

## LUCES Y SOMBRAS DE LA FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: BALANCE CRÍTICO Y CLAVES PARA UNA REFORMA

**Manuel García Jiménez**

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Jaén*

---

### EXTRACTO

La regulación sobre la prevención de riesgos laborales tiene una dimensión de derecho subjetivo social fundamental de protección a la integridad personal, el cual no es solo un derecho de libertad, sino también de prestación, que requiere de una serie de acciones concretas a realizar por parte de otros sujetos –públicos y privados– para poder así garantizar la efectividad del mismo.

En este sentido, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales llevó, de un lado, a reforzar la comprensión contractual de la protección, haciendo recaer sobre el empresario el deber de integrar la actividad preventiva dentro de sus deberes de la relación laboral; y, de otro, creando un nuevo «mercado» en materia formativa de los profesionales de la prevención. Es así como la formación en materia de prevención de riesgos laborales se conforma como uno de los elementos centrales que integran aquel deber y, a su vez, como uno de los ejes axiales del entramado de la protección de la salud de la persona.

En tales términos, en el presente estudio se aborda, de un lado, el derecho y el deber de la formación del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo, y, de otro, la formación de las personas encargadas o profesionales de la prevención. Y ello, incidiendo ya no solo en la situación en la que se encuentra en la actualidad esta materia, sino en los retos que se marcan en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, así como en cuáles son los que, a nuestro juicio, quedan aún por plantear de manera cierta y decidida por parte de todos los sujetos –públicos y privados– implicados en este ámbito.

**Palabras claves:** formación, prevención de riesgos laborales y cultura preventiva.

---

*Fecha de entrada: 05-01-2016 / Fecha de revisión: 27-01-2016 / Fecha de aceptación: 27-01-2016*

## LIGHTS AND SHADOWS OF TRAINING ON PREVENTION OF OCCUPATIONAL RISKS: CRITICAL BALANCE AND KEYS TO REFORM

Manuel García Jiménez

---

### ABSTRACT

The regulation on the prevention of occupational hazards has a subjective dimension of fundamental social right to protection of personal integrity, which is not only a right to freedom, but also the provision that requires a number of specific actions to be taken by other public and private, to guarantee the effectiveness of the subject.

In this sense, the Law on Prevention of Occupational Risks led, on the one hand, to strengthen the understanding of contractual protection by bringing about the employer's duty to integrate the prevention activities within their employment duties; and on the other, creating a new «market» in terms of training professionals. Thus, training in prevention of occupational risks the shapes as one of the core elements that make up that duty and, in turn, as one of the axial axis of the fabric of protection of health of the person.

In these terms, the present study addresses the one hand, the right and duty of training of workers in safety and health at work, and on the other, the formation of persons in charge or prevention professionals. This, because not only focusing on the situation that is currently the subject, but the challenges are highlighted in the Spanish Strategy on Safety and Health at Work 2015-2020, and in which ones in our opinion, there are still pose a certain and decisive manner by all those involved in this field.

**Keywords:** training, prevention of occupational risks and preventive culture.

---

---

## Sumario

1. La tensión «educación-formación» preventivas como clave de bóveda de una maltrecha «cultura preventiva»
2. Un paradigma –frustrado– de gestión por competencias: Más «cantidad» que «calidad» formativa a trabajadores
3. Formación de encargados y/o profesionales de la prevención: ¿A mayor responsabilidad más competencia?
4. Un contraste insuperado: La bondad oficial de los «marcos estratégicos» frente a las persistentes deficiencias
5. Prevención de riesgos y formación universitaria: La mutación de un servicio público en mercado desregulado
  - 5.1. El imperativo de una educación-formación adaptada y de calidad: A cada profesional su nivel adecuado de competencia formativa
  - 5.2. Las enseñanzas de grado universitario y la formación en prevención de riesgos laborales: La constatación de un distanciamiento
  - 5.3. Educación profesional en prevención de riesgos y posgrado: La re-mercantilización de un servicio público
6. Conclusión: Algunas propuestas de mejora

## 1. LA TENSION «EDUCACIÓN-FORMACIÓN» PREVENTIVAS COMO CLAVE DE BÓVEDA DE UNA MALTRECHA «CULTURA PREVENTIVA»

Pese a mediar más de 15 años entre una ley laboral y otra, y no obstante las diversas estructuras normativas de ambas, tanto el [Estatuto de los Trabajadores –ET–](#) como la [Ley de Prevención de Riesgos Laborales –LPRL–](#) eligieron el mismo ordinal, sus respectivos artículos 19, para consagrar un mismo mandato legal-valor social: la formación, no cualquiera, sino adjetivada como la adecuada en cada momento, en materia de prevención de riesgos laborales no solo es una condición contractual de trabajo básica, sino un presupuesto de cualquier modelo económico-productivo orientado en clave de «cultura preventiva». Pasados 10 años más, ambas formulaciones, no estrictamente coincidentes textualmente en sus orígenes, han terminado por confluir, pues el artículo 19 del [Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 de octubre](#), que aprueba el nuevo texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (al que aquí seguiremos denominando ET), utiliza una técnica de reenvío formal al artículo 19 de la [LPRL](#):

«El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva (...). El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación».

En suma, a través de ambos subsistemas (con sus «cuerpos normativos» y, sobre todo, sus dos «almas reguladoras» no siempre convergentes, en especial tras la reforma laboral de 2012) se confirma que, del mismo modo que la «deuda de protección de la seguridad» de los trabajadores es inherente al «contrato de trabajo», aquella no puede comprenderse sin el «*deber de capacitación preventiva adecuada*» (art. 4 [ET](#)). Un deber que, como refleja el texto estatutario apenas citado y confirmara el artículo 29 de la [LPRL](#), no es unilateral, a cargo solo del empresario, sino que es bilateral, compete e implica también al trabajador. Al respecto, se acepta hoy de forma general que la formación profesional en general, y en materia preventiva muy en particular, tiene una estructura compleja en el plano subjetivo: no solo es un derecho (art. 4 [ET](#)), hoy con rango de derecho social fundamental *ex* artículo 15 en relación con los artículos 40 y 43 de la [Constitución –CE–](#), sino que es también un deber (art. 5 [ET](#)), cuyo incumplimiento no es meramente simbólico o de tipo testimonial, sino que puede tener consecuencias prácticas graves –en el ámbito disciplinario–, y también de moderación de la responsabilidad empresarial, si bien la más grave puede ser, como es evidente, el sufrimiento de un daño relevante. Por supuesto, no ocupan en esa relación contractual compleja la misma posición, pues es manifiesto que tanto por la propia naturaleza desigual del contrato de trabajo como por el sistema de obligaciones fijadas, será el empleador el

que asuma la mayor carga al respecto, asegurándose, además, de que esa formación recibida es realmente útil (STS, Sala 4.ª, de 4 de mayo de 2015, RCU 1281/2014).

Ciertamente, no hay autoridad jurídica, ni cuerpo regulador, ni marco estratégico, ni actual ni de ayer, que ponga ni el más mínimo reparo a tan altísima consideración, normativa y práctica, de la formación preventiva profesional. Así, yendo más allá de las leyes –sin duda con inclusión especial de un sistema normativo que le afecta de forma transversal, la importante, y muy inexplorada todavía, [Ley 30/2015, de 9 de septiembre](#), por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral–, es especialmente interesante traer a colación el [III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017](#). Este, suscrito como impulso para un «empleo de calidad y con derechos» (capítulo II), retoma su usual referencia –que abandonó en el anterior– a la seguridad y la salud en el trabajo en el contexto concreto de la negociación colectiva, reiterando que:

«La formación sobre los riesgos presentes en los puestos de trabajo se muestra como una de las herramientas más adecuadas para fomentar la cultura preventiva...».

Una estrecha conexión entre la formación preventiva y la «cultura preventiva» –el enfoque cultural, por encima del meramente programático o episódico («curso a curso»), aparece enfatizado por la citada [Ley 30/2015](#), que hace de la «cultura de la formación» una clave del «nuevo modelo productivo cualitativo»– que será reiterado una y otra vez por los dos últimos marcos estratégicos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Tanto para la de [2007-2012](#) como para la de [2015-2020](#):

«La formación es uno de los pilares esenciales... **para consolidar una auténtica cultura de la prevención**... [pero] la prevención no comienza en el ámbito laboral, sino... **en el sistema educativo que debe proporcionar profesionales adecuados en capacidad** y suficientes...».

