

Recordatorio de deberes legais dirixido á Consellería de Emprego, Comercio e Emigración referente aos requisitos solicitados polas empresas para a contratación de persoal desempleado a través do Servizo Público de Emprego..

Expediente: A.11.Q/5398/25

Santiago de Compostela, 28 de maio de 2025

Estimado Sr.:

Nesta institución iniciouse expediente de queixa en relación cos requisitos solicitados polas empresas para a contratación de persoal desempleado a través do Servizo Público de Emprego.

#### ANTECEDENTES

Primeiro.- No escrito indícasenos o motivo da queixa ao sinalar, en esencia:

“A Consellería de emprego da xunta de Galicia, e o servizo público de emprego de Galicia (SPEG en adelante) están deixando as empresas que solicitan desempregados para traballar na construción e no sector do metal, INCUMPLIR a Lei 31/1995, de 8 de novembro, de Prevención de Riesgos Laborales.

O SPEG na súa páxina de Internet esta a publicar ofertas de traballo nas que as empresas esixen como requisito obligatorio aos desempregados ter cursos de prevención de riscos laborais(PRL en adiante) para poder acceder a ditas ofertas de traballo, sendo isto contrario os artigos 14 e 19 da citada lei 31/1995, xa que eses artigos esixen, por unha parte que os cursos de PRL se fagan unha vez se contrate a o traballador, e sempre en horario de traballo, e sin ningún custo para o traballador. O esixir a os desempregados ter ditos cursos faixe unha discriminación respecto hacia os que non teñen ditos cursos. Ademais de que os desempregados que non teñen ditos os obligan a pagar cursos de PRL, que non están obrigados a pagar. E por outro lado as empresas ao presentar eses cursos como xa feitos, non lle dan a formación en PRL a os traballadores como esixe a lei de PRL, e cargando o coste dos cursos nos desempregados. A Lei de PRL nos artigos 7,8,9,10,11,12 esixe as administracións públicas tanto do Estado , como autonómicas , a vixilancia e cumprimento de dita Lei.....

....tanto o SPEG Como as empresas que publican as ofertas de traballo, están incumplindo a Lei de PRL..e forzando os desempleados que non teñen cursos de

PRL, en colaboración con a Fundación laboral da construción ,que esta ofertando cursos de pago de PRL con descontos de un 10% para desempregados .Desta forma a Fundación Laboral da construción Esta a lucrarse a conta de desempregados. E personas que queren traballar no sector da construción .....

Segundo.- Ante iso requirimos informe á administración, que nolo remitiu indicando, en esencia, o seguinte:

O Servizo Público de Emprego de Galicia tramita as ofertas de emprego cos requisitos establecidos pola entidade ofertante, sendo esta a que establece os requisitos mínimos necesarios para acceder o procedemento de selección para a cobertura do posto de traballo no formulario da oferta. Estes requisitos son comprobados pola oficina de emprego para verificar que non supoñan ningún tipo de discriminación ou incumprimento da legalidade vixente.

A oficina de emprego obtén as candidaturas para a preselección que finalmente achega ás empresas mediante procesos de busca na base de datos baseados en criterios obxectivos (cumprimento dos requisitos das ofertas) e ordénanse segundo criterios tamén obxectivos e predefinidos segundo o tipo de oferta (días de intermediación das persoas, data de solicitude da ocupación...). Ademais, tamén se incorporan as candidaturas das persoas que se postulan a través da oficina virtual de emprego ou o teléfono 012 como resultado da difusión das ofertas nos portais de emprego. Neste caso, a oficina comproba o cumprimento dos requisitos da oferta para proceder ao envío á entidade empregadora. Só no caso de que a entidade empregadora ou a configuración da oferta limite o número de candidaturas que se poden enviar, a oficina realiza una ordenación baseada en criterios obxectivos (días de intermediación, data de solicitude da ocupación segundo tipo de oferta), para enviar o número concreto que debe chegar (en caso de que non exista limitación, achéganselle todas as candidaturas que cumpran os requisitos, que se verifican nas súas demandas de emprego).

