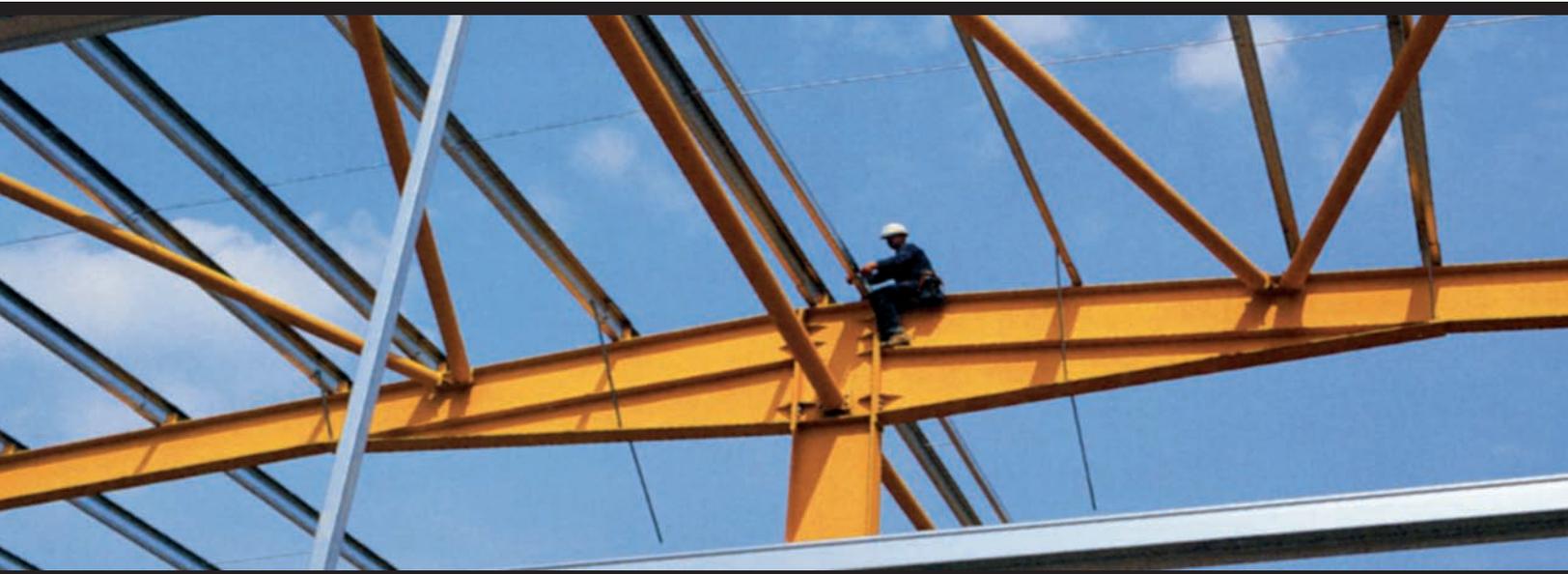


Foment

del Treball Nacional



Prevención de Riesgos Laborales

2008/4 · nº 2.123

El sector de la construcción como motor de la prevención de riesgos laborales en España : La coordinación de las actividades preventivas en materia de riesgos laborales en el sector de la construcción : La prevención de riesgos laborales en el IV convenio general del sector de la construcción : La tarjeta profesional de la construcción, la nueva acreditación para los trabajadores del sector : El desarrollo de la Cultura de Seguridad en el sector de la Construcción : La ergonomía en el sector de la construcción : Historia y evolución de la medicina del trabajo : El amianto en la sociedad actual

con la financiación de:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Foment
del Treball Nacional



Creu Roja

Catalunya

ayúdanos a ayudar más

902 22 22 92

Gracias

campana de
captación y
promoción de
voluntariado

www.creuroja.org

El sector de la construcción como motor de la prevención de riesgos laborales en España Pedro C. Fernández Alén	5
La coordinación de las actividades preventivas en materia de riesgos laborales en el sector de la construcción Mario Ibáñez y Verónica Ollé	10
La prevención de riesgos laborales en el IV convenio general del sector de la construcción Ignacio Puig Abós	17
La tarjeta profesional de la construcción, la nueva acreditación para los trabajadores del sector Enrique Corral Álvarez	21
El desarrollo de la Cultura de Seguridad en el sector de la Construcción José L. Meliá Navarro	24
La ergonomía en el sector de la construcción Meritxell Ferraté y Clara González	29
Historia y evolución de la medicina del trabajo Miguel González Ruiz	33
El amianto en la sociedad actual Enrique Corral Álvarez	38
Publicaciones	42

Directora:
Mónica Clivillé Plantada

Redacción, Administración y Publicidad:
Vía Laietana, 32-34
Tel. 93 484 12 00
Fax 93 484 12 30

Depósito legal:
B-3075-1958-ISSN:02012-0607

Impresión, diseño y maquetación:
Artyplan

FOMENTO no comparte necesariamente las opiniones expresadas en los artículos a no ser que vayan avaladas por los órganos de gobierno de Fomento

Precio de suscripción anual: 30 €

Construcción es sinónimo de cambio constante, de temporalidad, de especialización y de subcontratación. A algunas de estas características se les ha atribuido la causa de los índices de siniestralidad del sector y han sido el detonante del intenso periodo de transformaciones que el sector está sobrellevando.

La Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción y el Real Decreto 1109/2007, de 24 agosto, que la desarrolla, complementadas por el IV Convenio General del Sector de la Construcción (2007-2011), han configurado un nuevo escenario, en el que paulatinamente se están desarrollando e implementando actuaciones y medidas concretas.

Dichas actuaciones y medidas concretas, atienden tanto a criterios relacionados con la mejora de la calidad y la gestión (que indirectamente también influyen en la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores), como a criterios relacionados con la prevención de riesgos laborales: la Tarjeta Profesional de la Construcción, el Registro de Empresas Acreditadas, el Libro de Subcontratación, etc.

La Oficina de Prevención de Riesgos Laborales para PYME de Foment del Treball, con el objetivo de promover la cultura de la prevención de riesgos laborales entre empresarios, trabajadores y sociedad en general, a través de herramientas informativas de actualidad como esta revista, ha querido editar este número monográfico, que cuenta con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, para analizar las novedades anteriormente indicadas y tratar aquellos riesgos laborales relacionados con el amianto y los trastornos músculo-esqueléticos, ofreciendo al lector una reflexión sobre el concepto de cultura de seguridad en el sector de la construcción. ■

Engrunes és una Fundació privada, sense ànim de lucre.

Té com objectiu principal lluitar contra la pobresa i l'exclusió social a través de la inserció laboral i social de persones en situació de marginació o exclusió.

Com empresa d'inserció, complim el nostre objectiu mitjançant la producció de béns i serveis.