En definitiva, una y otra vez, se siga el prisma de análisis que se elija en cada caso, más si se combinan, vemos cómo el enfoque cuantitativo –más formación– siempre va acompañado del «cualitativo» –mejor formación–, de modo que, frente a la visión clásica de las obligaciones de prevención como típicas de «obligaciones de medios», en su faceta formativa, asistiríamos a una clara configuración como «obligación de resultado»<sup>1</sup>. La formación preventiva no solo debe «ser» adecuada ni solo «existir» –formalmente–, sino que ha de garantizar la disposición de las competencias necesarias por parte de todos los sujetos implicados –también de los empleadores, a menudo ausentes de esos programas– para afrontar, de forma práctica y útil, la actividad de

<sup>1</sup> Para una lúcida revisión de esta dicotomía, ya en los inicios mismos del renovado marco legislativo que constituyó la [LPRL](#), vid. ALARCÓN CARACUEL, M. R.: «El impacto de la nueva Ley en el contrato de trabajo», en AA. VV., *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Sevilla: CARL, 1997, págs. 45 y ss.

prevención de riesgos profesionales, asegurando resultados de eficacia. Pero, entonces ¿por qué la nueva [Estrategia](#) tiene que seguir reiterando objetivos que ya deberían haberse realizado con la segunda? ¿Por qué la «realidad» evidencia una situación tan distante de la «verdad oficial», de modo que la «formación preventiva de calidad» vive-sufre una etapa de «salud» tan maltrecha como la «cultura preventiva» misma?

Institucionalmente sabemos que el incumplimiento del deber empresarial de formación preventiva supone una infracción grave (art. 12.8 [RDLeg. 5/2000, de 4 de agosto](#)), pero estadísticamente está acreditado que, no obstante su crecimiento, poco más del 50% de los trabajadores han recibido formación preventiva ([VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011](#) elaborada por el INSHT), pero ¿qué pasa con casi la otra mitad –desde 2007 hasta 2011 apenas creció un 8%–, cuando la ley ya contaba con más de década y media de existencia? También conocemos que esa «verdad estadística» revela que, con carácter general, la formación es la medida preventiva más seguida la mayoría de los trabajadores ([Segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes, ESENER 2 - España 2014](#)), pero nada nos dice de su «calidad». Asimismo, pese a la machacona insistencia de los marcos estratégicos y los programas nacionales en favorecer la formación de los «grupos más vulnerables» y en las empresas de menores dimensiones, lo cierto es que esa «verdad estadística» se empeña en seguir diciéndonos que la formación preventiva, como la seguridad y salud en el trabajo, es directamente proporcional al tamaño de la empresa –a más talla ocupacional, más seguridad, a menos dimensión, menor seguridad–. Pero, como es natural, siendo más del 90% de nuestras empresas inferiores en tamaño a 9 trabajadores: ¿en qué queda el compromiso social con un servicio de educación y/o formación preventiva suficiente y adecuada para todas las personas, a lo largo de su ciclo vital-laboral (educación-formación profesional, trabajador, etc.)?

En un tiempo en que se cumplen 20 años de la entrada en vigor de la [LPRL](#) no creo que haya duda alguna sobre la oportunidad, incluso la necesidad, hasta la urgencia, de hacer una revisión profunda de la situación de la educación-formación preventivas en España, especialmente teniendo en cuenta que se trata de una cuestión transferida a las comunidades autónomas, pues su puesta en práctica y aplicación, más allá del marco normativo, es una materia claramente de ejecución. Un enfoque competencial institucional, por cierto, que bien merecería un análisis más detallado, evidenciando las disparidades que se han ido produciendo en cada uno de los «*marcos autonómicos de seguridad y salud en el trabajo*»<sup>2</sup>. No obstante, la complejidad y extensión de

<sup>2</sup> Sobre este problemático concepto *vid.* MOLINA NAVARRETE, C.: «Comentario al artículo 171 del Estatuto de Autonomía para Andalucía», en AA. VV., [Comentarios al Estatuto de Autonomía de Andalucía](#), tomo IV, Sevilla: Parlamento de Andalucía, 2012, págs. 2.486 y ss. Que la cuestión dista de estar resuelta aparece confirmada en la creciente conflictividad de esta cuestión en la experiencia de los últimos años, con numerosas y notables sentencias del Tribunal Constitucional. La última, y sin duda muy problemática, la [STCO 198/2015, 24 de septiembre de 2015](#), cuya doctrina mayoritaria constituye una importante quiebra a la doctrina precedente. Para un comentario crítico muy sugerente, *vid.* –en este monográfico de la *RTSS.CEF*–, SORIANO ARROQUÍA, E. M.: «[Organización preventiva en la pyme: ¿Las comunidades autónomas no cuentan?](#)».

ese análisis desborda las posibilidades de este trabajo, por lo que aquí se ha elegido un enfoque de carácter estatal-nacional, sin perjuicio de algunas referencias a experiencias autonómicas muy concretas, solo en la medida en que ilustren problemas más globales, como son la mayoría, de los existentes –incertidumbre, desregulación, exceso de la «formación de papel», etc.–. En todo caso, conviene también advertirlo, nuestro núcleo principal de estudio será el de la «educación-formación» superior (el nivel universitario).

## 2. UN PARADIGMA –FRUSTRADO– DE GESTIÓN POR COMPETENCIAS: MÁS «CANTIDAD» QUE «CALIDAD» FORMATIVA A TRABAJADORES

Dice el inquietante artículo 29.1 de la LPRL que *«corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario»*. De este modo, y como luego va a corroborar, con carácter general, el punto 6.º del artículo 29.2 del mismo texto legal, el trabajador, se convierte en *«sujeto cooperador necesario»* del empleador, a fin de que este *«pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores»*. El incumplimiento de este deber de implicación preventiva a cargo del trabajador tiene una dimensión disciplinaria específica –art. 29.3 LPRL–, sin perjuicio de que, a los efectos de responsabilidad empresarial, como se decía, la negligencia del trabajador no sea, en ningún caso, ni siquiera aunque constituya culpa suya el accidente, eximente de aquella, salvo que el empleador demuestre que se debe a culpa exclusiva del trabajador –art. 96.2 Ley 36/2011, de 10 de octubre–, por incurrir en imprudencia temeraria (art. 15.4 LPRL). Eso sí, como ya se ha recordado, una culpa relevante del trabajador, aunque no sea temeraria, sino profesional grave, puede moderar la responsabilidad empresarial, reduciendo la cuantía indemnizatoria (STS, Sala 4.ª, de 4 de mayo de 2015 –RCUD 1281/2014–).

Pero, en cualquier caso, lo que aquí interesa resaltar es que el deber preventivo a cargo del trabajador siempre ha de medirse en atención a la capacitación o competencia disponible de manera real, no presunta o formal, siendo deber del empleador asegurar que esa competencia sea la necesaria y adecuada, esto es, suficiente, para que su política preventiva sea eficaz –art. 14.4 LPRL–. En suma, tanto por ser su derecho –STS, Sala 4.ª, de 12 de febrero de 2008, rec. núm. 6/2007– como por ser condición necesaria del alcance de su deber, siempre es exigible al empresario que asegure al trabajador una formación eficaz, adaptada a cada puesto, dentro de un sistema de organización socio-laboral de la prestación más amplia (dimensión global y colectiva). En la mente, en la representación normativa, del legislador español, lejos quedarían las prácticas de «formación de (mero) papel» que, sin embargo, la realidad –observación sociológica– muestra tozudamente que sigue siendo la recurrente. Aunque no es este un estudio de responsabilidades, creo interesante insistir en que, una y otra vez, tanto las actuaciones inspectoras de trabajo como las decisiones judiciales, enfatizan la «falta de formación preventiva real» como fuente de incum-

plimientos, sin que la simple certificación formal de su realización libere al empleador, porque corresponde a la empresa probar que «*los concretos trabajadores han sido plenamente instruidos*»<sup>3</sup>.

Ciertamente, entre las mejoras de diseño, puesta en práctica y control de este tipo de formación preventiva, sin duda la más «básica», la propia para los trabajadores «a pie de obra» –o de servicio–, el Grupo de Trabajo de «Educación y Formación en PRL», constituido en 2008 en el contexto de la «Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2008», propuso el llamado «*carné (de formación preventiva o capacitación preventiva) del trabajador*». Y así se incluyó en el Plan Nacional de Formación, que afectaba a tres grandes ámbitos de la acción educativo-formativa (educación, profesionales de la prevención y colectivos de trabajadores específicos)<sup>4</sup>. Precisamente, recogiendo este testigo-impulso institucional, en 2007, cuando más en boga estaba el sector de la construcción, inmediatamente antes del inicio de su estallido, con las nefastas consecuencias de todos conocidas, sindicatos y patronal ensayaron la reordenación de una caótica situación con la llamada «*tarjeta profesional de la construcción (TPC)*». A fin de hacer equivalente la «calidad en el empleo» con la «calidad de la capacitación preventiva» convirtieron este documento en una condición necesaria para trabajar en el sector, como establecía el convenio colectivo estatal 2007-2011 y que exigía la presentación, a partir del 1 de enero de 2012, de este documento como condición de empleabilidad en el sector, uno de los más accidentados y arriesgados de los entonces existentes.

