

Facultat de Dret

Grau en Dret



POLÍTIQUES DE FORMACIÓ DELS TREBALLADORS EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DELS RISCOS LABORALS

Adrià Descamps Moral
DNI: 41560175A
Curs 2016/2017; Convocatòria Febrer
Tutor: Ignasi Camós Victoria

AGRAÏMENTS

M'agradaria agrair a totes aquelles persones que han contribuït, influït i recolzat durant el llarg de la meua aventura universitària, i especialment, en l'elaboració d'aquest treball de final de grau.

En primer lloc, agrair especialment al meu tutor Ignasi Camós Victoria, l'esforç personal i l'ajut necessari que m'ha brindat per realitzar el treball i estar sempre al meu costat. Gràcies per confiar amb mi.

En segon lloc, voldria agrair la paciència, confiança persistent i dedicació personal que m'han transmès els meus pares i la meua germana Clàudia. També fer especial menció a la Laia, la meua parella sentimental, que m'ha brindat el suport necessari per gaudir de la confiança necessària per realitzar el treball.

En tercer lloc voldria agrair a un instructor professional, company i amic Carlos Linares, per haver-me obert les portes de la vida professional de l'Advocacia per les ensenyances i lliçons enfocades cap a la vida real.

“ La meta final de la verdadera educación es no sólo hacer que la gente haga lo que es correcto, sino que disfrute haciéndolo; no sólo formar personas trabajadoras, sino personas que amen el trabajo; no sólo individuos con conocimientos, sino con amor al conocimiento; no sólo seres puros, sino con amor a la pureza; no sólo personas justas, sino con hambre y sed de justicia.”

John Ruskin

ÍNDIX

1-INTRODUCCIÓ.....	4
 2- POLÍTQUES DE FORMACIÓ DELS TREBALLADORS	6
2.1 Context general en el que es mouen les polítiques de formació	6
2.1.1 La política de formació a nivell de l'Estat.....	6
2.1.2 La política de formació a nivell de la Unió Europea.....	8
2.2 La Formació Professional per el treball en l'àmbit laboral	11
2.3 Els Drets dels treballadors a rebre una adequada formació professional ...	14
 3-FORMACIÓ PROFESSIONAL REGLADA I FORMACIÓ PROFESSIONAL CONTINUADA O RECICLATGE FORMATIU	20
3.1 Formació professional reglada.....	20
3.1.1 Context general de la formació professional reglada	20
3.1.2 Enfocament general i estructuració de la formació professional reglada	23
3.1.3 Formació no reglada	26
3.2 Formació professional continuada o reciclatge formatiu	27
3.2.1 Context general i evolució històrica a Catalunya	27
3.2.2 Característiques pròpies de la formació professional continuada	30
3.2.3 Competències i habilitats personals adquirides durant la formació continua	32
 4-FORMACIÓ PROFESSIONAL EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS.....	34
4.1 El Marc normatiu nacional i internacional en matèria de prevenció de riscos laborals	34
4.1.1 Introducció.....	34
4.1.2 Normativa internacional sobre la formació en matèria de prevenció de riscos laborals	35
4.1.3 Normativa comunitària sobre la formació en matèria de prevenció de riscos laborals	38

4.1.4 Normativa estatal sobre la formació en matèria de prevenció de riscos laborals.....	39
4.2 La formació sobre prevenció de riscos laborals aplicat al model empresarial.....	41
4.2.1 El Pla de Prevenció de riscos laborals	42
4.2.2 Obligacions jurídiques que faculten a empresari i treballador en matèria de prevenció de riscos laborals	43
4.2.3 Requisits i característiques pròpies de la formació preventiva en riscos laborals dins el centre de treball	46
4.3 Participació i consulta dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals al món empresarial.....	49
4.3.1 Delegats de Prevenció	50
4.3.2 El Comitè de Seguretat i Salut.....	52

5- LA SINISTRALITAT LABORAL I LA SEVA INCIDÈNCIA EN LA SOCIETAT CATALANA53

5.1 La sinistralitat laboral i el seu màxim exponent social a Catalunya.....	53
5.1.1 Contextualització i anàlisi de la Revolució Industrial relacionada amb la sinistralitat laboral.....	53
5.1.2 Evolució històrica de la sinistralitat laboral a Catalunya: comparativa gràfica i estadística entre les diverses Comunitats Autònomes i els diferents sectors professionals	56
5.2 Efectes perjudicials de la sinistralitat laboral	62
5.2.1 Causes de la sinistralitat laboral	63
5.2.2 Els costos dels accidents laborals	64

6- CONCLUSIONS.....66

7-BIBLIOGRAFIA.....69

1- INTRODUCCIÓ

El present treball té per finalitat mostrar la especial transcendència que genera la sinistralitat laboral a la societat actual, com a conseqüència de la precària formació preventiva que s'instrueix al treballador dins del centre de treball. Durant les últimes dècades, en l'Estat espanyol, s'ha originat un procés de transformació i modernització aplicat als models polítics, econòmics, tecnològics i socials concordes al moment en que viu la societat. És a partir d'aquet procés transformador en que es veu immersa la societat, que les institucions governamentals posen en esment l'idea pragmàtica d'impulsar accions de caire jurídic i sociolaborals propens a afavorir la seguretat per a la ocupació laboral. El conjunt d'accions jurídiques que desenvolupen les institucions competents tenen a veure amb la promulgació de normatives tendents al fenomen social de la sinistralitat laboral. La normativa més rellevant en aquest aspecte material forma part de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, que serà objecte d'estudi més endavant.

Per realitzar el present estudi acadèmic he utilitzat la següent metodologia de treball;

El primer punt del treball, es contextualitza el significat de les polítiques de formació en l'àmbit laboral, entès com al conjunt de mesures o plans d'actuació social que posa en marxa els estats a través dels seus òrgans competents amb la finalitat d'impulsar al treballador dins del món laboral amb plena seguretat jurídica. És a partir de la implementació de models instructius i formatius que els treballadors adquireixen plenament competències humanes i professionals en relació al món laboral. Per aprofundir en la temàtica formativa es realitza un anàlisi de les polítiques de formació tant a nivell nacional com a nivell europeu. Pel que fa a nivell nacional s'ha de fer esment en el precepte 40.2 de la Constitució Espanyola, com a norma suprema de l'ordenament jurídic espanyol, que disposa que els poders públics de l'Estat, tenen les facultats per establir polítiques de formació i readaptació professional. D'altra banda, es realitza una investigació jurídica sobre els diferents documents que s'han desenvolupat a nivell europeu en matèria de formació professional dins el treball, com per exemple la Carta Comunitària de Drets Socials Fonamentals dels Treballadors de l'any 1989 o la Declaració de Copenhaguen de l'any 2002. Per finalitzar aquest apartat del treball s'analitzaran els diversos drets que tenen els treballadors a rebre un adequada formació professional a partir de l'article 23 del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors.

El segon punt, s'estudia a fons la formació professional vigent a l'Estat espanyol. Aquesta formació professional compren d'una banda la formació professional reglada, i per altre, la formació professional continuada o conegut altrament com a reciclatge formatiu.

L'estudi jurídic de la formació professional reglada que s'ha desenvolupat en aquesta part del treball s'ha enfocat a partir de la contextualització de la modalitat formativa reglada fins a l'estructura dels cicles educatius. L'altre tipologia formativa analitzada ha sigut la continuada. En aquest punt s'ha exposat el precedent jurídic que va permetre atorgar per primera vegada la competència material en la formació continuada a la Generalitat de Catalunya a partir de la Sentència del Tribunal Constitucional, 95/2002 de 25 d'abril, del Tribunal Constitucional. A més, l'any 2004 es posa en funcionament un organisme jurídic que desenvolupa mesures destinades a la pràctica de plans formatius continuats per al col·lectiu de treballadors ocupats en el centre de treball, anomenat Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.

El tercer punt, tracta de la formació professional aplicada a la matèria de prevenció de riscos laborals. En aquest punt del treball es realitza un estudi legislatiu de les diferents normatives que han desenvolupat a nivell internacional, a nivell europeu i a nivell estatal. A més, es mostra la participació i consulta dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals mitjançant els Delegats de Prevenció i el Comitè de Seguretat i Salut.

El darrer punt del treball, es desenvolupa una tasca il·lustrativa a través de l'elaboració de taules estadístiques mostrant l'evolució de la sinistralitat laboral a Catalunya, així mateix, com les causes que van influir en la perpetuació dels accidents de treball dels darrers temps. Inicialment, s'elabora una taula estadística mostrant la distribució de la mà d'obra britànica des del 1801 fins el 1901, període que comprèn l'etapa de la Revolució Industrial que s'inicia a Gran Bretanya el segle XVIII. Seguidament, es mostra estadísticament l'índex d'incidència dels accidents mortals a Espanya per Comunitats Autònomes des de l'any 1990 fins l'any 1999. S'analitza aquest període de temps per veure l'abans i el després de la promulgació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals durant l'any 1995. Una vegada il·lustrat el fenomen de la sinistralitat laboral de les Comunitats Autònomes a través de xifres comparatives, s'analitza la situació social dins el territori Català. Primerament, es mostra estadísticament la magnitud dels accidents laborals a Catalunya a partir de l'any 1997 per veure com va influir la promulgació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals al territori català. Acte seguit, s'analitza estadísticament la magnitud dels accidents laborals a Catalunya l'any 2003 i l'any 2010. La elecció material d'aquestes dates es corresponen novament en l'abans i el després de la crisi econòmica que va perpetrar en l'estructura econòmica mundial i que va influir notòriament en les mesures socials implementades a les empreses destinades a la prevenció de riscos laborals. L'anàlisi realitzat posteriorment ha consistit en la magnitud dels accidents laborals a Catalunya per províncies l'any 2012 per veure l'efecte registrat per la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social. Finalment, es mostra la magnitud actual dels accidents de treball a les províncies de Catalunya durant l'any 2016.

2- POLÍTIQUES DE FORMACIÓ DELS TREBALLADORS

2.1 Context general en el que es mouen les polítiques de formació

Les polítiques de formació formen part d'un conjunt de mesures o plans d'actuació, que posa en marxa l'Estat a través dels seus organismes competents i que tenen per finalitat impulsar al treballador al món laboral amb plena seguretat jurídica. Per aconseguir aquesta seguretat jurídica, es fa útil la instauració i implementació d'un model instructiu i formatiu de mesures o polítiques sociolaborals que permetin al treballador adquirir plenes competències socials i humanes en relació al món laboral.

2.1.1 La política de formació a nivell de l'Estat

En l'actualitat, s'han fet visibles diversos factors de divers índole que han incidit en la societat i que s'han adequat a les exigències previstes al món empresarial.

Un dels factors incidents en la societat, que ha provocat la promulgació de polítiques de formació pels treballadors, ha tingut a veure amb els avenços tecnològics que s'han produït al sector industrial. Al llarg del temps, s'han produït millores i innovacions tecnològiques que han requerit una major mà d'obra qualificada per l'obtenció dels recursos que es troben en els mercats. En connexió amb aquest factor, també podem esmentar el fet de que les innovacions i avenços tecnològics han permès l'obtenció de nous productes i per tant, la pràctica de nous models de negociació.

Un segon factor, ha tingut a veure amb la globalització econòmica i internacionalització dels mercats¹. La connexió dels mercats dels diferents Estats ha generat una competència empresarial en el món laboral de considerable envergadura, fins el punt que tota lluita empresarial té per objectiu aconseguir el monopoli financer del mercat.

Un tercer factor, ha sigut el desenvolupament de noves formes d'organització del treball. Els treballadors, doncs, decideixen organitzar-se a través d'associacions i organitzacions que vetllen pels interessos i drets que són inherents a la seva persona.

¹ *La globalització econòmica es subjecta a través de la creació d'un mercat mundial en el que es suprimeixen totes les barreres aranzelàries que permeten la lliure circulació dels capitals, ja siguin financers, comercials o productius a través de la participació dels següents agents: bancs, empreses multinacionals, els governs mundials i els organismes financers internacionals (Banc Mundial, Fons monetari internacional).. Aquesta etapa pròpia del sistema capitalista es consolida a través de dos moviments econòmics socials: la lliure mobilitat de capital i la creació d'un sol mercat mundial comú.*

Un quart factor, vindria establert pels diferents sistemes tant d'informació, com comunicació, producció i gestió que desenvolupa l'empresa o sector professional.

Per últim, i de gran rellevància social, té a veure amb la crisi econòmica que ha sorgit en els darrers anys. Arran d'aquest impacte econòmic negatiu, els índexs de desocupació es van incrementar notòriament provocant una taxa d'atur significativa. Conseqüentment, aquesta crisi econòmica va generar un gran nombre d'individus i subjectes en risc d'exclusió i marginació social.

Per tant, la formació professional resulta rellevant dins aquest període, ja que, com més formació acreditada, més possibilitat d'accedir al mercat laboral amb plenes competències. Les empreses busquen candidats que reuneixin qualitats i aptituds personals aptes pel lloc de treball. Aquestes qualitats personals, formen part de la polivalència, la disposició i la flexibilitat en el treball. La formació professional centra els seus esforços en la consecució d'un objectiu primordial. Les polítiques actives de treball busquen un equilibri entre la societat i els sistemes de treball per aconseguir un ocupació estable, permanent i plena. Alhora, juntament amb aquest objectiu, també persegueixen la promoció professional i social dels individus.

Per aprofundir dins la matèria, cal fer esment en la Constitució Espanyola de 1978², com a norma suprema de l'ordenament jurídic espanyol, amb rang superior respecte les altres lleis, que defineix el règim de llibertats i drets fonamentals dels ciutadans espanyols i que es troba subjecta a les institucions i poders públics de l'Estat, així mateix, com als propis ciutadans espanyols. Els drets propis i bàsics que s'atorguen als ciutadans per tal de gaudir de la formació professional, té empara legal a través del reconeixement constitucional que es desprèn de la Constitució Espanyola. La formació professional es subjecta sobre tres eixos a través dels següents preceptes.

Podem mencionar el precepte 27 de la Constitució Espanyola, que desprèn el dret a l'educació i a l'ensenyança. Correspon a l'Estat, la regulació de les condicions d'obtenció, expedició i homologació dels diferents títols acadèmics i professionals que adquireixen els ciutadans a través de l'article 149.1.30 de la Constitució Espanyola, degut a que ostenta la competència exclusiva sobre aquesta matèria. En referència aquest dret d'educació, cal esmentar l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, el qual atorga al treballador el dret fonamental a l'educació.

Així mateix, relacionat amb la matèria formativa dels treballadors, podem citar el precepte 35.1 de la Constitució Espanyola que atorga el dret a tots els ciutadans nacionals espanyols, l'accés al món laboral i la seva ocupació plena, juntament amb la lliure elecció de professió laboral i d'ofici, i finalment, a la promoció a través del treball.

² Espanya. Constitució Espanyola de 1978. (BOE, núm. 311, de 29-12-1978, pàg. 29313-29424).

En darrera instància, cal esmentar el precepte 40.2 de la Constitució Espanyola, que posa a disposició dels poders públics de l'Estat, l'exercici i les facultats, d'instaurar polítiques de formació i readaptació professional.³

Pel que fa a la política formativa dels treballadors, podem concloure dues idees que s'extreuen de la pròpia Constitució Espanyola. La primera d'elles forma part de la cohesió social i econòmica, a través del lligam social i econòmic que uneix el treballador en la pròpia societat i que defineix l'estil i qualitat de vida del qual gaudeix. L'altra, forma part de les accions promogudes pels organismes de l'Estat, en la promoció d'una política activa destinada a fomentar l'ocupació plena, productiva i elegida voluntària i directament pel propi treballador.

2.1.2 La política de formació a nivell de la Unió Europea

Un cop abordat l'àmbit nacional, és precís fer una breu visualització d'aquesta disciplina a nivell comunitari. La matèria referent a les polítiques de formació professional, ha viscut molts episodis al llarg de la consolidació de la Unió Europea.

A través del Tractat de Roma de 1957, neix la Comunitat Econòmica Europea (projecte per la consolidació de l'actual Unió Europea), el qual agafa importància la formació professional degut a que ocupa una política pròpia i substantiva de la Unió Europea.

Forma part d'un tema de transcendència social, ja que la Unió Europea, disposa de totes les accions judicials i competents per tal de legislar matèries referents a l'educació, formació professional, joventut i esport.

Un document que va tenir rellevància a nivell comunitari va ser l'aprovació el 9 de desembre de 1989, la *Carta Comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels Treballadors*⁴. Aquesta carta confereix als treballadors uns drets fonamentals basats en la pròpia formació professional. Alguns drets formen part de l'accés i intervenció en cursos d'aprenentatge i formació professional durant tot el cicle actiu temporal en que el treballador sigui apte per exercir tasques laborals. Un altre dret que confereix la carta als treballadors, és la persecució d'actes o accions que condueixin a discriminacions per raó de nacionalitat en l'accés d'aquestes accions o polítiques socials. En darrer terme, la citada carta atorga al ciutadà el dret a l'educació, a través de l'accés a la formació professional i permanent.

³ Així mateix, els poders públics fomentaran una política que garanteixi la formació i readaptació professional; vetllaran per la seguretat i higiene en el treball, i garantiran el descans necessari, mitjançant la limitació de la jornada laboral, les vacances periòdiques retribuïdes i la promoció de centres adequats.

⁴ Es constitueix com a declaració elaborada i sancionada a Estrasburg el 9 de desembre de 1989, en seu de la Comunitat Econòmica Europea, juntament amb els Caps d'Estat i de Govern dels Estats membres. La carta es va adoptar d'acord amb el preàmbul del Tractat constitutiu de la Comunitat Econòmica Europea, que reconeix la necessitat de treballar per la millora constant de les condicions de vida i treball dels ciutadans europeus.

Durant la primera dècada del segle XXI les autoritats governamentals europees van posar èmfasis a les necessitats socials que sorgeixen dins la societat comunitària. Per donar cobertura a les necessitats socials, les autoritats governamentals impulsen nous plans i accions polítiques que tenen per finalitat la millora qualitativa i substancial de la formació professional. És a partir d'aquests temps, que s'adopten multitud de programes polítics en matèria d'educació i formació professional.

Cal destacar *Memorándum sobre el aprendizaje permanente* de l'any 2000 i la Comunicació de la Comissió Europea de l'any 2001 anomenada *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. Aquest programa polític tendeix a l'aprenentatge i formació permanent del treballador durant al llarg de la seva vida laboral a través de l'acreditació de aptituds, competències bàsiques i coneixements socials que s'imparteixin durant l'exercici de processos educatius i formatius. Aquests processos tendeixen a l'estabilitat i plena ocupació activa del treballador en el mercat de treball.

Un altre pla polític que desenvolupa la Comissió Europea juntament amb els Ministres Europeus d'Educació i Formació és la Declaració de Copenhaguen de l'any 2002⁵. A partir d'aquesta Declaració, es fixen les prioritats socials en matèria educativa i formativa a escala europea per tal de donar cobertura a les necessitats socials existents en les diverses societats de l'espai comú europeu. És a partir de la Declaració de Copenhaguen que s'adopta el Procés de Copenhaguen. Hem de fer un petit recordatori en referència a la competència funcional que fixa la matèria relacionada amb l'educació. La matèria educativa forma part d'una competència exclusiva dels diferents sistemes nacionals de cada Estat membre. Ara bé, a nivell supranacional, es desenvolupa un programa comú d'actuació que compren accions polítiques i socials dissenyades de comú acord per tots els Estats membres que integren l'espai comú europeu.

El contingut del mencionat programa polític avarca tres àrees d'actuació. La primera àrea estableix la instauració d'un sistema comú europeu en matèria d'educació i formació professional amb la fixació dels objectius que s'hauran d'adequar dins les legislacions internes dels diversos països que integren l'espai comú europeu. Una segona premissa que caracteritza el Procés de Copenhaguen té a veure amb l'articulació de mecanismes de reconeixement social dins els sistemes nacionals europeus, per la validació de competències i qualificacions professionals en matèria educativa i formativa mitjançant l'aplicació de principis socials com la transparència, celeritat, qualitat, lucidesa, etc.

⁵ *L'antecedent jurídic que va permetre promulgar la Resolució del Consell de la Unió Europea, el dia 19 de desembre de 2002, sobre la cooperació reforçada europea en matèria d'educació i formació professional, va ser la reunió conjunta que van mantenir Ministres Europeus d'Educació i Formació Professional i la Comissió Europea, celebrada durant els dies 29 i 30 de novembre a la localitat de Copenhaguen.*

El mètode d'aprenentatge cooperatiu o aprenentatge de col·laboració forma part del darrer objectiu que impulsava el Procés de Copenhaguen. S'estableix una política de cooperació en referència a la creació d'un sistema o model d'aprenentatge educatiu i formatiu que fomenti la pràctica consuetudinària dels diferents sistemes nacionals dels Estats Membres.

Una vegada impulsat l'acord de cooperació dels diferents Estats membres en matèria educativa i de formació professional es va establir un període d'anàlisi i revisió del contingut de l'acord cada dos anys de vigència. Per tant, fins l'any 2010 s'han redactat Comunicats que estableixen millores dels punts que centren l'estudi de la matèria formativa i educacional.

Acte seguit citaré els Comunicats que s'han elaborat amb posterioritat al Procés de Copenhaguen, que han servit per revisar i adaptar el contingut objecte d'estudi; el Comunicat de Maastricht el 14 de desembre de 2004, el Comunicat de Hèlsinki de 5 de desembre de 2006, el Comunicat de Bordeus del 26 de novembre de 2008 i el Comunicat de Bruges del 7 de desembre de 2010.

El 3 de març del 2010 s'elabora un document anomenat *EUROPA 2020*⁶ que estableix directius que tenen que seguir els diferents Estats membres de la Unió Europea a fi de donar respostes i solucions a les problemàtiques socials i econòmiques que venien aparellades amb la crisi mundial. Aquest document proposa la consecució de tres funcions primordials per tal de construir un bloc sòlid i rígid de mesures que impedeixin el debilitament professional i precari que regia en les diverses societats europees.

El primer d'ells forma part del creixement intel·ligent, a través de la implementació de mesures destinades en el coneixement i la innovació.

Un altre principi forma part del creixement sostenible, a través d'un sistema econòmic que tendeixi a l'aprofitament, eficàcia i competitivitat dels diferents recursos empleats.

En tercer lloc, l'assoliment de polítiques formatives amb un creixement integrador, a través de l'encaix del nivell de treball juntament amb sistemes de cohesió social i territorial dels diversos Estats.

Alhora, es fixen un seguit d'objectius i directius que tenen per finalitat la consecució i adequació d'uns resultats determinats en el propi document. Un d'aquets objectius forma part de l'abandonament escolar dels menors del centre escolar.

Aquestes mesures pretenen que la taxa d'abandonament escolar disminueixi del 15% fins al 10% com a xifra mitjana dels diferents Estats membres de la Unió Europea. Una altra mesura impulsada per la *Estratègia d'Europa 2020*, té a veure amb l'augment del nivell de treball en un 75%, la població que es trobi dintre el llindar dels 20 i 64 anys.