“Col·labora amb nosaltres, impulsant la corresponsabilitat social per avançar en la inclusió social”

SERVEIS QUE OFERIM

CONSTRUCCIÓ:

- Realitzem manteniment i rehabilitació integral d'habitatges i locals.
- Instal·ladors autoritzats per FERCA d'aigua, llum, gas i climatització. Inscrita a la Direcció General d'Energia i Mines. RI/08/0157608.

GESTIÓ DE RESIDUS I SERVEIS:

- Retirada de residus a empreses
- Buidatges i neteges integrals de pisos i locals
- Trasllats

BOTIGUES DE PRODUCTES DE SEGONA MÀ:

- Cr. Mallorca, 467 - Barcelona
- Cr. Molí, 54-56 - Barcelona
- Cr. Sant Màrius, 53 - Barcelona
- Gran Via de les Corts Catalanes, 851 - Barcelona
- Cr. Alsem Clavé, 20 - Sant Cugat del Vallès
- Cr. Llobateres, 89 - Barcelona

Tel.: 902360387
www.engrunes.org
engrunes@engrunes.org



ENTRE TOTS PODREM FER POSSIBLE EL NOSTRE OBJECTIU!



El sector de la construcción como motor de la prevención de riesgos laborales en España

Si bien el sector de la construcción ha sido considerado tradicionalmente como el motor de la economía española y sin perjuicio de replantearse el modelo y buscar soluciones para conseguir que su impulso no sólo se base en éste, debe ponerse de relieve que esa expresión debe aplicarse igualmente en materia de prevención de riesgos laborales. Recientemente han surgido numerosas disposiciones, ya sean legales o convencionales, que han impulsado la materia preventiva desde el sector y que en muchos casos se ha extendido a otros ámbitos, cuestión que permite afirmar, sin parecer pretencioso, que la construcción es el motor en temas de prevención de riesgos.

Para hacer un correcto análisis del papel de la construcción sobre la base de las cifras de prevención de riesgos debemos partir de que las estadísticas de los últimos cinco años muestran una evolución favorable de los índices de incidencia de la siniestralidad laboral en el sector y de la conclusión de que las causas que se encuentran para la siniestralidad laboral son principalmente organizativas, técnicas y personales, habiéndose probado por diversos estudios que existen normalmente más de tres causas por accidente, siendo especialmente en la construcción las relacionadas con la deficiencia de protecciones colectivas frente a caídas de personas, la existencia de aperturas y huecos desprotegidos, o la no utilización de los equipos de protección individual puestos a disposición del trabajador y de uso obligatorio.

El sector de la construcción supuso en el año 2007 el 18 por ciento del producto interior bruto en España, y como tal una producción de más 200.000 millones de euros, un 4 por ciento más que el año 2006. Por su parte y en términos de empleo, el incremento del sector en el año 2007 respecto del año anterior fue de más del 6,1 por ciento, siendo el sector en el que han prestado directamente sus servi-

cios 2.697.400 trabajadores, más del 13,3 por ciento de empleo sobre el total nacional.

Estas dos magnitudes, las económicas y las laborales o sociales, reflejan la relevancia que tiene el sector en la economía y en la sociedad; si bien la primera es de todo punto indiscutible, resulta conveniente hacer una especial reflexión en todo aquello que ha venido impulsado por el propio sector, por sus agentes sociales, en condiciones de seguridad y salud de los trabajadores para mejorar en el segundo de los aspectos.

En primer lugar, el día 19 de octubre del año 2006 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción producto de una profunda negociación, durante casi un año, entre los agentes sociales. Ha de reconocerse el esfuerzo realizado por todas las partes concernidas: los grupos parlamentarios, las organizaciones sindicales, y toda la organización de la Confederación Nacional de la Construcción, ya que asumimos el compromiso de llevar adelante la empresa de sacar una ley que regulase, de manera sectorial, la práctica mercantil habitual de subcontratar, sobre la base del diálogo y el consenso.



Pedro C. Fernández Alén

Secretario General de la Confederación Nacional de la Construcción

Los agentes sociales llegaron a la conclusión de que resultaba necesario, por una parte, dignificar la construcción y, por otra, fomentar o potenciar la formación y seguridad y salud de los trabajadores. Para ello la ley ha exigido a los contratistas -muchas ya recogidas en el ordenamiento jurídico- que posean una organización productiva propia; asuman los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial; y que ejerzan directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra. Con esto se evitan a los denominados “pistoleros” -aquéllos que no tienen ninguna organización productiva y simplemente se dedican a traficar con mano de obra- y se refuerza la figura de la cesión ilegal de

Resulta necesario dignificar la construcción, además de potenciar la formación y seguridad y salud de los trabajadores

trabajadores, exigiendo que realmente se asuma la condición de empresario y que se ejerza la dirección sobre el trabajo, de manera que el ceder el poder de dirección y control sobre los trabajadores no sólo sería constitutiva de cesión ilegal recogida en el Código Penal sino que también atentaría contra la Ley reguladora de la subcontratación.

Además de los tres anteriores requisitos se exige que las empresas dispongan de recursos humanos en nivel directivo y productivo con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, así como de una organización preventiva adecuada a la Ley, cuestión que tiene la especial novedad de la exigencia de formación en prevención de riesgos a los directivos de las empresas. Una vez acreditados estos cuatro requisitos se deberá cumplir con el quinto, consistente en que las empresas cuando se muevan en el tráfico jurídico-mercantil estén inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas, registros que ya se han puesto en marcha y cuya inscripción es obligatoria a desde el pasado 26 de agosto de este año.

Sin entrar pormenorizadamente en otras disposiciones que contiene la Ley, conviene reflejar que también se va a exigir un determinado porcentaje de contratados con carácter indefinido -hasta el 30 por ciento a partir del 20 de abril del año 2010- cuestión que dará estabilidad a las plantillas y que, según algunos, puede reforzar el papel de la prevención de riesgos en las empresas. Además se han establecido unas limitaciones al régimen de subcontratación permitiendo hasta tres escalones, además de prohibir que tanto el trabajador autónomo como aquél cuya organización productiva puesta en una obra consista fundamentalmente en la aportación de mando de obra realice subcontrataciones, pues se supone que acudir a esta forma de contratación con estos agentes viene motivada por su prestación personal, por su aplicación intensiva en trabajos fundamentalmente manuales.

Con estas medidas se busca dignificar el sector de la construcción y conseguir empresas profesionales, evitando que una lejanía excesiva del centro de dirección o control suponga una minoración de medidas preventivas que ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, expulsando del mercado a los puros intermediarios que, sin aportar su saber hacer en una obra, sin aportar valor añadido, únicamente “dan el pase” y encarecen el resultado final.

