de la calidad, la seguridad y el medioambiente, en la que se explica la Ley 31/95 y derivados y las normas referentes a los sistemas de gestión.

¹¹ En la Licenciatura de Comunicación Audiovisual hay una asignatura optativa en el 2.º curso, llamada Aspectos legales de la sociedad. Sin embargo, destaca que a lo largo de esta asignatura se trata muy poco la formación en SST. En la Licenciatura de Humanidades (de segundo ciclo) en 4.º curso, hay una asignatura optativa llamada Salud Laboral. El contenido de esta asignatura es de SST, pero se trata de una asignatura optativa, por lo que no se asegura que los alumnos finalicen sus estudios teniendo algún tipo de conocimiento sobre este tema.

En la Facultad de Ciencias Empresariales no se imparta nada relacionado con la SST en ninguna de las tres titulaciones existentes¹².

La formación en SST en las universidades de España sigue la misma tendencia que las universidades vascas, es decir, la formación en SST es prácticamente nula (Marín, 2008).

No obstante, el panorama varía si analizamos la formación de expertos, donde debe distinguirse el área técnica, y la sanitaria (GÓMEZ-CABALLERO, 2000). En la primera, el sistema que se venía siguiendo era la vía de la formación de Postgrado, bajo la fórmula de Masters específicos, con una duración mínima de 600 horas, a desarrollar en uno o dos cursos académicos, según exige el RSP (Reglamento de los Servicios de Prevención) aprobado por el RD 39/1997, que detalla el programa en su Anexo VI. Aunque según establece dicho Reglamento, existen tres especialidades básicas: la Seguridad, la Higiene Industrial y la Psicología-Ergonomía, todos estos expertos han de tener una formación común importante en materia de Prevención y de Gestión y organización preventiva, que se ha fijado en un mínimo de 350 horas comunes¹³. Por lo que se refiere a la formación del personal sanitario, el Art. 37.3 del RSP establece que 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 artículo¹⁴.

El Informe DURÁN (Durán, 2001), en lo que se refiere a la formación incluyó un análisis de las actuaciones realizadas y de la evolución experimentada en esta materia a partir de la LPRL¹⁵, destacando la baja calidad de la formación de nivel intermedio y superior, tal como se venía impartiendo a partir del RSP,

¹² Obtenido de los datos aportados por la profesora Eider Fortea, participante en el grupo A2B de Expertos, impulsado por Osalan en el proceso de implantación del Plan Estratégico de Seguridad y Salud Laboral de la CAPV 2007-2010, que profundiza en la inclusión de la formación de PRL en programas formativos de las universidades.

¹³ Debe tenerse en cuenta la complejidad de la normativa de prevención de riesgos y seguridad laboral, donde se entremezclan muy diversas cuestiones, entre ellas:

- el diferente origen y eficacia de las normas y, en consecuencia, su complejidad;
- el importante grado de detalle que exigen para su aplicación;
- la implicación de diversos órganos administrativos y técnicos en su producción y aplicación.

¹⁴ Hay que recordar, que la Medicina es la única carrera universitaria que cuenta con una especialización oficial de postgrado, por el sistema MIR, en este campo (la Medicina del Trabajo aparece regulada por el RD 127/1984, en tanto que la Enfermería de Empresa por el RD 992/1987). No existe, por tanto, ningún tipo de aproximación al esquema formativo del resto de los especialistas de los Servicios de Prevención.

¹⁵ La Ley de Prevención estableció un sistema de acceso provisional para las nuevas profesiones de técnicos de prevención de riesgos laborales, a través de formación no reglada, que no ha respondido a las necesidades y expectativas de la prevención, puesto que resulta imposible formar un técnico superior, especialista en una rama preventiva —como lo permite este sistema y como se está realizando—, mediante un curso a distancia de seiscientas horas.

ya que la necesidad del mercado multiplicó mucho la oferta formativa que, sin embargo, adolecía muchas veces de la calidad exigible (Boix, P., 1998 y García, 2001). El informe, a la vista de esta situación, realizó una serie de propuestas en relación con la formación de especialistas, concretamente las siguientes:

- Establecer, a través del Consejo de Universidades, las directrices de un título universitario superior, oficial y con validez en todo el territorio nacional, en prevención de riesgos laborales, que incluya las cuatro especialidades de higiene, seguridad, ergonomía y psicología.
- Aclarar que, una vez que la autoridad educativa haya aprobado un título oficial de formación profesional y un título universitario superior en prevención de riesgos laborales, las competencias que en materia formativa de nivel intermedio y superior en prevención de riesgos laborales tiene la Administración laboral quedan suprimidas, tal como prevé la disposición transitoria tercera del RSP.
- Introducir contenidos preventivos en los estudios de arquitectura e ingeniería, superiores y técnicos, que capaciten a los correspondientes titulados para realizar de forma adecuada las funciones de coordinación de seguridad y salud en las obras de edificación.