⁶ Comunicat elaborat per la Comissió a Brussel·les, el 03-03-2010 sobre el document "Europa 2020" <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>

Un altre objectiu primordial, és la inversió per part de la Unió Europea, en sistemes d'investigació i desenvolupament(I+D). La Unió Europea destina el 3% del seu Producte Interior Brut (PIB) a sistemes o modes d'inversió, desenvolupament i tecnologia. Per tant, s'adopta aquest document amb la finalitat de que tots els Estats membres i integrants de la Unió Europea prestin el seu compromís i dedicació per tal de reforçar les polítiques socials i econòmiques que actuen de mutu acord als interessos de la societat i dels diversos països integrants.

Per la consecució dels objectius plasmats en els diversos programes educatius i formatius a nivell europeu, és útil fer referència el Centre Europeu per el Desenvolupament de la Formació Professional (CEDEFOP), com agència europea que contribueix a l'elaboració i execució de polítiques socials sobre la formació professional a nivell de la Unió Europea. La transparència d'aquest organisme europeu es veu visualitzada a través de la concentració dels màxims dirigents polítics, organitzacions patronals i sindicals, institucions de formació professional, professors i altres agents encarregats de formar i educar, i finalment al col·lectiu d'alumnes de diferents edats que conjuntament coordinen les accions socials rellevants del sistema formatiu.

Tal com exposaré més endavant, en el model espanyol de formació professional, es troba integrat per dos models. D'una banda, tenim la formació professional reglada o inicial, que es troba regulada a través de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, de Educació ⁷. No obstant, s'ha produït recentment una modificació a través de la Llei Orgànica 8/2013, de 9 de desembre⁸, per la millora de la qualitat educativa, que s'encarrega de regular l'ensenyament que conforma el Sistema Educatiu Espanyol.

El següent model operatiu dins el sistema espanyol, està format per la formació professional anomenada ocupacional o continuada, i que té el seu fonament legal a través del Real Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional pel treball⁹.

2.2 La Formació Professional per el Treball en l'àmbit laboral

La base fonamental de la política de formació professional a Espanya és la Llei 30/2015 del 9 de setembre¹⁰, per la qual es regula el Sistema de Formació Professional pel Treball en l'àmbit laboral.

⁷ Espanya. Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació. (BOE, núm. 106, de 04-05-2006, pàg. 171158-17207)

⁸ Espanya. Llei Orgànica 8/2013, de 9 de desembre, per la millora de qualitat educativa. (BOE, núm. 295, de 10-12-2013, pàg. 97858-97921)

⁹ Espanya. Real Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per el treball. (BOE, núm. 87, de 11-04-2007, pàg. 15582-15598)

¹⁰ Espanya. Llei 30/2015, de 9 de setembre, pel qual es regula el Sistema de Formació Professional per el treball en l'àmbit laboral. (BOE, núm. 217, de 10-09-2015, pàg. 79779-79823).

La primera idea que cal especificar en referència a la formació professional en el treball, estableix que les accions i polítiques actives de desenvolupament s'encaminen tant a persones ocupades com a treballadors desocupats o en situació d'atur.

Els destinataris d'aquets programes de formació professional pel treball són els següents: treballadors assalariats que es trobin treballant a l'empresa i a entitats públiques (no obstant, estan exclosos de l'àmbit d'aplicació dels Acords de les Administracions Públiques).

Un altre destinatari forma part dels treballadors fixos discontinus en els períodes que es trobin desocupats o no estiguin donats d'alta en el Règim General de la Seguretat Social.

Un altre destinatari, forma part d'aquells treballadors que es veuen immersos en una suspensió del contracte de treball, ja sigui per raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció tal i com es troba regulat a l'article 47 del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors ¹¹.

Un altre col·lectiu que es dirigeix el sistema de formació professional pel treball té a veure amb aquells treballadors que accedeixen o es troben en una situació de desocupació durant el període formatiu en que es troben.

Podem contextualitzar la formació professional pel treball en l'àmbit laboral, com la implementació d'un conjunt d'accions i polítiques socials destinades en la formació de les persones en els llocs de treball, i alhora, l'actualització dels seus coneixements i habilitats professionals durant al llarg de la seva vida professional. Per tant, forma part d'una eina útil tant per les empreses que ofereixen uns nivells de competitivitat dins el mercat, com pel treballador, a través de l'enriquiment formatiu que adquireixen.

La formació professional per el treball està composta per quatre grans blocs:

- El primer, està integrat per programes professionals formatius que contracten les empreses pels treballadors que tenen al seu càrrec i desenvolupen les tasques laborals.
- Un segon bloc té a veure amb ofertes formatives proposades per les administracions competents cap als treballadors actius o que es troben ocupats. Aquets plans de formació professional estan compostats per programes sectorials, és a dir, destinats directament a entitats que desenvolupen una tasca d'àmbit concret i específic com poden ser programes de cooperació, interrelació, immigració o cultura. Un altre tipus de pla formatiu té a veure amb els programes de formació universal que tendeixen a una formació complementaria a l'activitat que realitzen. Una altra modalitat són els programes de qualificació i reconeixement professional. Aquets programes també estan dirigits als treballadors desocupats o en situació d'atur.

¹¹ Espanya. Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. (BOE, núm. 255, de 24-10-2015, pàg. 100224-100308)

- Un tercer bloc en que es compona la formació professional per el treball, està integrat per la formació de les administracions competents envers els desocupats. Aquests programes tenen per finalitat formar als treballadors en base a les necessitats detectades pels serveis públics de treball, també estableix programes específics en un sector específic per la formació, i finalment, també s'encarrega de la formació en les modalitats especials de contractació en formació. La principal finalitat és la inserció laboral i la requalificació professional.
- En últim lloc, també existeixen altres iniciatives i propostes de programes de formació professional per el treball. Algunes propostes van encaminades en la formació dels col·lectius que es troben en una situació de privació de llibertat, altres en referència a la formació de treballadors públics, permisos individuals de formació...

La formació professional pel treball està compostat per una organització de diversos mitjans i mecanismes d'interacció per l'adopció de plans de formació professional. Alhora, també està estructurat jeràrquicament a través d'una estructura organitzativa i direccional.

Pel compliment de la missió i el control de la formació professional està integrat per un règim sancionador per les irregularitats o desajusts que es produeixin al llarg del cicle formatiu. Llavors el propi pla de formació professional pel treball permet realitzar una funció informativa, funció avaluadora i funció de qualitat del sistema implementat. Finalment, destaca la participació institucional envers la societat i les demés entitats participants en el marc comú formatiu.

Les principals directius que persegueix la Formació Professional pel Treball en l'àmbit laboral¹², estan encaminades o orientades en la persecució i compliment d'un seguit d'objectius:

- Una de les directius està encaminada en la recerca d'alts índexs de producció i competitivitat en el marc del mercat laboral.
- Una altre directiu està cridada a l'estabilitat i permanència del treballador al lloc de treball, especialment als col·lectius amb problemes d'inserció laboral o amb greus dificultats per accedir al món laboral.
- Una altre directiu a destacar implica posar en coneixement als destinataris d'aquests plans de Formació Professional, és a dir, als treballadors, les ofertes vacants i necessitats de les empreses perquè assumeixin les competències, aptituds i habilitats necessàries per cobrir la plaça vacant. La formació professional pretén elevar el nivell de satisfacció del treballador, característica per la qual, li permet desenvolupar de manera eficient la seva funció laboral.

¹² Consultada la pàgina web sobre la Guia Laboral de la Formació Professional per el Treball del Govern d'Espanya del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social:
http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_4/contenidos/guia_4_10_1.htm

El sistema de Formació Professional pel Treball compta amb uns principis bàsics que defineixen l'àmbit d'actuació:

- Un d'aquests principis té a veure amb l'actuació transparent, eficient i de qualitat que segueixen els plans de formació professional pel treball. A través d'aquestes qualitats personals es pretén fomentar el treball estable i de qualitat.
- Un altre forma part de la precisió i atenció que operen aquets plans a través de la planificació estratègica en base a la inversió de recursos formatius.
- Un tercer principi forma part de la previsió i anticipació en el moment oportú dels canvis que es produeixen en el mercat i en les conseqüents variacions que es produeixen al sistema.
- Aquesta formació professional per el treball actua en garantia a la seguretat social del treballador, en la igualtat de participació i l'accés de tots els col·lectius del món laboral, ja siguin empreses, treballadors o treballadors autònoms. Juntament amb aquest principi, cal destacar la coordinació de programes d'ajut per l'accés i participació de col·lectius especialment vulnerables o persones amb discapacitat.
- Per acabar, destacar el principi de conciliació i mediació a través del diàleg social que mantenen els agents experts en formació a través de les etapes de desenvolupament professional: disseny, planificació, control, seguiment, avaluació i sanció.

2.3 Els Drets dels treballadors a rebre una adequada formació professional

Per tal de conèixer els drets que s'atorguen als treballadors en polítiques de formació professional, cal contextualitzar el contingut que es desprèn d'aquestes accions formatives.

La formació professional es pot concebre com el conjunt d'accions o moviments de caire formatiu dirigits a col·lectius de treballadors per compte aliena, durant el transcurs d'una relació laboral, i que s'alternen en períodes formatius i jornades laborals, amb l'objectiu d'adquirir plenes competències socials i laborals que regeixen en la relació laboral. La formació professional actua en una doble vessant.

D'una banda, forma part d'un dret fonamental que gaudeix el treballador que li atorga seguretat jurídica enfront els problemes que es puguin derivar en la relació laboral que manté amb l'empresari.

Per altra banda, forma part d'accions i mecanismes d'estratègia comercial que utilitzen les empreses, amb la finalitat d'obtenir un rendiment econòmic superior respecte les demés companyies o entitats. Aquets plans formatius serveixen com a eina econòmica de les empreses per accedir als mercats i obtenir majors nivells de productivitat i competitivitat en el sector, a través de la formació professional que reben els treballadors.

El suport bàsic i procedimental que permet delimitar la figura jurídica del treballador és a través del contracte de treball.

El contracte de treball com a suport jurídic del dret a la formació professional, permet determinar la relació jurídica entre el treballador i l'empresari. Aquesta relació jurídica permet atorgar seguretat jurídica al treballador a través del reconeixement d'uns drets que perduraran en el transcurs de la seva vida laboral.

Aquets drets que hem mencionat anteriorment, ja siguin el dret a la formació professional, dret a l'educació o inclòs, el dret a la promoció professional venen determinats i reconeguts en diferents normes internacionals, universals, regionals o comunitàries sobre drets humans ja siguin Tractats o Convenis Internacionals.

A més a més, també tenen menció i reconeixement en les diferents normes internacionals dels treball i en les diverses Constitucions nacionals de diversos estats. Per exemple, podem citar la Declaració Universal dels Drets Humans, la Carta Social Europea, el Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, la Carta Comunitària de Drets Socials i la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea.¹³

¹³ *La Declaració Universal dels Drets Humans, adoptada per la ONU l'any 1948 també fa reconeixement al dret a l'educació de les persones com a dret social que es recull en els diversos articles de la mencionada Declaració. Una altre text comunitari forma part de La Carta Social Europea, adoptada en seu del Consell d'Europa el 18 d'octubre de 1961 en la ciutat de Torí, atorga un seguit de drets entre els quals destaca el dret al treball, a la lliure elecció de professió, el dret a la orientació i formació professional.*

Un altre text internacional forma part del Pacte Internacional de Drets econòmics, socials i culturals aprovat per la ONU, l'any 1966 que reconeix el dret de tota persona a escollir un treball lliurament i l'adopció de mesures que tendeixin a plans d'orientació i formació professional encaminats en l'ocupació plena i efectiva en base l'article 6 del mencionat Pacte.

La Carta Comunitària de Drets socials fonamentals dels treballadors, adoptada dins el nucli de la Unió Europea l'any 1989, també fa reconeixement de drets socials dels treballadors com són el dret al treball i el dret a la formació professional del treballador en el treball.

En darrer terme, a nivell comunitari trobem la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000. Aquesta Carta té dos preceptes que són útils per l'estudi que estem realitzant.

En primer lloc, el capítol catorze estableix el dret a l'educació i l'accés a la formació professional i permanent.

En segon lloc, el capítol quinze s'estableix la llibertat professional, el dret al treball i el dret dels treballadors a exercir una professió elegida lliurament.

Una vegada feta una breu aproximació tant de contextualització com de legislació del dret al treball i la formació professional, anunciaré drets inherents a la figura del treballador dins l'esfera de les accions de formació professional.

Com he mencionat anteriorment, la formalització i ocupació plena al treball es formalitza a través d'un contracte de treball que relaciona jurídicament el treballador amb l'empresari. Aquesta relació laboral implica l'exercici d'uns drets, deures i obligacions que s'imposen a les dues parts que concentren aquesta relació laboral.

Els drets que són inherents a la figura del treballador en matèria de promoció i formació professional és troba recollit a l'article 23 del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Aquest precepte estableix que el treballador té una sèrie de drets en l'exercici de la seva tasca laboral quan vol millorar o aprofundir en la seva formació professional. Abans d'anunciar els drets que s'atorguen als treballadors en matèria de formació professional, cal fer una diferenciació en funció del curs que realitzin i la relació que ocupin amb el lloc de treball.

D'una banda, existeixen els cursos que accedeix el treballador voluntàriament que serveixen per actualitzar els coneixements formatius i educatius, i alhora, millorar la seva qualificació professional que ostenta aquell treballador. Per tant, aquets cursos no són d'aplicació a les exigències que demanden les empreses com a conseqüència de les innovacions tecnològiques i industrials que es produeixen al mercat. Simplement, actuen com a estímul personal i social de les persones que volen assolir uns coneixements i habilitats humanes per sentir-se més útils i preparades de cares a la vida social i professional.

Per altra banda, els òrgans governamentals del sistema polític espanyol a través de lleis i normatives, estableix l'obligació de les empreses, de posar a disposició dels seus treballadors, cursos presencials i obligatoris que tenen a veure amb les modificacions tècniques i/o industrials que concorren al lloc de treball.

Aquets cursos s'imparteixen per professionals de la matèria, i els treballadors, tenen el deure d'assolir les competències bàsiques i procedimentals de la formació professional impartida a través de l'actualització de coneixements socials i professionals del lloc de treball. Alguns exemples en referència a aquets cursos formatius estan encaminats amb matèria de prevenció de riscos laborals al treball.

A continuació, establiré un seguit de drets que ostenten els treballadors de l'empresa en referència als cursos formatius que posa a disposició l'empresari:

- En primer lloc, s'estableix el dret d'obtenir i gaudir de permisos necessaris per a l'absència del lloc de treball, sempre que la seva finalitat, estigui encaminada a la realització de proves o exàmens d'estudis o cursos formatius que estigui cursant. El treballador haurà de demanar autorització als serveis directius de l'empresa o en el seu cas a l'empresari, el qual li mostrarà el document justificatiu que acrediti la compareixença en els oportuns exàmens o proves que hagi realitzat fora del centre de treball.
- Un segon dret que gaudeixen els treballadors respecte la formació professional, està encaminat en l'elecció del torn de treball en una empresa que utilitzi el sistema o règim de torns laborals. Aquest sistema de torns es troba regulat a l'article 36.3 del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors¹⁴. El treballador tindrà el dret d'elecció del torn de treball que més li convisqui pels seus interessos formatius i acadèmics, sempre que cursi regularment cursos o estudis per obtenir un títol de naturalesa acadèmica o de naturalesa professional. Dintre d'aquets cursos s'emmarquen aquells com estudis de grau universitari, cursos de post-graus o màsters professionals, cursos d'idiomes, etc. A més, aquets cursos hauran de tenir una durada determinada i certa en la realitat.
A més a més, per facilitar i confortar al treballador de poder assistir regularment als diferents cursos i classes de formació professional, el treballador té dret a adaptar la seva jornada ordinària laboral en la manera que li sigui més confortable per tal de combinar la tasca laboral amb la tasca formativa. Aquest dret d'adaptació de la jornada no implica reducció de la mateixa. Aquest dret permet al treballador mantenir el seu lloc de treball, i alhora, la remuneració íntegra del treball.
- Un tercer dret està encaminat amb la reserva del lloc de treball sempre que el treballador accedeixi a cursos de formació professional o perfeccionament dels coneixements necessaris o habilitats professionals requerides per la seva tasca laboral i professional.

¹⁴ *Es considerarà treball de torn tota forma d'organització del treball en equip segons el qual els treballadors ocupen successivament els mateixos llocs de treball, segons un cert ritme, continu o discontinu, implicant per el treballador la necessitat de prestar els seus serveis en hores diferents en un període determinat de dies o de setmanes.*

- En quart lloc, l'empresa sempre que apliqui accions o modificacions tècniques i tecnològiques en el lloc de treball, que requereixi una formació més específica sobre la matèria i habilitats pròpies del sistema o lloc de treball, l'empresa haurà de posar a disposició del treballador, uns cursos d'ensenyament i aprenentatge per adaptar-se a les necessitats que requereix aquestes innovacions tècniques i/o industrials.

Mentre el treballador estigui realitzant aquets cursos o cursets de formació específica del lloc de treball, la seva consideració laboral i professional estarà constituïda com a temps efectiu de treball, amb els seus oportuns drets i deures que regeixen en el contracte de treball.

Aquesta formació professional necessària per l'adaptació de les possibles modificacions tècniques del sector estan encaminades per evitar acomiadaments per raons o motius de caire objectiu ja sigui per ineptitud o falta d'adaptació professional que es troba recollit a l'article 52. b) del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

- El cinquè dret que ostenta el treballador, té a veure amb el dret d'ascens que gaudeix al llarg del seu cicle laboral. El treballador com més formació professional i més coneixement de la matèria, està capacitat per ostentar un càrrec superior i de rellevància dins el sector laboral. D'aquesta manera, el treballador té dret a la promoció d'ascens dintre l'empresa, i dins el seu sector, sempre que concorrin els requisits establerts i l'acreditació de les matèries i coneixements específics del lloc de treball.
- En sisè lloc, el treballador té dret a la promoció econòmica. A través de la promoció econòmica, el treballador, té dret a un augment de sou o salari en els termes fixats en el corresponent contracte de treball que uneix l'empresari o el treballador o en el corresponent Conveni col·lectiu que representa els interessos de les dos parts vinculades del contracte.

- Un darrer dret que gaudeix el treballador forma part del permís retribuït de vint hores setmanals anuals en matèria de formació professional per el desenvolupament de l'activitat laboral. Aquest període es pot acumular fins un termini de cinc anys, fins un màxim, de cent hores. Aquest dret es troba contemplat en l'article 23.3 del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Per gaudir d'aquest dret s'imposa un requisit que ha de complir el treballador. El treballador se li requereix un any d'antiguitat a l'empresa. Aquest permís retribuït de formació professional no incideix en el salari del treballador, ni veu minorat els seus ingressos. Aquest permís retribuït opera independentment del salari i la jornada laboral que realitzi el treballador.

El suport bàsic per reconèixer aquets drets que he esmentat anteriorment, està instaurat a través del desenvolupament i interacció que es produeix en la negociació col·lectiva entre els representants dels treballadors i l'empresa, i la seva plasmació en el Conveni col·lectiu. També pot succeir que per pacte entre el treballador i l'empresari acordin en el contracte de treball l'ús i gaudi d'aquests drets. Per tant, aquets drets actuen de forma independent entre uns i altres. Cada un d'aquets drets que ostenta el treballador, atorga reconeixement jurídic i legal enfront l'empresa. No obstant, l'exercici acumulatiu d'aquets drets és possible i a vegades funcional.

3- FORMACIÓ PROFESSIONAL REGLADA I FORMACIÓ PROFESSIONAL CONTINUADA O RECICLATGE FORMATIU

3.1 Formació professional reglada

La formació professional que regeix a l'Estat espanyol es troba estructurada a través de dos models o sistemes de formació professional. En aquest primer punt, analitzaré el primer model de formació conegut com el sistema de formació professional reglada o inicial. El següent model, forma part del sistema de formació professional continuada, o denominat habitualment, com a reciclatge formatiu en el treball, sistema que desenvoluparé el llarg del següent punt del treball.

3.1.1 Context general de la formació professional reglada

Hem de partir de la base que el sistema de formació professional inicial o reglada forma part d'una matèria de competència compartida entre l'Estat, a través del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport, i les Comunitats Autònomes. Les autoritats nacionals, a través de les Administracions Educatives, s'encarreguen de planificar i desenvolupar les polítiques educatives a nivell estatal. Mentre que les autoritats o administracions autonòmiques de les Comunitats Autònomes, assumeixen les funcions de gestió i execució en matèria educativa.

La normativa reguladora de caràcter estatal que s'encarrega de regular la formació professional reglada o inicial es troba establerta a través de la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de Qualificacions i de Formació Professional¹⁵. Aquesta normativa forma part d'una llei de transcendència jurídica i social que s'enquadra dins el sistema de formació professional inicial. Aquesta llei orgànica s'encarrega de delimitar el concepte de formació professional, entès com, el conjunt de mesures i accions formatives que es destinen a l'individu a fi de capacitar-los per les diverses professions que sorgeixen dins la societat. A més, apart de formar i dotar-los de les competències bàsiques i necessàries per el lloc de treball, també tenen per finalitat promocionar l'individu a través de l'accés al treball. També, pretén la participació activa i permanent en la vida social, econòmica, cultural...

El sistema Nacional de Qualificacions i Formació Professional estableix la consecució d'unes directius i plans d'actuació dirigits a la promoció i desenvolupament integrador de les ofertes formatives professionals. Una vegada complerta aquesta iniciativa integradora, s'estableix la dotació d'uns serveis d'avaluació i acreditació per fer front a les competències professionals.

¹⁵ Espanya. Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de Qualificacions i de Formació Professional. (BOE, núm. 147, de 20-06-2002, pàg. 22437-22442).

També de manera primordial cal citar la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, sobre Educació. Aquesta llei orgànica impulsa les bases socials que serviran per desenvolupar polítiques i plans d'actuació en matèria de formació professional. Aquesta llei va destinada a tres àmbits d'actuació. En primer lloc, va destinada a la formació professional inicial. En segon lloc, es dirigeixen accions de inserció i reinserció laboral destinades als treballadors. Per últim, estableix un seguit de mesures i plans socials destinades a la formació professional continua en el marc de les empreses de treball.

No obstant, l'any 2013 es va produir una modificació dels preceptes que regulaven l'àmbit educatiu, impulsant la Llei Orgànica 8/2013, de 9 de desembre, que regula la millora de la qualitat educativa dins el Sistema Educatiu Español (LOMCE). La finalitat d'aquesta llei orgànica va ser reduir la despesa pública estatal en l'àmbit educatiu com a conseqüència de la crisi econòmica que es va instaurar a l'Estat espanyol. Aquesta llei orgànica experimenta un seguit d'avanços educatius respecte l'anterior llei orgànica d'educació a través de les següents modificacions:

- Creació d'una modalitat educativa coneguda com la formació professional dual.
- Renovació de l'antic Programa de Qualificació Professional Inicial cap a la Formació Professional Bàsica.
- Impulsar els estudis de cicles formatius més atractius i pràctics per l'alumnat tant de grau mitjà com grau superior.