Otra de las medidas que contiene la Ley y que ha sido trasladada con carácter general al Estatuto de los Trabajadores es la de exigir una documentación en aquellos centros de trabajo en los que convivan más de una empresa; en este caso, y sobre la base de lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre coordinación de empresas, se ha establecido específicamente para el sector la exigencia de llevar un Libro de Subcontratación en el que aparecerán por orden cronológico todas y cada de las subcontrataciones realizadas junto con el nivel de subcontratación que suponga, el objeto del subcontrato y una serie de requisitos

entre los que se encuentran diversas cuestiones documentales en materia de prevención de riesgos laborales.

Con este Libro se dispone de un mapa de todos y cuantos se encuentran en una obra de manera que, por una lado, será mucho más fácil la comprobación del cumplimiento de los escalones de subcontratación y, por otro, se tendrá un perfecto control de las empresas que convivan en el mismo centro de trabajo pudiendo conocer de una manera más ágil si cumplen con todas las exigencias preventivas y si los trabajadores se encuentran formados adecuadamente.

Todas estas obligaciones se han cimentado sobre un deber de vigilancia y de responsabilidades a través del cual las empresas contratistas y subcontratistas estarán ligadas por una responsabilidad solidaria por las obligaciones de acreditación y registro, de forma que el contratista principal, además de llevar el Libro de Subcontratación y tener el control del acceso a la obra, será responsable solidario con los subcontratistas que incumplan estas disposiciones en materia de seguridad y salud, estructurándose las obligaciones y responsabilidades con su epicentro en la figura del contratista principal.

Por último la Ley de Subcontratación encomendó a la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal la posibilidad de establecer sistemas o procedimientos de representación de los trabajadores, de recoger programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial para los trabajos de cada especialidad, y de prever una forma de acreditar la formación específica recibida en prevención de riesgos laborales.

Sobre la base de esto, el IV Convenio General del Sector de la Construcción 2007-2011 (IV CGSC) ha cumplido no sólo con las obligaciones y compromisos de negociación de contenido laboral habitual, sino también ha dado cumplimiento a todas las materias que ha impuesto la Ley Reguladora de la Subcontratación: en materia específica de prevención de riesgos este Convenio General se puede ca-

lificar de hito en la negociación colectiva en España que ha creado un antes y un después por la cantidad de novedades que incluye.

El Libro II está específicamente destinado a los aspectos relativos a la seguridad y salud en el sector de la construcción, habiendo recogido una serie de disposiciones que convierten al sector en el motor de medidas preventivas:

a) Conforme a la habilitación otorgada por la Ley de Subcontratación para establecer sistemas o procedimientos de representación de los

trabajadores, se ha trasladado al texto del IV CGSC el Reglamento de funcionamiento del Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción (OPPC) creado en el seno de la Fundación Laboral de la Construcción; éste se define como el órgano paritario en materia de prevención de riesgos laborales para apoyar a las empresas y centros de trabajo del sector, teniendo el cometido de hacer un seguimiento de accidentalidad laboral y elaborar estadísticas propias de accidentes graves y mortales, organizar y controlar visitas a obras, proponer soluciones para disminuir la accidentalidad y organizar una formación itinerante a pie de obra.

El ámbito de actuación de este OPPC será el de todas las empresas con la sola excepción de las que tengan un servicio propio de prevención. En este sentido ha venido realizando alrededor de 10.000 visitas al año de asesoramiento en obra por parte de técnicos especializados en prevención de riesgos en construcción, entre otros importantes cometidos.

Muestra de la “vis atractiva” que este Convenio General tiene es el traslado de la composición, funciones y funcionamiento de este OPPC al Objetivo 3 de la

Los pilares básicos impulsores de la PRL en la construcción han sido la Ley de Subcontratación y su Real Decreto de Desarrollo, y el IV Convenio General del sector

Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 en el que se busca fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

- b) También sobre la base de la Ley de Subcontratación se han elaborado los itinerarios formativos de los trabajadores, tanto de la formación inicial como la correspondiente a su puesto de trabajo u oficio en materia de seguridad y salud, habiéndose concretado la expresión genérica contenida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de que los trabajadores deben tener la formación “suficiente” y “adecuada” al puesto de trabajo.

Así se han especificado o tipificado los deberes de formación e información que tiene el empresario con los trabajadores y se han detallado los contenidos formativos y horas lectivas

El futuro se debe construir sobre la base del diálogo institucional

de la formación inicial para intervenir en obras de construcción, así como aquella necesaria para los trabajadores en relación con su puesto de trabajo concreto.

- c) Además se ha articulado el sistema en virtud del cual se debe acreditar la formación en prevención de riesgos laborales a través de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuya implantación se producirá con carácter progresivo, para todos los trabajadores sometidos al Convenio, llegando a ser obligatoria a partir del año 2012. Para obtener esta Tarjeta el trabajador deberá haber recibido al menos la formación inicial en prevención de riesgos laborales de acuerdo con lo previsto en el Convenio, pudiéndose incluir en ella también la categoría profesional del trabajador, los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad y otra información que se considere relevante a efectos de su bagaje profesional. A pesar de no ser obligatoria esta Tar-

jeta hasta el año 2012, la Fundación Laboral de la Construcción ya las viene emitiendo, potenciando un referente de calidad para las empresas cuyos trabajadores ya disponen de esta herramienta de acreditación de la formación.

- c) Por último se han incluido en el Libro II del Convenio, como desarrollo de lo establecido en el Real Decreto 1627/1997 específico del sector de la construcción y compilando numerosas normas técnicas y disposiciones normativas dispersas, las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción a través del estudio detallado de las condiciones generales de prevención en los centros de trabajo, especificando cómo deben utilizarse, instalarse o conservarse los equipos de trabajo y la maquinaria de obra y cómo se deben realizar todos los trabajos que se desarrollan habitualmente en obra.

Los dos pilares básicos para el impulso de la prevención de riesgos en el sector han sido la Ley de Subcontratación y su Real Decreto de Desarrollo y el IV Convenio General del Sector de la Construcción, pero no debemos olvidar otra serie de materias que van a seguir impulsando al sector a cumplir con el reto de disminuir los accidentes laborales, como la Ley de Contratos del Sector Público que ha dado más relevancia a los temas de prevención de riesgos laborales, sobre todo a efectos de imponer una prohibición de contratar con la Administración Pública, o en la elaboración del sistema “bonus-malus” para el pago de cuotas a la Seguridad Social.

Como última medida a destacar, la Confederación Nacional de la Construcción ha encargado la elaboración de un informe sobre la situación de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción a D. Federico Durán López y a su equipo, informe que plantea una serie de interesantes conclusiones y propuestas que el legislador deberá tener presentes cuando quiera poner

Prevención de Riesgos Laborales

en marcha actuaciones para conseguir el objetivo idílico de “accidentes cero”.