Un año después, el *Seminario sobre seguridad y salud y educación: Aprendiendo sobre seguridad y salud en el trabajo* (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2002) puso de relieve el deseo de todos los países de la UE de confluir hacia programas educativos comunes, en la formación técnica y universitaria, como fórmula para conseguir al tiempo programas de calidad y de facilitar la movilidad de los profesionales¹⁶.

Posteriormente, la Mesa de Diálogo Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales llegó a unos acuerdos que fueron refrendados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que culminaron en la aprobación de la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, en materia de coordinación empresarial. Esta reforma normativa tuvo cuatro objetivos fundamentales:

¹⁶ La Directiva marco 89/391/CEE, que contiene disposiciones básicas sobre la organización de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y las responsabilidades de los empresarios y los trabajadores y que se completa con dieciocho Directivas específicas relativas a:

- lugares de trabajo específicos (obras, industrias extractivas, barcos de pesca);
- determinados agentes físicos (ruido, vibraciones, campos electromagnéticos), químicos, biológicos y cancerígenos peligrosos;
- el uso de equipos de trabajo;
- determinadas categorías de trabajadores (trabajadoras embarazadas y en período de lactancia);

deja a cada Estado la potestad de definir el modelo de prevención. En España se ha adoptado un modelo organizativo, que podemos definir de garantista, ya que exige contar con la participación explícita de diferentes especialistas en prevención de riesgos laborales.

- 1) Combatir la siniestralidad.
- 2) Fomentar una cultura de prevención en las empresas.
- 3) Integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.
- 4) Mejorar el cumplimiento de la norma reforzando la acción de control de la Inspección de Trabajo a nivel de Comunidad Autónoma.

4. Master Oficial en Seguridad y Salud en el Trabajo

En el curso académico 2006-07, al amparo de la normativa universitaria, siete universidades españolas ofertan por vez primera el Master Oficial en Seguridad y Salud en el Trabajo, que aún con denominaciones, número de créditos y contenidos variados, sigue en lo esencial el esquema del Anexo VI del RSP¹⁷. Esta realidad aparece trasladada al Objetivo 6 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012, consistente en potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, y que en materia de formación universitaria supone que «Se promoverá la formación universitaria de postgrado en materia de prevención de riesgos laborales en el marco del proceso de Bolonia, como forma exclusiva de capacitar profesionales para el desempeño de funciones de nivel superior»¹⁸.

En el actual curso académico 2008/09, vigente ya el RD 1393/2007, de 29 de octubre, por la que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales¹⁹, son ya 22 las universidades españolas que ofrecen un master oficial

¹⁷ El master oficial en Seguridad y Salud en el Trabajo: Prevención de Riesgos Laborales, organizado por L'Escola Superior de Prevenció de Riscs Laborals, con la participación de las tres universidades de Barcelona (la UB, la UPC y la UPF), ofertó entre 60 y 80 créditos en función de las especialidades. El master oficial en Prevención de Riesgos Laborales de la universidad de Castellón, organizado por el Dpto. de Química Inorgánica y Orgánica, ofertó entre 79 y 107 créditos en función de las especialidades. El master de Seguridad y Salud Laboral de la universidad de Extremadura, organizado por la Escuela de Ingenierías Industriales, ofertó de 60 a 120 créditos en función de las especialidades. El master en Gestión de riesgos laborales, calidad y medio ambiente de la universidad de Valladolid, organizado por la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales, ofertó entre 60 y 120 créditos en función de las especialidades. El master oficial de Prevención de Riesgos Laborales de la universidad politécnica de Valencia, organizado por el Dpto. de Ingeniería de la Construcción y Proyectos de Ingeniería Civil, ofertó entre 60 y 108 créditos en función de las especialidades. El master oficial de Gestión de riesgos laborales de la universidad de Salamanca, organizado por el Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social, ofertó 60 créditos. El master oficial de Prevención de Riesgos Laborales de la universidad de Valencia, organizado por la Facultat de Ciències Socials, ofertó entre 60 y 80 créditos en función de las especialidades.