Pues bien, a resultas de una demanda presentada por sindicatos autonómicos, por tanto minoritarios en el sector estatal, no obstante su mayor representatividad en sus comunidades autonómicas respectivas (Galicia y País Vasco), el Tribunal Supremo terminó anulando, entre otros preceptos del convenio, el relativo a la regulación de la TPC –disp. trans. cuarta del convenio–. Para la [STS, Sala 4.ª, de 27 de octubre de 2010, RCU 53/2009](#), a diferencia de lo afirmado por la [SAN 5/2009, de 13 de febrero de 2009](#), que revoca en este punto, la regla de obligatoriedad de contar con la TPC excedería las competencias de la negociación colectiva por limitar el derecho al trabajo al exigir esta acreditación como condición necesaria de acceso al empleo, careciendo de «competencia» para introducir una regulación «*que afecta a la creación de un título habilitante de la contratación*»: «... es clara la falta de competencia del convenio colectivo para introducir esta regulación que afecta no a la mera acreditación de una formación laboral, sino a la creación en práctica de un título habilitante de la contratación, lo que no es materia propiamente laboral a efectos del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores» (FJ 3.º).

<sup>3</sup> Vid. [STS, Sala 4.ª, de 4 de mayo de 2015 –RCUD 1281/2014–](#), FJ 6.º, que condena solidariamente tanto a la empresa usuaria como a la ETT, pese a que esta insistía en que había dado la adecuada formación a la trabajadora. Un acertado comentario en MIÑARRO YANINI, M.: «*Responsabilidad de la empresa de trabajo temporal en el accidente de trabajo: ¿Tiene límites la deuda de seguridad?*», *RTSS.CEF*, núm. 391, octubre 2015.

<sup>4</sup> A saber: integración de la prevención en los diversos niveles educativos –infantil, primaria y secundaria; el de la formación profesional reglada y formación universitaria; sistema de formación para el empleo–; mejora de la formación para los llamados «recursos preventivos» –en sus tres niveles: básico, intermedio y superior–; formación directa a los trabajadores (autónomos y asalariados), incluidos los delegados de prevención.



Ciertamente, la norma colectiva no carecía de referencias competenciales legales para avanzar en esa dirección de racionalización formativa cualitativa. El artículo 10.2 de la [Ley 32/2006](#) atribuye a la negociación colectiva la potestad de firmar programas formativos específicos. De ahí, que también estuviera habilitada para crear certificaciones de la misma (art. 10.3).

Precisamente, habilitada –art. 10.3.1.º [Ley 32/2006](#)– la negociación colectiva sectorial estatal para regular «la forma de acreditar la formación específica recibida por el trabajador referida a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción», el párrafo segundo del artículo 10.3 de la [Ley 32/2006](#) aclaraba que el sistema de acreditación que se estableciera podría consistir en la expedición de una cartilla o «carné profesional para cada trabajador». Este sistema, añade la norma vigente, «será único y tendrá validez en el conjunto del sector, pudiendo atribuirse su diseño, ejecución y expedición a organismos paritarios creados en el ámbito de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, en coordinación con la Fundación adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo». Ahora bien, si con esta habilitación legal se quería interpretar exclusividad de esta vía acreditativa, el Tribunal Supremo rechaza tal lectura. Asimismo, considerará que la restricción del ámbito subjetivo a «quienes han trabajado en la construcción» resulta lesiva del derecho de las demás personas a acceder, desde el sistema educativo directamente, sin pasar por el sector profesional, al empleo en este ámbito: «una persona que hubiere obtenido en el sistema educativo una formación en materia de prevención no podría obtener la tarjeta si no hubiese sido previamente trabajador del sector».

Sin duda con un exceso verbal, el Tribunal Supremo, en contra del criterio de la Audiencia Nacional, considera que se trataría de una reserva convencional de empleo propia de «la sociedad estamental y de la estructura gremial». Más correcto fue cuando prohibió incluir resultados médicos. Sea como fuere, lo cierto es que esta jurisprudencia, algo formalista a nuestro entender, constituyó todo un jarro de agua fría contra la voluntad decidida, más que loable valiente, de los interlocutores sociales de poner coto a las deficientes prácticas formativas de las empresas y que, con ligeros matices, hoy persisten revelándose la formación preventiva a los trabajadores como «carne de cañón» para el mercadeo y la «compra de certificaciones», bajo una modalidad u otra. Veremos cómo intentos análogos, ahora de las autoridades laborales, pero en relación con profesionales de la seguridad y salud en el trabajo especialmente cualificados, como, por ejemplo, los llamados «coordinadores de la seguridad y salud en obras de construcción» –[RD 1627/1997, 24 de octubre](#), por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción–, también se vieron frustrados, al rechazarse, bajo diversos argumentos, que pueda condicionarse el acceso a una determinada profesión a la prueba no ya (tanto o solo) de su «titulación formal» o «certificación», sino (también, y sobre todo) de la auténtica «calidad de la competencia/capacitación profesional-preventiva» que posea. La falta de asociación entre los modernos sistemas de gestión-clasificación profesional por competencias y la prevención de riesgos laborales es una deficiencia importante en nuestro sistema. Y ello es así en cualquier nivel educativo-formativo que se analice<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Ciertamente, los sucesivos convenios colectivos del sector (por ejemplo, [V Convenio Colectivo del sector, aprobado por Resolución de 28 de febrero de 2012](#)) han seguido regulando la tarjeta profesional del sector de la construcción,

### 3. FORMACIÓN DE ENCARGADOS Y/O PROFESIONALES DE LA PREVENCIÓN: ¿A MAYOR RESPONSABILIDAD MÁS COMPETENCIA?

Una disociación que se comprueba particularmente, y esto es todavía más preocupante que respecto de los trabajadores, para los profesionales de la prevención de riesgos laborales. Si, aquellos que, paradójicamente, mejor formados deberían estar. La alerta es mayor si se tiene en cuenta el mayor nivel de responsabilidad que asumen, no ya solo legislativamente, sino en la práctica, al ser muy frecuente que se les impute cuando se ha producido un accidente laboral, en virtud del llamado «riesgo no contemplado». Aunque, como es bien sabido, el responsable de la seguridad y salud en el trabajo es siempre el empresario y, por delegación, su línea jerárquica, el imaginario colectivo, y muy especialmente la convicción de muchos jueces, sobre todo en el ámbito penal, es la de que aquel que sabe técnicamente y asesora al empresario debe también responder de la falta de la máxima diligencia exigible en materia preventiva. El «profesional» de la prevención no solo asesora, para ello tiene los conocimientos específicos en prevención de riesgos laborales, sino que propone medidas y si bien son muy escasas las empresas en las que dispone de poder real para que sus recomendaciones sean atendidas, lo cierto es que la extrema diligencia profesional que exige el sistema preventivo hace que, si no penalmente, sí civilmente, sean imputados por el deficiente asesoramiento, es decir, por no detectar algún riesgo desconocido por el empresario, o por proponer una medida preventiva insuficiente o inadecuada.

No se oculta que el interés por responsabilizar al profesional-técnico de prevención es mayor si pertenece a un servicio de prevención ajeno, siendo el interés en su imputación mayor a mayor el límite indemnizatorio de la póliza de responsabilidad civil de la empresa (en ocasiones 60.000 o 90.000 €), puesto que los servicios de prevención ajenos deben tener pólizas sin límites ni franquicias. Asimismo, se critica, con razón, que las evaluaciones de riesgos son muy extensas y genéricas, pero, además de por el enfoque meramente formal de la cultura preventiva de la mayoría de los empresarios, eso se debe también a una cierta «prevención defensiva», esto es, al igual que los médicos frente a la responsabilidad por error, también los técnicos de la prevención tienden a protegerse de la responsabilidad incluyendo cualquier aspecto o conducta, aunque sean consideraciones defensivas y generalistas, propiciando informes tan extensos como ineficaces (STS, Sala 4.<sup>a</sup>, de 4 de mayo de 2015 –RCUD 1281/2014–).

Sin embargo, es indudable que una adecuación formación por competencias efectivas debería poder ahuyentar esos miedos y deficiencias, siendo, una vez más, responsabilidad de las empre-

---

pero ahora ya solo como «una forma» de acreditar por el trabajador la formación en materia de prevención de riesgos laborales, formación que sí es obligatoria, pero cuya calidad no está asegurada, más aún, está abocada a tenerse más sobre el papel que como capacitación real. Por lo general, el sistema de clasificación profesional por competencias apenas tiene repercusión en la negociación colectiva, salvo la relativa a las grandes empresas. Para la conexión de la gestión por competencias y la prevención de riesgos *vid.* la *Nota Técnica Preventiva –NTP– del INSHT, 856 (desarrollo de competencias y riesgos psicosociales)*.

sas –de quienes contratan técnicos o profesionales de la prevención de riesgos laborales– cuidar porque ese tipo de formación se asegure. Y ello, más allá de la titulación de origen.