Ambdós lleis orgàniques tenen per finalitat aportar a la societat un exercici educatiu d'aprenentatge de valors i coneixements necessaris per relacionar-se i interaccionar en el món laboral i contribuir al desenvolupament personal i humà dels individus per assolir una ciutadania democràtica.

Hi ha un seguit de Reals Decrets que s'encarreguen de configurar i regular aspectes en matèria de formació professional inicial. Cal esmentar el Real Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual s'estructura el subsistema de formació professional pel treball. També, és precís citar l'Ordre ECD/2159/2014, de 7 de novembre¹⁶, que estableix les convalidacions entre mòduls professionals de formació professional del Sistema Educatiu Espanyol i mitjans per la seva aplicació.

¹⁶ Espanya. Ordre ECD/2159/2014, de 7 de novembre, pel qual s'estableixen convalidacions entre mòduls professionals del Sistema Educatiu Espanyol i mesures per la seva aplicació i es modifica la Ordre de 20 de desembre de 2001, pel qual es determinen les convalidacions d'estudis de formació professional específica derivada de la Llei Orgànica 1/1990, de 3 d'octubre, de Ordenació General del Sistema Educatiu. (BOE, núm. 281, de 20-11-2014, pàg. 94646-94726).

Pel que fa a la regulació de la Comunitat Autònoma de Catalunya, cal citar un seguit de lleis, decrets i resolucions que s'encarreguen de delimitar la figura de la formació professional inicial. En primer lloc, citar la Llei 12/2009, de 10 de juliol, sobre la Llei d'Educació a Catalunya ¹⁷. Aquesta llei pretén assolir un servei públic que garanteixi el creixement social i educatiu dels estudiants i, alhora, la recerca i innovació de models i sistemes de formació professional inicial que s'ofereixin en centres educatius.

La següent premissa, té a veure amb l'avaluació periòdica i sistemàtica per part dels agents públics del sistema polític català de l'exercici formatiu professional i la qualificació professional que regeix en l'ensenyament.

Una altra premissa, està relacionada amb el creixement social dels centres educatius i d'ensenyament, a través de millores que tendeixin al bon desenvolupament de l'ensenyament formatiu.

És de rellevància legal el Decret 284/2011, de 1 de març, que regula la ordenació general de la formació professional inicial ¹⁸.

Finalment, en relació a la matèria tractada recentment, s'ha publicat la Resolució ENS/1504/2016, de 10 de juny ¹⁹, que regula la l'aprenentatge de forma presencial o a distància de diversos crèdits en els ensenyaments professionals a distància.

A nivell comunitari han sorgit nombrosos comunicats que han incidit en la consolidació d'una política comuna en els diversos estats en matèria de formació professional reglada. El Comunicat de Bruges del 7 de desembre de 2010²⁰, té per finalitat, aproximar als Estats membres de la consecució d'objectius i plans de desenvolupament i interacció que permetin assolir directius i deures en matèria formativa entre els anys 2011 i 2020. Aquets deures es caracteritzen per la implementació de millores socials destinades a la eficiència i adequació de polítiques formatives que s'ofereixen al mercat laboral.

¹⁷ Catalunya. Llei 12/2009, de 10 de juliol, sobre la Llei d'Educació a Catalunya. (DOGC, núm. 5422, de 16-07-2009, pàg. 56589).

¹⁸ Catalunya. Decret 284/2011, de 1 de març, que regula la ordenació general de la formació professional inicial. (DOGC, núm. 5830, de 03-03-2011, pàg. 13502).

¹⁹ Catalunya. Resolució ENS/1504/2016, de 10 de juny, per la qual es modifica l'annex de la Resolució ENS/1435/2015, de 19 de juny, de la impartició de forma presencial o a distància de diversos crèdits en els ensenyaments professionals a distància. (DOGC, núm. 7145, de 20-06-2016).

²⁰ El present text ha sigut acordat mitjançant la reunió celebrada el 7 de desembre de 2010 a la localitat de Bruges, juntament per la Comissió Europea i pels Ministres responsables competents de les àrees d'educació i formació professional dels Estats membres de la UE (Bèlgica, Bulgària, Txèquia, Dinamarca, Alemanya, Estònia, Irlanda, Grècia, Espanya, França, Itàlia, Xipre, Letònia, Lituània, Luxemburg, Hongria, Malta, Països Baixos, Àustria, Polònia, Portugal, Romania, Eslovènia, Eslovàquia, Finlàndia, Suècia i Regne Unit. També van participar aquells Estats, els quals, es trobaven en un procés d'adhesió a la Unió Europea com Croàcia, Antigua República de Iugoslàvia, Macedònia, Islàndia i Turquia. A més, d'aquells Estats que formen part de l'Espai Econòmic Europeu com Noruega i Liechtenstein. La finalitat d'acordar aquest text va ser per revisar les prioritats i el plantejament estratègic del Procés de Copenhaguen per 2011-2020.

També és útil destacar la Recomanació del Parlament Europeu i del Consell del 18 de juny de 2009 que estableix l'establiment d'un Marc de Referència Europeu de Garantia de la Qualitat en l'Educació i la Formació Professional ²¹. Per tant, es posa en marxa un marc comú d'interacció i polítiques socials entre els diferents Estats per tal de garantir i assolir un grau de competitivitat adequat al sistema social comunitari.

3.1.2 Enfocament general i estructuració de la formació professional reglada

La formació professional inicial forma part del sistema educatiu formal. Aquest sistema educatiu forma part d'un servei públic d'àmbit educatiu que s'ofereix en escoles i centres similars, administrat i gestionat per l'Administració Pública. A més té per finalitat, la formació integral i bàsica dels estudiants perquè accedeixin amb plenes garanties competencials al mercat laboral.

La formació professional forma part d'una eina de vital transcendència que s'utilitza per pal·liar i combatre els factors de desocupació laboral que es generen dins el mercat laboral.

Un factor de desocupació laboral té a veure en la competitivitat dels diferents treballadors que competeixen per un lloc de treball. Per tant, la formació professional és necessària per acreditar aptituds i coneixements formatius.

Un altre factor que ha incidit en la societat i que ha provocat la promulgació de polítiques de formació ha incidit en els avanços tecnològics que s'han produït en el sector industrial.

Un altre factor té a veure amb la regeneració legislativa a través de modificacions i derogacions de normatives i lleis.

La formació professional inicial ²² es troba estructurada a través d'uns cursos o cicles educatius:

- a) Cicle de formació professional bàsica: la realització d'aquets cursos s'inicia una vegada cursat el primer cicle de la Educació Secundària Obligatoria (primer, segon i tercer d'ESO).

Aquets cursos acadèmics de formació bàsica estan compresos en dos períodes (un total de 2000 hores) lectives que comprenen d'un aprenentatge de caire teòric amb un aprenentatge de caire pràctic o modular. Amb la superació del curs acadèmic i amb l'acreditació dels coneixements bàsics i necessaris que impulsa el cicle formatiu bàsic s'obté el títol professional bàsic que s'equipara amb el títol de Graduat en Educació Secundària Obligatoria.

²¹ Recomanació del Parlament Europeu i del Consell, de 18 juny de 2009, relativa a la creació del Sistema Europeu de Crèdits per l'Educació i Formació Professional. (DOUE, núm. 155, de 08-07-2009, pàg. 11-18).

²² Consultada a la pàgina web del Govern d'Espanya del Ministeri d'Educació, Cultura i Esports <http://www.todofp.es/todofp/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/fp-actual.html>

Amb l'obtenció d'ambdós títols es pot accedir a treballs d'àmbit públic o d'àmbit privat. A continuació esmentaré la normativa reguladora del cicle de formació professional bàsica.

En primer lloc, cal esmentar el Real Decret 127/2014, de 28 de febrer ²³, que regula els aspectes específics de la Formació Professional Bàsica de l'aprenentatge i de la formació professional del sistema educatiu. A més, el Real Decret s'encarrega de aprovar catorze títols professionals bàsics i fixa els currículums bàsics que regeixen en el sistema formatiu professional bàsic.

En segon lloc, cal citar el Real Decret 356/2014, de 16 de maig ²⁴, que fixa els set títols de Formació Professional Bàsica del catàleg de títols d'aprenentatge de la Formació Professional.

En tercer lloc, el Real Decret 774/2015, de 28 d'agost ²⁵, fixa els sis títols de Formació Professional Bàsica del catàleg de títols d'aprenentatge de formació professional.

En últim lloc, el Real Decret 1058/2015, de 20 de novembre ²⁶, regula les característiques generals de les proves d'avaluació final d'educació primària establertes i enquadrades a la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació.

- b) Cicle formatiu de grau mig: per accedir al cicle, s'ha d'estar en possessió del títol d'educació Secundària Obligatòria o també amb el títol de tècnic professional bàsic, sempre i quan, s'hagi superat la prova específica d'admissió. La durada del cicle formatiu de grau mig compren de dos períodes amb una jornada lectiva de 1300-2000 hores.

²³ Espanya. Real Decret 127/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen els aspectes específics de la Formació Professional Bàsica de les ensenyances de formació professional del sistema educatiu, s'aproven catorze títols professionals bàsics, es fixen els currículums bàsics i es modifica el Real Decret 1850/2009, de 4 de desembre, sobre expedició de títols acadèmics i professionals corresponents a les ensenyances establertes per la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació. (BOE, núm. 55, de 05-03-2014, pàg. 20155-21136).

²⁴ Espanya. Real Decret 356/2014, de 16 maig, pel qual s'estableixen set títols de Formació Professional Bàsica del catàleg de títols de les ensenyances de Formació Professional. (BOE, núm. 130, de 29-05-2014, pàg. 40516-41022).

²⁵ Espanya. Real Decret 774/2015, de 28 d'agost, pel qual s'estableixen sis Títols de Formació Professional Bàsica del catàleg de Títols de les ensenyances de Formació Professional. (BOE, núm. 207, de 29-08-2015, pàg. 76717-77061).

²⁶ Espanya. Real Decret 1058/2015, de 20 de novembre, pel qual es regulen les característiques generals de les proves d'avaluació final d'Educació Primària establertes en la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació. (BOE, núm. 285, de 28-11-2015, pàg. 112518-112523).

Aquest cicle formatiu ofereix un aprenentatge pràctic i de camp a través de la realització de jornades pràctiques al centre de treball. Això permet que en el futur, les empreses tenen un coneixement propi i intern de l'alumne que ha realitzat el curs de formació en la seva empresa, i li permet fer un estudi de les vacants que té en l'empresa per oferir-li un lloc de treball. Una vegada superat el curs acadèmic de grau mitjà s'obté el títol de tècnic apte per poder realitzar treballs tècnics propis de la professió cursada.

- c) Cicle formatiu de grau superior: forma part d'aquella etapa educativa superior. La durada d'aquest grau superior oscil·la de les 1400 a les 2000 hores lectives.

De la mateixa manera que el grau mig, un 25% del curs acadèmic es realitza en centres de treball on es pot desenvolupar la part més pràctica i real de la professió cursada. Una vegada superat el curs acadèmic s'obté el títol de tècnic superior. A diferència del grau mig, amb l'obtenció del títol acadèmic superior, l'individu és apte per realitzar els treballs propis de l'estudi cursat. No obstant, també se'l forma per tenir les facultats de planificació, organització i coordinació del rang directiu d'una empresa.

- d) Formació professional dual: aquesta modalitat de formació professional combina d'una banda l'aprenentatge educatiu i formatiu dels centres educatius. Per altra banda, fa incidència en la formació professional que es desenvolupa en els centres de treball. La competència formativa professional dual recau a les administracions competents de les Comunitats Autònomes, que se'ls faculta de les funcions de gestió i foment per tal de desenvolupar una política educativa entre els centres educatius i les empreses del món laboral. Les dues principals finalitats que persegueix la formació professional dual tenen a veure amb l'augment del nivell de treball en el col·lectiu dels joves. La segona funció té a veure amb el creixement qualitatiu dels treballadors que ocupen el lloc de treball a través de plans de formació professional.

Els cicles esmentats anteriorment tenen caràcter oficial i gaudeixen del mateix prestigi i reconeixement al llarg del territori nacional amb independència del tipus d'estudi que s'hagi cursat. A més a més, en els últims anys l'esfera comunitària ha incidit amb força en la demanda de treballadors que posseeixen títols habilitats per desenvolupar una tasca concreta. Per tant, aquets cicles permeten l'aprenentatge i formació enfocada a una determinada tasca laboral que permet al treballador millorar la seva trajectòria professional.

Les funcions que persegueixen aquets plans de formació professional dual van des de la connexió i enllaç dels centres educatius amb les empreses per tal d'obtenir personal qualificat per exercir la tasca laboral determinada. També tenen per finalitat promoure accions i mesures socials destinades a la inserció laboral dels treballadors.

Finalment, l'objectiu primordial forma part de la millora qualitativa dels cursos de formació professional a través de la recopilació de dades que permetin dissenyar un creixement de qualitat del servei.

3.1.3 Formació no reglada

Com hem vist al principi del tema, el sistema de formació professional avarca dos grans àrees, la formació professional reglada i la formació professional continuada. Pel que fa al sistema de formació professional continuada serà analitzat en el següent punt del treball.

En el punt anterior he tingut ocasió d'analitzar la figura de la formació professional reglada o inicial. Aquest sistema de formació està basat en els ensenyaments educatius que formen a l'estudiant per encaminar-lo a la vida laboral i professional. Aquestes titulacions corresponen a titulacions oficials universitàries, Màsters, Doctorats...

No obstant, dintre aquesta categoria trobem una tipologia diferent a la formació reglada. Aquesta tipologia rep el nom de formació professional no reglada.

Aquesta formació professional no reglada forma part d'activitats educatives d'aprenentatge que no revesteixen de caràcter oficial, per tant, es troben fora de l'estructura del sistema de formació formal, entès com a escoles o centres similars i sota el manament legal que correspon a la Llei d'Educació. Cal fer un petit incís en referencia al caràcter no oficial d'aquets cursos formatius. El caràcter no oficial de la formació no reglada no implica la pèrdua de reconeixement i prestigi social per la consolidació dels coneixements i superació del curs formatiu. Aquets cursos formatius no reglats permeten l'especialització de l'individu en la temàtica cursada, i alhora, accedir al mercat laboral amb plenes garanties socials.

Les entitats d'indole privat, ja siguin, acadèmies, universitats o centres privats, són els encarregats de impartir aquests cursos de formació professional especialitzats. Aquets centres o entitats adopten tres sistemes d'ensenyament: forma presencial, ensenyament a distància(E-learning) ²⁷ i la formació que combina l'ensenyament presencial i l'ensenyament a distància, anomenat ensenyament mixt (blended).

²⁷ Per informació addicional consultar la pàgina web de la Generalitat de Catalunya que gestiona l'Institut Obert de Catalunya <https://ioc.xtec.cat/educacio/>

Amb la superació del curs o curset formatiu, el centre privat que imparteix l'ensenyament, expedeix un reconeixement a l'alumne en forma de diploma o certificat. Aquest diploma o certificat no permet a l'alumne accedir o oposar per ocupar places a l'Administració Pública. La durada i el contingut material d'aquets cursos es troba subjecta als estatuts del centre privat que desenvolupa la temàtica formativa.

3.2 Formació professional continuada o reciclatge formatiu

La tipologia formativa continuada dirigeix el seu àmbit direccional als treballadors ocupats, és a dir, que desenvolupen una tasca o servei en el marc comú del treball. No obstant, les accions formatives també poden anar dirigides al col·lectiu de treballadors que es troben desocupats laboralment. Per tant, la finalitat primordial que persegueix la formació continuada té relació amb les mancances o necessitats que es generen dins el marc social del mercat de treball. L'enriquiment formatiu i la competència productiva adquirida al llarg dels cursos formatius continuats permeten al treballador promocionar-se professionalment en el nucli de l'empresa, i alhora, l'habilita per donar cobertura o solució a les necessitats i mancances generades en el món laboral.

3.2.1 Context general i evolució històrica a Catalunya

La formació professional continuada es troba regulada a nivell estatal mitjançant la Llei 30/2015, de 9 de setembre, que regula el Sistema de Formació Professional per el treball en l'àmbit laboral.²⁸

També podem fer esment del Real Decret 395/2007, de 23 de març, que regula el subsistema de formació professional per el treball. Aquest Real decret 395/2007 impulsa a nivell autonòmic de l'Estat, un sistema de bonificacions monetàries per les empreses a través de la competència material de la formació continua. Juntament amb el Real Decret, cal citar l'Ordre TAS 718/2008, de 7 de març²⁹, que desenvolupa el Real Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per el treball, en matèria de formació d'oferta i s'estableixen les bases reguladores per la concessió de subvencions públiques destinades a la seva financiació.

²⁸ Amb la promulgació d'aquesta llei es posa èmfasi a les iniciatives de formació professional per el treball, situant a les pròpies empreses i els treballadors a un espai comú d'actuació. L'article 8 del capítol III (Programació i execució de la formació conté el conjunt d'iniciatives de formació professional.

²⁹ Espanya. Ordre TAS/718/2008, de 7 de març, pel qual es desenvolupa el Real Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per el treball, en matèria de formació d'oferta i s'estableixen les bases reguladores per la concessió de subvencions públiques destinades a la seva financiació. (BOE, núm. 67, de 18-03-2008, pàg. 16051-16067).

El context històric en matèria formativa continuada a Catalunya es remunta a partir de l'any 1992. Anteriorment, l'Estat mitjançant una entitat paritària anomenada Fundació per la Formació Continuada, FORCEM ³⁰, s'encarregava de l'impuls, gestió i control de totes les mesures destinades als plans formatius continuats a nivell estatal.

La gestió de la matèria formativa continua es trobava legislada per el govern estatal a través de l'Acord tripartit que havia firmat l'Administració General de l'Estat, juntament amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives a nivell nacional. Però la realitat legal no s'adequava a la situació material i social de l'època. La Comunitat Autònoma de Catalunya, mitjançant la institució de la Generalitat de Catalunya, va impulsar accions legals per reclamar la competència en matèria de formació de treballadors ocupats laboralment l'any 1993.

La controvèrsia jurídica es va resoldre mitjançant la resolució emesa pel Tribunal Constitucional, en forma de sentència, a través del nº 95/2002, de 25 d'abril ³¹, que fallava en favor de la Generalitat de Catalunya l'atorgament de la competència material de la formació continua dels treballadors ocupats laboralment, destrossant el sistema competencial estatal que atorgava la gestió i execució de la formació professional continua a l'Administració General de l'Estat.

Cal destacar que el mateix any que s'emet la sentència del Tribunal Constitucional, les Corts Constituents aproven la Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, que regula les Qualificacions i de la Formació Professional que adopta directius tendents a la reforma progressiva de programes de qualificacions en matèria professional continuada, alhora, que estableix l'acreditació i control de les competències professionals en matèria formativa.

A partir de la resolució judicial emesa per l'òrgan decisor del Tribunal Constitucional, s'articula com hem mencionat anteriorment, la dotació de competències legislatives en matèria formativa a la Generalitat de Catalunya.

A través de la Llei 17/2002, de 5 de juliol ³², d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya es va emfatitzar sobre la creació d'un conjunt d'organitzacions, en forma de consorcis, per vetllar per la gestió i execució dels plans formatius destinats als ciutadans de Catalunya.

³⁰ Consultada la pàgina web sobre la Fundació per la Formació Continuada <https://www.fundae.es/Pages/default.aspx>

³¹ Sentència del Tribunal Constitucional 95/2002, de 25 d'abril de 2002. (BOE, núm. 122, de 22-05-2002, recurs d'inconstitucionalitat 938-1993).

³² Catalunya. Llei 17/2002, de 5 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya. (DOGC, núm. 3676, de 12-07-2002, pàg. 12709).

Arrel d'aquesta Llei 17/2002, la Generalitat de Catalunya, l'any 2003 decideix impulsar i crear un organisme de dret públic i amb personalitat jurídica pròpia denominat com el Consorci per a la Formació Continuada ³³ amb representació del govern català, mitjançant la Generalitat de Catalunya, i també amb participació dels agents socials més representatius arran del territori català.

El funcionament estructural del Consorci per a la Formació Continua comença a partir de l'any 2004 a través de la gestió i execució de matèries compreses dins l'àmbit formatiu continuat a través de la difusió social de mesures destinades al col·lectiu d'empresaris i treballadors ocupats dins el conjunt del territori català i també té per finalitat garantir la pràctica dels plans formatius continuats al llarg de la vida professional.

L'àmbit de desenvolupament que impulsa el Consorci per a la consecució dels objectius dissenyats dins el marc de les directius establertes, tant per la Generalitat de Catalunya com pels agents socials amb més participació en el territori català, s'articula a través de l'actuació de tres programes formatius ³⁴.

En primer lloc, es desenvolupen plans formatius intersectorials. Aquets plans engloben un àmbit transversal que consisteixen en l'aprenentatge formatiu de coneixements i habilitats que es desenvolupen a qualsevol sector productiu del sistema.

En segon lloc, es desenvolupen plans de formació sectorials. Aquesta tipologia formativa permet adaptar l'aprenentatge formatiu a les necessitats o mancances del sistema laboral tenint en compte el nombre de treballadors ocupats en cada àmbit o sector productiu del sistema laboral.

En tercer lloc, s'ha configurat els plans de formació dirigits a sectors o entitats d'economia social que s'encarreguen de regular la formació professional atenent a les necessitats específiques d'aquest col·lectiu d'empreses. Per il·lustrar a mode d'exemple, aquest pla sectorial dirigit a entitats d'economia social s'imparteix al col·lectiu de treballadors autònoms dins del pla nacional català.

Aquet conjunts de plans formatius es troben subvencionats per l'aparell governamental català a través de la Generalitat de Catalunya. Aquets plans formatius plantegen facilitats per la consecució del curs a través de l'adaptació de la jornada lectiva. S'ofereix una amplitud i/o disponibilitat d'horaris i localitats on es permet impartir l'ensenyament formatiu, sense perjudici de impartir la formació online a través dels cursos a distància o de forma telemàtica.

³³ Consultar la pàgina web sobre el Consorci de Formació Continuada a Catalunya <http://www.conforcat.cat/principal.asp>

³⁴ Consultada pàgina web del Servei d'Ocupació de Catalunya que tracta la formació continua https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb_es/ciutadans/formacio/form_continua/index.html

Per anar concloent, en aquest punt cal destacar l'entrada en vigor de la Llei 30/2015, de 9 de setembre de 2015, que regula el Sistema de Formació Professional per el treball en l'àmbit laboral. Aquesta llei té per finalitat aconseguir una estabilitat ocupacional dels treballadors, minvar les irregularitats i desequilibris que es puguin generar al sistema a través de la perpetuació de fraus. Finalment, la normativa també atorga protagonisme i acció directe als sindicats de treballadors i patronals de les empreses.

3.2.2 Característiques pròpies de la formació professional continuada

Una vegada citada la normativa reguladora de la formació professional continuada, tant d'àmbit estatal com d'àmbit autonòmic, i en concret a Catalunya, faré esment del contingut formatiu continuat.