¹⁸ De forma menos concreta se refiere la estrategia de la UE de reducción en un 25 % el número de accidentes en el periodo 2007 a 2012, ya que incorpora como objetivo el de «Mejorar y simplificar la legislación existente y reforzar su aplicación en la práctica mediante instrumentos sin carácter vinculante, como el intercambio de buenas prácticas, campañas de sensibilización y la mejora de la información y la formación.»

¹⁹ Distintas dudas interpretativas provocadas por el citado RD 1393/2007 han hecho precisa la publicación de la Resolución de 16 de julio de 2008, de la Dirección General de Universidades.

en estas materias²⁰. Y todavía son más las que, como el caso de la universidad del País Vasco²¹ esperar impartirlo en un futuro inmediato. Un común denominador de los diversos programas de estos masteres oficiales universitarios es que ofrecen al alumno una formación multidisciplinar, ya que se recogen aspectos muy diversos, necesarios para el ejercicio de sus tareas profesionales, relacionadas con:

- El ámbito jurídico de la prevención.
- La seguridad física, que engloba el conocimiento de máquinas, equipos de trabajo, instalaciones, etc. y los riesgos derivados de los mismos.
- Los diferentes agentes (contaminantes) físicos, químicos y biológicos.
- Las condiciones y riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Las condiciones de seguridad e higiene en diferentes sectores productivos.
- La gestión de la prevención de los riesgos laborales.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores.
- La aplicación de los conocimientos adquiridos por el alumno a la gestión de las tareas o responsabilidades que se le asignen en un pleno contacto con la realidad, lo que se conseguirá a través de la realización del Trabajo Fin de Master y con el período de Prácticas en Empresas e Instituciones.

En la enseñanza universitaria es preciso hablar de las competencias²² que se persiguen conseguir con este master y, aunque éstas varían entre unas y otras universidades, voy a indicar las que aparecen en la propuesta de la UPV/EHU²³, que son las siguientes:

1. Que las/os estudiantes sean capaces de desarrollar los conocimientos necesarios para comprender la complejidad, las interrelaciones y la dinámica de la acción preventiva de los riesgos laborales en las empresas, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, económica, organizativa, psicológica, de sa-

²⁰ RESOLUCIÓN de 26 de junio de 2008, de la Secretaría General del Consejo de Coordinación Universitaria, por la que se publica la relación de los programas oficiales de posgrado, y de sus correspondientes títulos, ofrecidos por las universidades para el curso 2008-2009 (BOE 165 de 9 de julio de 2008).

²¹ La EU de Relaciones Laborales de la UPV/EHU ha presentado una propuesta de master en Seguridad y Salud en el Trabajo para iniciar su impartición en el curso 2009/10, de 90 créditos, que como datos significativos posibilita unos conocimientos básicos en temas jurídicos y de ciencias del trabajo, de ciencias experimentales y de ciencias de la salud, así como incorpora de forma obligatoria el contenido de las tres especialidades (seguridad, higiene industrial y ergonomía y psicología en el trabajo), y otorga con una duración de 12 créditos, equivalente a 300 horas, gran importancia a las prácticas y al trabajo fin de master que tiene 15 créditos, equivalente a 375 horas de trabajo.

²² Conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para ejercer las funciones profesionales de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales y adquirir una especialización en las diferentes áreas preventivas no médicas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada), que permita la actualización de conocimientos tecnológicos y el acceso, en su caso, a estudios de doctorado.

²³ Me identifico plenamente con las mismas, ya que he participado activamente en su elaboración.

lud y sociológica, generando un proceso de aprendizaje continuo y autónomo de nuevos conocimientos y técnicas.

2. Que las/os estudiantes sean capaces de realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo, asesorar y tomar decisiones en materias propias de la acción preventiva de los riesgos laborales en la empresa.

3. Que las/os estudiantes sean capaces de desarrollar, coordinar y controlar los planes de acción preventiva de los riesgos laborales en las empresas, entendidos como un hecho social en un entramado institucional complejo, sujeto a constantes transformaciones y al impacto de la tecnología y la sociedad de la información.