Claro está, para eso, previamente, hay que valorar adecuadamente esta actividad, esta profesión, lo que apenas se produce, pues suele verse como una acción externa a la empresa, que más distorsiona la dinámica competitiva que contribuye a desarrollarla más eficientemente, con mejores resultados productivos. Ciertamente, las personas encargadas de desarrollar la actividad preventiva de forma profesional, que deberán tener la capacidad necesaria, ocuparán más y mejor tiempo en su capacitación si consideran que los empleadores valoran esa actividad y no si tienen la convicción, hoy muy extendida, de estar ante el ejercicio de una profesión cada vez más desregulada, por muchas indicaciones reglamentarias que existan<sup>6</sup>. Nuevamente, para los «recursos preventivos» en sentido más amplio del término (art. 30 LPRL), hay toda una pléyade de normas sectoriales y profesionales que desbordan esta regulación legal-reglamentaria pero que, de nuevo, contribuyen mucho más a difundir la rigidez de la regulación que la calidad de la capacitación o competencia preventiva que aporta. Las propias vicisitudes atormentadas del convenio colectivo específico de estos profesionales, sostenido «con respiración asistida» por el Tribunal Supremo (STS, Sala 4.ª, de 7 de julio de 2015 –RCUD 193/2014–), que ha confirmado su situación «ultraactiva», en un contexto en el que es cada vez más difícil su renovación, por la liquidación al mejor postor de aquellas sociedades preventivas que más cuidaban, aunque no en exceso, de esa calidad competencial o de capacitación<sup>7</sup>, las sociedades de prevención propiedad de las Mutuas –en otro tiempo patronales, luego de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y hoy colaboradoras de la Seguridad Social–.

#### 4. UN CONTRASTE INSUPERADO: LA BONDAD OFICIAL DE LOS «MARCOS ESTRATÉGICOS» FRENTE A LAS PERSISTENTES DEFICIENCIAS

Lamentablemente, no estamos ante deficiencias puramente prácticas de sistemas legales e institucionales razonablemente coherentes, sino que los problemas derivan también del mal diseño normativo-institucional. Y ello es así no solo por incompetencia, sino también y sobre todo por

<sup>6</sup> Vid. artículo 34 del [Reglamento de Servicios de Prevención](#); anexos III a VI sobre criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos para el desempeño de estas funciones del nivel básico, medio y superior.

<sup>7</sup> Para una sugerente y fundada crítica de todo ello, MONEREO PÉREZ, J. L. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La caracterización general de la prevención de los riesgos laborales. Conceptos y fundamentos jurídico-críticos del "nuevo" modelo de acción preventiva», en AA. VV., *Tratado de Prevención de Riesgos Laborales. Teoría y práctica*, Madrid: Tecnos, 2015, pág. 24. Para un interesante comentario de la STS, Sala 4.ª, de 7 de julio de 2015, sobre ultraactividad del II Convenio Colectivo del sector de servicios de prevención vid. el blog del profesor E. ROJO: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2015/09/ultraactividad-convenio-colectivo.html>

responder a una decisión estratégica más profunda que la formalizada: dejar este servicio educativo-formativo lo más abierto posible a la «competencia de mercado», pero sin que este mercado, como el conexo de «los servicios de prevención», pertenezca a los llamados regulados. Lo más llamativo, y paradójico, es que el ajuste y la coherencia deberían ser la señal destacada de nuestro sistema, a juzgar por el tiempo en que las soluciones están avistadas.

En efecto, el «*marco estratégico*» (técnica de planificación indicativa para la política de seguridad y salud en el trabajo) lleva, desde 2007, incluyendo entre sus prioridades el objetivo de la mejora de la educación-formación en materia preventiva, a fin no solo de darle coherencia como un auténtico servicio de acción social compartida que es, sino de garantizar su eficacia. Una preocupación, por cierto, que corre en paralelo a la búsqueda de parámetros de calidad para el funcionamiento del mercado de los servicios de prevención y que sí se concretó en reformas normativas específicas y claros avances en los estándares autonómicos de exigencia de calidad organizativo-prestacional de tales servicios<sup>8</sup>. Sin embargo, en este ámbito, el relativo al «servicio público-mercado de la educación-formación preventiva», las realizaciones han brillado por su ausencia, permaneciendo, como vamos a ver para el ámbito superior-universitario, en gran medida ignorado.

Ciertamente, la afirmada prioridad institucional de llevar la formación preventiva sobre riesgos profesionales al entero sistema educativo, sin dejar nivel alguno implicado, se confirma para 2015-2020, pues, entre los hitos de esa «Hoja de Ruta para la implantación» de la nueva [Estrategia](#) de Seguridad y Salud en el Trabajo, están dos especialmente relevantes. De un lado, la de «*consolidar la integración de la formación en prevención de riesgos laborales en las diferentes etapas del sistema educativo*» (se integra en el Objetivo 2.º: «líneas de actuación y medidas sobre Educación y Formación», apartado E), para lo que se prevén acciones y medidas «*complementarias*» que mejoren la «sensibilidad» de los diferentes niveles educativos por esta trascendental cuestión. De otro, y en directa conexión con la misma transversalidad asignada por la [LPRL](#) a la materia preventiva, dentro y fuera de la estricta relación de trabajo, se pone de manifiesto –con palabras análogas se incluyó en la Estrategia anterior, señal inequívoca de que no se consiguió–, la necesidad de «*incorporar la asignatura de prevención como asignatura transversal en aquellos grados universitarios cuyos profesionales asumen, por la naturaleza del grado, competencias propias en materia de prevención de riesgos laborales*».

<sup>8</sup> Para una síntesis del origen y evolución de estas tensiones, que solo a partir de 2010 fueron tomadas en serio, *vid.* el estudio de la profesora MOLINA HERMOSILLA, O.: «El mercado de los servicios de prevención: La búsqueda del difícil equilibrio entre el cumplimiento de una función social y la obtención de beneficio empresarial». *Revista de Derecho Social*, núm. 48/2009, págs. 127 y ss. Más recientemente, «Parte IV. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de las entidades preventivas y de los profesionales de prevención de riesgos laborales», en AA. VV. (M. García Jiménez y M. Soriano, dirs.): *Veinte años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Pasado, presente y futuro*, Sevilla: IAPRL, 2015.

Pues bien, más allá de poner de relieve nuestra conformidad con tan certeras misiones, lo que realmente debe llamar la atención es el grado de conocimiento, amén de consciencia, de nuestros interlocutores sociales y de los actores institucionales sobre la verdad de la educación-formación preventiva en el sistema. Gramaticalmente, «consolidar» significa reforzar algo que ya constituye una realidad y, sin embargo, como vamos a ver de inmediato, esa realidad pone de manifiesto que no solo no se constata una evolución integradora de la prevención en los diversos niveles educativo-formativos, sino que evidencia un cierto retroceso.

Confirma esta desilusionadora constatación el profundo «fracaso» cosechado, sin que hasta ahora nadie lo oficialice, por la política de inserción laboral del nivel intermedio. Nos referimos al título de formación profesional de Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales que en competencia con la formación del nivel superior ha supuesto un tratamiento desigual tanto en la duración de la enseñanza como en la oportunidades laborales, lo que exige un cambio normativo evidente que les abra nuevos campos a estos profesionales, además de facilitarles el acceso al nivel académico superior. Pero es este último el que aquí centra nuestro interés, sin perjuicio de contextualizarlo, como hemos procurado en los apartados anteriores, en un balance más general de extrema incompetencia institucional, empresarial y social para diseñar de forma coherente (regulación) y garantizar el funcionamiento práctico útil (gestión eficaz y eficiente) de un servicio educativo-formativo de prevención de riesgos laborales capaz de ofrecer las competencias necesarias en calidad a tal fin.

## 5. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y FORMACIÓN UNIVERSITARIA: LA MUTACIÓN DE UN SERVICIO PÚBLICO EN MERCADO DESREGULADO

### 5.1. EL IMPERATIVO DE UNA EDUCACIÓN-FORMACIÓN ADAPTADA Y DE CALIDAD: A CADA PROFESIONAL SU NIVEL ADECUADO DE COMPETENCIA FORMATIVA

Al igual que la actividad preventiva en general debe adaptarse a las circunstancias de cada empresa y colectivo de trabajadores (arts. 15 y 25 LPRL), queda claro que la «formación», como una componente básica de aquella, también debe atender a una mayor concreción, en la doble clave de los «sujetos destinatarios» de las mismas, y su posición en el sistema preventivo, de las «finalidades» que se pretenden alcanzar en cada caso (adecuación de la competencia de cada uno de esos sujetos). Si ese imperativo de adaptación formativo-competencial está muy claro, en el diseño legislativo, para la acción formativa directa del empleador (arts. 14 y 19 LPRL), también aparece, aunque queda algo más diluida y dispersa, en relación con el deber que tiene el empresario de asegurar la mayor calidad –principio de suficiencia, al menos– de sus servicios de prevención, en cualquiera de sus modalidades (capítulo IV LPRL). Ciertamente, para que esa actividad de garante organizativo-prestacional sea eficaz, necesitará la colaboración, y la implicación, adecuadas del servicio público educativo-formativo, en sus diferentes niveles.