La formació professional continuada forma part d'un sistema o mitjà d'acció que utilitzen els treballadors que desenvolupen una tasca laboral en un centre de treball amb la finalitat assolir el nivell d'exigència que determina la perspectiva laboral vigent en aquell moment, a través de l'ampliació de coneixements i competències socials. Però hem de tenir present, que la formació continuada també va dirigida al col·lectiu de treballadors que es troben desocupats en el treball. Aquesta formació continuada dirigida al col·lectiu de treballadors desocupats serveix per promocionar novament el treballador al mercat laboral. Aquest treballador accedirà al mercat laboral amb l'actualització dels coneixements i de les competències assolides al llarg del curs formatiu realitzat ³⁵.

Aquets cursos especialitzats que s'implementen dins sector professional específic que desenvolupa el treballador, formen part d'una modalitat formativa que aporta l'aprenentatge de continguts de component teòric, i alhora, també l'aprenentatge físic i dinàmic a través de la pràctica de treball de camp.

Aquestes accions formatives estan encaminades en la consecució d'unes directius o plans de treball. Acte seguit esmentaré les principals finalitats que busca la formació professional continuada en el nostre sistema laboral.

La primera finalitat que busca la formació professional continuada està encaminada la constatació i permanent modernització i adaptació del treballador dins el món laboral. Al llarg del temps, sorgeixen nous sistemes de treball que obliguen als treballadors a l'assoliment de noves competències i habilitats socials aptes i necessàries per mantenir la competitivitat empresarial.

³⁵ Resolució de 22 d'agost de 2016, de la Secretaria d'Estat d'Ocupació, pel qual es publica l'Acord del Consell de Ministres de 5 d'agost de 2016, pel qual s'aprova el Pla Anual de Política d'Ocupació per el 2016, segons el que estableix l'article 11.2 del text refós de la Llei d'Ocupació, aprovat per el Real Decret Legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre.

Una segona finalitat forma part de les expectatives futures del treballador. Aquesta finalitat es pot desglossar com l'acció formativa que tendeixi a la promoció social del treballador en la societat i així evitar situacions de desocupació laboral i estancament de la població ocupacional.

La tercera finalitat forma part d'una acció preventiva a la desocupació laboral. L'esmentat principi projecta el seu àmbit d'actuació en la estabilitat ocupacional en el treball, i alhora, també actua enfront de les desigualtats i conseqüències negatives que es generen al mercat laboral.

Per tal de complir les finalitats esmentades anteriorment, la formació professional continuada adopta plans d'acció formativa destinats a la regeneració social de l'individu en la vida laboral. Per adoptar el conjunt d'accions que serviran al treballador per adquirir les experiències i competències bàsiques de desenvolupament laboral a l'empresa, i de manera general en la societat, s'articula un pla de formació. Aquest pla està integrat per un seguit de fases o etapes que conformen el procés formatiu.

La primera fase està integrada a través de l'anàlisi i diagnòstic formatiu. Aquest primer nivell permet identificar les competències socials i formatives que es troben al centre de treball i orientar-les a la consecució dels ideals formatius fixats en els estàndards socials.

Una segona fase que segueix el pla formatiu forma part de la fixació dels objectius. En aquest punt es delimiten i s'incorporen les principals directius que s'hauran d'assolir per aconseguir un sistema eficient i innovador en matèria formativa professional.

Una vegada fet un anàlisi de l'entorn laboral i fixat els objectius que s'hauran d'assolir, s'implementen el conjunt d'accions en matèria formativa. Aquestes accions formatives regulen la fitxa tècnica del curs, la matèria o temàtica del curs, la durada que es fixa pel seminari o curs, entre d'altres modalitats que integren el propi curs.

A més, la següent etapa va encaminada amb l'anterior. És en aquest punt, en què es fa una avaluació dels coneixements adquirits al llarg del curs. Per tant, forma part d'una fase de vital transcendència perquè permeten avaluar i prendre consciència de les competències i habilitats assolides pel treballador.

Finalment, la última fase conclou amb el control i seguiment que es fa de la figura del treballador. Es controla si les competències adquirides i assolides s'ajusten a la realitat social de la vida laboral.

Una vegada completada la formació continuada mitjançant la realització dels cursos per part dels treballadors, cal de tenir present que això no suposa la finalització definitiva de la formació per part dels mateixos. La formació professional no és un instrument o recurs que una vegada assolit ja se'n pot prescindir. La idea que representa la formació professional continuada s'introdueix dins la dinàmica formativa permanent en el temps, per tant, s'estableix l'actualització de competència i coneixements de manera continua al llarg de l'etapa i vida laboral.

3.2.3 Competències i habilitats personals adquirides durant formació continuada

La formació professional continuada actua sobre dos eixos centrals en la relació laboral. D'una banda, desenvolupa un servei formatiu directament al treballador, ja sigui un treballador que desenvolupa tasques laborals en el centre de treball o un treballador que es troba desocupat en lloc de treball. No obstant, la modalitat que ens interessa pel contingut del treball forma part del treballador actiu i ocupat en el centre de treball.

Per altra banda, l'altre eix que versa la formació continuada té a veure amb l'empresari i amb el seu centre productiu, ja que els treballadors, ocupen una esfera vital dins la empresa per la consolidació d'objectius i funcions que mantenen la estabilitat del sistema productiu i funcional del negoci operatiu.

En l'actualitat, el capital humà forma part del factor més incident en la regeneració i actualització del sistema productiu de l'empresa. Per mantenir aquest nivell dinàmic i transformador, es fa útil la implementació de cursos formatius continuats que serveixen per l'aprenentatge de competències i coneixements socials que es desenvolupen al llarg de la vida professional. Tal com hem mencionat anteriorment, la formació professional continua actua en dos direccions. D'una banda, té esment en l'esfera individual del treballador, i per altra banda, s'articula dins l'esfera col·lectiva de l'empresa.

Dins l'esfera individual del treballador, la formació continua aporta uns rendiments beneficiosos que promouen l'enriquiment personal del treballador. Un avantatge que premia al treballador és que afavoreix a la promoció interna de la carrera professional. Aquest principi es complementa amb el principi d'igualtat d'oportunitats. Aquest principi agafa com a base principal l'ambició professional i la formació adquirida pels treballadors per competir per un ascens laboral dins el sector professional de l'empresa.

Una segona modalitat avantatjosa forma part de la responsabilitat que adquireix el treballador en el centre de treball. Durant el desenvolupament de les tasques laborals que desenvolupa el treballador en l'empresa, sorgeixen desafiaments, reptes i marcs competencials, que el treballador ha de solucionar per mantenir l'estabilitat productiva de l'empresa. Per tant, el treballador assumeix autonomia personal i capacitat directiva per prendre decisions que marquin el camí per la consecució d'objectius fixats en els plans directius de l'empresa.

Un altre benefici forma part de l'enriquiment personal del treballador, que li permet obtenir confiança i motivació pel desenvolupament de la seva tasca laboral.

Aquesta funció permet al treballador sentir-se útil i important dins l'empresa, alhora, que li permet controlar situacions d'inquietuds, fatigues, estrès, frustracions i nervis sobrevinguts.

Un altre factor que premia al treballador forma part de la formació permanent i actualitzada que rep el treballador constantment en el centre de treball.

La formació permanent que rep el treballador al llarg de la vida laboral és una eina primordial per evitar situacions de obsolescència professional i també de decadència laboral. Conjuntament amb l'avantatge anteriorment esmentat, la formació continua permet el perfeccionament i l'actualització de coneixements científics, tècnics i artístics.

Un altra avantatge, forma part de la promoció a la inserció professional. També, juntament amb aquesta idea, s'adopta un ideal social en el marc de accionar un accés més favorable al mercat de treball, eliminant les traves i entrebancs que poden sorgir dins la societat laboral.

L'altre destinatari de la formació continuada està format pel pla conjunt de l'empresa. L'empresari també rep beneficis i compensacions per l'ensenyament i formació que contracta pels treballadors que integren el seu nucli empresarial.

L'empresari a través de la formació que reben els seus empleats li permet assolir un nivell competencial competitiu envers el mercat exterior. Això li permet la generació de majors recursos i de productivitat que s'instauren a l'empresa i fa participar a l'empresari dels guanys i capital econòmic i social.

A més, forma part d'una eina d'inversió futura degut al capital humà format permanentment i continuadament al llarg del cicle de la vida laboral. Per tant, l'empresa té el seu abast el nivell qualitatiu i el talent personal dels seus treballadors que li permet desenvolupar les interaccions i programes previstos pel sistema directiu de l'empresa. El talent i les competències socials adquirides pels treballadors en la formació continua generen una excel·lència en el producte o servei desenvolupat a través dels principis d'eficiència i qualitat social.

A mode de conclusió, cal afirmar que l'idea igualitària i beneficiària de la formació continuada projecta la seva vessant dins la relació laboral. L'eina formativa continuada actua en projeccions futures, creant un sistema d'inversió, que es veurà recompensat i amortitzat a través dels esforços productius que aconseguixin els treballadors a l'empresa. Per tant, es tracte d'una relació bilateral de connexió estreta entre l'empresari i el treballador perquè la cooperació mútua d'ambdós permeten la supervivència i estabilitat del nucli productiu dins el mercat conjunt d'empreses.

4- FORMACIÓ PROFESSIONAL EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

4.1 El Marc normatiu nacional i internacional en matèria de prevenció de riscos laborals

En aquest punt es tractarà la formació professional que s'instrueix dins el marc de les relacions laborals que subjecten treballador i empresari en matèria preventiva sobre els riscos laborals que puguin sorgir dins l'entorn empresarial que els envolta. Els interessos jurídics protegits en aquesta esfera laboral, a través de la formació preventiva, tenen a veure amb la integritat física del treballador i dels possibles atemptats contra la seu vida i salut personal.

Per tant, abans d'incidir dins la configuració legal de la formació professional del treballador en el treball, es farà una breu introducció de la temàtica pel que fa al marc normatiu tant nacional com internacional on es regula.

4.1.1 Introducció

El bé jurídic principal que pretén protegir el sistema jurídic en relació a la formació preventiva dels riscos laborals té a veure amb el dret bàsic i primordial de la pròpia vida d'una persona. Per tant, l'empresari com a representat legal de l'empresa té el deure de protegir els treballadors de possibles atacs o pertorbacions contra la integritat física, i sobretot, de la pròpia vida del treballador dins el marc empresarial de l'empresa³⁶.

A través de l'article 40.2 de la Constitució Espanyola³⁷, com a norma suprema de l'ordenament jurídic espanyol, s'instaura un principi rector de la política social i econòmica del constitucionalisme espanyol, que encomana als poders públics de l'Estat, el deure de vetllar per la seguretat i higiene del treballador en el lloc de treball.

³⁶ *La preservació i protecció de la salut física i moral dels treballadors no només es concep com un dret inherent i disponible pels propis interessats, sinó que aquest interès és assumit i protegit per l'Estat com un interès propi, inclòs protegit penalment, perquè la vida, salut i el benestar dels treballadors són béns essencials per l'Estat social i democràtic de dret.*

³⁷ *Així mateix, els poders públics fomentaran una política que garanteixi la formació i readaptació professional; vetllaran per la seguretat i higiene en el treball i garantitzaran el descans necessari, mitjançant la limitació de la jornada laboral, les vacances periòdiques retribuïdes i la promoció de centres adequats.*

Malgrat l'existència d'un mandat constitucional que faculta als poders públics de l'Estat l'exercici imperatiu d'adoptar mesures que tendeixin a la cura i protecció del treballador, és fa inapel·lable la coordinació de polítiques socials que s'encarreguin de protegir la salut del treballador a través d'una cultura preventiva enfront als riscos laborals. Aquest principi social està destinat a la reducció dels riscos laborals que generen accidents laborals i malalties professionals mitjançant l'aplicació de tècniques formatives que milloren els coneixements, aptituds i costums dels treballadors. No obstant, també s'ha de mencionar que un altre objectiu que fomenta la cultura preventiva té a veure amb la cura i promoció del nivell de benestar dels treballadors³⁸.

La formació del treballador en matèria preventiva de riscos laborals forma part d'una tema vigent en l'actualitat que ha tingut incidència a nivell comunitari.

La Unió Europea ha adoptat polítiques socials europees que estableixen homogeneïtzació a través d'un marc comú d'actuació dels diversos Estats membres per eradicar els riscos laborals que causen els accidents i malalties professionals.

Les institucions i organismes europeus per protegir la integritat física i salut del treballador dins el nucli de l'empresa ha adoptat mesures destinades a la prevenció de riscos laborals a través de d'instruments vinculants pels Estats com són els reglaments, les directives i les decisions.

Acte seguit i de forma jerarquitzada s'esmentarà la normativa i legislació referent a la formació professional en matèria de prevenció de riscos laborals.

4.1.2 Normativa internacional sobre la formació en matèria de prevenció de riscos laborals

A nivell internacional, s'ha de tenir present que existeix un organisme o organització internacional especialitzat de les Nacions Unides que s'encarrega de donar cobertura jurídica a assumptes d'indole social, és a dir, dins el marc de les relacions laborals que subjecten empresari i treballador. Aquest organisme internacional és denominat Organització Internacional del Treball(OIT)³⁹. Aquesta organització internacional sanciona dos textos normatius, d'una banda convenis internacionals que tenen eficàcia directe i d'obligat compliment pels Estats membres una vegada han estat ratificats interiorment dins el seu territori. Per altra banda, emeten recomanacions que adopten una esfera de caràcter voluntari, ja que solament, emeten suggeriments als diversos Estats membres per progressar en el marc de les relacions laborals.

³⁸ RUBERT CARDONA, M^aB i PEREIRO CABEZA, J., *Políticas Sociolaborales*, Aranzadi SA, Cizur Menor(Navarra), 2014, p. 228.

³⁹ Es tracte d'un organisme internacional creat a partir de la Conferència de Pau de 1919 i adherit a les Nacions Unides des de el 14 de desembre de 1946. La seva seu es troba situada a Ginebra i té per finalitat millorar les condicions de treball, seguretat social, formació professional, negociació col·lectiva, participació en la gestió de les empreses, etc. Formen part de L'organització Internacional del Treball la majoria d'Estats, representats per delegacions formades per delegats del govern, així també com sindicats i patronals.

La Revolució Industrial que es va produir a Europa a principis del S. XVIII i a principis del S.XIX, va ser el precedent per la formació i consolidació d'aquest organisme internacional anomenat Organització Internacional del Treball. Aquesta entitat internacional es va crear amb l'objectiu de donar cobertura als assumptes socials dins el marc de les relacions laborals que sorgeixen al món laboral. En aquesta època sorgeix la necessitat de conscienciar a la societat d'adoptar mesures destinades a la protecció integral del treballador en el lloc de treball.

La primera Recomanació que sanciona la Organització Internacional del Treball sobre l'adopció de mesures tendents a la prevenció dels riscos laborals derivats del treball és la Recomanació sobre la prevenció dels accidents del treball(nº31)⁴⁰. L'apartat segon de la mencionada Recomanació, estableix un seguit de pautes i orientacions que la Conferencia Internacional del Treball destina als Estats membres. El punt novè de la Recomanació, la Conferencia Internacional del Treball estableix la facultat dels Estats membres d'adoptar mecanismes que tendeixin a una cultura preventiva eficaç en el lloc de treball. La Recomanació estableix entre els següents mecanismes preventius: les projeccions cinematogràfiques, les publicacions en textos, l'assistència i participació en conferències i debats, etc. El punt onze i tretze de la Recomanació mostra l'educació i formació del treballador com a eina vàlida per eradicar els riscos laborals. En aquets punts es posa en concordança la necessitat d'integrar un sistema de gestió formativa a través dels diferents períodes educatius del treballador.

A nivell d'educació primària bàsica s'estableix el deure de vetllar per la pròpia seguretat i per els demés com a conseqüència d'actes o omissions del treballador en el treball, a través del principi de prudència i prevenció. Dins l'ensenyament secundari, s'estableix la facultat de posar a disposició de l'alumne una formació general sobre la matèria preventiva dels riscos laborals, i en conseqüència, l'aprenentatge de primers auxilis en cas de patir un accident en el treball.

El 22 juny de 1981 s'aprova el Conveni sobre la Seguretat i Salut dels treballadors(nº 155)⁴¹. No obstant, la seva entrada en vigor es va produir el dia 11 d'agost de 1983 i Espanya va ratificar-lo l'any 1985. Aquest Conveni fa una aproximació per definir el terme salut dins el marc de les relacions laborals a través d'elements relacionats amb la seguretat i higiene que s'adopta en el centre de treball. L'apartat segon del Conveni estableix els Principis de la Política Nacional, i dins l'article cinquè, s'articula un procediment de formació, qualificació i motivació per assolir el coneixement i nivell de protecció adequat en termes de seguretat i higiene en el lloc de treball.

⁴⁰ Ro31-Recomanació sobre la prevenció dels accidents de treball, 1929(núm. 31). Adoptada a Ginebra, 12^a reunió de la Conferencia Internacional del Treball(CIT), el 21 de juny de 1929.

⁴¹ C155-Conveni sobre la seguretat i salut dels treballadors, 1981(núm. 155). Adoptada a Ginebra, 67^a reunió de la Conferencia Internacional del Treball (CIT), 22 juny 1981.

A més, s'estableix la facultat de les Administracions governamentals dels Estats membres d'establir formació professional sobre matèries referents a la seguretat, higiene i medi ambient dins les etapes educatives del sistema. En l'article 19 del mencionat Conveni, en el punt d), estableix l'adopció de disposicions a nivell d'empresa de proporcionar al treballador i els seus representants programes formatius referents a matèries que tractin sobre la seguretat i higiene en el lloc de treball.

Juntament amb el present Conveni, es va adoptar la Recomanació sobre seguretat i salut dels treballadors de 1981(nº 164)⁴². Correlativament amb el Conveni, s'adopta la necessitat de dotar al treballador de formació necessària en el treball en relació a la categoria professional que ostenti i les funcions que desenvolupi en el lloc de treball. A més, s'estableix el dret dels treballadors de rebre una formació adequada en termes de seguretat i salut en el treball dins el període lectiu que exerceix les seves tasques professionals i de forma remunerada.

Abans de posar fi amb aquest seguit de normatives internacionals que es van adoptar el 22 de juny de 1981, cal citar el Protocol de l'any 2002⁴³, relatiu al Conveni sobre seguretat i salut dels treballadors de 1981.

Un altre norma internacional que ha sancionat la Organització Internacional del Treball que ha incidit en la matèria preventiva és el Conveni sobre els serveis de salut en el treball de 1985(nº 161)⁴⁴. Dins l'apartat segon del Conveni, referent a les funcions, l'article 5 estableix la facultat que tenen els serveis de salut en el treball de posar a disposició dels treballadors mesures que tendeixin a la disminució de la sinistralitat en el treball, i alhora, adoptar mecanismes necessaris per protegir la salut dels treballadors. Aquestes mesures consisteixen en plans formatius i mitjans educatius dirigits als treballadors sobre matèries referents a la salut i higiene en el centre de treball amb efecte preventiu.

Amb un efecte correlatiu amb l'esmentat Conveni, l'Organització Internacional del Treball va sancionar la Recomanació sobre els serveis de salut en el treball l'any 1985(nº 171)⁴⁵.

Dins l'apartat de les funcions dels serveis de salut en el treball, el punt c), s'estableix les funcions d'informació, educació, formació i assessorament que es posen a disposició del treballador. Tal com s'ha dit anteriorment, s'atorga la facultat als serveis de salut del treball la funció d'instaurar un sistema formatiu i educatiu d'àmbit progressiu destinat al col·lectiu de treballadors de l'empresa que permeti acotar i adquirir coneixements i competències socials referents a qüestions de salut i higiene que es desenvolupen al centre de treball.

⁴² R164- Recomanació sobre seguretat i salut dels treballadors, 1981(núm. 164). Adoptada a Ginebra, 67^a reunió de la Conferència Internacional del Treball (CIT), 22 juny 1981.

⁴³ P155- Protocol de 2002 relatiu al Conveni sobre seguretat i salut dels treballadors, 1981. Adoptat a Ginebra, 90^a reunió de la Conferència Internacional del Treball (CIT), 20 juny 2002.

⁴⁴ C161- Conveni sobre els serveis de salut en el treball, 1985(núm. 161). Adoptada a Ginebra, 71^a reunió Conferència Internacional del Treball (CIT), 25 juny 1985.

⁴⁵ R171- Recomanació sobre els serveis de salut en el treball, 1985 (núm. 171). Adoptada a Ginebra el 26 de juny de 1985.

Per finalitzar sobre els textos internacionals sancionats per l'Organització Internacional del Treball cal citar el Conveni sobre el marc promocional per la seguretat i salut en el treball de l'any 2006 (nº 187)⁴⁶. A més, de la Recomanació sobre el marc promocional per la seguretat i salut en el treball de l'any 2006 (nº 197)⁴⁷. Ambdós textos proclamen la consolidació d'un principi jurídic com és el principi de cultura nacional de prevenció en matèria de seguretat i salut. Per assolir l'objectiu comú dels Estats membres es posa a disposició de les autoritats governamentals el desenvolupament de polítiques i mecanismes jurídics socials consistents en formació cultural nacional sobre la prevenció en matèria de seguretat i salut en el treball. A més, es dota d'un esperit participatiu i cooperatiu entre els diversos agents que es troben dins el nucli empresarial, ja sigui directius, supervisors, treballadors, representants de treballadors, funcionaris, etc.

4.1.3 Normativa comunitària sobre la formació en matèria de prevenció de riscos laborals

Una vegada fet l'anàlisi de la normativa internacional sobre la formació professional dels treballadors sobre la prevenció de riscos laborals, a continuació, es tractarà la formació preventiva dins l'esfera comunitària mitjançant l'anàlisi d'un directiu marc sobre la matèria i un reglament d'àmbit europeu. L'adopció d'aquests actes legislatius té per finalitat aproximar als diferents Estats membres de la Unió Europea d'una política d'actuació homogènia entre els diferents Estats membres en referència a la protecció de la salut i la prevenció dels riscos laborals dels treballadors. Cal recordar que l'Estat espanyol entra a formar part de la Unió Europea l'any 1986. No és fins l'any 1989, quan la Unió Europea per donar cobertura jurídica a la necessitat comuna dels diferents Estats membres decideix entrar a regular matèries referents a la protecció de la salut i la prevenció dels riscos laborals a l'empresa.

La directiva que més ha incidit en la matèria és la Directiva 89/391/CEE, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i salut dels treballadors en el treball⁴⁸. La present directiva estableix l'obligació general de l'empresari de posar a disposició del treballador mecanismes de protecció eficaços en el lloc de treball per pal·liar a la concurrència de danys i lesions. A més, també s'estableix la facultat de l'empresari d'oferir als treballadors cursos formatius consistents en matèria preventiva en relació a les tasques o funcions que desenvolupin en el centre de treball. En concret l'article 12 de la present Directiva tracta el tema formatiu dels treballadors.⁴⁹

⁴⁶ C187- Conveni sobre el marc promocional per la seguretat i salut en el treball, 2006 (núm. 187). Adoptada a Ginebra, 95^a reunió de la Conferència Internacional del Treball (CIT), 15 juny de 2006.

