



MINISTERIO DE TRABAJO,
MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGT-SGON-726CRA

FECHA: 8.01.2020 (C.E. 9-I-2020)

ASUNTO: MEDIOS Y RECURSOS PROPIOS

DESTINATARIO: SUBDIRECCIÓN TÉCNICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En contestación a su correo electrónico de fecha 10 de abril de 2019 en donde se solicita criterio a este Centro Directivo sobre recursos y medios propios en relación con la formación preventiva descrita en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se informa lo siguiente:

1. La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas de su competencia, conforme a lo previsto en el artículo 10.1.ñ) del Real Decreto 903/2018, de 20 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, pero esta función se ejerce en términos generales y no en relación con un supuesto de hecho determinado, cuyas circunstancias concretas y particulares pudieran determinar una solución diferente.

2. El escrito de consulta se efectúa en los siguientes términos: "En relación con lo dispuesto en los artículos 19 y 31.3 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, ¿qué se entiende por recursos propios y medios propios?"

3. El artículo 19 LPRL dispone:

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por



la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

*La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. **La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.***

De otro lado, el artículo 31.2 y 3 de la LPRL señala lo siguiente:

Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados. Para el ejercicio de sus funciones, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior.

3. Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.

c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.

e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

En primer lugar, es necesario subrayar que tanto los medios como los recursos propios se definen o explican en sendos preceptos por oposición a los medios y recursos externos o ajenos, subrayándose la imposibilidad de que se desarrolle la actividad preventiva concreta- cada una con sus exigencias propias- cuando no se hace con medios o recursos propios con una entidad distinta de un Servicio de Prevención Ajeno.

En definitiva, la afirmación que se deduce sin lugar a dudas de todo lo anterior es que si la empresa no imparte la formación preventiva o no realiza la actividad preventiva de que se trate con medios o recursos propios, en la medida en que lo encomienda a terceros estos deben ser de manera necesaria entidades especializadas debidamente acreditadas.



4. En segundo lugar, es necesario deducir el contenido y el alcance de los términos “recursos y medios” en el artículo 31 LPRL en relación con el desarrollo de la actividad preventiva que toda empresa está obligada a llevar a cabo y si aquel condiciona, a su vez, los elementos que se exigen para satisfacer la obligación descrita en el artículo 19 respecto de la formación preventiva.

Por lo pronto, el artículo 31 LPRL, al que se hace referencia en la consulta, establece una de las modalidades de organización de la actividad preventiva, los servicios de prevención, que para ser tales deben estar en condiciones de prestar asesoramiento y apoyo a las empresas en lo referente a un conjunto de actividades-entre ellas la formación preventiva-, **contando para ello con un conjunto de medios humanos y materiales que deben ser apropiados para cumplir sus funciones.** Para ello, la **formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar**, en función de las siguientes circunstancias: tamaño de la empresa; tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores; como también la distribución de riesgos en la empresa.

5. Puesto en relación lo anterior con los artículos 30 y siguientes LPRL y los artículos 10 y siguientes del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, toda empresa tiene que organizar la prevención, como parte inexcusable de su deber de prevención de riesgos profesionales, y lo hará en atención a su tamaño, a los riesgos inherentes y a la peligrosidad de la actividad.

Cuando los **medios y recursos propios** de los que dispone una empresa y que, en su caso, pueden definir una modalidad de organización concreta, son insuficientes para llevar a cabo la actividad preventiva, la empresa podrá- sólo- acudir a un servicio de prevención ajeno, lo que descarta otras opciones o posibilidades como profesionales independientes, otras empresas, entidades o fundaciones para el ejercicio de las actividades preventivas descritas.

En definitiva, medios y recursos constituyen el conjunto de instrumentos necesarios para el cumplimiento del deber de prevención, garantizándose su alcance, eficiencia y adecuación en función de los criterios descritos, tamaño de la empresa, riesgos y peligrosidad de la actividad, y que habrán de adoptarse-con mayor o menor flexibilidad-de acuerdo con los parámetros establecidos en la normativa vigente, lo que dará lugar a un abanico de medios y recursos, desde lo totalmente propio a los totalmente ajeno, además de posibles fórmulas mixtas e intermedias para el cumplimiento y realización de las distintas actividades preventivas en las diferentes disciplinas.