Ya se ha hecho referencia al objetivo que tiene la Confederación Nacional de la Construcción con la prevención de riesgos laborales, habiendo puesto en marcha hace ya más de quince años la Fundación Laboral de la Construcción, considerada la entidad más prestigiosa de carácter paritario en España y cuyo impulso sigue siendo prioritario para la gran patronal del sector. Sin embargo debemos llamar la atención en que todo esto ha sido gracias a la responsabilidad de los empresarios, de sus organizaciones empresariales, y al compromiso que tenemos todos de seguir trabajando hacia un mismo destino, en unidad y con compromiso.

Conforme ha señalado la Confederación Española de Organizaciones Empresariales como declaración de intenciones, debemos construir el futuro sobre la base del diálogo institucional; por ello hemos querido agradecer el compromiso de los grupos parlamentarios en la elaboración de la Ley de Subcontratación, congratularnos por la estructuración del sector a través de un Convenio General con importante contenido preventivo e impulsarnos a seguir trabajando apelando a la unidad empresarial y responsabilidad de todos para que los retos que están o se van a poner en breve en la lista de prioridades puedan calificarse de éxito a corto plazo, como las medidas o retos que hasta hace poco nos quitaban el sueño. ■



NUEVA PÁGINA WEB DE LA FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

<http://www.funprl.es>





Mario Ibáñez

Socio del Grupo de Práctica Laboral de Uría Menéndez Barcelona

Verónica Ollé

Asociada Senior del Grupo de Práctica Laboral de Uría Menéndez Barcelona

La coordinación de las actividades preventivas en materia de riesgos laborales en el sector de la construcción

La subcontratación o descentralización de la actividad productiva de las empresas es una práctica muy extendida en el sector de la construcción. Las empresas constructoras tienden a subcontratar parte o incluso la totalidad de la ejecución de las obras que contratan, con otras empresas subcontratistas o con trabajadores autónomos. Este hecho unido a los altos índices de siniestralidad en el sector, hicieron que el legislador decidiera crear una normativa encaminada al control de dicha subcontratación, con el objetivo de mejorar la seguridad de los trabajadores del sector. El presente artículo desarrolla los aspectos fundamentales de la normativa de subcontratación en el sector de la construcción.

1. INTRODUCCIÓN

La descentralización productiva, o subcontratación de la actividad productiva de la empresa, es una realidad en nuestros días que tiene especial incidencia en el sector de la construcción. De esta forma, la empresa a la que se contrata directamente la obra, subcontrata con otras empresas la ejecución total o parcial de dicha obra, siendo práctica habitual la subcontratación de parte o incluso la totalidad de los trabajos encomendados a un contratista.

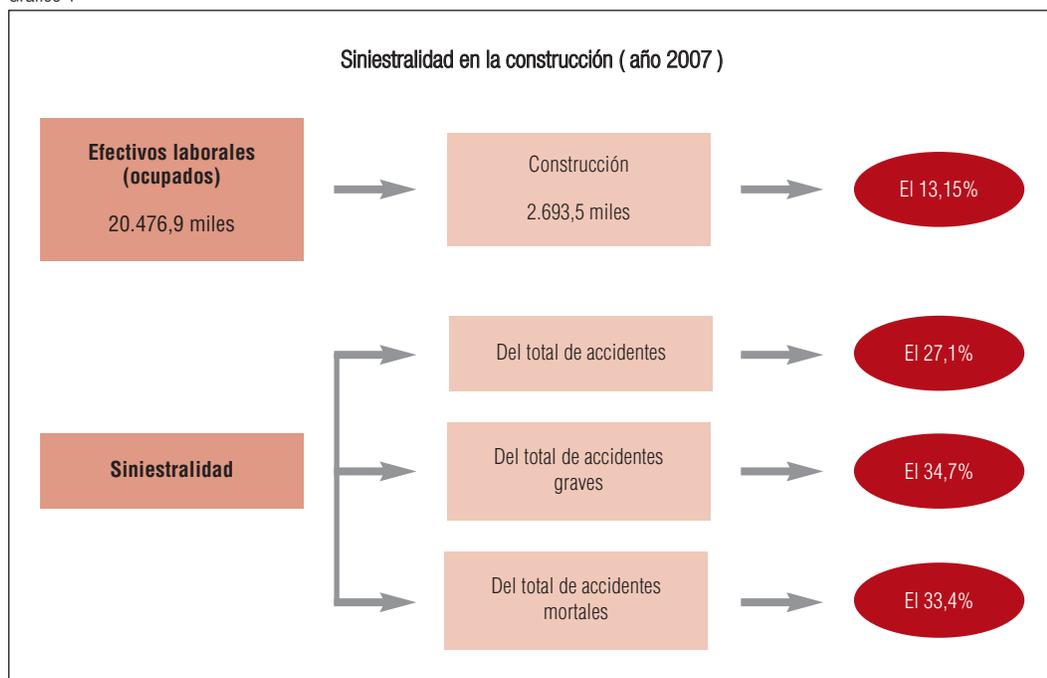
La subcontratación permite, en muchos casos, un mayor grado de especialización y calificación de los trabajadores. Sin embargo, en el sector de la construcción se viene produciendo sistemáticamente un exceso en las cadenas de subcontratación, que en no pocos casos permite la participación de empresas sin una mínima estructura organizativa que permita garantizar que se hallan en condiciones de hacer frente a sus obligaciones en materia de seguridad y salud. No obstante, el principal problema es la falta de la coordinación necesaria entre las distintas subcontratas de la cadena, para garantizar la seguridad de todos los trabajadores. En este sentido, y

desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, subcontratación y coordinación son dos términos que deben ir necesaria y especialmente unidos.

Los altos índices de siniestralidad laboral en el sector de la construcción, han hecho necesario revisar y estudiar todos los elementos relativos a la prevención en las empresas del sector, y en especial han señalado la necesidad de regular la coordinación entre las diferentes empresas intervinientes en la ejecución de las obras.

En 2007 el sector de la Construcción representó el 17,9% del PIB y el 13,15% del empleo ocupando a 2.693.500 trabajadores. Es un sector que presenta una alta tasa de temporalidad, que junto con el autoempleo han generado una notable extensión de la subcontratación. El sector sufre de un alto grado de siniestralidad laboral, si bien en los últimos cinco años ha habido una evolución favorable de los índices de incidencia de la siniestralidad laboral, decreciendo asimismo el índice de accidentalidad grave. Ello no obstante, en 2007 el sector registró el 27,1% de la totalidad de los accidentes laborales en España, el 34,7% de los accidentes graves y

Gráfico 1



Fuente: elaboración propia

el 33,4% de los mortales, incrementándose éstos en un 3,8% sobre el año anterior, aunque el aumento de la población trabajadora (+ 6,4%) desvirtuó el índice de incidencia que bajó un 2%. Es de destacar que la región más castigada por la siniestralidad laboral en el sector es Andalucía, seguida de Cataluña, la Comunidad de Madrid y la Comunidad Valenciana¹.

La Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (“LSC”) y el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, que la desarrolla (“RD 1109/2007”), nacen con el objetivo de regular las condiciones en las que se produce la subcontratación en el ámbito exclusivo de la construcción, (estamos, por tanto, ante una regulación sectorial), así como las condiciones de salud de los trabajadores para rebajar los índices de siniestralidad en el sector. En el mismo sentido y fruto de la negociación colectiva, merece una especial mención el IV Convenio General del Sector de la Construcción, 2007-2011.

2. ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA LSC

La LSC contiene tres aspectos fundamentales: el primero, dedicado a la limitación de la cadena de subcontratación, el segundo, que exige a las empresas determinados requisitos de solvencia y calidad, y el tercero, que establece obligaciones generales de documentación, información, vigilancia así como un régimen sancionador específico mediante la modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (“LISOS”).

2.1. La limitación de la cadena de subcontratación

La LSC establece, en primer lugar, una completa libertad de subcontratación “horizontal”, es decir, directamente entre el Promotor y cuantos contratistas estime oportuno, sean personas físicas o jurídicas. No obstante, se establecen unas limitaciones en la “verticalidad” de las subcontrataciones que no podrán ser ilimitadas, consignándose diferentes topes

¹ Fuentes: www.mtas.es (Ministerio de Trabajo e Inmigración) y www.nodo50.org

a la subcontratación en función de la naturaleza de la empresa subcontratista.

2.1.1. Intervinientes

Para entender las limitaciones establecidas en la LSC en la cadena de subcontratación resulta imprescindible definir los diferentes intervinientes.

- a) Promotor: cualquier persona física o jurídica por cuya cuenta se realiza la obra).
- b) Contratista o empresario principal: persona física o jurídica, que asume contractualmente ante el promotor, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de ejecutar la totalidad o parte de las obras con sujeción al proyecto y al contrato.
- c) Subcontratista: la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista u otro subcontratista comitente el compromiso de realizar determinadas partes o unidades de obra, con sujeción al proyecto por el que se rige su sujeción.

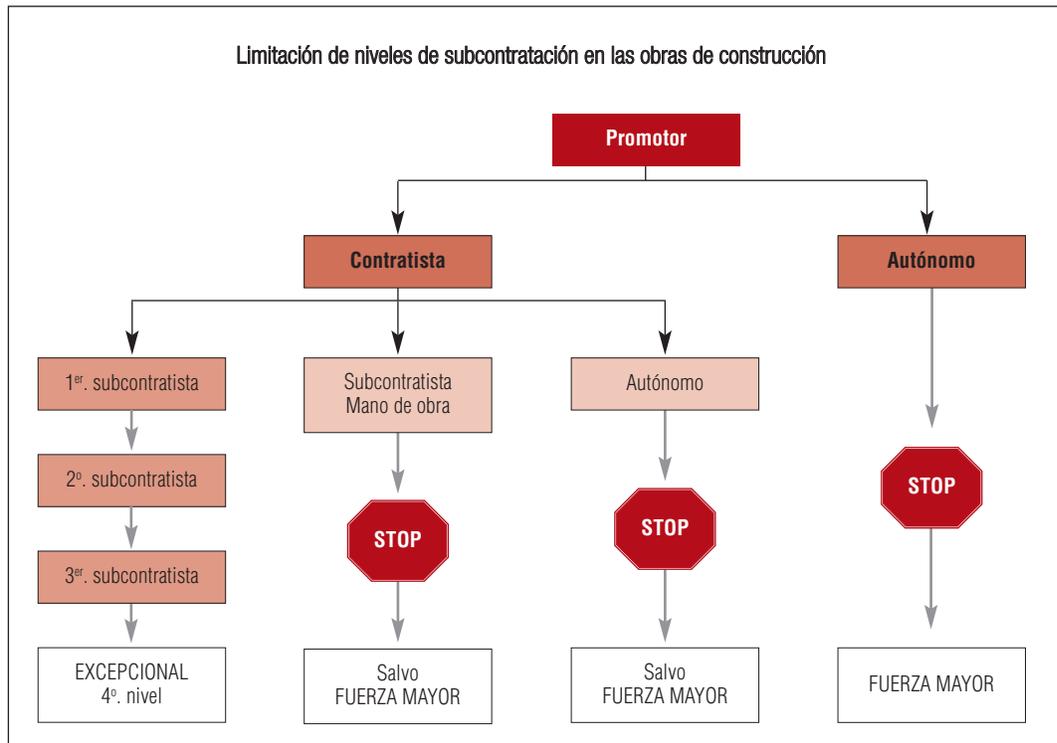
- d) Trabajador autónomo: la persona física distinta del contratista y subcontratista, que realiza de forma personal y directa una actividad profesional y que asume directamente el compromiso de realizar distintas partes o instalaciones de la obra. Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista.

2.1.2. Limitaciones

En cuanto a la limitación vertical debemos distinguir:

- a) El contratista que subcontrata con otros contratistas. Se puede subcontratar hasta un tercer nivel. Excepcionalmente, en casos fortuitos debidamente justificados, por exigencias de la especialización de los trabajos, complicaciones técnicas de la producción, o fuerza mayor se podrá ampliar la subcontratación hasta un cuarto nivel.
- b) El contratista que subcontrata con otro contratista cuya aportación productiva

Gráfico 2



Fuente: elaboración propia

consista fundamentalmente en mano de obra. En este caso sólo cabe este primer nivel de subcontratación salvo fuerza mayor.

- c) El contratista que contrata con un trabajador autónomo, supuesto igual que el anterior, únicamente el primer nivel de subcontratación salvo fuerza mayor.

En todos los supuestos la ampliación de los niveles de subcontratación mencionados requerirá la aprobación de la dirección facultativa y su constancia en el libro de subcontratación, poniéndolo en conocimiento de la autoridad laboral en el plazo de 5 días.

2.2. La exigencia a las empresas de determinados requisitos de solvencia y calidad

La LSC exige que las empresas subcontratistas tengan la condición de “empresa real”, es decir que no se limite a una mera puesta a disposición o cesión ilegal de trabajadores, para ello la contratista deberá acreditar que tiene una organización productiva propia, que es capaz de asumir los riesgos y obligaciones del desarrollo de la actividad empresarial, y finalmente, que ejerce directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra. En el caso de trabajadores autónomos, deberán ejecutar el trabajo con autonomía y responsabilidad propia y fuera del ámbito de organización y dirección de la empresa que les haya contratado. Estas exigencias no son sino, la transposición de los requisitos jurisprudenciales incorporados a la última reforma del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, para considerar que la contratación entre empresas es lícita, y que por tanto, no existe cesión ilegal.