Estas persoas son remitidas como candidatas preseleccionadas á entidade ofertante para que realicen a selección da persoa que menor se adapte ao perfil solicitado. O Servizo Público de Emprego de Galicia non intervéñ no proceso de selección da empresa, sendo a entidade ofertante a que decide en vista dos datos curriculares remitidos se selecciona ou non a algunha das persoas enviadas como consecuencia da tramitación da oferta de emprego. Dende o Servizo Público de Emprego de Galicia non se aceptan requisitos no formulario da oferta que puidesen supoñer algún tipo de discriminación para as persoas usuarias.

Terceira.- Nun posterior escrito, a persoa interesada, sinala como complemento da súa queixa:

Según o Convenio do sector da construción todos os cursos de prevención de riscos laborales da construción teñen que ser impartidos por a fundación laboral da construción ( fundación sin ánimo de lucro), e según a Exposición de motivos(1) e (2), tanto a Constitución española (artículo 40.2), como a Union Europea (entre outras cosas) ENCOMIENDA A LOS PODERES PÚBLICOS, VELAR POR LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. . No final da Exposición de motivos(4) di:"El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley." . Por todo o que di a Ley, non pode ser que eu, ou cualquier desempleado teñamos que estar reclamando estés cursos de prevención de riesgos laborales, estés cursos xa tiñan que ser automaticamente impartidos sin coste ningún para desempleados. Non pode ser que por culpa de que non se queiran coordinar a dirección xeral de formación para o emprego, relaciones laborales da Consellería ,con o Servicio público de empleo Estatal(servicio cerrado a o público sin cita),a fundación laboral da construción, se intente que os desempleados paguemos o coste de cursos de prevención de riesgos laborales no sector da construción, contrariando o que din os articulos 14.5 e 19.2 da Ley 31/1995 de PRL. Estés cursos que eu solicitei ante a Consellería de emprego,

#### ANÁLISE

Á vista do contido do escrito de queixa, da documentación achegada pola persoa que promove este expediente e do que se manifesta no informe da administración, resultan as seguintes consideracións:

Primeira.- A queixa ven motivada na tramitación polo Servizo Público de Emprego de ofertas de traballo para persoas desempregadas nas que se require ter o curso de prevención de riscos laborais.

Entende a persoa interesada que, en virtude do sinalado na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, é a propia empresa a que debe realizar os cursos de prevención de riscos para o seu persoal e non se pode esixir para a súa contratación.

Tamén sinala que, segundo o convenio colectivo da construción, estes cursos deben realizarse obrigatoriamente pola Fundación Laboral da Construción.

Segunda.- No informe remitido indícase que o Servizo Público de Emprego límitase a tramitar as ofertas de emprego recibidas e que os requisitos do persoal a seleccionar ven determinado pola oferta da empresa, limitándose a comprobar que ditos requisitos non son discriminatorios ou incumpran a legalidade vixente.

Terceira. A devandita Lei 31/1995, sinala no seu artigo 14:

1. Os traballadores teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo.

O citado dereito supón a existencia dun correlativo deber do empresario de protección dos traballadores fronte aos riscos laborais.

...

5. O custo das medidas relativas á seguridade e a saúde no traballo non deberá recaer de ningún xeito sobre os traballadores.

O artigo 19, Formación dos traballadores, preceptúa:

1. En cumprimento do deber de protección, o empresario deberá garantir que cada traballador reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.

A formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse periodicamente, se fose necesario.

2. A formación a que se refire o apartado anterior deberá impartirse, sempre que sexa posible, dentro da xornada de traballo ou, na súa falta, noutras horas pero co desconto naquela do tempo investido na mesma. A formación poderase impartir pola empresa mediante medios propios ou concertándoa con servizos alleos, e o seu custo non recaerá en ningún caso sobre os traballadores.

Respecto ao traballo temporal, de duración determinada e en empresas de traballo temporal, sinala o seu artigo 28:

2. O empresario adoptará as medidas necesarias para garantir que, con carácter previo ao comezo da súa actividade, os traballadores a que se refire o apartado anterior reciban información acerca dos riscos aos que vaian estar expostos, en particular no relativo á necesidade de cualificacións ou aptitudes profesionais determinadas, a esixencia de controis médicos especiais ou a existencia de riscos específicos do posto de traballo a cubrir, así como sobre as medidas de protección e prevención fronte aos mesmos.