4. Que las/os estudiantes sean capaces de desarrollar actividades de carácter técnico relacionadas con la prevención en la empresa: promoción de la prevención, evaluaciones de riesgos, definición de medidas correctoras, establecimiento de medidas de control y dirección y supervisión de las actividades de las personas técnicas con funciones de nivel básico o intermedio, así como aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en sus diferentes ámbitos de actuación.

5. Que las/os estudiantes sean capaces de realizar las actividades de formación e información a los trabajadores y trabajadoras en materia preventiva y de realizar un trabajo en equipo dentro de las organizaciones y el desarrollo de trabajo en red con otros agentes y profesionales del entorno, usando siempre la terminología y las técnicas adecuadas en la comunicación oral y escrita.

6. Que las/os estudiantes conocedores de los mecanismos de discriminación en los ámbitos privados y públicos, es decir, de la discriminación directa y de la indirecta, y de su incidencia en el ámbito de la salud laboral sean capaces de desarrollar un análisis crítico, de acuerdo a criterios éticos, de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales y su incidencia en la acción preventiva de los riesgos laborales.

7. Que las/os estudiantes sean capaces de fomentar la cultura preventiva en la empresa mediante conductas, hábitos, costumbres y estilos que creen entornos de vida saludables y favorezcan la participación activa de las y los trabajadores como protagonistas de su propia salud.

Debo hacer referencia a que el reconocimiento de un título universitario en prevención de riesgos laborales por parte del Ministerio de Educación y Ciencia extingue la actual competencia que en materia de formación de especialistas en prevención tiene la autoridad laboral²⁴, tal como está previsto en la disposición

²⁴ Así, según datos facilitados por OSALAN, en el año 2007 fueron 67 las entidades homologadas en la Comunidad Autónoma del País Vasco para impartir formación en prevención y riesgos laborales.

transitoria tercera del RSP, lo que sin duda está significando un gran cambio en la oferta formativa en este campo.

Para terminar debo reflejar que el pasado 2 de octubre, coincidiendo con la terminación de este artículo, AEPSAL (Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral) ha presentado su propuesta de Ley reguladora del Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, donde se contempla que la formación universitaria de los técnicos superiores en prevención se haga en el grado universitario, en tanto que las especializaciones en el Postgrado (master)²⁵.

Bibliografía

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2002): *Seminario sobre seguridad y salud y educación: Aprendiendo sobre seguridad y salud en el trabajo*. Bilbao. Nota de prensa dada por la agencia como resumen del Seminario descargable en castellano de la web <http://osha.europa.eu/es/press/press-releases-es/020305.xml/?searchterm=Seminario>
- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2004): *La integración de la seguridad y la salud laboral en la educación*. Bilbao. Informe descargable en castellano de la web <http://osha.europa.eu/es/publications/reports/313>.
- ALONSO ARENAL, F. (2002): «La formación como variable estratégica para la prevención de riesgos laborales: El enfoque desde el INSHT», ponencia realizada el 16 de septiembre 2002 en la Escuela de Prevención de Riesgos Laborales Gustavo Pittaluga, dentro de los cursos de verano de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo de Santander, publicada por el INSHT en documentación on line en su web www.insht.es
- BOIX, P., PAGE, A., VERDE, J. y CANOSA, C. (1998): «La formación en prevención de riesgos laborales. Informe de situación». Valencia. ISTAS.
- DURÁN LÓPEZ, F. (2001): «Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La Seguridad y la Salud en España»
- GARCÍA BENAVIDES, F. (2001): «La formación superior en prevención de riesgos laborales, una carrera universitaria», *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 12, pp. 2-6.
- GÓMEZ-CABALLERO, P. (2000): «Informe sobre la formación para la prevención de los riesgos laborales». Madrid: CES.
- MARÍN ANDRÉS, F. y MARÍN ANDRÉS, M.A.: (2008): «La formación en prevención de riesgos laborales en el sistema educativo», *Gestión práctica de riesgos laborales*, 45.

²⁵ AEPSAL indica que el nivel de ocupación y de exigencias del sector en España es de veintidós mil puestos de trabajo de especialistas bien experimentados en las diferentes áreas de la prevención laboral (ergonomía, psicología, higiene y seguridad) y que se ha producido en los últimos años en España una bolsa de doscientos cincuenta mil titulados (entre Técnicos superiores y Técnicos intermedios).