Este principio de adaptación-competencia formativa en prevención de riesgos conoce, como ya se anticipó, múltiples manifestaciones a lo largo y ancho del sistema normativo (por categorías o colectivos de trabajadores; por los papeles específicos asignados en el sistema, como a los delegados de prevención –y ahora incluso también delegados medioambientales<sup>9</sup>; por su posición profesional –recursos preventivos, coordinadores de seguridad y salud en obras...–). Aquí nos interesan las relativas a los profesionales de la prevención de riesgos laborales. Al respecto, de todos es conocido que correspondió al artículo 34 del [Real Decreto 39/1997, de 17 de enero](#) (Reglamento de los Servicios de Prevención –RSP–) el primer intento de ordenación, con resultados en extremo nebulosos, de esta actividad de adecuación del tipo de competencias formativas a las funciones. A tal fin, ensayó determinar las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y desarrollo de la actividad preventiva en las empresas, estableciendo tres niveles formativos: básico, intermedio y superior<sup>10</sup>. Pero, como también se advirtió, no son todos ellos los que podemos tratar en este espacio reducido. Consecuentemente, aquí nos centramos en la formación para el desempeño de las funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales y su conexión con la formación universitaria, así como el análisis de la presencia que estas materias tienen en el contenido curricular de los diferentes grados universitarios.

## 5.2. LAS ENSEÑANZAS DE GRADO UNIVERSITARIO Y LA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LA CONSTATACIÓN DE UN DISTANCIAMIENTO

En primer lugar, como hemos destacado, cuando se habla de la formación universitaria y la prevención de riesgos laborales, se ha de diferenciar entre los estudios de grado y el posgrado. Centrándonos en los **estudios universitarios de grado** y los contenidos curriculares de los mismos, en este punto hemos de hacer una labor previa de contraste con lo que es el diseño del currículo formativo de cada uno de ellos en relación con lo que se venía a prever a este respecto en los ya extintos estudios de primer y segundo ciclo universitarios –los conocidos como diplomatura, licenciatura, ingeniería técnica, ingeniería superior y arquitectura técnica y arquitectura–. El diseño y aprobación de los planes de estudio de tales ciclos primario y secundario de los estudios universitarios quedaba sujeto a que en los mismos se recogiesen los contenidos troncales que debían ser aprobados por el Ministerio de Educación.

<sup>9</sup> La transversalidad y complejidad del mundo de la seguridad y salud en el trabajo no tienen, prácticamente, fin, y esa creciente conexión entre el riesgo del ambiente interno y el riesgo del ambiente externo lo evidencia. Una interrelación que no puede dejar de afectar al sistema de competencias formativas de todo el conjunto de sujetos implicados, desde los empresarios a los trabajadores, pasando por los representantes de estos y los técnicos de prevención de riesgos laborales. Para esta perspectiva, de gran interés los diversos estudios recogidos en AA. VV. (J. L. Monereo y P. Rivas, dirs.): *La prevención de riesgos medioambientales en el ámbito de las relaciones de trabajo*, Granada: Comares, 2011.

<sup>10</sup> Desarrollados en los artículos 35 a 37, así como en los anexos III a VI sobre criterios generales para el establecimiento de proyectos y programas formativos para el desempeño de estas funciones del nivel básico, medio y superior.

En tal sentido, el artículo 28 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de reforma universitaria, disponía que el Gobierno, a propuesta del Consejo de Universidades, establecería los títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, así como las directrices generales de los planes de estudios que deban cursarse para su obtención y homologación. Asimismo, por el Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre, se establecieron las directrices generales comunes, que aparecen definidas en el propio real decreto como aquellas que son de aplicación a todos los planes de estudios conducentes a cualquier título universitario de carácter oficial. Como se entenderá, este diseño centralizado otorgaba un elemento de homogeneidad a todos los estudios universitarios con independencia de la universidad en la que se cursaran los mismos.

A estos contenidos troncales se debían adicionar por cada universidad una serie de contenidos formativos de carácter obligatorio y optativo, materias que, ahora sí, podrían singularizar a las universidades y los estudios que en ellas se impartían, y que completaban el número máximo de créditos que podría conformar un título oficial universitario de primer o segundo ciclo. Este modelo se modifica sustancialmente con la aplicación del denominado «Plan Bolonia», el cual encuentra su origen en la llamada «Declaración de Bolonia» (19 de junio de 1999), la cual abrió un proceso que tenía como objetivo central, y de inicio con una finalidad eminentemente práctica, el promover la homologación de los títulos universitarios que se expiden desde los sistemas de enseñanza superior universitaria de los países que integran la Unión Europea, a fin de fomentar la movilidad de los estudiantes y profesores. Se trata de un imperativo inexorable para un territorio que aspira a «ser», «estar» y vivir de forma integrada, sea como un gran Mercado –dimensión económica–, sea como una «comunidad socio-cultural», una dimensión esta mucho más acorde a la clásica técnica del servicio público superior<sup>11</sup>.

Para ello, y como sucede respecto del conjunto de iniciativas de integración, no solo se hacía necesario un ideario valorativo común, sino solventar los graves inconvenientes que provocaba el muy heterogéneo sistema de convalidaciones de estudios universitarios de cada uno de los países integrantes del «proyecto de integración». En fin, se trataba con ello, antes que nada, de facilitar un efectivo y real intercambio de titulados, adaptando el contenido de los estudios universitarios a las demandas sociales a partir de un modelo de estudios universitarios de corte, eso sí, anglosajón, según el diseño que deriva de los parámetros que se reflejaban en la propia Declaración.

Una vez más, también, junto a esta referencia socio-cultural, aparecía otra especialmente seductora, la lógica del mercado competitivo e innovador, el espacio para la «excelencia competitiva». Como ilustrará la formación preventiva de riesgos laborales, se estaba en la antesala de la extrema vigorización del paradigma de la «*universidad profesionalizadora*».

<sup>11</sup> Para la tensión entre la «Universidad-Servicio Público» y la «Universidad-Mercado (Empresa)», de enorme interés ORDINE, N.: *La utilidad de lo inútil*, Barcelona: Acanalado, 2013, págs. 77 y ss.



Así, se pone de relieve con el vínculo entre el denominado «Plan Bolonia» y el «sistema de gestión por competencias», tan afamado en grandes empresas<sup>12</sup>, en la medida en que permitiría una mejor y mayor planificación normalizada o estandarizada de la organización del trabajo y de la interacción entre personas –«recursos humanos»–, ambiente y obtención de la ganancia o de la ventaja competitiva. Así, se viene a exigir que los estudiantes, una vez cursados los estudios, obtengan un título oficial en el que conste, entre otros aspectos, las competencias profesionales para las que estén capacitados en orden a los estudios cursados, e indicándose además el número de créditos obtenidos, calculados mediante el nuevo sistema «European Credit Transfer System» (ECTS), que permita fijar la equivalencia de esfuerzos.

Los créditos ECTS representan el nuevo sistema de créditos que propone medir, no ya los resultados académicos, sino también la actividad y, finalmente, la «competencia profesional» real. Puede comprobarse este claro proceso de «re-mercantilización»<sup>13</sup> de un derecho social fundamental *ex* artículo 27 de la CE, aunque aparezca velado en el diseño teórico, si se repara en que, al final, se converge hacia una dedicación temporal máxima semanal análoga a la media de la jornada laboral: para cada curso académico se establece un máximo de 60 créditos ECTS, lo cual se traduce en un total de 40 horas de trabajo del alumnado a la semana. Una vez más, bajo la cobertura de un «pragmatismo evidente» (la equiparación de titulaciones por competencias equivalentes), se esconde una clara política de orientación ideológica (instrumentalización de todos los servicios públicos a la lógica del mercado, aquí del pretendido mercado único).

El nuevo sistema de estudios universitarios busca un método de equivalencias y de reconocimiento de los estudios cursados en otros países, de forma que la generalización de esta unidad de medida académica –válida para todos los estudiantes universitarios– se configura como elemento central de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior, de tal modo que el trabajo desarrollado por un estudiante en cualquiera de las universidades de los Estados miembros sea fácilmente reconocible en cuanto a nivel, calidad y relevancia. En suma, el eje de todo el sistema es análogo al que ampara toda la dinámica de la economía de mercado desde los orígenes del racionalismo económico: que puedan medirse –calcularse– las capacidades y que resulte fiable su relación con la actividad desempeñada<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> Sobre el sistema de gestión de competencias y sus efectos sobre la cultura, los estilos de dirección y la organización empresarial, *vid.* SAGI-VELA GRANDE, L.: *Gestión por competencias: El reto compartido del crecimiento personal y de la organización*, Madrid: ESIC, 2004.

<sup>13</sup> Para el paradigma de la «re-mercantilización» de los derechos, en su proyección a la involución de los Estados Sociales de Derecho, para nuestro país, *vid.* MONEREO PÉREZ, J. L.: *Derechos sociales de ciudadanía y ordenamiento laboral*, Madrid: CES, 1996. Para la semejanza de todo este proceso, en el fondo, con el sistema de gestión de competencias como nuevo modelo o paradigma dominante de planificación y organización de los «recursos humanos», a fin de orientar las «trayectorias personales» a la empresa, *vid.*: *Manual del Director de Recursos Humanos. Gestión por Competencias*, Ernst & Young Consultores.