Ditos traballadores recibirán, en todo caso, unha formación suficiente e adecuada ás características do posto de traballo a cubrir, tendo en conta a súa cualificación e experiencia profesional e os riscos aos que vaian estar expostos.

Sinala o VII Convenio colectivo xeral do sector da construción (publicado por Resolución do 6 de setembro de 2023, BOE núm. 228, do 23 de setembro), no seu artigo 20, sinala:

2. A empresa garantizará ás persoas traballadoras ao seu servizo a vixilancia do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao posto de traballo, tanto no momento previo á admisión como con carácter periódico.

Na interpretación xurisdiccional desta normativa resulta clarificante o sinalado polo Tribunal Superior de Xustiza de Galicia na súa sentenza do 8 de abril de 2016 (recurso de suplicación número 2382/2015) ao sinalar:

O artigo 19 (da LPRL) regula de forma xenérica o dereito á formación dos traballadores, fixos, indefinidos e temporais, dereito que como implícito na relación laboral, e non só como garantía da saúde do traballador senón ademais redundante en proveito do empresario, que se beneficia diso, considérase parte da xornada de traballo. E como norma xeral, esixe ao empresario que garanta dita formación tanto no momento da súa contratación, como ao longo dela, pero en todo caso con contrato de traballo en vigor, e iso ademais esténdeo a calquera tipo de contratación.

...

Con todo, hai que distinguir co precepto que o segundo parágrafo do apartado 2 (do artigo 28), distingue a obriga de información da que falamos coa xeral de formación para o desempeño do posto de traballo a cubrir, que se rexe pola normativa xeral do artigo 19, normativa que inclúe a formación como implícita no contrato de traballo, que esixe a existencia previa do mesmo para os efectos do seu computo como xornada, e que da mesma maneira que Lei 29/99 do 16 de xullo obriga á ETT para impartir dita formación previa ao contrato de posta ao dispor non é ilóxico estender esta obriga a empresas que sen ser ETT realizan tales funcione como é o caso.

Cuarta.- Segundo o exposto, atopámonos cunha obriga legal das empresas, respecto ás súas persoas traballadoras, de dar formación en prevención de riscos laborais axeitada ao posto de traballo a cubrir, e cunhas ofertas de emprego que requiren a previa formación en prevención de riscos específica do sector da construción que supón un custo para o candidato a ditas ofertas de emprego, non se imparte na súa xornada de traballo e tampouco supón unha alta na seguridade social.

Deste xeito, as ofertas que trasladan ás persoas demandantes de emprego a obriga de ter unha formación en prevención de riscos, implican unha vulneración da normativa aplicable. E de conformidade co disposto no informe achegado, a consellería debe comprobar que as ofertas de emprego recibidas non sexan discriminatorias ou incumpran a legalidade vixente .

Así, considérase necesario, en aplicación do disposto no artigo 32.1 da Lei 6/1984, da Valedora do Pobo, trasladar á Consellería de Emprego, Comercio e Emigración o seguinte:

## **RECORDATORIO DE DEBERES LEGAIS**

Lembrámoslle que, de conformidade co disposto na normativa de prevención de riscos laborais, corresponde ás empresas a formación do seu persoal e, polo tanto, debe analizarse esta circunstancia nas ofertas de emprego a tramitar.

Agradézolle, de antemán a acollida do manifestado nesta resolución da Valedora do Pobo, e lémbrolle a necesidade de que no prazo dun mes (art. 32.2), dea conta a esta Institución da aceptación do recordatorio de deberes legais formulado, de ser o caso, e das medidas adoptadas para darlle efectividade, tamén de ser o caso.

Ademais, comunicámoslle que, en aplicación do principio de transparencia, a partir da semana seguinte á data en que se ditou a presente resolución, esta incluírase na páxina web da institución.

O principio de publicidade das resolucións desta institución refórzase no artigo 37 da Lei 6/1984, cando prevé que a Valedora do Pobo, no seu informe anual ao Parlamento de Galicia, dará conta do número e tipos de queixa presentadas; daquelas que foron rexeitadas e as súas causas, así como das que foron obxecto de investigación e o resultado das mesmas, con especificación das suxestións ou recomendacións admitidas pola Administración Pública Galega.

Reciba un cordial saúdo.

María Dolores Fernández Galiño

Valedora do Pobo (en funcións)