Además de tener la condición de “empresa real”, la LSC exige que la subcontratista sea una empresa “solvente en materia de riesgos laborales”, lo que implica a su vez una triple obligación:

- a) La existencia de una organización preventiva adecuada a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales “LPRL” y en particular, la acreditación de la existencia de recursos humanos en su nivel productivo y directivo, con la formación necesaria en riesgos laborales.
- b) La obligación de las empresas de contar con un número determinado de trabajadores indefinidos.

Número de trabajadores con carácter indefinido	Fecha
10 % mínimo	desde el 26 de agosto de 2007 hasta el 19 de octubre de 2008
20% mínimo	desde el 20 de octubre de 2008 hasta el 19 de abril de 2010
30% mínimo	a partir del 20 de abril de 2010

- c) Finalmente las empresas contratistas y subcontratistas deberán inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas, que dependerá de cada comunidad autónoma aunque tendrá validez para todo el territorio nacional. A la declaración de inscripción se acompañará declaración suscrita por el empresario relativa al cumplimiento de sus obligaciones, se presentará previo al inicio de la obra y tendrá una validez de 3 años. La inscripción en el Registro de Empresas Acreditadas será obligatoria a partir de del 24 de agosto de 2008. Este Registro está operativo en Cataluña desde el 13 de mayo de 2008.

2.3. La introducción de mecanismos de control y documentación

La LSC exige la existencia en las obras de mecanismos de control y documentación, reformando el régimen de infracciones y sanciones de la LISOS para el supuesto en que se incumplan dichos mecanismos.

a) Documentación: En cuanto a la documentación, además de las obligaciones ya existentes en toda obra de construcción, cada contratista deberá disponer de un libro de subcontratación que permanecerá todo el tiempo en la obra y que detallará cronológicamente, todas y cada una de las subcontrataciones, el nivel de subcontratación y empresa comitente, el objeto de su contrato, así como las obligaciones relativas a la coordinación de la seguridad y salud en la obra. Este libro estará a disposición, entre otros, de la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores, para quienes la LSC establece específicamente el derecho a ser informados por las empresas contratistas y subcontratistas de las subcontrataciones realizadas mediante el acceso al contenido de este libro de subcontratación.

Cuando el promotor contrate directamente trabajadores autónomos para la realización de la obra o de determinados trabajos deberá tener un libro de subcontratación. El libro de subcontratación es un modelo oficial que será habilitado por la autoridad laboral correspondiente al territorio en que se ejecute la obra. Existe obligación de tener este libro desde noviembre de 2007. El 7 de noviembre de 2007 se dio publicidad al libro de subcontratación en versión catalana.

b) Obligaciones informativas y formativas.

La LSC establece como hemos dicho anteriormente la obligación de informar a los representantes de los trabajadores de las subcontratas realizadas en la obra. Además, las empresas deben ser capaces de acreditar la formación preventiva, suficiente, adecuada y centrada en el puesto de trabajo de cada trabajador. Sin perjuicio de la obligación legal de cada empresario de garantizar esta formación, los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal pueden establecer programas formativos y contenidos específicos para cada especialidad. De esta forma, el IV Convenio Sectorial del Sector de la Construcción 2007 - 2011 establece las siguientes obligaciones formativas.

c) Obligaciones de vigilancia. La LSC establece la obligación de vigilancia de las empresas contratistas y subcontratistas que intervengan en la construcción, de las empresas subcontratistas y trabajadores autónomos que subcontraten, contrayendo una responsabilidad solidaria respecto a las deudas salariales y de Seguridad Social de dichas empresas. Esta responsabilidad se limitará a las obligaciones contraídas durante la ejecución de la subcontrata.

d) Sanciones: Finalmente la LSC modifica la LISOS estableciendo las siguientes sanciones específicas.

Libros a tener en las obras	Normativa
Libro de Subcontratación	Art. 8 LSC
Libro de incidencias ²	Art. 13 RD1627/1997, de 24 octubre (sólo se da copia a la autoridad laboral en caso de reincidencia)
Libro de Registro de Prevención y coordinación	No preceptivo. Creado por varios colegios profesionales (aparejadores, ingenieros, etc.) para llevar un control paralelo al libro de incidencias y evitar dar parte a inspección
Libro de Órdenes y Asistencias	Art.1 OM (Vivienda) de 9 de junio de 1971

² La obligación de dar copia a las anotaciones a la autoridad laboral se modificó por el RD 1109/2007, que actualmente sólo es obligatorio entregar copia de las incidencias a la autoridad laboral en caso de reincidencia.

Prevención de Riesgos Laborales

Ciclo	Objetivo	Contenido		Horas
1º	Conocimientos generales	Conceptos básicos sobre seguridad y salud; técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos; primeros auxilios y medidas de emergencia; derechos y obligaciones		8
2º	Conocimientos específicos sobre el puesto de trabajo u oficio	x Trabajos	Directivos	10 ³
			Responsables obra/técnicos ejecución; mandos intermedios; administrativos	20 ³
			Delegados de prevención	70 ³
		x Oficinas	Albañilería; demolición y rehabilitación; encofrados; ferrallado; revestimiento de yeso; electricidad; fontanería; cantería; pintura; solados y alicatados; aparatos elevadores; operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras; operadores	20 ³

Infracción		Artículo	Calificación	Importe sanción (€)	Sanciones accesorias
Contratista	No disponer del Libro de Subcontratación (LS)	11.6	Leve	40 - 2.045	No
	No título acreditativo de maquinaria y documentación legal	11.7	Leve	40 - 2.045	
	No LS; Subcontratación excesiva sin autorización; No personal u organización formados en prevención, no verificación subcontratistas; no información representantes trabajadores	12.28	Grave	2.046 - 40.985	
	Subcontratación excesiva sin autorización (riesgos especiales); No personal u organización formados en prevención, no verificación subcontratistas (riesgos especiales)	13.16	Muy grave	40.986 - 819.780	
Subcontratista	No título acreditativo de maquinaria y documentación legal	11.7	Leve	40 - 2.045	No
	No personal u organización formados en prevención, no verificación subcontratistas; No comunicar datos LS; Subcontratación excesiva (por sí u otros) sin autorización	12.27	Grave	2.046 - 40.985	
	No personal u organización formados en prevención, no verificación subcontratistas (riesgos especiales); Subcontratación excesiva (por sí u otros) sin autorización (riesgos especiales); Falsar datos que genere incumplimiento.	13.15	Muy grave	40.986 - 819.780	
Promotor	No coordinadores de seguridad/salud; No estudio básico seguridad/salud; No información e instrucción sobre riesgos/medidas sobre protección/prevención/emergencia; Incumplimiento coordinadores en seguridad/salud de obligaciones con riesgo grave para la seguridad en la obra	12.24	Grave	2.046 - 40.985	No
	Aprobación de la ampliación de subcontratación sin causa	12.29	Grave	2.046 - 40.985	
	No información e instrucción sobre riesgos/medidas protección/prevención/emergencia (actividad peligrosa/riesgos especiales); No recursos preventivos preceptivos o su incumplimiento (actividad peligrosa/riesgos especiales)	13.8	Muy grave	40.986 - 819.780	
	Aprobar ampliar subcontratación sin causa (riesgos especiales)	13.17	Muy grave	40.986 - 819.780	