⁴⁷ R197-Recomanació sobre el marc promocional per la seguretat i salut en el treball, 2006 (núm. 197). Adoptada a Ginebra, 95^a reunió de la Conferència Internacional del Treball (CIT), 15 juny de 2006.

⁴⁸ Directiva 89/391/CEE del Consell, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball (Directiva Marc). (DOUE, núm. 183, de 29.06.1989, pàg. 1-8).

⁴⁹ L'empresari haurà de garantir a cada treballador que rebi una formació a la vegada suficient i adequada en matèria de seguretat i de salut, i en particular, en la forma d'informacions i instruccions amb motiu de: la seva contractació, una mutació o canvi de funció, la introducció o canvi d'un equip de treball, la introducció d'una nova tecnologia, i específicament centrat en el lloc de treball o en la seva funció. Aquesta formació haurà adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició de nous riscos, i s'haurà de repetir periòdicament si fos necessari.

Cal posar èmfasis en el deure que s'imposa a l'empresari de proporcionar una formació adequada al treballador en relació a les necessitats requerides del sistema i en relació a una política formativa que tingui en compte aspectes relacionats amb la seguretat i salut en el lloc de treball. A més a més, aquesta formació s'adaptarà a les circumstàncies temporals de l'època a través de modificacions o canvis substancials que es produeixin i que requereixin una adaptació del contingut formatiu.

El Reglament 2062/94 del Consell, de 18 de juliol de 1994⁵⁰, crea l'Agència Europea per la Seguretat i Salut en el Treball que té com a missió social projectar en tres direccions, tant a la Unió Europea, com els Estats membres, com altres parts interessades en l'assumpte, la corresponent informació tècnica, científica i econòmica de matèria relativa a la seguretat i salut en el treball. Part de la informació recapitulada i subministrada pels organismes institucionals o demés Estats membres té contingut en la matèria formativa sobre la prevenció de riscos laborals. Per tant, es concep com una institució pública d'indole comunitària capaç d'aproximar solucions jurídiques a les legislacions internes dels Estats membres i de la pròpia estructura institucional de la Unió Europea.

4.1.4 Normativa estatal sobre la formació en matèria de prevenció de riscos laborals

Dintre la legislació nacional de l'Estat espanyol cal anunciar les normatives que més incideixen en la protecció del treballador en referència al dret que se'ls concedeix a una adequada formació professional basada en la prevenció dels riscos laborals.

La primera normativa estatal que mencionaré serà el Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 de octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. És a partir de l'article 19 que s'adopten un seguit de disposicions normatives relacionades amb la seguretat i salut en el treball. El mencionat article estableix l'obligació de l'empresari de posar a disposició dels seus treballadors cursos formatius de modalitat teòrica i practica sobre matèria preventiva. Un altre contingut que permet extreure's de la disposició normativa té a veure amb el moment temporal en que els treballadors veuen satisfet el seu dret formatiu professional.

La formació preventiva es pot impartir a l'inici de la contractació laboral a l'empresa a través d'un seguit d'orientacions pràctiques que es traslladen al treballador per actuar prudentment en les tasques laborals. Un altre període temporal té a veure amb el desenvolupament de tasques laborals al llarg de la vida laboral, fet pel qual fan necessari una actualització de coneixement i adaptació del pla de treball. Un tercer moment en que el treballador rep una formació basada en la prevenció de riscos laborals té lloc quan s'introdueixen modificacions substancials al lloc de treball que poden posar en risc la seguretat i salut del treballador.

⁵⁰ Reglament (CE) n° 1643/95 del Consell, de 29 de juny de 1995, que modifica el Reglament n° 2062/94 pel qual es crea l'Agència Europea per la Seguretat i la Salut en el Treball. (DOUE, núm. 156, de 07-08-1995, pàg. 1-2).

L'article mencionat anteriorment, es troba relacionat amb l'article 23 de l'Estatut de Treballadors que consolida el dret bàsic que tenen els treballadors d'accedir a cursos formatius durant el llarg de la seva vida laboral per ampliar coneixements i adquirir competències necessàries pel desenvolupament de les funcions pròpies del sistema de treball.

La formació professional preventiva anirà a càrrec de l'empresa a través de la contractació d'òrgans especialitzats en la matèria i que els treballadors tindran el deure de seguir regularment i participar en les activitats coordinades pels òrgans formatius.

Una normativa que incideix plenament en la seguretat i protecció del treballador, mitjançant la formació social preventiva, té a veure amb la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals ⁵¹. Una vegada realitzat un anàlisi exhaustiu sobre la Llei 31/1995 es pot concloure que el treballador ostenta en primer terme el dret fonamental d'obtenir una tutela eficaç de protecció en matèria de seguretat i salut al treball. No obstant, en segon terme s'estableix el deure del treballador d'observar amb la deguda diligència possible les mesures de protecció posades a disposició per part de l'empresari. Per tant, forma part d'un dret que per exercir-lo eficaçment necessita atendre al compliment del deure social que subjecta al treballador. Les institucions governamentals han incidit en la pràctica de sistemes de protecció social a través de la implementació de programes i plans socials desenvolupadors de la matèria.

Per exemple, podem fer esment i apreciar l'exercici legislatiu que impulsen les Administracions Públiques sobre la matèria formativa en prevenció de riscos laborals a través del que proclama l'article 5 de la Llei 31/1995. En concret estableix el següent: “ *Les Administracions Públiques hauran de promoure la millora de l'educació en matèria preventiva en els diferents nivells d'ensenyament i de manera especial en la oferta formativa corresponent al sistema nacional de qualificacions professionals, així com l'adequació de la formació dels recursos humans necessaris per la prevenció dels riscos laborals*”.

La formació dels treballadors en matèria preventiva és un apartat que la mencionada Llei també s'encarrega de regular mitjançant l'article 19. La idea general que s'extreu de l'article té a veure amb el deure que s'imposa a l'empresari de posar a disposició del treballador sistemes de formació professional que tendeixin a la pràctica formativa sobre els riscos que venen aparellats a les funcions exercitants dels treballadors al nucli o sector empresarial. No obstant, el desenvolupament teòric sobre el contingut formatiu, la pràctica de mètodes educatius, així com el personal capacitat per impartir la formació, o els sistemes d'acreditació de coneixements necessaris per realitzar eficaçment el treball, seran tractats en el següent punt del treball.

⁵¹ Espanya. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals.(BOE, núm. 269, de 10-11-1995, pàg. 32590-32611).

Un altre text relacionat amb la matèria té referència amb el Real Decret 899/2015, de 9 d'octubre, que modifica el Real Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció⁵². En aquest punt, sense entrar directament dins el contingut de la normativa mencionada, podem mencionar que aquest Reglament s'encarrega de regular la multitud de sistemes que s'encarreguen de prevenir la pràctica social dels riscos laborals mitjançant la planificació, gestió, organització i avaluació dels sistemes preventius dissenyats al món laboral.

Un altre text normatiu de la matèria formativa forma part del Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social⁵³. El punt que mereix més consideració social respecte el tema tractat té referència la Secció Segona, titulada com a Infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals. Aquesta secció conté l'article 11, 12 i 13 en referència a les infraccions lleus, greus i molt greus respectivament. Aquest Real Decret mostra la importància que atorguen les Administracions Públiques a la matèria formativa d'indole preventiu i conseqüentment, les sancions aplicables per l'incompliment de tals obligacions jurídiques que atempten contra l'esfera personal del treballador.

Abans de posar fi aquest apartat legislatiu/normatiu, cal recordar l'abast internacional que avarca la matèria preventiva de riscos laborals arreu del món laboral i que s'adequa dintre la nostra legislació estatal a través de l'establiment de mesures que tendeixin a la desaparició de situacions de risc laboral ja siguin mitjançant malalties o accidents professionals.

4.2 La formació sobre prevenció de riscos laborals aplicat al model empresarial

L'empresa es constitueix com una unitat econòmica i social que està constituïda per un conjunt d'agents professionals. Aquesta entitat mercantil té per finalitat la combinació de factors i elements productius per tal d'obtenir béns i serveis destinats a les necessitats econòmiques de la societat.

D'aquesta manera, la comercialització de productes o serveis que desenvolupa l'empresa depèn en gran mesura del capital humà del treballador. El treballador, com element indispensable del bon funcionament de l'empresa, necessita mecanismes de protecció que garanteixin el lliure desenvolupament del seu treball.

⁵² Espanya. Reial Decret 899/2015, de 9 d'octubre, pel qual es modifica el Real Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció. (BOE, núm. 243, de 10-10-2015, pàg. 94867-94873).

⁵³ Espanya. Real Decret 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social. (BOE, núm. 189, de 08-08-2000, pàg. 28285-28300).

En l'actualitat, el treballador està protegit jurídicament a través de la consolidació de nombrosos textos normatius que protegeixen el dret a la seguretat i salut en el treball que ja he abordat en l'apartat anterior. Arran de la gran varietat de textos normatius, es posa en pràctica un conjunt d'accions socials que tenen per finalitat enfortir l'obligació de seguretat en el treball mitjançant instruments de reforç d'aquesta obligació, la introducció i la cultura preventiva en l'empresa i la participació dels treballadors en aquest tema.

4.2.1 El Pla de Prevenció de riscos laborals

Les accions socials que s'adopten per protegir la figura del treballador estan relacionades amb la projecció d'activitats destinades a la prevenció dels riscos laborals dins el nucli empresarial. Per conscienciar al col·lectiu de treballadors que exerceixen tasques funcionals a l'empresa i que estan exposats a un conjunt de riscos laborals, s'adopta una política social destinada a la formació dels treballadors en matèria preventiva dels riscos laborals.

L'empresa com a subjecte garant de la relació laboral que manté amb el treballador és l'encarregat de dissenyar un Pla de Prevenció de riscos laborals destinat a la reducció de la sinistralitat laboral.

Aquest Pla de Prevenció estableix un seguit d'orientacions i pautes d'actuació que tenen per finalitat garantir la seguretat i salut dels treballadors en termes relacionats amb el lloc de treball. S'ha de tenir present que aquest Pla de Prevenció es configura com una obligació que recau al món empresarial a través de la funció planificadora de l'activitat preventiva, del control i avaluació dels riscos laborals.

Mitjançant l'aplicació del Pla de Prevenció de riscos laborals dins l'estructura interna de l'empresa es permet articular un entramat d'accions socials que s'encarreguen de corregir de manera eficient les deficiències generades al món laboral.

El contingut que defineix el Pla de Prevenció de riscos laborals està estructurat de la següent manera ⁵⁴:

- Estructura organitzativa de l'empresa. L'empresa per configurar un model d'activitat preventiu ajustat al seu model empresarial, faculta a determinats subjectes la concessió de funcions destinades a les matèries de seguretat, salut i higiene en el treball, vigilància a la salut, ergonomia i psicologia aplicada, etc. Aquestes autoritats s'integren dins el servei de Recursos Preventius, dins el departament de Comitè de Seguretat i Salut, també es designa un Coordinador del Pla de Prevenció de l'empresa, etc.

⁵⁴ Consultada a la web del Ministeri de Treball i Seguretat Social sobre la Guia Laboral-La prevenció de riscos laborals: http://www.empleo.gob.es/es/guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_7.htm

- Responsabilitats i funcions. Segons com s'estructura jeràrquicament els diferents nivells estamentals de l'empresa, ja sigui a través de la direcció o gerència, responsables de departaments o directors funcionals, representants de la direcció, responsables de secció o de recursos preventius, treballadors, delegats de prevenció, treballadors encarregats de les mesures d'emergència, es concedeixen un seguit de funcions de desenvolupament i responsabilitats pel seu exercici sobre la matèria preventiva de riscos laborals.
- Pràctiques, procediments i processos. En aquest punt es configura el Pla de Prevenció mitjançant la identificació del conjunt de passos, procediments i pràctiques d'indole tècnic existents a l'empresa empleades amb la finalitat de incidir en la disminució dels riscos laborals. Algunes tècniques utilitzades per l'empresa tenen a veure amb la coordinació d'activitats, la implementació de mesures d'emergència, l'anàlisi dels danys produïts a la salut...
- Recursos. En la darrera fase del Pla de Prevenció es fixen un seguit de metes i objectius de consolidació que l'empresa pretén aconseguir per anivellar els índexs de sinistralitat als Plans de Prevenció de riscos laborals. A més, també s'indiquen els recursos empleats, ja siguin tècnics, econòmics o socials, per tal d'aconseguir l'objectiu desitjat.

Tot el mostrat fins ara forma part del Pla de Prevenció que l'empresa adopta dins el seu nucli de treball. No obstant, la reducció de la sinistralitat laboral, es produeix a través de la implementació en auge de models i sistemes de formació integral que els treballadors reben en el centre de treball sobre els continguts relacionats a la prevenció de riscos laborals.

4.2.2 Obligacions jurídiques que faculten a empresari i treballador en matèria de prevenció de riscos laborals

Arran de la jerarquitització normativa que s'ha tractat en el punt anterior, es pot constatar la posada en marxa de nombrosos projectes socials a través de programes formatius destinats a la prevenció de riscos laborals que s'adopten dins el model empresarial de l'empresa. Aquets projectes socials formen part d'una eina social de gran rellevància jurídica mitjançant els quals les institucions gestionen cursos de modalitat formativa dirigits als treballadors que integren el nucli empresarial de l'empresa.

L'empresari com a subjecte responsable del bon funcionament del sistema productiu de l'empresa és l'encarregat de posar a disposició dels seus treballadors els instruments eficaços necessaris per preservar i protegir la figura personal del treballador. La deguda diligència practicada per l'empresari per a consolidar un entorn de protecció eficaç s'adequa al compliment de les obligacions jurídiques que regeixen el seu estatut personal.

Una primera objecció que cal subratllar té a veure en que aquest deure jurídic no finalitza solament amb la posada a disposició de totes les mesures necessàries tendents a la protecció eficaç del treballador. També s'exigeix la concurrència del principi de *culpa in vigilando*⁵⁵, que imposa a l'empresari la obligació personal de realitzar un seguiment continuat sobre el compliment per part dels treballadors de les mesures proporcionades tendents a la protecció dels riscos laborals.

Una segona objecció útil de fer esment, forma part del concepte "eficaç"⁵⁶ en referència al compliment de les mesures preventives proporcionades per l'empresari. El compliment eficaç de les mesures implementades per l'empresari dins el nucli empresarial no solament atorguen un compliment i deure jurídic i/o formal sinó que necessàriament han de desenvolupar la finalitat per la qual han sigut adoptades.

La tercera objecció forma part de les modificacions substancials que es produeixen al centre de treball que com a conseqüència afecten a les condicions de treball. Tota modificació substancial que afecta al sistema de treball requereix un nou model de protecció que permeti incidir en la seguretat del treballador. D'aquesta manera, periòdicament, l'empresari té el deure de fer un seguiment d'avaluació i control dels riscos laborals que puguin incidir en l'entorn de treball degut l'ús de nous models de treball o el sorgiment de nous equips de treball.

La darrera objecció que es pot manifestar forma part del deure obligacional que regeix en la figura de l'empresari sobre l'adopció de mesures tendents a la seguretat i protecció del treballador. El deure proteccionista és intransferible a qualsevol altre subjecte o tercer participant en el procés de formació o participació de matèria preventiva, independentment de que existeixin òrgans o entitats de naturalesa formativa que s'encarreguin d'exercir les funcions sobre la prevenció dels riscos laborals a l'empresa.

Per tant, l'empresari com a subjecte responsable dels seus treballadors, és a dir, dels membres que integren el conjunt del nucli empresarial de l'empresa té l'obligació jurídica i social de protegir-los diàriament enfront dels riscos en que es veuen exposats amb la finalitat de minvar els sinistres laborals que sorgeixin dins l'entorn laboral.

⁵⁵ Així, la responsabilitat de l'empresari no acaba amb la posada a disposició a els seus treballadors dels mitjans preventius adequats sinó que s'exigeix la continua vigilància en el compliment de les normes (STS de 22 d'abril de 1989-RJ 1989/2877).

⁵⁶ Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. "Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball".

Per arribar a assolir l'objectiu que fixen les institucions públiques de l'Estat es fa útil destacar el paper que desenvolupen els propis treballadors dins l'entorn laboral per tal de reduir els sinistres laborals.

En primer lloc, s'estableix el deure personal del treballador, i alhora, enfront els demés treballadors que actuen dins el mateix entorn de treball, tenir cura per la salut pròpia i la dels demés treballadors, i exercir la facultat de vigilància pels possibles riscos que puguin ocórrer com a conseqüència de accions o omissions preses pels propis treballadors de conformitat amb la formació posada a disposició pel propi empresari.

En segon lloc, els treballadors tenen la responsabilitat individual, i alhora, enfront els demés treballadors d'utilitzar amb la deguda diligència tots els mitjans i mecanismes proporcionats per l'empresari amb la finalitat de reduir els riscos que atemptin contra la integritat física i pròpia vida del treballador. Dintre aquest principi es fa referència al conjunt d'aparells que integren el sistema de treball, ja siguin, aparells, eines, equips de transport, màquines, etc.

En tercer lloc, s'extreu el deure que tenen els treballadors d'utilitzar amb la deguda diligència els equips de protecció i dispositius de seguretat facilitats per l'empresari, ja siguin els relacionats amb la pròpia activitat de treball que desenvolupa el treballador, o en els diferents llocs de treball pels quals aquest element de protecció estigui present i disponible.

En quart lloc, s'imposa el deure informatiu que recau als treballadors d'informar immediatament enfront els seus jeràrquics superiors o enfront al Servei de Prevenció sobre qualsevol incidència o situació de risc que puguí causar un greuge contra la integritat física i salut dels treballadors.

En cinquè lloc, s'extreu el deure d'obediència i compliment que deuen els treballadors enfront les autoritats competents sobre la matèria referents a les obligacions que s'imposin en el centre de treball amb la consegüent finalitat de protegir la seguretat i salut dels treballadors.

En darrer lloc, d'abast primordial per a la consolidació pràctica de l'èxit preventiu es refereix amb el principi de cooperació que s'imposa tant a l'empresari com al treballador de treballar plegats per complir amb el conjunt de mesures i sistemes de protecció tendents a la seguretat i salut dels treballadors.

4.2.3 Requisits i característiques pròpies de la formació preventiva en riscos laborals dins el centre de treball

La formació que reben els treballadors al centre de treball en matèria de prevenció de riscos laborals forma part d'un dret reconegut a nombrosos textos normatius, tant d'àmbit internacional com d'àmbit estatal, tal com he analitzat anteriorment. L'envergadura social de la temàtica formativa permet discernir l'aplicació teòrica-pràctica aplicada als centres de treball de l'Estat espanyol. La formació que reben els treballadors està destinada a la protecció de dos premisses socials com són la seguretat i salut dels treballadors en l'esfera personal del treball.

La implementació de cursos formatius de matèria preventiva es pot gestionar en diferents períodes eventuais. El primer període té inici durant el procés de contractació laboral, prèvia al inici del treball. L'empresa té el deure d'establir un model formatiu centrat en el lloc de treball o en funció de les tasques que desenvolupa el treballador. Una segona modalitat, imposa el deure a l'empresari d'establir cursos formatius quan es produeixen circumstàncies substancials, com ara el trasllat de les funcions laborals, canvis de lloc de treball, modificació dels processos productius, modificacions en les tasques i mitjans empleats, etc. Un tercer moment temporal té a veure amb el procés d'actualització periòdica o de sensibilització social que té esment en la renovació de continguts formatius preventius d'acord amb l'ús de noves tecnologies, la concurrència d'accidents ocorreguts, canvis de mètodes o sistemes de producció, etc ⁵⁷.

El treballador individualment ostenta el dret jurídic a rebre una formació i/o educació suficient i adequada en matèria preventiva de riscos laborals d'acord als fenòmens, costums i usos socials emergents a les societats. Aquesta formació que posa a disposició l'empresari com a representant legal de l'empresa, s'articula mitjançant sistemes d'aprenentatge que combina eines de contingut teòric a través de la plasmació de la teoria necessària per prevenir la concurrència de sinistres laborals d'acord amb les funcions que desenvolupa el propi treballador al lloc de treball ⁵⁸.

Per altra banda, també s'adopten models formatius de contingut i modalitat pràctica que s'encarreguen de posar en funció les corresponents aptituds, habilitats i coneixements necessaris per tal de prevenir la sinistralitat laboral d'acord amb les funcions que desenvolupa el treballador en el lloc de treball. El contingut de la matèria formativa que es desprèn dels cursos o seminaris preventius està estructurat per pal·liar les situacions de risc laboral.

⁵⁷ NAVARRO SEMPERE, A., CARRO CARDENAL, M., i RUIZ ALZAGA, I., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, ARANZADI SA, Cizur Menor (Navarra), 2010, p. 289.

⁵⁸ Article 28.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. "Aquests treballadors rebran, en tot cas, una formació suficient i adequada a les característiques del lloc de treball a cobrir tenint en compte la qualificació i experiència professional i els riscos als que es vegin exposats

Els contingut que es desprèn d'aquets cursos formatius està destinat a les següents temàtiques:

- Origen social dels riscos laborals que afecten a la seguretat i salut en el treball.
- Les conseqüències i perjudicis reals o potencials que es generen sobre l'esfera física del treballador.
- Els mecanismes i equips de protecció tendents a la seguretat i salut en el treball que s'adopten preventivament. Tanmateix, es posa de rellevància les mesures o mitjans oportuns a adoptar en cas de risc o situació d'emergència.
- Les responsabilitats que incorre l'empresari en situacions de risc o d'emergència social davant la concurrència de sinistres laborals. Així mateix, com els procediments judicials oportuns que el treballador té dret a interposar per protegir-se jurídicament.
- En menor terme, la formació bàsica de l'estructura de l'empresa, ja sigui a través de l'entorn, la visió empresarial, els valors socials, els processos, etc.

El manual de formació preventiva es troba recapitulat a través de manuals o apunts en suport gràfic, és a dir, a través de la impressió en paper. També es pot trobar penjat a una plataforma virtual, ja sigui en format de CD o en pàgines web. Per tant, destaca el principi de accessibilitat degut a la facilitat general d'obtenir el contingut referent a la formació preventiva de riscos laborals.

La formació preventiva forma part d'un deure jurídic que l'empresari ha de sufragar enfront els seus treballadors. Jurídicament, la legislació estatal estableix que la formació que es destini als treballadors de l'empresa es realitzarà durant el transcurs de la seva jornada de treball. Aquest dret que gaudeix el treballador no pot veure's inalterat ni perjudicat. No obstant, quan hi hagi causes rellevants que impossibilitin el seguiment formatiu durant el desenvolupament de la jornada laboral, aquesta pràctica formativa es podrà satisfer fora de les hores que compren la jornada laboral. Llavors, el treballador se li concedeix el dret de reduir proporcionalment les hores de la seva jornada de treball habitual pel temps invertit en la formació preventiva.

També cal comentar que el cost de la formació preventiva no pot repercutir ni professionalment ni econòmicament en la figura del treballador.

La formació engloba el treball efectiu que realitza el treballador, de manera que forma part d'un dret inherent que ostenta el propi treballador. D'aquesta manera, l'empresari haurà de sufragar el cost econòmic total que generi la implementació de cursos formatius preventius.