Es este y no otro el alcance que se deduce de los términos expresados, manteniéndose el necesario equilibrio a la hora de acometer el desarrollo de las actividades preventivas entre la integración de la prevención y el recurso a los medios propios, la suficiencia y la adecuación, la posibilidad de externalización limitada y las exigencias materiales previstas en la normativa aplicable.



6. Respecto de la alusión de medios propios de la empresa en el artículo 19.2 de la LPRL, no son sino los **medios de los que debe disponer la empresa para satisfacer la obligación de formación descrita en el artículo 19 y como parte del deber de seguridad del empresario.**

Y es que el deber de formación descrito en el artículo 19, cómo crédito derivado del deber general de seguridad descrito en el artículo 14.2 de la LPRL, determina un conjunto de requisitos y exigencias necesarias para conseguir el objetivo preventivo descrito y que la diferencian de manera singular de cualesquiera otras acciones formativas adoptadas en el ámbito laboral, así:

a) Deberá ser teórica y práctica, garantizando que los trabajadores adquieren los conocimientos necesarios para cumplir la finalidad prevencionista que inspira dicha obligación.

b) Adecuada y suficiente, ajustada por tanto a los condicionantes de las personas que van a recibirlas, así como a las funciones que éstas desempeñan de acuerdo con el puesto de trabajo o las funciones e instrucciones ordenadas por el empresario en cada momento.

Suficiente en el sentido de que la formación permita que los trabajadores adquieran las habilidades necesarias para evitar los riesgos que puedan afectarles.

c) En materia preventiva, periódica y adaptada. Vinculada al ejercicio efectivo de su actividad y a la posición que el trabajador ocupa en la empresa, el modo en que ejerce sus funciones laborales, a los cambios introducidos en el puesto de trabajo o los derivados de hechos externos con repercusión en los riesgos de la empresa y que puedan ser conocidos por el empresario.

En definitiva, para cumplir con la obligación descrita en el artículo 19 LPRL **el empresario una vez evaluados los riesgos y planificada la prevención debe ofrecer la formación de manera tal que capacite preventivamente a los individuos de acuerdo con sus aptitudes personales para el desempeño en cada momento de su vida laboral activa de las funciones encomendadas, evitando los riesgos y minorando aquéllos que efectivamente se hayan producido y sin coste alguno para el trabajador como parte de su tiempo de trabajo.**

El legislador de manera expresa permite que la formación **se imparta por la empresa y en la empresa con medios propios**, que serán aquellos que permitan satisfacer las exigencias que se explican, para lo cual deberán contar con capacidad, recursos, número, disponibilidad y tiempo. Siendo lo más habitual que coincida con los trabajadores designados o que forme parte del servicio de prevención, si es ésta la modalidad de organización elegida, no obstante, como ya ha tenido ocasión de pronunciarse este Centro Directivo en anteriores ocasiones sobre quién puede impartir la formación preventiva:

“Por medios propios se entienden todos los trabajadores de la empresa que reúnen los requisitos para impartir dicha formación, no solo los integrantes del servicio de prevención



propio o trabajadores designados para actividades preventivas, aunque esta sea en la práctica la opción más empleada, teniendo en cuenta, en todo caso, lo establecido en los artículos 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, que establecen las funciones de los técnicos intermedios y superiores señalando que los técnicos intermedios únicamente pueden impartir formación básica.

En caso de que se opte por impartir la formación con recursos propios que no formen parte de la modalidad de organización preventiva, la actividad formativa deberá llevarse a cabo de manera coordinada con el resto de los medios preventivos adoptados por la empresa, a fin de garantizar una adecuada integración de la citada actividad y la plena satisfacción del deber de cuidado de conformidad con lo previsto en los artículos 14.2 y 31.3 LPRL.

7. Es cuanto se informa sobre la cuestión planteada, debiendo entenderse el criterio expuesto con un mero carácter informativo, que no vinculante, como corresponde a las competencias interpretativas de este Centro Directivo, por cuanto la competencia para realizar interpretaciones legales con carácter vinculante se atribuye en exclusiva por nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales.

EL DIRECTOR GENERAL
P.D. LA SUBDIRECTORA GENERAL

Consolación Rodríguez Alba