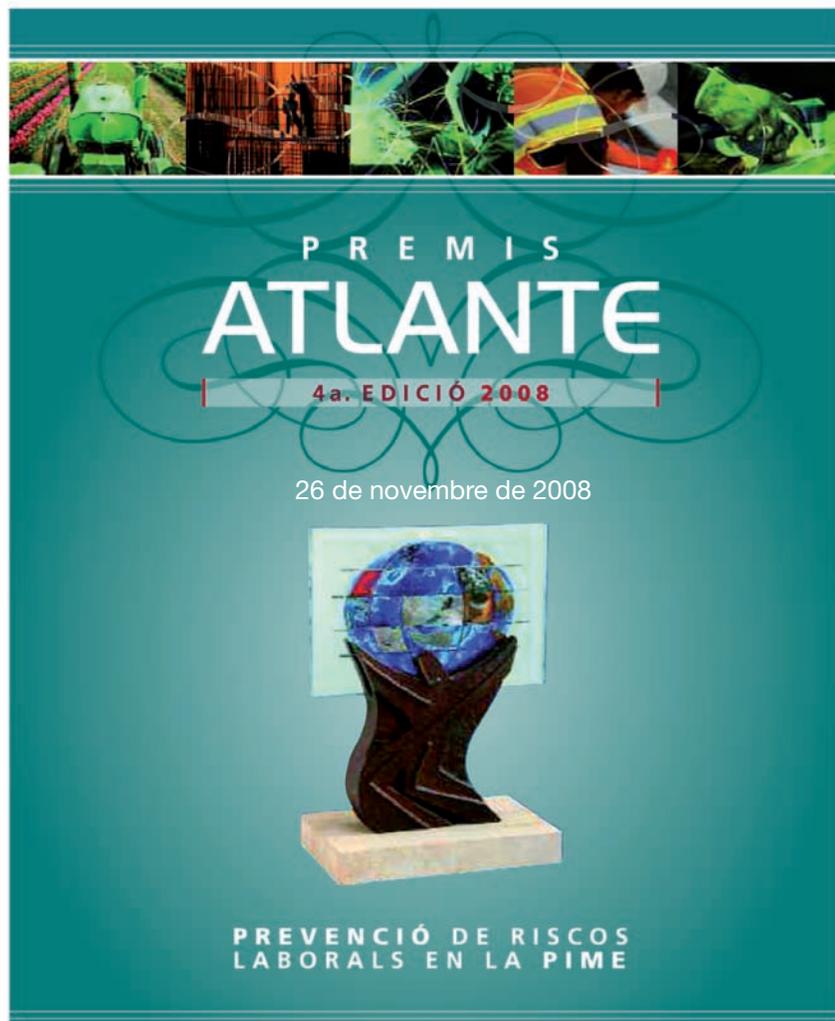
3 Duración mínima.

3. CONCLUSIONES

La LSC y el RD 1109/2007, conforman la normativa específica creada por el legislador con el objetivo de regular la subcontratación en el sector de la construcción, considerada como una de las causas de la alta siniestralidad laboral, y tratar de reducir los índices de accidentes en el sector.

La LSC y el RD 1109/2007 limitan la cadena de subcontratación, regulan los requisitos de calidad y solvencia que deben tener las empresas contratistas, como la obligación de contar con un número determinado de trabajadores indefinidos, o la obligación de

inscribirse en un registro de empresas acreditadas. Además de lo anterior, la LSC introduce mecanismos de control y documentación, entre los que destacan el registro de los contratistas en el libro de subcontratación, las obligaciones informativas en particular respecto a los representantes de los trabajadores, y las formativas. Finalmente, con el objetivo de dotar a la administración de medios de control la LSC modifica la LISOS estableciendo sanciones específicas en caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en dicha ley. ■



La prevención de riesgos laborales en el IV convenio general del sector de la construcción

El IV Convenio General del Sector de la Construcción, en la línea de los Convenios precedentes, supone un avance importante en materia de prevención de riesgos laborales adoptando un conjunto de medidas novedosas, complejas y ambiciosas que tienen por objeto continuar avanzando en la prevención de riesgos laborales en el sector y, consecuentemente, en la reducción del número y gravedad de los accidentes laborales en el sector.

El pasado 17 de agosto se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Resolución de 1 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se inscribe en el registro y publica el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

El citado convenio regula por un plazo de cinco años las relaciones laborales de un sector, la construcción, que tanto por su volumen –supone el 12,2 % del VAB Total de España– como por el número de Trabajadores que ocupa –1.790.559 trabajadores en diciembre de 2007– es esencial para nuestro país.

De la simple revisión de su índice se deducen con toda facilidad dos rasgos que lo caracterizan: La complejidad, que se va definiendo a lo largo de los 241 artículos que lo componen, y la relevancia que se concede a la prevención de riesgos laborales, que se evidencia en la propia estructura del Convenio que se compone de dos libros, el primero dedicado a los aspectos generales –artículos 1 a 112– y el segundo relativo a “*aspectos relativos a la seguridad y salud en el sector de la construcción*” –artículos 113 a 241–.

En el presente artículo nos centraremos en el comentario de ese Libro II, si bien ya el libro I incluye diversos aspectos claramente vinculados a la seguridad y salud:

- El artículo 14, atendiendo al riesgo y la penosidad de la actividad constructiva, prohíbe a los menores de 18 años la ejecución de trabajadores en las obras, salvo que realicen dicha actividad en el marco de un contrato de formación, llevando al límite la prohibición hasta ahora existente en la normativa de seguridad y salud de que los trabajadores menores de edad realicen actividades peligrosas.
- El artículo 16 regula la obligación de la empresa constructora de garantizar a sus trabajadores la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a su admisión, como posteriormente con carácter periódico; los reconocimientos en este último caso, serán de carácter voluntario para los trabajadores, si bien la empresa, previo informe de la representación de los trabajadores podrá establecer su carácter obligatorio cuando ello fuera imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para el resto de trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.



Ignacio Puig Abós
Secretario
Cámara Oficial de Contratistas de Obras de Cataluña

- El artículo 23, al regular la subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, obliga a la empresa que cese en la prestación del servicio a facilitar a la nueva empresa adjudicataria toda la información relativa a la prevención de riesgos laborales.

- El artículo 31 prevé, como no podía ser de otra manera, la obligación del empresario

El OPPC es un organismo paritario participado por patronales y sindicatos para promover la seguridad y salud en el sector de la construcción

de facilitar a los trabajadores los medios de protección necesarios para el desarrollo de su actividad y, correlativamente, el artículo 26 establece la obligación de los tra-

bajadores de utilizar los medios de protección que les facilite el empresario y de cumplir las instrucciones de éste recibidas en materia de seguridad y salud.