Els cursos formatius poden ser realitzats de configuració presencial, és a dir, a través d'un instructor expert i especialitzat en la matèria. Aquest instructor realitza funcions formatives i educatives en relació al conjunt de factors de risc que es produeixen dins els centres de treball.

La principal qualitat que ha d'acreditar l'instructor té a veure amb el desenvolupament de la comunicació oral, vehicle mitjançant el qual transmet els coneixements i aptituds bàsiques als treballadors. D'aquesta manera és important el recurs humà de la figura instructora que s'encarrega d'instruir pràctiques socials enfront els treballadors sobre els sistemes d'identificació i avaluació dels riscos laborals que sorgeixen en l'entorn laboral. L'equip docent que s'encarrega d'impartir cursos formatius en matèria preventiva pot estar format per agents o membres personals de l'equip intern de l'empresa. També pot estar format per personal extern procedent d'entitats d'àmbit formatiu, empreses de consultoria, institucions públiques i/o socials i també poden provenir d'entitats que desenvolupen serveis de prevenció aliens al món empresarial. Llavors, en determinats casos també s'utilitza la modalitat conjunta que agrupa membres de l'equip intern de l'empresa i altres agents externs del propi nucli empresarial.

La impartició física de la formació preventiva s'adequa a la concurrència de variables socials que permeten seleccionar adequadament el lloc idoni perquè l'instructor transmeti els coneixements socials oportuns als treballadors en matèria preventiva de riscos laborals. Generalment, la formació preventiva es gestiona logísticament al propi nucli empresarial de l'empresa a través d'un aula especialitzada que reuneixi els principis de mobilitat i accessibilitat pel bon ús formatiu i didàctic. No obstant, depenent de les condicions socials de l'empresa, la formació preventiva s'externalitza a un espai extern del nucli empresarial.

Una altre modalitat que configura els cursos preventius de riscos laborals està ambientat amb la formació online o a distància que substitueix físicament l'agent instructor de la matèria per un tutor online que s'encarrega de donar resposta a les inquietuds plantejades pels treballadors. El treballador a través de l'aula virtual o plataforma digital pot fer un seguiment a distància de la formació preventiva mitjançant l'ús de mitjans i documents telemàtics.

Aquesta modalitat formativa a distància és molt útil a la pràctica ja que constantment es pot fer un seguiment i avaluació dels coneixements. Així també com l'ampliació i actualització de coneixements, habilitats i aptituds professionals mitjançant recursos o mitjans d'avaluació que consisteixin en proves de síntesi, exàmens, qüestionaris d'avaluació, enquestes de satisfacció, etc.

La tercera modalitat formativa anomenada semi presencial s'encarrega de combinar sessions presencials del tutor que imparteix el curs de prevenció de riscos laborals juntament amb la resolució pràctica a distància dels casos plantejats a través de la plataforma digital.

4.3 Participació i consulta dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals al món empresarial

Els treballadors que interactuen en el cicle productiu de l'empresa, diàriament, es veuen immersos en un cúmul de factors de risc que afecten a la condició humana i personal del treballador. Per protegir l'esfera humana del treballador, i alhora, combatre les deficiències sociològiques existents al nucli de treball s'atorga un seguit de drets individuals per protegir la vida i salut del treballadors. En aquest espai del treball sorgeixen dos drets que protegeixen el treballador com són el dret de participació i/o representació del treballador en qüestions referents a la matèria preventiva, i per altra banda, el dret que tenen els treballadors de ser consultats per part de l'empresari en tots els assumptes que afectin a la seguretat i salut en el treball.

El treballador té dret a ser informat i consultat regularment per part de l'empresari de totes aquelles mesures que puguin afectar a l'entorn social del lloc de treball. L'empresari haurà de posar en coneixement del treballador totes les accions següents: els procediments d'informació i documentació que contempla la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, també haurà d'informar el treballador sobre la designació professional de tots aquells subjectes encarregats de desenvolupar les mesures d'emergència al centre de treball, així com l'organització i planificació del conjunt d'activitats i mecanismes de protecció social que tendeixen a la vigilància i protecció de la salut en el centre professional de l'empresa. L'altre facultat jurídica que ostenta el treballador forma part del dret de participar regularment i permanentment en totes aquelles qüestions sobre matèries referents a la prevenció de riscos laborals que pogui ocasionar-los algun dany físic o moral.

El treballador mitjançant la representació personal dels delegats de prevenció o mitjançant la representació institucional del Comitè de Seguretat i Salut permeten defensar l'exercici individual dels drets dels treballadors en matèria de seguretat i salut en el treball.

4.3.1 Delegats de Prevenció

Els Delegats de Prevenció⁵⁹ es conceben com una figura emergent dins el món empresarial que s'encarreguen d'exercir funcions relatives a la prevenció de riscos laborals a més de la protecció de la seguretat i salut en representació dels interessos dels treballadors⁶⁰. La designació nominal dels Delegats de Prevenció que s'encarreguen de representar els interessos socials dels treballadors en matèria preventiva i de protecció de la seguretat i salut laboral està estructurada a partir d'una escala progressiva. Les empreses que estiguin compostades de 50 a 100 treballadors s'hauran de designar taxativament dos Delegats de Prevenció que vetllaran pels interessos propis dels treballadors en matèria preventiva.

Si l'empresa supera nominalment el nombre de treballadors, és a dir, quan l'empresa estigui composta de 101 a 500 treballadors aquesta xifra ascendirà a un total de tres Delegats de Prevenció. I així fins un total de vuit Delegats de Prevenció quan l'empresa estigui estructurada per més de 4000 treballadors⁶¹.

Les competències que exerceixen els Delegats de Prevenció són les següents⁶²:

- Desenvolupen una política comuna d'actuació a través del principi de col·laboració juntament amb la direcció de l'empresa per millorar els mecanismes preventius. En aquest punt pren consciència la participació conjunta dels òrgans directius de l'empresa juntament amb els representants dels treballadors en matèria preventiva, és a dir, els Delegats de Prevenció en tots aquells assumptes que requereixin la presa de decisions dins el procés de planificació i gestió dels sistema de prevenció en món laboral també la participació conjunta referent a l'adopció dels mecanismes tendents a prevenir factors incidents en la comissió de sinistres laborals, desenvolupar un model procedimental que s'encarregui de fer un seguiment d'aquets mecanismes preventius juntament amb l'avaluació corresponent a l'eficàcia preventiva, etc.

⁵⁹ Directiva 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures dirigides a la promoció de la millora de la seguretat i salut dels treballadors en el lloc de treball. (DOUE, núm. 183, de 29-06.1989, pàg. 1-8.

⁶⁰ Específicament la Organització Internacional del Treball adopta el Conveni 155, de 22 de juny de 1981 i la Recomanació 164 sobre Seguretat i Salut dels Treballadors mitjançant les quals s'encarrega de recomanar el nomenament de Delegats de Seguretat dels treballadors i de Comitès obrers de seguretat i higiene com a mesura per a afavorir la cooperació empresarial juntament amb els treballadors en matèria preventiva.

⁶¹ Consultada a la web de la Generalitat de Catalunya dins el Departament de Governació, Administracions Públiques i Habitatge que informa de la composició dels Delegats de Prevenció.
http://governacio.gencat.cat/ca/pgov/ambits_d_actuacio/pgov_funcio_publica/pgov_politiques_socials_i_prevencio/pgov_prevencio_i_salut_laboral/pgov_delegats

⁶² NAVARRO SEMPERE, A., CARRO CARDENAL, M., i RUIZ ALZAGA, I., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, ARANZADI SA, Cizur Menor (Navarra), 2010, p. 706-712.

- Un altre competència pròpia dels Delegats de Prevenció forma part del principi de promoció i cooperació dels treballadors en l'aplicació i execució de la normativa preventiva de riscos laborals. Per aconseguir un acció preventiva eficaç dins el nucli de treball és imprescindible l'exercici funcional i equitatiu de cada subjecte que forma part de la relació laboral.

D'una banda, incumbeix a l'empresari el deure d'adoptar mesures de seguretat que tendeixin a un control i a una protecció integral del treballador dins l'esfera jurídica del lloc de treball.

Per altra banda, el treballador posseeix aquets drets jurídicament, però alhora, se li imposa el deure de col·laborar a través del compliment de les obligacions proteccionistes posades a disposició de l'empresari per prevenir els sinistres laborals. Llavors, els Delegats de Prevenció han d'exercir accions formatives envers als treballadors sobre els factors de risc que apareixen al lloc de treball, també s'encarreguen de instruir les ordres necessàries als treballadors per l'adopció i l'ús de manera eficaç dels mecanismes i mitjans tendents a la protecció integral de la salut i vida del treballador, també fomentar accions que tendeixin a la participació activa dels treballadors en referencia a la matèria preventiva de riscos laborals, etc.

- L'empresari quan adopti decisions que incideixin en la figura del treballador referents a la seguretat i salut dins l'empresa, l'empresari haurà de consultar i posar en coneixement dels Delegats de Prevenció tals mesures per donar el vistiplau o aprovació mitjançant l'informe escrit que tindrà que formalitzar en un termini no superior a 15 dies.
- Una altre competència que incumbeix als Delegats de Prevenció forma part del deure de vigilància i control en el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals. Aquest control formal de les mesures proteccionistes avarca tant el compliment de les obligacions de l'empresari, dels treballadors i dels demes responsables que s'encarreguin de l'acció preventiva dins el nucli empresarial. També actuaran com a agents fiscalitzadors de la matèria a través de la observança del compliment de les obligacions a través de les propostes i suggereixes que basi en la determinació d'accions tendents a la millora de la protecció del treballador. Llavors, davant la inobservança manifesta de les propostes o suggereixes proposades podrà donar trasllat als òrgans competents de la matèria per iniciar accions de reclamacions, queixes o denúncies.
- La darrera facultat que realitzen els Delegats de Prevenció té a veure amb totes aquelles que desenvolupa el comitè de seguretat i salut en els supòsits taxats per la llei quan no s'hagi constituït aquest organisme paritari de prevenció de riscos laborals.

4.3.2 El Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut forma part d'un organisme intern de l'empresa de caràcter social, representat col·legialment per un col·lectiu d'agents especialitzats en la matèria com són els delegats de prevenció representants, escollits per l'empresa que s'encarrega de les accions tendents a la protecció dels interessos socials dels treballadors en matèria preventiva de riscos laborals ⁶³. Per a la creació d'aquest organisme social és necessari que les empreses estiguin compostes per 50 o més treballadors. Aquest organisme realitza funcions consultives de forma regular i periòdicament, referents a qüestions o assumptes que tractin sobre les accions preventives a l'empresa. La concentració d'aquest organisme es produirà trimestralment o quan alguna de les dos parts que componen el Comitè de Seguretat i Salut, és a dir, delegats de prevenció o representants de l'empresa ho sol·liciti formalment. La seva principal finalitat és intercanviar punts de vista entre les parts implicades en la protecció de la seguretat i salut del treballador, per tant, l'aportació d'arguments i solucions necessàries per preservar la vida del treballador.

Les competències i funcions que desenvolupa el comitè de seguretat i salut són les següents:

- Promou iniciatives socials relatives a accions preventives i millores de les condicions de treball. Aquest organisme actua dinàmicament a través de la recopilació de tota la informació i documentació necessària sobre la temàtica.
- S'encarrega de dissenyar i elaborar un sistema procedimental format pel pla de prevenció que inclou el mètode de planificació, execució i avaluació.
- També desenvolupa funcions de control i d'observança dels riscos que generen danys a la integritat física i salut del treballador així com de les causes que incideixen en la concurrència dels sinistres laborals.

Llavors a través d'un estudi metodològic sobre la concurrència dels danys físics que pateix el treballador al centre de treball s'adopten mecanismes tendents a la protecció eficaç en matèria preventiva.

- Realitza un estudi de camp a través del desplaçament que realitza l'organisme al centre de treball per conèixer directament les necessitats requerides per prevenir els riscos laborals. Aquesta facultat és molt útil a la pràctica ja que permet conèixer personalment i directament les necessitats tendents a cada centre de treball a través d'un anàlisi exhaustiu i metòdic realitzat pels membres que formen el Comitè de Seguretat i Salut.

⁶³ NAVARRO SEMPERE, A., CARRO CARDENAL, M., i RUIZ ALZAGA, I., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, ARANZADI SA, Cizur Menor (Navarra), 2010, p. 744-759.

5- LA SINISTRALITAT LABORAL I LA SEVA INCIDÈNCIA EN LA SOCIETAT CATALANA

5.1 La sinistralitat laboral i el seu màxim exponent social a Catalunya

La generació de riscos laborals o professionals que es localitzen al centre de treball possibiliten la concurrència perjudicial de lesions o danys físics, morals i socials contra la salut i vida del treballador quan exerceix professionalment tasques laborals dins el nucli d'operacions laborals. Llavors, la concurrència real d'un dany o lesió que atempti contra la figura del treballador suposa una amenaça i una inseguretat social contra l'estabilitat ocupacional del treballador en el mercat de treball. La concurrència material de riscos laborals provoca la producció d'accidents de treball i el sorgiment de malalties professionals. El cúmul de factors de risc social que provoquen accidents de treball i malalties professionals es tradueix socialment com a sinistralitat laboral⁶⁴.

Al llarg del temps, la concurrència de la sinistralitat laboral que han patit els treballadors en el centre de treball, ha estat present i persistent dintre la nostra societat. És durant el sorgiment del fenomen de la Revolució Industrial que succeeix arreu del continent europeu durant el segle XVIII que la societat pren consciència moral sobre l'envergadura política, econòmica i social que suposa la problemàtica de la sinistralitat laboral als diferents territoris europeus. És a partir dels avanços tècnics i tecnològics que sorgeixen dins l'entorn laboral de les empreses que es produeixen en auge els accidents laborals i malalties professionals amb la consegüent mortalitat dels treballadors.

5.1.1 Contextualització i anàlisi de la Revolució Industrial relacionada amb la sinistralitat laboral

El fenomen de la Revolució Industrial va significar un transfons del sistema econòmic que regia en la societat europea a mitjans del segle XVIII a través d'un seguit de transformacions socioeconòmiques, tecnològiques i culturals que van perpetrar en el sector industrial. El sorgiment social d'aquest procés transformador de màxim esplendor es va registrar a Gran Bretanya a mitjans del segle XVIII⁶⁵. No obstant, el fenomen de la Revolució Industrial es va expandir arreu de nombrosos continents mundials com l'Europa continental, els Estats Units d'Amèrica i Japó ben entrat el segle XIX.

Aquest fenomen mundial va provocar una escissió dels modes i sistemes socials de treball dedicats a l'explotació del mercat agrari i rural per a acabar convertint-se en una societat urbana amb una economia de mercat destinada al sector industrial.

⁶⁴ L'institut d'Estadística de Catalunya de la Generalitat de Catalunya s'ha encarregat de definir el concepte de sinistralitat laboral de la següent manera: "Conjunt d'accidents laborals i malalties professionals per causes laborals, amb baixa o sense baixa per part dels treballadors, tant si tenen lloc durant la jornada laboral com durant l'anada o tornada del lloc de treball". <http://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=340&m=m>

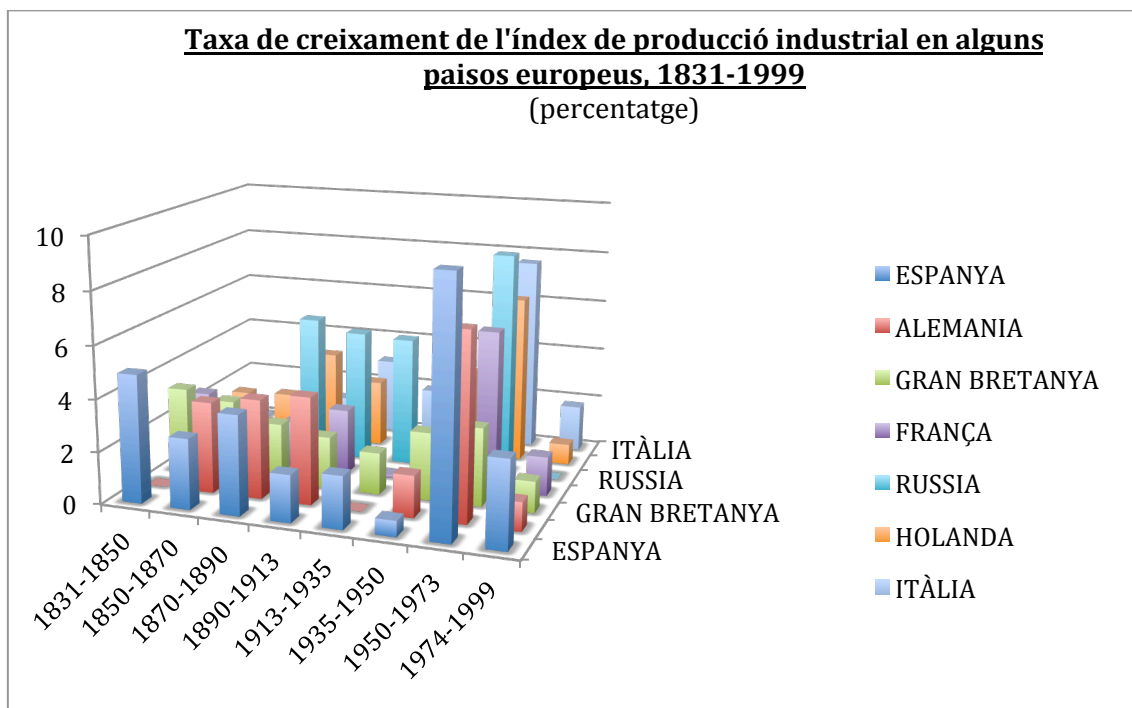
⁶⁵ És a partir del fenomen de la Revolució Industrial, que succeeix a Gran Bretanya entre 1750 i 1850, quan es produeix el segle de transició que marca la fi de l'Antic Règim per la implementació d'un règim capitalista industrial basat amb el creixement del sector industrial.

Les innovacions tècniques i tecnològiques que sorgeixen arran del fenomen de la Revolució Industrial van permetre obtenir un increment nominal de les xifres de productivitat que fins aleshores eren del tot inimaginables tenint en compte el volum productiu i l'espai temporal en que s'arribaven a produir. Malgrat la consolidació de models òptims i productius de treball que es van implementar arreu de les societats mundials, els treballadors de classe obrera van patir perjudicis socials en quan a la regularització de les seves condicions de vida laboral. El treballador de classe obrera es trobava desprotegit jurídicament dins el món social degut a que no existia cap reglamentació o legislació laboral que protegís al treballador de situacions injustificades d'acomiadament laboral i conseqüentment de la tramitació de subsidis econòmics destinats a sufragar el dany patit per acomiadament com ara la prestació econòmica d'atur o desocupació laboral. A més, els treballadors estaven sotmesos a condicions socials inhumanes a través de la realització de jornades de treball diàries de 12-16 hores sota unes condicions ambientals i higièniques desfavorables i amb un salari baix no correspost amb el treball realitzat. També cal mencionar que les condicions socials d'habitatge i alimentació que regien sobre el treballador eren precàries i nefastes. Per tant, l'augment sostingut del sistema productiu va generar l'aparició de més riscos laborals que es van traduir amb la producció d'accidents laborals i malalties professionals.

DISTRIBUCIÓ DE LA MÀ D'OBRA BRITÀNICA 1801-1901 (Milions de persones i en %)						
Sector professional	1801	1821	1841	1861	1881	1901
Agricultura, ramaderia i pesca	35,4% (1,4 M)	29,0% (1,8 M)	22,6% (1,9 M)	18,5% (2,0 M)	12,6% (1,7 M)	8,7% (1,5 m)
Indústria, mineria i construcció	29,1% (1,4 M)	38,7% (2,4 M)	39,2% (3,3 M)	43,5% (4,7 M)	43,5% (5,7 M)	46,3% (7,7 M)
Comerç i transport	10,4% (0,5 M)	12,9% (0,8 M)	14,2% (1,2 M)	16,7% (1,8 M)	21,3% (2,8 M)	21,4% (3,6 M)
Servei domèstic	12,5% (0,6 M)	12,9% (0,8 M)	14,2% (1,2 M)	13,9% (1,5 M)	15,4% (2,0 M)	14,1% (2,3 M)
Servei públic de professions i liberals	6,3% (0,3 M)	4,8% (0,3 M)	3,6% (0,3 M)	5,6% (0,6 M)	7,3% (0,8 M)	9,6% (1,3 M)

FONT: P. DEANE I W.A. COLE, *British economic growth 1688-1959*, Cambridge, C.U.P., 1967, pp.142-143.

La taula estadística representa la mà d'obra britànica des de 1801 fins a 1901, enmig del període corresponent a la Revolució Industrial. La taula està configurada a partir de tres variables, el sector professional de treball, diversos períodes compresos entre el 1801-1901 i el nombre de treballadors expressats en milions i el tant per cent corresponent. A partir de l'anàlisi exhaustiu de la taula es sintetitza el fenomen convergent de la transformació del sector agrari i ramader cap a la consolidació d'una societat urbana i industrial. Una dada rellevant de la taula té a veure amb l'evolució incremental de la ocupació efectiva al lloc de treball. Les xifres mostren en general un augment de la mà d'obra britànica (expressat en milions de treballadors) en cada un dels sectors professionals. Una segona dada rellevant té a veure amb increment de població que es dedica al sector industrial, mineria i construcció elevant proporcionalment un 17,2% (6,3 milions de treballadors) l'any 1901 respecte l'any 1801. En contrapartida, el sector primari que compren les activitats agràries, ramaderes i de pesca pateix una reducció proporcional del 26,7% de treballadors que es dediquen al sector primari de l'any 1901 respecte l'any 1801. Una darrera dada a esmentar, forma part del creixement progressiu que experimenta el sector terciari que engloba el comerç i el transport a partir d'un 11%(3,1 milions de treballadors) que es dediquen a aquest sector professional.



FONT: Elaboració pròpia a partir de de l'obra de Albert Carreras i Xavier Tafunell(Coordinadors) 2005. *Estadísticas históricas de España. Siglos XIX-XX(pg 364)*. Elaboració pròpia.

Un altre exemple il·lustratiu el tenim a partir de la taula gràfica elaborada anteriorment que representa el creixement progressiu de l'índex de producció industrial de 1831-1999 arreu del continent europeu.