<sup>14</sup> En este sentido, *vid.* GARCÍA JIMÉNEZ, M.; DE LA CASA QUESADA, S. y MOLINA NAVARRETE, C.: «De la "ilusión del sueño" a la decepción de la práctica: el "Plan Bolonia" en la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Univer-



La distinción, consabida, entre los «grados» y los «posgrados» reafirman este vínculo estrecho con los imperativos de una formación para el mercado, de modo que se «diferencien» claramente las trayectorias y capacidades, siendo básicas las que se adquieren en el grado —«competencias umbral» o mínimas— y especializadas las del posgrado —competencias diferenciadoras—. No se busca lo que pueda ser clave para la persona y su educación, sino aquello que resulte más valorable por el mercado —o por las empresas—, de modo que es aquella la que debe adaptar sus competencias a este —o a estas—, para ser adecuadas.

El traslado de esta nueva estructura de estudios universitarios, que por ser conocido —o quizás no tanto—, nos ahorramos describir, se realizó en España no hace mucho tiempo, a partir de 2008, provocado una profunda transformación de los mismos, pero seguramente más formal, institucional que real<sup>15</sup>. Se dice que apenas se cuenta con tiempo suficiente para hacer una valoración útil, pues en el mejor de los casos no se cuenta más que con una «promoción» de estudios íntegramente asentado en el nuevo modelo. Pero ya hay muchos indicios o síntomas de que las cosas debieron hacerse de otro modo, y que el resultado obtenido es, precisamente, el contrario del buscado: en vez de una universidad homologable internacionalmente, una pléyade creciente de universidades con «titulaciones a la carta», muchas de ellas «inventadas al gusto de cada una», por lo que resulta difícilmente homologable incluso en el «espacio nacional-estatal». E incenti-vándose ello además por el hecho de haberse dado la implantación en una época de recortes que ha alimentado esta fantasía creadora con fines de una hipotética —y, por qué no, dudosa— ventaja competitiva en razón a los contenidos formativos.

Partiendo así de que el nuevo marco normativo español se inauguró en esta materia a partir de la aprobación de la modificación de la [Ley Orgánica de Universidades 6/2001](#), por parte de la [Ley Orgánica 4/2007](#), y el subsiguiente el Real Decreto 56/2005, de 21 de enero, y su posterior sustitución por el [Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre](#), así como las numerosas modificaciones del mismo, para la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, se puede afirmar que a la luz del mismo el diseño por las universidades de tales enseñanzas oficiales se ha caracterizado por su enorme heterogeneidad ya que la autonomía y flexibilidad que venía a reconocérsele se ha materializado hasta cotas extremas. Si ello se traslada a hacer un balance sobre el cómo y en qué medida, a partir del nuevo diseño de los planes de estudios de los grados universitarios, han encontrado o no reflejo los contenidos formativos ligados a la prevención de riesgos laborales, el resultado sería, cuando menos, de desaliento.

Y ello es así en tanto que se evidencia un patente retroceso de los contenidos formativos en prevención de riesgos laborales en todos los títulos de grado. Y ya no solo recortándose el número de asignaturas referidas a ellos, sino, lo cual es más preocupante, desapareciendo de los planes

sidad de Jaén», en AA. VV., *Calidad de la docencia universitaria y encuestas: Balance del Plan Bolonia*, Murcia: Laborum, 2014, pag. 167.

<sup>15</sup> Un balance crítico sobre los logros del mismo en, entre otros, VALCÁRCCEL CASES, M. y SIMONET SUAU, B. M.: «El postgrado en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior», *La cuestión universitaria*, núm. 5, 2009, pág. 92.

de estudios las que con anterioridad sí se contemplaban. Son escasos los ejemplos en los que se recogen de manera específica las materias de prevención de riesgos laborales, y aún menos los que lo hacen con el carácter de formación obligatoria, y ello a pesar de estar en presencia de títulos de grado universitario que están directamente relacionados con la materia en orden al perfil y cualificación profesional que se otorga con el mismo<sup>16</sup>.

Este panorama contrasta, sin embargo, con la [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012](#), la cual establecía en su ya referido Objetivo 6: «Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales», y destacando que la formación es uno de los pilares esenciales de la misma, pues para consolidar una auténtica cultura de la prevención es necesario tomar conciencia de que la prevención no comienza en el ámbito laboral, sino en etapas anteriores, en especial en el sistema educativo que debe proporcionar profesionales adecuados en capacidad y suficientes en número para el desempeño de funciones preventivas en las empresas. A tal fin, como una de las líneas de actuación –la línea 6.3– a poner en práctica en el ámbito de la formación universitaria, se destaca que se ha de «... perfeccionar la integración de los contenidos preventivos en los "currícula" de las titulaciones universitarias más directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo»; y, de otro, se ha de «... promover la formación universitaria de postgrado en materia de prevención de riesgos laborales en el marco del proceso de Bolonia, como forma exclusiva de capacitar profesionales para el desempeño de funciones de nivel superior».

Igualmente, el mencionado Objetivo 6.º de esta Estrategia preveía la elaboración de un Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales, para ordenar de manera racional las distintas actuaciones que prevé la Estrategia en este campo. A tal fin, se creó, en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, un grupo de trabajo, como se ha dicho anteriormente, sobre formación en materia de prevención de riesgos laborales, como forma de mejorar la coordinación institucional y el diseño de las políticas públicas en esta materia. En el mandato a este grupo se establecía que sus trabajos «se orientarán a formular propuestas encaminadas a potenciar la Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que permitan desarrollar lo establecido en el objetivo 6 de la Estrategia», lo que incluye el diseño y elaboración del Plan Nacional de Formación.

Las conclusiones del mismo llevan a igual punto que lo ya comentado hasta el momento: la integración de la prevención de riesgos laborales es, sin paliativos, insuficiente, mejorable, asistemática, de forma que el alumno no podrá, en ningún caso, desarrollar y ejercer su actividad profesional considerando la seguridad y salud laboral de los trabajadores como pilar esencial de las organizaciones productivas y de la sociedad en su conjunto. En la nueva [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020](#), todavía más impregnada del referido enfoque

<sup>16</sup> En similares términos, PURCALLA BONILLA, M. A.: «La formación en prevención de riesgos laborales en los itinerarios curriculares universitarios y en el sistema de formación continua», en AA. VV. (J. L. Monereo Pérez y M. P. Rivas Vallejo, dirs.): *Tratado de Salud Laboral* (tomo I), Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi, 2012, págs. 449 y ss.

economicista general<sup>17</sup>, estos problemas se diluyen deliberadamente, lo que no puede dejar de afectar a lo que denomina «*Diagnóstico de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del Estado*», analizando las características del mismo con las principales fortalezas y debilidades. Por eso, si el diagnóstico no es realista, tampoco lo serán los planes orientados a cubrir los objetivos, en la medida en que, como también se dijo *ut supra*, sigue partiendo y sigue promoviendo lo mismo que en la Estrategia anterior, pero sin advertir las razones de por qué se fracasó en ella. Como es natural, si se continúa haciendo lo mismo se obtendrá el mismo efecto, lo que aquí se mide en fracaso, tanto en la integración de la formación preventiva en los diversos niveles educativos cuanto en el objetivo de

«... incorporar la asignatura de prevención, como asignatura transversal, en aquellos grados universitarios cuyos profesionales asumen, por la naturaleza del grado, competencias propias en materia de prevención de riesgos laborales».

No por reiterar muchas veces lo mismo se convierte en realidad, como si de una vuelta al puro pensamiento mágico se tratara. En conclusión, el estado actual en el que se encuentra la formación específica en prevención de riesgos laborales dentro de los currículos formativos y/o planes de estudio de los grados universitarios es simplemente residual, lo cual contrasta, a su vez, con las líneas de actuación que sobre esta misma materia se vienen aprobando desde las instancias oficiales competentes en la materia desde hace más de una década, estando una vez más en ese estado de doble lenguaje o «moralidad» en todo lo que tiene que ver con la tan enaltecida desde todos los ámbitos y a la vez tan olvidada «cultura de la prevención».

### 5.3. EDUCACIÓN PROFESIONAL EN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y POSGRADO: LA RE-MERCANTILIZACIÓN DE UN SERVICIO PÚBLICO

Casi 20 años después vivimos en el mismo estadio de transitoriedad que estableciese en su origen la normativa preventiva (disp. trans. tercera [RD 39/1997](#)).

