

**CENTRO DE ASISTENCIA TÉCNICA Y APOYO A EMPRESAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES**

**Formación de Prevención de Riesgos Laborales en la Coordinación de Actividades  
Empresariales**

Qué formación deben tener los empleados de una contrata o qué formación exigir, es uno de los eternos debates que se inician en el deber de vigilancia para la formación en materia de coordinación de actividades empresariales de las empresas principales hacia las concurrentes en su centro de trabajo.

¿Es suficiente la formación que demuestran? ¿Qué tipo de formación deberían tener los empleados de mis contratas?

¿Qué vigencia tiene? ¿Con qué frecuencia debería actualizarse/reciclarse la formación?

¿Qué número de horas y contenidos debe incluir?

Responder a estas preguntas suele ser un auténtico quebradero de cabeza si previamente no tenemos definidos una serie de criterios mínimos o un procedimiento de coordinación de actividades empresariales bien definido, el cual nos permita identificar la actividad que realizan nuestras contratas y poder así establecer unas pautas mínimas en cuanto a los requisitos que le debemos exigir.

**Formación mínima**

Partiendo de la base que en toda organización, el empresario tiene la obligación de proporcionar formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales a sus empleados conforme al Art. 19 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre (BOE 10 de noviembre de 1995) y su normativa de desarrollo, debemos conocer las exigencias mínimas que se nos plantean, las cuales van en función de la actividad que desarrolla la empresa. Por ello, nos encontramos 2 tipos de formación esenciales:

- La aplicable a todas las actividades, incluidas las empresas de Construcción, que es la formación mínima exigida relativa al puesto de trabajo, según lo establecido en el mencionado artículo 19 de la Ley de PRL, que agrupa toda la formación sobre los riesgos específicos del puesto y es de aplicación para todos los empleados con independencia del sector al que pertenezcan y de la modalidad contractual o categoría profesional en la que estén encuadrados.

- La aplicable a las empresas del Sector de la Construcción, la formación desarrollada por el Art. 12 del RD 1109/2007, y por el Convenio General del sector de la Construcción (Resolución de 28 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo del sector de la construcción, Publicado en BOE núm. 64 de 15 de Marzo de 2012) al cual se han adherido los sectores del Metal, Vidrio-Rótulos y Madera-Mueble. Esta formación se desglosa en dos: La básica o aula permanente (primer ciclo) y la específica por

oficios (segundo ciclo), no siendo ya válida la primera por sí sola. De este modo, la formación en obra se centra divide en un contenido común o básico y otro por oficios. Los temarios, contenidos, duración, modalidad y requisitos son establecidos por Convenio Colectivo y Acuerdos posteriores e impartidos por entidades formadoras homologadas (Comprobar Nº de registro). Son exigibles para todas las empresas a las que sea de aplicación dicha negociación colectiva.

### Formación específica

Además de la formación mínima, para actividades con peligros específicos, es exigible formación específica adicional en función de la actividad a desarrollar por los empleados o, como en el caso de trabajos eléctricos o de alta peligrosidad, una capacitación específica. En este tipo de formación hay consenso en que la modalidad a utilizar debe ser presencial y con contenidos teórico-prácticos.

- Formación en altura, espacios confinados, trabajos en caliente, etc.
- Formación de equipos de trabajos móviles, carretilla elevadora, plataforma elevadora o puente grúa, entre otros, debe ser según el Art. 5 del Real Decreto 1215/1997, salvo cuando exista una norma de capacitación específica para un equipo concreto como en el caso de operadores de Grúa Torre y Grúa Móvil Autopropulsada.
- La formación para ser designado y/o habilitado como Recurso Preventivo precisa como mínimo de la formación de nivel básico (30-50-60 horas) o formación académica FP de Grado superior como Técnico de prevención de Riesgos Profesionales nivel Intermedio o Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales.

### Duración de la Formación

A día de hoy, no existe un criterio legal sobre los contenidos y la duración mínima necesaria para la formación de PRL de puesto de trabajo, tan sólo debe guardar relación con el puesto de trabajo desempeñado por el empleado,

Sin embargo, la formación reglada, de nivel básico, nivel intermedio o superior en PRL, y la establecida en base a la negociación colectiva en el Sector de la Construcción y afines, sí tienen una duración establecida (Primer ciclo: 8 horas, Segundo Ciclo u oficios: 20 horas; Formación para directivos: 10 horas).

### Caducidad de la Formación

En este caso tanto la formación básica, para habilitar como recurso preventivo como primer, segundo ciclo y curso de directivos, no tiene caducidad... aunque igualmente sería conveniente que fuese renovada cada 4-5 años al igual que la formación en PRL del art 19 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre.

Por otro lado, el vigente Convenio General de la Construcción establece que tanto la formación de primer ciclo como la formación de oficios tendrán vigencia indefinida hasta que el convenio disponga lo contrario. Aunque esta medida se tomó por la crisis, se prevé que en el futuro se establezcan también en los convenios pautas obligatorias de reciclaje sobre esta formación.

Para el resto de la formación de PRL siempre cabe la posibilidad de que un Inspector de Trabajo la considere insuficiente, en función del número de horas, modalidad (presencial, semipresencial u online) y riesgos abordables, así como contenidos impartidos.

En cuanto al periodo de validez de la formación en PRL, el Art 19 de la LPRL establece que ha de repetirse o renovarse periódicamente, si fuese necesario y menciona varios casos en los que habría que someter a reciclaje la formación de PRL del empleado:

- Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe.
- Cuando se introduzcan nuevas tecnologías.
- Cuando se realicen cambios en los equipos de trabajo que utilice.

Respecto al reciclaje y la renovación o periodicidad en la que se debe solicitar la formación, está bastante extendida en la práctica dar por válida la formación realizada con antigüedad inferior a 5 años aproximadamente y considerar que tras dicho periodo hay que someter al trabajador a un curso de reciclaje.

No obstante, las empresas contratistas que documentan los requisitos de coordinación de actividades empresariales, cada vez incluyen más formación de PRL exigible (Alturas, Espacios Confinados, etc.) y también son más estrictas en materia de reciclaje, limitando la validez de la formación en PRL incluso por debajo del periodo de los 5 años.

Como dijimos anteriormente no existe un criterio legal sobre los contenidos y la duración mínima, y cuando realizamos la coordinación de actividades empresariales la empresa principal quien tiene la última palabra.