5.1.2 Evolució històrica de la sinistralitat laboral a Catalunya: comparativa gràfica i estadística entre les diverses Comunitats Autònomes i els diferents sectors professionals

Durant el segle XX a l'Estat espanyol s'ha vingut promulgant una sèrie de normatives tendents a accions proteccionistes envers la figura jurídica del treballador consistents en la prevenció de riscos laborals. La promulgació de normatives de caire social-laboral han tingut a veure amb les precàries condicions de vida i treball que han patit els treballadors. Arran del fenomen de la Revolució Industrial i la mecanització del procés productiu implementat en la societat mundial es va generar un augment considerat dels accidents de treball i les malalties professionals provocant una situació de desequilibri social entre els treballadors i els seus familiars. El 30 de gener de 1900 es va crear la Llei d'Accidents de Treball⁶⁶ que per primer cop defineix el concepte d'accident de treball, s'atribueix la responsabilitat directa i objectiva de les empreses per tots els accidents que pateixin els treballadors durant el desenvolupament de les tasques laborals i es fomenta la institució social de l'assegurança d'accidents de treball. Un fenomen social que va marcar un abans i un després arreu de l'Estat espanyol va consistir en la creació del servei públic de l'Inspecció de Treball i Seguretat Social l'any 1906 mitjançant el Real Decret 1 de març de 1906⁶⁷. A partir de la creació de l'Organització Internacional del Treball l'any 1919 es proclama la necessitat social que cada Estat estigui gestionat per un servei d'Inspecció que s'encarregui de protegir als treballadors mitjançant l'aplicació de lleis i reglaments de caràcter laboral. A través de l'Ordre de 31 de gener de 1940 s'aprova el Reglament General de Seguretat i Higiene en el Treball. L'any 1971 es produeix un succés versemblant en l'història de l'Estat espanyol mitjançant la creació d'un servei social conegut com Pla Nacional de Higiene i Seguretat en el Treball a través de l'Ordre 9 de març de 1971⁶⁸, més endavant es passa anomenar Institut Nacional de la Seguretat i Higiene en el Treball, encarregat de gestionar les prestacions de contingut econòmic del sistema de la Seguretat Social a l'Estat espanyol. Una normativa incident en la prevenció de riscos laborals a l'Estat espanyol ha sigut la Llei 31/1995, de 8 de novembre, pel qual s'aprova la Llei de Prevenció de Riscos Laborals que ve a substituir el concepte de seguretat i higiene en el treball per l'acció de prevenció de riscos laborals.

⁶⁶ L'exposició de motius de la Llei de 30 de gener de 1900 sobre Accidents de Treball va venir afirmant el següent: <<(…) No era posible cerrar los ojos al espectáculo frecuente de seres humanos heridos, mutilados o desechos por la fuerza incontrastable de las máquinas o el poder expansivo o deletéreo de sustancias aún más potentes y peligrosas, sin la esperanza siquiera de que serían curadas sus lesiones, asegurada su incapacidad contra el hambre y amparada su triste y forzada ociosidad o después de extinguida su vida, contra la indigencia, la existencia de sus familias>>.

⁶⁷ El Real Decret 1 de març de 1906 va promulgar el Reglament per el Servei d'Inspecció de Treball dividit en sis capítols i format per 85 articles, a més d'un article transitori. L'inspector se li atorga la funció de supervisió i control de les mesures de protecció a través del desplaçament personal que realitza al centre de treball. A més, té la facultat d'inspeccionar els documents i informes que posseeix l'empresari, sense perjudici que qualsevol conducta obstructiva de col·laboració que pugui realitzar l'empresari sigui penalitzat a través d'una multa pecuniària.

⁶⁸ Espanya. Ordre de 9 de març de 1971 pel qual s'aprova el Pla de Higiene i Seguretat del Treball. (BOE, núm. 60, de 11-03-1971, pàg. 4017-4019.

S'ha de fer una petita reflexió envers les mesures proteccionistes que s'encarreguen de minvar i eradicar els accidents de treball i malalties professionals. Hem de tenir present que l'absoluta i total eliminació del risc és inviable i irrisori. No obstant, la implementació i integració de mesures de gestió i protecció que s'encarreguin d'enfortir la posició social del treballador davant dels riscos laborals produeix un alt nivell de productivitat i qualitat però en absolut, una certesa absoluta de protecció a través de l'eliminació dels risc.

Catalunya al llarg de la dècada dels anys 90 ha patit una evolució considerable respecte l'índex d'incidència de mortalitat registrada per la comissió d'accidents laborals durant la jornada de treball que es localitzen dins les empreses. Catalunya es situa per sota de la mitjana estadística respecte les demés Comunitats Autònomes que conformen l'Estat Espanyol respecte l'índex de sinistralitat laboral traduït amb xifres de mortalitat.

ÍNDEX D'INCIDÈNCIA DELS ACCIDENTS MORTALS PER COMUNITAT AUTÒNOMA										
ÍNDEX D'INCIDÈNCIA= $\frac{\text{Accidents mortals} \times 100,000}{\text{Treballadors}}$										
COMUNITAT AUTÒNOMA	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
ANDALUSIA	11,7	11,4	10,2	8,5	9,5	8,4	7,5	8,6	8,3	9,4
ARAGÓ	20,3	18	16,1	14,5	12,6	15,3	11,2	9,6	11,6	9,4
ASTÚRIES	19,8	24,6	20,5	22,4	17,7	27,7	22	15,9	15,4	19,1
CASTELLA-LA MANXA	15,9	12,4	13,3	11,8	13,9	9,7	12,8	12,2	14,9	9,3
CASTELLA I LLEÓ	18,8	18,1	13,7	16,9	14,8	14,9	12,6	13,4	12,7	12,6
CATALUNYA	11,3	10,1	9,8	8,8	8,4	8,3	7,2	8,9	7,8	8,5
PAÍS VALENCIÀ	12,1	11	10,3	11,7	10,7	8,3	9	11	8,2	7,7
GALICIA	23,4	29,4	22	16,1	16,2	17,5	16,5	17,3	17,9	16,9
COMUNITAT DE MADRID	11,5	9,8	9,3	7,9	7,4	5,9	7,1	6,9	6,9	6
NAVARRA	20,4	17,3	15,1	15,8	16,5	12,5	6,2	14,5	12,4	12,3
PAÍS BASC	19,7	18	17,3	15,1	12,2	14,2	15,9	12,6	15,5	13,8

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la web del Ministeri de Treball i Seguretat Social sobre l'índex d'incidència d'accidents mortals per Comunitat Autònoma.
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat99/IND/ii10.htm>

A partir de l'elaboració pròpia de la taula estadística sobre l'índex d'incidència d'accidents mortals per Comunitat Autònoma es constata la diferencia substancial que es produeix envers els territoris que integren l'Estat espanyol.

La taula està configurada a partir de dos eixos principals: els períodes de temps que van des de 1990 fins a 1999 i les diferents Comunitats Autònomes que integren l'Estat espanyol. És interessant fer una comparativa estadística de les Comunitats Autònomes que registren un nombre de població superior als cinc milions d'habitants entre les quals destaquen: Andalusia, Catalunya, Comunitat de Madrid i el País Valencià. Al llarg de la dècada dels anys noranta les Comunitats Autònomes, que són objecte d'estudi, es produeix un decreix proporcional de l'índex d'incidència de mortalitat com a conseqüència dels accidents de treball. El País Valencià el major grau d'incidència es registra l'any 1990 amb un 12,1% d'incidència de mortalitat. No obstant, l'índex d'incidència de mortalitat decreix decentment fins l'any 1999 on es registra per sota del 8%. De la mateixa manera que la Comunitat de Madrid que inicia la dècada dels anys noranta amb un índex del 11,5% d'accidents de treball i decreix l'índex d'incidència dels accidents mortals fins el 6% durant l'any 1999. Per concloure l'anàlisi estadístic, cal fer una comparació entre la Comunitat Autònoma de Catalunya i Andalusia degut a la similitud que presenten en referència a la sinistralitat laboral i el grau d'incidència d'accidents mortals. Ambdós Comunitats Autònomes durant l'any 1990 registren un índex d'accidents mortals per sobre de 11%(11,3% i 11,7% respectivament). Durant l'any 1995 es crea la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals a l'Estat espanyol i produeix un efecte òptic favorable a la reducció dels accidents mortals. L'any 1996 Catalunya registra unes xifres del 7,2% d'incidència d'accidents mortals, mentre que Andalusia presenta unes xifres del 7,5% (provocant una reducció aproximada del 4% dels accidents mortals). Llavors, l'any 1999 Catalunya presenta unes xifres superiors al 8%(en concret 8,5) i Andalusia unes xifres superiors al 9%(en concret 9,4%) provocant una reducció gradual respecte l'any 1990⁶⁹.

⁶⁹ Sovint es crea una aparença fictícia sobre la relació directa que guarda la promulgació de lleis laborals sobre el marc preventiu de riscos laborals d'acord amb la reducció sistemàtica del nombre d'accidents de treball. Tal i com es pot comprovar a la taula estadística, la promulgació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals de l'any 1995, no va incidir summament en la reducció prolongada de la sinistralitat laboral que causava la mort dels treballadors, ja que les xifres, durant l'any 1997 van augmentar considerablement respecte l'any 1996. Per tant, la reducció de la sinistralitat laboral no es deu a l'efecte jurídic que causa les normatives laborals, sinó, a altres fenòmens o factors socials.

Les següents taules estadístiques mostren la magnitud dels accidents laborals a Catalunya d'acord amb el tipus d'activitat exercitada durant l'any 1997 i l'any 2003.

<u>LA MAGNITUD DELS ACCIDENTS LABORALS A CATALUNYA SEGONS EL TIPUS D'ACTIVITAT DURANT L'ANY 1997</u>					
	AGRICULTURA	INDÚSTRIA	CONSTRUCCIÓ	SERVEIS	TOTAL
<u>LLEUS</u>	3.399	54.514	21.184	53.131	132.228
<u>GREUS</u>	66	458	296	638	1.458
<u>MORTALS</u>	8	47	40	80	175

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la web de l'Observatori de Treball de la Generalitat de Catalunya.

http://observatorit treball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estadistica/anuari/1997/pdf/arxius/doc_81433081_1.pdf

<u>LA MAGNITUD DELS ACCIDENTS LABORALS A CATALUNYA SEGONS EL TIPUS D'ACTIVITAT DURANT L'ANY 2003</u>					
	AGRICULTURA	INDÚSTRIA	CONSTRUCCIÓ	SERVEIS	TOTAL
<u>LLEUS</u>	2.629	54.156	34.631	76.877	168.293
<u>GREUS</u>	52	446	456	647	1601
<u>MORTALS</u>	0	37	41	73	151

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la web de l'Institut d'Estadística de Catalunya de la Generalitat de Catalunya (IDESCAT).

<http://www.idescat.cat/economia/inec?tc=3&id=D407&dt=200300&x=9&y=12>

Les següents taules estadístiques estan representades per dos eixos principals: el tipus d'activitat econòmica i/o sector productiu i la magnitud dels accidents laborals ocorreguts a Catalunya durant l'any 1997 i durant l'any 2003. A partir de les dades obtingudes es pot realitzar un anàlisi profund sobre la sinistralitat laboral a Catalunya. La comparació estadística que mostren ambdós taules registren un creixement sostingut dels accidents laborals en quan al sector terciari destinat als serveis. Respecte al sector econòmic destinat als serveis es produeix un increment prolongat des del 1997 fins el 2003 sobre la magnitud dels accidents laborals catalogats com a lleus incrementats amb més de 20 mil casos registrats (53.131 l'any 1997 i 76.877 casos durant l'any 2003).

Mentre que el accidents laborals catalogats com a greus pateixen un petit increment (un total de 9 casos durant el 2003 respecte l'any 1997), els accidents mortals disminueixen proporcionalment el 2003 envers el 1997 amb un total de 7 casos. Pel que fa al sector econòmic destinat a la construcció és el que presenta unes xifres més elevades durant l'any 2003. La comissió d'accidents laborals catalogats com a lleus, greus i mortals durant l'any 2003 (34.631, 456 i 41 respectivament) experimenten un creixement profund de les xifres respecte l'any 1997(21.184, 296 i 40 respectivament). El sector industrial i de serveis presenten unes xifres de productivitat i de vendes molt significants degut a la transformació dels nivells de treball. Però el fet d'augmentar la productivitat amb menor temps comporta més riscos socials que els treballadors diàriament es veuen exposats. Per concloure, el sector primari destinat a l'agricultura les xifres decreixen notablement respecte els demés sectors productius de treball degut al desús i el procés d'industrialització que permet adoptar nous sistemes i formes de treball. Durant l'any 1997 el sector primari dedicat a l'agricultura registra un total d'accidents laborals lleus de 3399, 66 casos com a greus i 8 com a mortals. Mentre que durant l'any 2003 les xifres descendeixen significament amb un total de 2629 casos com a lleus, 52 casos com a greus i cap accident laboral que provoqui la mort del treballador.

Les següents taules estadístiques mostren l'evolució de la sinistralitat laboral de les províncies de Catalunya des de l'any 2010 fins l'any 2012.

<u>ACCIDENTS DE TREBALL A LES PROVÍNCIES DE CATALUNYA DURANT</u>				
<u>L'ANY 2010</u>				
	LLEU	GREU	MORTALS	TOTALS
<u>BARCELONA</u>	77.011	543	39	77.593
<u>GIRONA</u>	9.663	71	10	9.744
<u>LLEIDA</u>	5.806	54	8	5.868
<u>TARRAGONA</u>	9.404	80	10	9.494

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la web del Ministeri de Treball i Seguretat Social sobre els accidents de treball, segons la gravetat, la comunitat autònoma i la província de l'any 2010. <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat10/A1/index.htm>

ACCIDENTS DE TREBALL A LES PROVÍNCIES DE CATALUNYA DURANT L'ANY 2012				
	LLEU	GREU	MORTALS	TOTALS
<u>BARCELONA</u>	53.540	416	41	53.997
<u>GIRONA</u>	7.480	53	8	7.541
<u>LLEIDA</u>	4.300	59	7	4.366
<u>TARRAGONA</u>	6.730	43	4	6.777

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la web del Ministeri de Treball i Seguretat Social sobre els accidents de treball, segons la gravetat, la comunitat autònoma i la província de l'any 2012. <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/eat12/A2/index.htm>

A partir de les taules estadístiques elaborades sobre els accidents de treball a les províncies de Catalunya durant el 2010 i 2012 es constata la reducció que pateix positivament cada província de Catalunya sobre la comissió d'accidents de treball. Per il·lustrar-ho més pràcticament podem analitzar com la província de Barcelona l'any 2010 es van registrar un total de 77.593 casos d'accidents de treball amb la valoració de lleu, greu i mort. Mentre que l'any 2012 les xifres van descendir a 53.997 casos d'accidents de treball. Una altra província on la reducció de la sinistralitat laboral ha incidit favorablement ha sigut la de Girona. Durant l'any 2010 la província de Girona va registrar unes xifres totals de 9.744 d'accidents laborals. Mentre que durant l'any 2012 les xifres van descendir fins els 7.541 casos d'accidents laborals⁷⁰.

Per concloure amb aquest estudi estadístic realitzat sobre la sinistralitat laboral des d'un pla nacional fins un pla més autonòmic i provincial cal analitzar la situació a l'actualitat. La següent taula estadística mostra xifres des del mes de gener fins l'octubre de l'any 2016.

ACCIDENTS DE TREBALL A CATALUNYA DURANT L'ANY 2016				
	LLEUS	GREUS	MORTALS	TOTALS
<u>BARCELONA</u>	45.593	267	31	45.891
<u>GIRONA</u>	6.959	35	2	6.996
<u>LLEIDA</u>	3.838	37	9	3.884
<u>TARRAGONA</u>	6.303	30	4	6.337

FONT: Elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la web estadística d'accidents de treball del Ministeri de Treball i Seguretat Social. <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>

⁷⁰ Durant l'any 2014 el fenomen de la sinistralitat laboral va patir un creixement prolongat respecte els índexs d'incidència que s'havien registrat respecte els deu anys anteriors. Les causes que van motivar l'augment de la sinistralitat laboral van ser la precarietat de les condicions de treball, la ineficàcia formació preventiva que posava a disposició l'empresari als seus treballadors i la manca de mesures de seguretat efectives al lloc de treball. http://ccaa.elpais.com/ccaa/2014/04/19/catalunya/1397926089_756264.html (22-12-2016).

La taula estadística elaborada mostra el grau d'incidència laboral arreu de les províncies catalanes al llarg de l'any 2016. Amb escreix es mostra uns resultats valorats positivament respecte el grau de sinistralitat laboral arreu del territori català. Si valorem constructivament les xifres del 2010 envers la del 2016 es constata una notable diferencia en quan el nombre d'accidents laborals que es produeixen durant la jornada de treball. La província de Barcelona registra unes xifres durant l'any 2010 d'un total de 77.593 casos d'accidents laborals. Mentre que durant l'any 2016 el nombre redueix proporcionalment fins al total de 45.891 accidents laborals (reduint la xifra total de 31.702 accidents de treball). De la mateixa manera, la província de Girona es produeix una reducció del nombre d'accidents de treball. Durant l'any 2010 es van registrar un total de 9.744 casos d'accidents laborals. Mentre que durant l'any 2016 les xifres registren un total de 6.996 casos d'accidents laborals (reduint un total de 2.748 casos d'accidents laborals).

L'estudi comparatiu prenen com a base les diferents províncies que comprenen la Comunitat Autònoma de Catalunya i els diferents períodes de temps, constaten la implementació dins la societat del conjunt d'accions socials destinades a la eradicació de la sinistralitat laboral. Aquest conjunt de mesures comprenen des de la promulgació de normatives tendents a la prevenció de riscos laborals fins a la conscienciació a la societat sobre les conseqüències de divers índole que generen els accidents de treball. El treballador forma part d'un subjecte vulnerable i que es troba desprotegit davant els riscos laborals degut a les tasques que desenvolupa dins el nucli de treball. D'aquesta manera, l'adopció dins el treball de programes formatius dedicats a la prevenció de riscos laborals els permet enfortir la seva posició social dins el sector de treball.

5.2 Efectes perjudicials de la sinistralitat laboral

La prevenció de riscos laborals forma part d'una acció social que les empreses taxativament tenen que aplicar al seu model empresarial. No obstant, la implementació d'accions i mesures tendents a la prevenció de riscos laborals sovint és omesa conseqüentment per l'empresari. Per tant, resulta necessari la presència d'estímul externs que permetin conscienciar a l'empresari sobre la importància social de la vida dels treballadors. La promulgació de normatives tendents a la prevenció de riscos laborals, així com, el control que exerceixen alguns serveis especials de prevenció sobre les mesures socials destinades a la protecció del treballador formen part d'aquets estímuls externs.

5.2.1 Causes de la sinistralitat laboral

El principi de prevenció estableix que els accidents laborals tenen el seu origen a través del compliment d'unes causes, ja siguin humanes o mecàniques, mitjançant el qual es desenvolupa una tasca identificadora per posteriorment controlar els riscos aparents al centre de treball.

La sinistralitat laboral tal i com ha vingut classificant l'Organització Internacional de Treball està causada per quatre grans grups.

El primer grup està relacionat amb el factor humà a través de l'acció de l'acte insegur. Aquest factor es troba relacionat amb l'acció personal i/o humana, traduïda com a negligència o falta d'atenció personal que realitza el treballador repetitivament quan exerceix tasques professionals al centre de treball i que posen en perill la seguretat pròpia i dels demés treballadors. Alguns exemples il·lustres de les accions que es produeixen a través de l'acte insegur poden consistir en la manca d'utilització inadequada dels equips de protecció i seguretat, l'ús d'equips de protecció que no reuneixin les qualitats bàsiques de seguretat, l'exercici de tasques o activitats per les quals el treballador no està habilitat ni autoritzat, etc.

El segon grup, relacionat amb les causes directes tenen origen en el fenomen ambiental a través de la condició insegura del lloc de treball. Aquesta causa social es refereix a les circumstàncies ambientals que es produeixen en el lloc de treball que poden contribuir al desenvolupament dels accidents laborals.⁷¹ Alguns exemples il·lustres que es deriven de les condicions o circumstàncies insegures en el lloc de treball consisteixen en les condicions ambientals discordants que sorgeixen en les empreses i que suposen un determinat risc laboral, també en quan a les condicions ambientals referides als sistemes d'il·luminació visual o equips de ventilació inadequats pel desenvolupament de les tasques laborals, etc.

El tercer grup de causes derivades dels accidents de treball tenen a veure amb els factors personals i/o humans.

Aquesta causa social de sinistralitat laboral és la de més concurrència a la vida real per la majoria d'accidents laborals que es produeixen. Aquesta forma part de l'esfera pròpia i interna del treballador. Alguns exemples il·lustres de les causes personals tenen a veure en tres circumstàncies socials. La primera té a veure amb la concurrència d'un accident laboral per motius personals degut a la ignorància i desconeixement personal del treballador sobre la tasca que exerceix professionalment. La segona causa es refereix a circumstàncies fisiològiques del treballador que li provoquen alguna incapacitat física (com per exemple una incapacitat auditiva o incapacitat visual) o una incapacitat mental. La tercera circumstància social està relacionada amb la conducta conscient del treballador a través dels estats de personalitat com són la motivació, obsessió, decepció, fatiga, etc.

⁷¹ Cal fer un petit matis en referència a les condicions insegures en el lloc de treball degut a que la comissió d'un accident laboral no es deu a l'existència o aparició de circumstàncies de inseguretat sinó a la permanència espacial de les condicions ambientals de inseguretat que contribueixen als riscos laborals.

El quart grup d'origen ambiental està relacionat amb les causes internes del treballador motivades per l'espai o ambient social que es relacionen amb les condicions de vida i de treball. Algunes causes internes del treballador relacionades amb l'ambient social on desenvolupa la tasca laboral es deuen a problemes fisiològics, a la salut física del treballador i a problemes econòmics i/o socials.

5.2.2 Els costos dels accidents laborals

La sinistralitat laboral al centre de treball, ja sigui per accident de treball o malaltia professional, provoca un seguit de pèrdues, danys i lesions que la societat ha de sufragar. Els principals costos que sorgeixen arreu d'un accident laboral i malaltia professional tenen a veure amb el caràcter humà i econòmic de la sinistralitat laboral⁷².

El cost humà i personal es refereix a la totalitat de danys que pateix la persona involucrada en l'accident o malaltia professional, així mateix, com el dany i perjudici social que pateixen els parents pròxims de l'accidentat. Els cost humà que pateix el treballador compren des de lesions que impliquen una lesió física, atenció mèdica i/o rehabilitació del treballador, pèrdua d'autonomia personal a causa de l'accident de treball, incapacitat permanent a través de l'atribució d'una minusvàlida, així com el cost sentimental que han de sufragar els parents familiars quan perden un membre del nucli familiar com a conseqüència d'un accident de treball o malaltia professional.

El cost econòmic està referit a les despeses, als danys i al deteriorament material que generen els accidents laborals. A més del perjudici econòmic que es causa a les arques públiques de l'Estat, així com, a la societat en general també formen part dels costos econòmics de la sinistralitat laboral. El cost que es generen com a conseqüència de la sinistralitat laboral difereixen notablement respecte l'empresa i el treballador.

El cost humà que ha de fer front l'empresa té a veure amb les lesions físiques així com la pèrdua humana de treballadors que pateix l'empresa com a conseqüència dels accidents laborals. Els procediments judicials en forma de judicis condemnant a l'empresa com a responsable de l'ordre i seguretat del treballador formen part del cost humà que repercuteix a l'estructura social de l'empresa. També l'empresa es veu sotmesa a pressions socials externes degut a l'alarma social que es genera dins la societat durant la perpetració d'un accident de treball.