Cierto, en el transcurso del tiempo, algunas cosas a su alrededor han cambiado. En los inicios de dicha previsión reglamentaria –relativa a la competencia institucional para la acreditación de la formación preventiva necesaria para cada nivel preventivo–, que duró una larga década, los programas formativos para realizar las funciones en los niveles de cualificación intermedio y, especialmente, superior en prevención de riesgos laborales se materializarán por parte de entidades de cualquier naturaleza –pública o privada– que contasen con la preceptiva autorización de la autoridad laboral competente –por tanto, la que correspondiese en orden a si las competencias

<sup>17</sup> Para un estudio en el que se pone de relieve tal sesgo economicista, *vid.* IGARTUA MIRÓ, M. T.: «*Hacia un enfoque más economicista en la política europea de seguridad y salud en el trabajo: Reflexiones críticas a la luz del marco estratégico 2014-2020*», *RTSS.CEF*, núm. 383, febrero 2015, págs. 13 y ss.

sobre esta materia estaban o no transferidas a la comunidad autónoma—. La misma habría de tomar en consideración para emitirla un criterio que, a primera vista, era taxativo («... *capacidad para desarrollar actividades formativas...*»), pero que, a la vez, encerraba la evanescencia de los conceptos jurídicos indeterminados. Este margen de discrecionalidad administrativa en los términos para la concesión de la autorización llevó a una patente diferencia entre los niveles de exigencia que las autoridades laborales competentes vinieron a establecer para que dichas entidades formativas pudieran impartir los programas formativos del nivel intermedio y superior, relajándose, con el transcurso de los años, el grado de exigencia y control de los mismos.

Tal situación motivó que ello fuera, de un lado, elemento sobre el que incidiera la [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012](#), la cual establecía, como hemos destacado anteriormente, en su Objetivo 6.º: «*Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales*», y, como una de las líneas de actuación —línea 6.3— «... *promover la formación universitaria de postgrado en materia de prevención de riesgos laborales en el marco del proceso de Bolonia, como forma exclusiva de capacitar profesionales para el desempeño de funciones de nivel superior*». Y, de otro lado, también fue materia de reflexión y discusión dentro de un grupo de trabajo constituido por la Administración General del Estado y las comunidades autónomas, así como con las organizaciones sindicales y empresariales, el cual dio como resultado un documento de consenso referido a las «*actuaciones para la mejora de la calidad y eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales*»<sup>18</sup>.

En tales términos, el mencionado artículo 37.2 del [RSP](#) determina que para poder desempeñar las funciones correspondientes al nivel superior en prevención de riesgos laborales —y recogidas en el apartado 1.º de igual precepto— es preciso que el interesado cuente con una titulación universitaria oficial, la cual ha de integrar una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI del [RSP](#), especificándose además que ha de tener una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo. En consecuencia, uno de los dos mercados<sup>19</sup> que se crearon con la aprobación de la [LPRL](#) —el de la formación de los profesionales y el de los servicios de prevención externos—, a partir de la entrada en vigor de tal reforma normativa, lleva a que se produzca una transferencia del «mercado» formativo de nivel superior en prevención de riesgos laborales a favor de un específico sujeto, las universidades.

<sup>18</sup> En esta línea se ha de entender parte de las motivaciones que llevaron a la aprobación del [Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo](#), el cual modificó, entre otros muchos preceptos de los Reales Decretos 39/1997, 1627/1997 y 1109/2007, y para la materia que nos ocupa, de un lado, el apartado 2.º del artículo 37, del [Real Decreto 39/1997](#), y, de otro, la derogación de la disposición transitoria tercera del mismo real decreto, lo cual llevó a adscribir la formación de nivel superior a las universidades.

<sup>19</sup> A este respecto, *vid.* MONEREO PÉREZ, J. L. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La caracterización general de la prevención...», *op. cit.*, pág. 22.

Las mismas, si bien hasta ese momento compartían –aunque con un porcentaje de cuota de mercado poco relevante– tal espacio con una pléyade de entidades dedicadas a la formación sobre las que se planteaban dudas, en algunos casos, sobre la calidad de los programas formativos impartidos, y, por ende, de los profesionales de la prevención acreditados por la realización de los mismos, serán desde 2011, y por expreso designio de la norma, las únicas entidades que pueden actuar en el mercado formativo de los profesionales/técnicos de nivel superior en prevención de riesgos laborales. Este nuevo panorama planteaba dos órdenes de cuestiones.

El primero, referido a cuál es la situación en la que quedan los titulares-prevencionistas que cuenten con certificaciones conforme al sistema de acreditación de la formación anterior a la entrada en vigor del [Real Decreto 337/2010](#). En tal sentido, la disposición adicional primera del mismo diferenció tres posibles situaciones:

1. Los técnicos cuya formación en materia de prevención de riesgos laborales hubiese sido acreditada sin efectos académicos mediante certificación, expedida al amparo de la disposición transitoria tercera del [RSP](#) obtenida antes de la entrada en vigor del mencionado [Real Decreto 337/2010](#), podrán seguir desempeñando las funciones referidas en los artículos 36 y 37 del [RSP](#).
2. Asimismo, aquellos cuya formación en la fecha de publicación de aquel real decreto estuviese en curso de ser acreditada sin efectos académicos, igualmente, tendrán plena capacidad para desempeñar las funciones referidas en los mencionados artículos 36 y 37 del [RSP](#).
3. Por último, los técnicos de prevención de riesgos laborales que, en su día, obtuvieron la certificación de formación equivalente expedida por la autoridad laboral, al amparo de la disposición adicional quinta del [RSP](#) y demás disposiciones concordantes, seguirán teniendo plena capacidad para desempeñar las funciones para las que se certificó su formación.

La segunda de las cuestiones que se plantean con el nuevo marco legal es la de determinar cuáles son los parámetros con los que se ha de diseñar la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales. En tal sentido, ello se hace pivotar en orden a tres elementos:

1. Que la formación esté ligada a la obtención de una titulación universitaria oficial.
2. Que la misma ha de integrar una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI del [RSP](#).
3. Y que, además, ha de tener una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo.

Este diseño normativo ha llevado a que, dentro de los estudios que integran el sistema universitario español, se articule, de manera generalizada, la formación del nivel superior en prevención de riesgos laborales a través de un tipo específico de titulado universitario como es el de

máster. Titulación universitaria esta que se encuentra integrada dentro de lo que se define como el nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), en el que se incluyen aquellas cualificaciones que tienen como finalidad la adquisición por el estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras (art. 7 en relación con el art. 4 [RD 1027/2011, de 15 de julio](#), por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior). Y que, por tanto, se sitúa en penúltimo de los niveles de cualificaciones previstos a nivel nacional y europeo –solo por detrás del nivel correspondiente al de doctor, al que se le asigna el nivel 4–).

Sin embargo, la apariencia de haberse alcanzado con el actual marco regulador un nivel deseable de calidad y control en este ámbito de la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales, o lo que se conoce de manera más común como «técnico superior en prevención de riesgos laborales» (lo cual, no obstante, no encuentra acogida expresa a nivel normativo), no deja de ser eso: un objetivo solo en parte alcanzado<sup>20</sup>. Diagnóstico que es compartido y destacado, como veremos a continuación, por diferentes entidades públicas –en su mayoría– y privadas que han tenido ocasión de llevar a cabo el análisis de la situación en la que se encuentra la formación superior en prevención de riesgos laborales.

Se ha de partir de que el marco regulador con el que se cuenta tras la mencionada reforma del [RSP](#) por parte del [Real Decreto 337/2010](#) presenta un evidente nivel de indefinición y de inercias que han provocado, directa o indirectamente, muchas de las fallas que presenta en la actualidad la formación superior en prevención de riesgos laborales. Así, en primer lugar, destaca el hecho de la propia indefinición de cuál ha de ser la formación adecuada y habilitante para el acceso a la profesión ligada al nivel superior definido en el artículo 37 del [RSP](#). Como hemos destacado, el propio artículo 37.2 establece que ella ha de ser una formación que esté ligada a la obtención de una «titulación universitaria oficial», lo cual dice, desde el punto de vista del marco jurídico de la enseñanza superior, relativamente poco. Porque ello no conlleva, salvo una interpretación restrictiva y con importante dosis de voluntarismo jurídico, a que solo quepa la impartición de estas enseñanzas a través de un grado o máster universitario que haya sido evaluado favorablemente por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), verificados por el Consejo de Universidades y autorizados en su implantación por las correspondientes comunidades autónomas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 35.2 de la [Ley Orgánica 6/2001, de Universidades](#), modificada por la [Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril](#), además de que el correspondiente título sea inscrito en el Registro de Universidades, Centros y Títulos.

Por tanto, cabe, como de hecho ocurre en la actualidad, el que se imparta esta formación a través de cursos universitarios de especialización que tienen la naturaleza de títulos propios de

<sup>20</sup> En este sentido, *vid.* IGARTUA MIRÓ, M. T.: «Los másteres universitarios "oficiales": Luces y sombras en su implantación y en el proceso de enseñanza-aprendizaje», en AA. VV., *Calidad de la docencia universitaria y encuestas: Balance del Plan Bolonia*, Murcia: Laborum, 2015, págs. 97 y ss.



la universidad, y que incluso se han denominado como «másteres propios» –lo cual lleva a una confusión evidente y a una mala praxis que ha de ser erradicada– lo que no les priva del carácter de título universitario oficial, más allá de las limitaciones que presenta tal modalidad de estudio en el momento de su reconocimiento por parte de otras universidades españolas y extranjeras.

Es más, incluso esta situación ha provocado que, con base en decisiones no siempre justificadas ni justificables, se haya producido un proceso que podemos definir como de *«huida de la oficialidad»*, transformándose lo que hasta el momento era un máster oficial en título propio.

E, igualmente, hay que resaltar que la norma no impide la situación por la que la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales se realice no solo a través de las universidades, admitiéndose también la posibilidad de que se realicen en entidades «acreditadas» o «concertadas» por una universidad, lo cual crea una situación, cuando menos, de nueva «huida» del control universitario.

En segundo lugar, se establece un currículo mínimo para la conformación de tales estudios universitarios, concretándose el mismo en el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI del RSP. Ello deja claramente a la universidad promotora una amplia capacidad de concretar y desarrollar el programa formativo, puesto que cuando menos solo ha de preverse en el plan de estudios aprobado por la universidad que el mismo integra los contenidos descritos en el anexo VI del RSP, y dejando, de este modo, a decisiones puntuales –de política interna universitaria– y que no siempre responden a la búsqueda de la calidad formativa, una definición del programa formativo que presenta importantes descompensaciones, en cuanto carga lectiva y contenidos, sobre las materias que definen el mencionado anexo VI. Se evidencia que la formación que integran los actuales planes de estudios de los Másteres Universitarios en Prevención de Riesgos Laborales ha sido «estereotipada», sin adecuarse tanto a las necesidades y requerimientos que se derivarían de las funciones previstas para este nivel superior, ni respecto de los intereses y necesidades del alumnado que se matricula en los mismos.

En tercer lugar, siguiendo los requisitos establecidos en el mencionado artículo 37.2 del RSP, la titulación ha de tener una duración no inferior a 600 horas (equivalente a 60 créditos ECTS) y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo. Si se analiza el panorama actual de titulaciones universitarias sobre el nivel superior en prevención de riesgos laborales, en estos momentos contamos con programas formativos que oscilan desde los 60 créditos ECTS (y que conllevan un año de duración), hasta los 90 créditos ECTS (año y medio de duración) o, incluso, a los másteres de 120 créditos ECTS (2 años de duración). Como se puede compartir con cierta facilidad, esta disparidad en cuanto a la carga docente y duración del máster no es un buen síntoma sobre la forma en la que actualmente se está impartiendo esta formación. Y, más allá de lo que prevé la propia norma sobre cómo definir y diseñar la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales, han quedado sin concretarse temas igualmente básicos en esta materia, tales como: definición de cursos puente para el acceso al máster, determinación de la formación complementaria para conseguir la nivelación de competencias básicas según la procedencia formativa del alumno, definir una troncalidad común en los planes de estudio así como una duración de la misma, definir a la misma como profesión regulada, etc.

En conclusión, son muchos los interrogantes que presenta el actual marco legal sobre la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales, así como la forma en la que las universidades han materializado la competencia exclusiva que se les atribuyó a partir de 2010 para la impartición de aquella. Si la atribución en exclusiva a las universidades de la misión de capacitar a los profesionales de nivel superior en esta materia ya supuso un fuerte impulso de procesos de mercantilización en un servicio público superior, por las premuras profesionales que generaba, por encima de la educación-formación de calidad, la práctica seguida después, con la renuncia de la autoridad competente estatal –con la anuencia de las autonómicas– a crear una profesión regulada para un mercado regulado, generó un nuevo y doble proceso orientado hacia la «re-mercantilización» de esa adquisición de competencias-derechos fundamentales. En consecuencia, la devaluación extrema de esta enseñanza en el seno de la propia institución pública y, sobre todo, en la demanda empresarial, requieren de una revisión profunda y urgente, pues su precariedad y descontrol amenaza también la propia calidad de la acción preventiva.

## 6. CONCLUSIÓN: ALGUNAS PROPUESTAS DE MEJORA

Llegados a este punto, y dado que el «mundo no solo necesita críticos, sino modelos», es oportuno hacer alguna propuesta para intentar orientar un nuevo y más halagüeño futuro de la «cultura de la educación-formación» preventiva de riesgos y de su institucionalización y práctica por el servicio público universitario. Al respecto, aquí pretendo esbozar, no solo desde mi posición de estudioso de esta materia, sino de responsable de la dirección de un máster oficial, cuáles podrían ser los elementos sobre los que se diseñara el devenir en la materia que aquí se analiza, que no es otra más que la formación en prevención de riesgos laborales y el papel que en la misma ha de desarrollar la universidad. En tal sentido, nos atrevemos a plantear, siguiendo en este punto la labor que ha realizado el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, a través del impulso que a estos efectos ha dado el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y las universidades, instituciones y autoridades en materia educativa, así como las asociaciones directamente implicadas en el sector de la prevención de riesgos laborales, algunos de los puntos principales sobre los que pueda pivotar el futuro de la formación superior en prevención de riesgos laborales. Así, entre los mismos tendríamos:

1. La formación deberá venir ligada en todo caso a una titulación universitaria como es la de máster, siendo este además de carácter oficial, e impartido exclusivamente por las universidades.
2. En la docencia debería haber una presencia relevante de profesorado externo y con experiencia práctica en la materia.
3. La duración del máster debería ser, cuando menos, de 90 créditos ECTS, conformado con un primer curso de 60 créditos, en el que se desarrollen los contenidos básicos en prevención de riesgos laborales (a modo de materias troncales) más una



especialización, y un segundo curso en el que se realicen las otras dos especializaciones, además de ofertar formación de metodología en investigación.

4. Los planes docentes deberán tener una troncalidad común mínima, basada en el anexo VI del RSP, debiéndose actualizar el mismo.
5. Habría que reconocer que la profesión de técnico de prevención habilitado para realizar las funciones de nivel superior se considere como una profesión regulada a todos los efectos, lo que abriría mayores expectativas de empleabilidad en Europa e Hispanoamérica. A tal efecto es necesario que sea reconocida como tal en la correspondiente Orden del Ministerio de Educación por la que se establezcan las directrices que permitiesen homogenizar las diferentes titulaciones que se cursan en las universidades españolas (incluyendo obligatoriedad de prácticas, denominación común, grados de acceso y rama o ramas a las que deberían adscribirse).
6. Establecer cursos puente para acceder al máster o incorporar formación complementaria dentro de sus programas, con el objetivo de conseguir la nivelación de competencias básicas desde las distintas procedencias de formación básica universitaria.
7. Incorporar transversalmente la enseñanza de conocimientos básicos sobre prevención de riesgos laborales en asignaturas de grado, cuyos contenidos sean susceptibles de generar o intervenir sobre riesgos laborales, aun siendo conscientes de la dificultad que ello conlleva y como ha venido figurando en el balance que se presenta en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.
8. Fomentar la formación en investigación, introduciendo un módulo de «metodología de investigación», para que el Máster en Prevención de Riesgos Laborales sirva de criterio de acceso preferente a los diferentes doctorados relacionados. Y abriendo una correspondencia con los programas de doctorado para su realización tras el máster, a fin de incrementar la investigación en materia de prevención de riesgos laborales.
9. Presencia de una representación académica de los implicados en la formación en prevención a nivel universitario en las comisiones sectoriales de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE).
10. Acuerdo de convenios de reconocimiento de esta formación superior con países de nuestro entorno, así como la conformación de másteres conjuntos de carácter internacional.

En fin, actualmente se ha creado un mercado de considerables dimensiones, tantas como desregulado permanece, en el desarrollo de la acción formativa en prevención de riesgos laborales, y no solo en cuanto lo que es la formación para el desarrollo de las funciones del nivel superior, sino en materias también ligadas a este ámbito como la auditoría en prevención de riesgos laborales, el peritaje judicial, la coordinación de seguridad y salud en obras de construcción, etc. Y

la universidad tiene, ante sí, un reto importante en cuanto a la forma de afrontar la misma: optar por un acercamiento desde la perspectiva o en clave de la consecución, en exclusiva, de réditos económicos –razón de mercado–, o bien, en alcanzar el objetivo social para el que existe y ha de pervivir: la formación profesional y humana de las personas. Claro está, la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de millones de trabajadores también exige garantizar la «seguridad profesional» de quienes deben velar porque todo el entramado, extenso y complejo, preventivo transite eficazmente desde las normas, los salones de conferencias y los «monstruosos» planes de prevención de riesgos laborales a la experiencia diaria. La universidad debe interiorizar las exigencias de un mercado profesional de calidad, sin duda, pero no por ello puede caer en la deriva de convertirse en los nuevos «templos de los mercaderes» de nuestro tiempo<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> Terminamos, así, con una crítica del precioso ensayo de N. ORDINE: *La inutilidad de lo inútil... op. cit.*, págs. 87 y ss.