⁷² *La sinistralitat laboral que succeeix a l'empresa com a conseqüència d'un accident de treball provoca una sèrie de despeses tant visibles com ocultes. El resultat dels accidents de treball i malalties professionals que es produeixen habitualment durant el desenvolupament de l'activitat econòmica a l'empresa genera una sèrie de perjudicis socials traduïts amb la disminució del cicle productiu del model de comerç i vendes de l'empresa.*

El cost econòmic que té que sufragar l'empresa compren de totes aquelles accions que afecten al cicle de productivitat de treball. Aquestes accions són relatives a la pèrdua d'existències i maquinària industrial. Un altre cost econòmic forma part de la mala imatge social que pateix l'empresa arreu dels mercats internacionals com a conseqüència dels accidents de treball. Així mateix, com la pèrdua de vendes i competitivitat que afecten negativament a les operacions comercials de mercat. Les resolucions judicials d'àmbit penal i civil tenen aparellades penes econòmiques que responen a l'incompliment de l'empresari per adoptar els mecanismes tendents de protecció enfront els treballadors. La totalitat de despeses relacionades amb les primes d'assegurança així mateix com les indemnitzacions econòmiques que pertoquen el treballador formen part del cost econòmic que repercuteix a l'estructura interna de l'empresa⁷³.

A diferència de les despeses que ha de sufragar l'empresari, el treballador directament és el subjecte que pateix les conseqüències amb més efecte immediat.

El cost humà que pateix el treballador té a veure amb els danys físics i morals que repercuteixen directament en la seva esfera personal. A més, degut a les incapacitats sobrevingudes arran dels accidents laborals el treballador queda limitat i incapacitat per l'exercici de determinades professions. Arran del fenomen anterior, cal esmentar que sovint el treballador quan pateix accidents de treball es produeixen situacions de marginació social per part de la societat. També tenen consideració de cost humà els danys morals que pateixen els membres de la família del treballador accidentat.

Mentre que els costos econòmics que ha de sufragar el treballador tenen a veure amb les despeses extraordinàries que es deriven de l'estat o capacitat del treballador que pateix un accident de treball i la disminució dels ingressos econòmics de manera temporal o indefinida.

Finalment, la sinistralitat laboral també repercuteix en general a la societat degut al nombre de morts que es produeixen anualment al nucli de treball, l'impacte social que genera els accidents de treball que provoquen lesions greus i menys greus, les incapacitats permanents en forma d'invalidesa i el deteriorament del nivell de vida de la població.

Així mateix com l'impacte econòmic que ha de sostenir les institucions públiques de l'Estat a través de procediments d'inspecció i control de les mesures de protecció i seguretat per prevenir els accidents laborals i malalties professionals.

⁷³ Una altre despesa econòmica que l'empresari ha de sufragar forma part del cost derivat de la contractació del substitut del treballador accidentat. Aquesta despesa de contractació inclou el procés de selecció i tramitació d'alta de treball així com el temps necessari per acomodar-se al lloc de treball.

6- CONCLUSIONS

Com s'esmenta a la introducció, s'ha realitzat un treball enfocat a les polítiques de formació que reben els treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals. L'elecció d'aquesta temàtica m'ha servit per extreure conclusions precises sobre les dificultats que pateixen els treballadors per preservar la seva integritat física i la pròpia vida en el centre de treball com a conseqüència dels accidents laborals que es registren diàriament al centre de treball. Acte seguit passaré a mostrar les conclusions jurídiques i socials extretes a partir de l'elaboració d'aquest estudi acadèmic.

- I) Les polítiques de formació tenen per finalitat impulsar al treballador al món laboral amb plena seguretat jurídica en relació amb els estàndards socials vigents de la societat. Per aconseguir aquesta certesa jurídica és necessari la implementació de models formatius que permetin als treballadors adquirir plenes competències socials i humanes en relació al món laboral. Les societats mundials constantment experimenten canvis d'indole tecnològic, canvis organitzatius a través de formes i sistemes de treball, canvis econòmics a través de la globalització econòmica i internacionalització dels mercats, etc. Per tant, les institucions governamentals han de respondre amb fermesa sobre les exigències socials que sorgeixen arreu de les societats mundials.
- II) La formació professional que s'instrueix en l'àmbit laboral es tracta d'una temàtica de ressò mundial. Les institucions europees i estatals de l'Estat espanyol s'han encarregat de legislar sobre la matèria en qüestió. L'Estat espanyol a través de la promulgació de legislacions d'àmbit laboral i de la Seguretat Social, s'ha encarregat de protegir l'esfera personal dels treballadors, com a part més dèbil de la relació laboral dins el centre de treball. A partir de la inferència de les legislacions laborals i socials sobre la matèria es posa en concordança unes obligacions que ha de complir l'empresa com a subjecte garant del treballador. Les principals obligacions tenen a veure amb el deure d'atorgar ocupació efectiva al treballador; facilitar la seva promoció i formació professional; el deure de complir amb les mesures de seguretat i higiene en el treball; etc. Una normativa jurídica que va tenir rellevància a nivell europeu va ser la Carta Comunitària dels Drets Socials Fonamentals dels Treballadors de l'any 1989.

Aquesta Carta atorga uns drets socials als treballadors consistents en l'accés i intervenció en cursos d'aprenentatge i formació professional durant tot el cicle actiu temporal en que el treballador exerciti activitats laborals. A més, atorga al ciutadà el dret a l'educació a través de la formació professional i permanent.

- III) La formació professional s'orienta a partir de dues vessants. D'una banda, forma part d'un dret fonamental que gaudeix el treballador que li atorga seguretat jurídica enfront els problemes que es puguin derivar de la relació laboral que manté amb el treballador. Per altra banda, forma part d'accions i mecanismes d'estratègia comercial que utilitzen les empreses amb la finalitat d'obtenir un rendiment econòmic superior respecte les altres companyies o entitats mercantils. Aquets plans formatius serveixen com a eina econòmica perquè les empreses accedeixin als mercats i obtinguin majors nivells de productivitat i competitivitat en el seu sector professional.
- IV) La formació professional continuada forma part d'una matèria que ha sofert conflictes competencials contra el govern estatal espanyol. La Comunitat Autònoma de Catalunya, mitjançant la institució de govern de la Generalitat de Catalunya, va impulsar l'any 1993 un conjunt d'accions jurídiques reclamant la competència material de la formació professional continuada. El conflicte competencial es va resoldre el 25 d'abril, mitjançant una Sentència emesa pel Tribunal Constitucional, nº 95/2002, que fallava a favor de la Generalitat de Catalunya l'atorgament de la competència material de la formació continuada dels treballadors ocupats laboralment, destrossant el sistema competencial estatal que atorgava la gestió i execució a l'Administració General de l'Estat. La formació professional continuada forma part d'una matèria de vital interès ja que permet al treballador promocionar-se professionalment en el nucli de l'empresa, i alhora, l'habilita per donar cobertura o solució a les mancances generades en el món laboral. La resolució del Tribunal Constitucional va crear un precedent judicial que va permetre atorgar poder al govern català per adoptar un conjunt d'accions jurídiques tendents a adoptar un marc comú d'actuació relatiu al model de formació professional continuat pels treballadors dins el sector professional de treball.
- V) La formació professional que s'instrueix dins el marc de les relacions laborals que subjecten treballador i empresari en matèria de prevenció de riscos laborals forma part d'un tema vigent en l'actualitat i que ha tingut ressò mundialment a través de la promulgació de normatives d'àmbit internacional, àmbit europeu i àmbit estatal.

Es pot concebre conscientment com la preservació i protecció de la salut física i/o moral dels treballadors no només es concep com un dret inherent que posseeixen en virtut de la tasca professional que desenvolupen en el treball. Aquest interès es assumit i protegit pròpiament per l'Estat degut a que la vida, salut i benestar són béns característics i essencials que posseeix un Estat social i democràtic de dret. A nivell internacional, s'ha de mencionar el Conveni sobre la Seguretat i Salut dels treballadors de 1981(nº155), adoptat per l'Organització Internacional del Treball que s'encarrega d'articular un procediment de formació, qualificació i motivació per assolir el coneixement i el nivell de protecció suficient i adequat en termes de seguretat i higiene en el lloc de treball. A nivell europeu, s'ha de mencionar la Directiva 89/391/CEE, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i salut dels treballadors en el treball. L'anàlisi de la present directiva, permet extreure el deure obligacional de l'empresari d'adequar sistemes de protecció eficaços al lloc de treball i de posar a disposició del treballador cursos formatius tendents a la matèria preventiva dels riscos laborals. A nivell estatal, la normativa laboral més incident en la prevenció de riscos laborals ha estat la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals. A partir de l'articulat de la present llei s'extreu la funció que tenen encomanades les Administracions Públiques de promoure per una política educativa en matèria preventiva a través dels diferents nivells d'ensenyament. Així mateix, es proclama l'adequació de la formació dels recursos humans necessaris per a la prevenció de riscos laborals.

- VI) El treballador per protegir-se eficaçment dels riscos laborals que es poden originar per el desenvolupament de la tasca laboral necessita l'adopció de programes formatius que responguin als fenòmens, costums i usos socials emergents de les societats. Els treballadors per formar-se adequadament necessita combinar l'aprenentatge de contingut teòric juntament amb l'aprenentatge pràctic per posar en acció els coneixements prèviament adquirits.
- VII) A partir de l'elaboració de les taules estadístiques sobre la magnitud dels accidents de treball que he analitzat en períodes intervals des de 1990 fins a 2016 he arribat a la conclusió que la disminució de la sinistralitat laboral no té efecte directe amb la promulgació de normatives sobre la matèria. Aquest raonament jurídic és un fet constatable ja que la promulgació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals de l'any 1995, no va incidir notablement en la reducció prolongada de la sinistralitat laboral que causava la mort dels treballadors degut a que les xifres durant l'any 1997 van augmentar considerablement respecte l'any 1996.

7- BIBLIOGRAFIA

1. PUBLICACIONS

- **OBRES GENERALS, COL·LECTIVES I MONOGRAFIES**
 - **Abat Dináres J.** *Prevenció de riscos laborals I*. 2a ed. Barcelona: UOC; 2007.
 - **Camps Ruiz LM.** *La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch; 2009.
 - **Cardona Rubert MB, Cabeza Pereiro J.** *Políticas sociolaborales*. Navarra: Aranzadi SA; 2014.
 - **Esteban Canales.** *La Inglaterra victoriana*. Madrid: Akal, S.A; 1999.
 - **Gomez Etxebarria G.** *Manual de Formación en Prevención de Riesgos Laborales: Especial IDAD Seguridad en el Trabajo*. Madrid: S.A. ECOIURIS; 2006.
 - **González Labrada M.** *Seguridad y salud en el Trabajo y responsabilidad contractual del empresario*. Barcelona: Cedecs; 1996.
 - **Institut Nacional de Seguretat e Higiene en el Treball(INSHT).** *Análisis de mortalidad por accidente de Trabajo en España 2011-2012-2013*. Madrid: INSHT; 2016.
 - **Martín Puebla E.** *El Sistema de formación profesional para el empleo*. Valladolid: Lex Nova; 2009.
 - **Mirón Hernández M.** *El derecho a la formación profesional del trabajador*. Madrid: Colección Estudios; 2000.
 - **Sala Franco T.** *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch; 1996.
 - **Sampere Navarro A, Cardenal Carro M, Alzaga Ruiz I.** *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Navarra: Aranzadi, S.A; 2010.
- **ARTICLES DE REVISTES ELECTRÒNIQUES**
 - **Martin Artiles A., Lope A.** *Sirve la formacion para tener empleo?* Pap Rev Sociol. 1999;58:39–73.
 - **Castejón Vilella E.** *La seguridad en el trabajo: evolución y retos actuales*. La Mutua-Fratern [Internet]. 2010;22:1–17. Disponible a:
http://www.fraternidad.com/previene/es-ES/revista/REVISTA-LA-MUTUA-NUMERO-22_22.html
 - **CANO GALÁN Y.** *La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores*. 2003;203–18.
 - **Consell Català de Formació Professional.** *III Pla general de formació professional a Catalunya (2013-2016)*. 2013;47

2. RECURSOS ELECTRÒNICS

- Ministeri de Treball i Seguretat Social. Institut Nacional de Seguretat e Higiene en el Treball [Web en línia]. Disponible a:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=7bb169c637b38110VgnVCM1000000705350aRCRD&vgnextchannel=a90aaf27aa652110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

- Eurostat Statistics Explained [Web en línia]. Disponible a:

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main_Page

- Institut Nacional d'Estadística [Web en línia]. Disponible a:

<http://www.ine.es/welcome.shtml>

- Institut d'Estadística de Catalunya. Generalitat de Catalunya [Web en línia]. Disponible a:

<http://www.idescat.cat/pub/?id=aec>

- Ministeri de Treball i Seguretat Social [Web en línia]. Disponible a:

<http://www.empleo.gob.es/index.htm>

- Associació Catalana Direcció de Recursos Humans [Web en línia]. Disponible a:

<http://www.aedipecatalunya.com/ca/la-formacio-professional-continua-eina-clau-per-a-la-competitivitat/>

- Ministeri d'Educació, Cultura i Esports [Web en línia]. Disponible a:

<http://www.todofp.es/todofp/sobre-fp/informacion-general/sistema-educativo-fp/fp-actual.html>

- Generalitat de Catalunya [Web en línia]. Disponible a:

<http://web.gencat.cat/ca/inici/>

- Organització Internacional del Treball(OIT) [Web en línia]. Disponible a:

<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

- Preconlab Servei de Prevenció [Web en línia]. Disponible a:

<http://preconlab.com/vilanova-prevencion-riesgos-laborales-seguridad-salud-las-medidas-de-la-generalitat-contra-la-siniestralidad-laboral/>

- Servei Públic de Treball Estatal [Web en línia]. Disponible a:

https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/normativa/politicas_activas_empleo.html

- Servei d'Ocupació de Catalunya [Web en línia]. Disponible a:

https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb_es/ciutadans/formacio/form_continua/index.html

- Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya [Web en línia]. Disponible a:

<http://www.conforcat.cat/continguts.asp?cat=2&sub=&op=6&pag=6>

3. LEGISLACIÓ

NACIONAL

Espanya. Ordre de 9 de març de 1971 pel qual s'aprova el Pla de Higiene i Seguretat del Treball [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 60, (11-03-1971), pàg. 4017-4019 [consultat 10 desembre de 2016]. Disponible a:

<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1971-350>

Espanya. Constitució Espanyola de 1978 [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, (29-12-1978), pàg. 29313-29424 [consultat 1 setembre 2016]. Disponible a:

<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

Espanya. Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 269, (10-11-1995), pàg. 32590-32611 [consultat 30 octubre 2016]. Disponible a:

<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>

Espanya. Real Decret 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 189, (08-08-2000), pàg. 28285-28300 [consultat 30 octubre 2016]. Disponible a:

<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060>

Espanya. Llei Orgànica 5/2002, de 19 de juny, de Qualificacions i de Formació Professional [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 147, (20-06-2002), pàg. 22437-22442 [consultat 15 setembre 2016]. Disponible a:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-12018>

Catalunya. Llei 17/2002, de 5 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya [Internet]. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 3676, (12-07-2002), pàg. 12709 [consultat 25 octubre 2016]. Disponible a:

https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/web_institucional/_fitxers/llei_17_2002.pdf

Espanya. Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 106, (04-05-2006), pàg. 171158-17207 [consultat 5 setembre 2016]. Disponible a:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-7899>

Espanya. Real Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per el treball [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 87, (11-04-2007), pàg. 15582-15598 [consultat 6 setembre 2016]. Disponible a:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-7573

Espanya. Ordre TAS/718/2008, de 7 de març, pel qual es desenvolupa el Real Decret 395/2007, de 23 de març, pel qual es regula el subsistema de formació professional per el treball, en matèria de formació d'oferta i s'estableixen les bases reguladores per la concessió de subvencions públiques destinades a la seva financiació [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 67, (18-03-2008), pàg. 16051-16067 [consultat 25 octubre 2016]. Disponible a:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-5158>

Catalunya. Llei 12/2009, de 10 de juliol, sobre la Llei d'Educació a Catalunya [Internet]. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 5422, (16-07-2009), pàg. 56589 [consultat 16 setembre 2016]. Disponible a:

http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?documentId=480169&language=ca_ES&action=fitxa

Catalunya. Decret 284/2011, de 1 de març, que regula la ordenació general de la formació professional inicial [Internet]. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 5830, (03-03-2011), pàg. 13502 [consultat a 5 setembre 2016]. Disponible a:

http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?documentId=574304&language=ca_ES&action=fitxa

Espanya. Llei Orgànica 8/2013, de 9 de desembre, per la millora de qualitat educativa [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 295, (10-12-2013), pàg. 97858-97921 [consultat a 5 setembre 2016]. Disponible a:

https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2013/12/10/pdfs/BOE-A-2013-12886-C.pdf

Espanya. Real Decret 127/2014, de 28 de febrer, pel qual es regulen els aspectes específics de la Formació Professional Bàsica de les ensenyances de formació professional del sistema educatiu, s'aproven catorze títols professionals bàsics, es fixen els currículums bàsics i es modifica el Real Decret 1850/2009, de 4 de desembre, sobre expedició de títols acadèmics i professionals corresponents a les ensenyances establertes per la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 55, (05-03-2014), pàg. 20155-21136 [consultat a 20 setembre 2016]. Disponible a:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-2360

Espanya. Real Decret 356/2014, de 16 maig, pel qual s'estableixen set títols de Formació Professional Bàsica del catàleg de títols de les ensenyances de Formació Professional [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 130, (29-05-2014), pàg. 40516-41022 [consultat a 20 setembre 2016]. Disponible a:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-5591

Espanya. Ordre ECD/2159/2014, de 7 de novembre, pel qual s'estableixen convalidacions entre mòduls professionals del Sistema Educatiu Espanyol i mesures per la seva aplicació i es modifica la Ordre de 20 de desembre de 2001, pel qual es determinen les convalidacions d'estudis de formació professional específica derivada de la Llei Orgànica 1/1990, de 3 d'octubre, de Ordenació General del Sistema Educatiu [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 281, (20-11-2014), pàg. 94646-94726 [consultat a 10 setembre]. Disponible a:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-11987

Espanya. Real Decret 774/2015, de 28 d'agost, pel qual s'estableixen sis Títols de Formació Professional Bàsica del catàleg de Títols de les ensenyances de Formació Professional [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 207, (29-08-2015), pàg. 76717-77061 [consultat a 20 setembre 2016]. Disponible a:

<https://www.boe.es/boe/dias/2015/08/29/pdfs/BOE-A-2015-9462.pdf>

Espanya. Llei 30/2015, de 9 de setembre, pel qual es regula el Sistema de Formació Professional per el treball en l'àmbit laboral [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 217, (10-09-2015), pàg. 79779-79823 [consultat a 8 setembre 2016]. Disponible a:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-9734

Espanya. Reial Decret 899/2015, de 9 d'octubre, pel qual es modifica el Reial Decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 243, (10-10-2015), pàg. 94867-94873 [consultat a 30 octubre 2016]. Disponible a:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-10926

Espanya. Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, (24-10-2015), pàg. 100224-100308 [consultat a 5 setembre 2016]. Disponible a:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Espanya. Real Decret 1058/2015, de 20 de novembre, pel qual es regulen les característiques generals de les proves d'avaluació final d'Educació Primària establertes en la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació [Internet]. Boletín Oficial del Estado, núm. 285, (28-11-2015), pàg. 112518-112523 [consultat a 20 setembre 2016]. disponible a:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-12894

Catalunya. Resolució ENS/1504/2016, de 10 de juny, per la qual es modifica l'annex de la Resolució ENS/1435/2015, de 19 de juny, de la impartició de forma presencial o a distància de diversos crèdits en els ensenyaments professionals a distància [Internet]. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 7145, (20-06-2016) [consultat 16 setembre 2016]. Disponible a: http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=743581&language=ca_ES

EUROPEA

Directiva 89/391/CEE del Consell, de 12 de juny de 1989, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball [Internet]. Diari Oficial de la Unió Europea, núm. 183, (29-06-1989), pàg. 1-8 [consultat 15 octubre 2016]. Disponible a: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31989L0391>

Reglament (CE) n° 1643/95 del Consell, de 29 de juny de 1995, que modifica el Reglament n° 2062/94 pel qual es crea l'Agència Europea per la Seguretat i la Salut en el Treball [Internet]. Diari Oficial de la Unió Europea, núm. 156, (07-08-1995), pàg. 1-2 [consultat 15 octubre 2016].

Disponible a: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31995R1643>

Recomanació del Parlament Europeu i del Consell, de 18 juny de 2009, relativa a la creació del Sistema Europeu de Crèdits per l'Educació i Formació Professional [Internet]. Diari Oficial de la Unió Europea, núm. 155, (08-07-2009), pàg. 11-18 [consultat 5 octubre 2016]. Disponible a: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32009H0708\(02\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32009H0708(02))

Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea [Internet]. Diari Oficial de la Unió Europea, núm. 83, (30-03-2010), pàg. 389-403 [consultat 22 octubre 2016]. Disponible a: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2010-70003>

INTERNACIONAL

C155-Conveni sobre la seguretat i salut dels treballadors i medi ambient en el treball, de 1981 [Internet]. Conveni de la OIT, núm. 155, (22-06-1981) [consultat 28 octubre 2016]. Disponible a:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155

R164- Recomanació sobre seguretat i salut dels treballadors, 1981 [Internet]. Recomanació de la OIT, núm. 164, (22-06-1981) [consultat 28 octubre 2016]. Disponible a: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312502

C161- Conveni sobre els serveis de salut en el treball, 1985 [Internet]. Conveni de la OIT, núm. 161, (25-06-1985) [consultat 28 octubre 2016]. Disponible a: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312306

R171- Recomanació sobre els serveis de salut en el treball, 1985 [Internet]. Recomanació de la OIT, núm. 171, (26-06-1985) [consultat 28 octubre 2016]. Disponible a: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANGUAGE,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R171,%2FDocument

Ro31-Recomanació sobre la prevenció dels accidents de treball, 1929 [Internet]. Recomanació de la OIT, núm. 31, (21-06-1929) [consultat 28 octubre 2016]. Disponible a: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R031

P155- Protocol de 2002 relatiu al Conveni sobre seguretat i salut dels treballadors, 1981 [Internet]. Protocol de la OIT, núm. 155, (20-06-2002) [consultat 28 octubre 2016]. Disponible a: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312338

C187- Conveni sobre el marc promocional per la seguretat i salut en el treball, 2006 [Internet]. Conveni de la OIT, núm. 187, (15-06-2006) [consultat 28 octubre 2016].

Disponible a:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332

R197-Recomanació sobre el marc promocional per la seguretat i salut en el treball, 2006 [Internet]. Recomanació de la OIT, núm. 197, (15-06-2006) [consultat 28 octubre 2016].

Disponible a:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R197,/Document

4. JURISPRUDÈNCIA

Sentència del Tribunal Constitucional 95/2002, de 25 d'abril de 2002. (BOE, núm. 122, de 22-05-2002, recurs d'inconstitucionalitat 938-1993).