- El artículo 70, referido al régimen de permisos y licencias se revisa atendiendo a dos variables: Incorporar las mejoras laborales aprobadas en los últimos años relativos a la igualdad de género y a la compatibilidad entre la vida laboral y familiar y reconocer las circunstancias especiales de los trabajadores extranjeros no comunitarios o comunitarios no colindantes con España.
- Los artículos 96 a 100 regulan el régimen sancionador detallando las infracciones leves, graves y muy graves entre las que se detallan aquellas actividades que supongan una infracción de las normas e instrucciones dictadas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sin embargo donde las partes negociadoras del Convenio han puesto especial énfasis en la seguridad y salud de los trabajadores es en el libro II que se articula en tres ejes fundamentales: La potenciación del organismo paritario para la prevención en la construcción, la formación en materia de seguridad y salud y el establecimiento de unas disposi-

ciones mínimas de seguridad y salud aplicables a las obras de construcción.

El Título II del Libro II regula el organismo Paritario para la Prevención en la Construcción (OPPC) configurándolo como un órgano especializado que tiene por objeto apoyar las actuaciones que en materia de seguridad y salud desarrollen las empresas.

Como su propio nombre indica es un organismo de carácter paritario en que participan activamente las organizaciones empresariales y las centrales sindicales para promover la mejora de la seguridad y la salud en el sector de la construcción.

El Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción tiene por objeto las siguientes funciones:

- A) El seguimiento de la accidentalidad laboral en el sector de la construcción y la elaboración de estadísticas propias de accidentes graves y mortales.
- B) La realización de visitas de asesoramiento a las obras.
- C) La formulación de propuestas para la disminución de la siniestralidad en el sector.
- D) La organización y desarrollo de una formación itinerante a pie de obra.

El Título III se dedica a la información y formación de los trabajadores del sector de la construcción en materia de seguridad y salud.

En este título el sector recoge con valentía el reto que el artículo 10.2 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, lanza a la negociación colectiva estatal de establecer programas formativos y contenidos específicos de carácter de carácter sectorial.

Para ello el Convenio potencia el papel de la Fundación Laboral de la Construcción como entidad que debe fijar los principios y directrices a desarrollar en los programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada espe-

cialidad a fin de garantizar su aplicación homogénea en todo el territorio nacional.

La Fundación Laboral de la Construcción es el organismo paritario creado en su día por los firmantes del Convenio General del Sector de la Construcción con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del Convenio. La Fundación se nutre básicamente de las aportaciones de las Administraciones Públicas y de las aportaciones de las empresas que en el presente Convenio pasan de suponer el 0.08 por 100 de la base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social en el año 2007, al 0.25 por 100 de la base en el 2011; en otras palabras, las empresas del sector de la construcción incrementan en más de un 300% sus aportaciones para atender los nuevos compromisos que en materia de formación y seguridad y salud asume por el presente Convenio.

El Convenio estructura la formación en prevención de riesgos laborales de la Fundación Laboral de la Construcción en dos ciclos:

1- El primer ciclo o "Aula permanente" incluye la formación inicial sobre riesgos del sector y contendrá los principios básicos y conceptos generales sobre la materia. El aula permanente está dirigida a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción, con independencia de cual sea su actividad, cargo o función. El artículo 138 del Convenio fija su contenido formativo y duración mínima (8 horas).

2- El segundo ciclo que incluye la formación específica en prevención de riesgos laborales de los diferentes puestos de trabajo u oficios del sector de la construcción. Los artículos 140 y ss del Convenio fijan el contenido formativo y la duración mínima de los siguientes colectivos:

A) En función del puesto de trabajo del puesto de trabajo: Personal directivo de

la empresa (10 horas), responsables de obra y técnicos de ejecución (20 horas), mandos intermedios (20 horas), administrativos (20 horas) y delegados de prevención (70 horas).

- B) En función del oficio: Albañilería (20 horas), demolición y rehabilitación (20 horas), encofrados (20 horas), ferrallado (20 horas), revestimiento de yeso (20 horas), electricidad (20 horas), fontanería (20 horas), cantería (20 horas), pintura (20 horas), solados y alicatados (20 horas), aparatos elevadores (20 horas), operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras (20 horas) y operadores de equipos manuales (20 horas).
- C) Nivel básico de prevención en la construcción (60 horas).

A la vista de la anterior relación es evidente el compromiso que las empresas de la construcción han asumido en el presente Convenio. Un compromiso que se asume voluntariamente con el objetivo claro y manifiesto de apostar decididamente por la mejora de la prevención de riesgos laborales y la reducción aun mayor de los accidentes laborales.

Pero el Convenio no sólo define la formación en prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción sino que además, al amparo de lo que dispone el artículo 10.3 de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el sector de la construcción, crea un sistema de acreditación de esa formación: la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC).

La Tarjeta Profesional de la Construcción es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del sector en materia de prevención de riesgos laborales por el trabajador, su categoría profesional y los periodos

El IV Convenio General del Sector de la Construcción supone un decidido esfuerzo en la mejora de la PRL en el sector

de ocupación en las distintas empresas en las que haya ejercido su actividad.

La tarjeta tiene las siguientes funciones:

- Acreditar que su titular ha recibido como mínimo la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales.
- Acreditar la categoría profesional de su titular y su experiencia en el sector.
- Acreditar que su titular ha sido sometido a los reconocimientos médicos de acuerdo con lo estipulado en el Convenio.
- Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.

Podrán solicitar la Tarjeta los trabajadores en alta o en situación de incapacidad transitoria, que presten sus servicios en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio; igualmente la podrán solicitar los trabajadores en situación de desempleo siempre que acrediten al menos 30 días de alta en los 12 meses inmediatamente anteriores a la salud en empresas encuadradas en dicho ámbito.

La Tarjeta Profesional de la Construcción será personal e intransferible y será susceptible de actualización en cualquier momento. Caducará a los cinco años de su expedición siendo susceptible de renovación.

Dada la magnitud y trascendencia de la medida, las partes firmantes del Convenio acuerdan la progresiva implantación de la Tarjeta Profesional de la Construcción, siendo obligatoria su obtención por los trabajadores y su exigencia por las empresas a partir del 31 de diciembre de 2011.

Finalmente, los Títulos IV y V regulan respectivamente las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras

de construcción y las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.

La citada regulación completa y mejora, al amparo de lo que disponen los artículos 1 y 2 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Especial mención requiere el título IV referido a las disposiciones mínimas aplicables en las obras de construcción que regula:

- Los trabajos en altura o a distinto nivel, con regulación concreta y específica de los andamios, las protecciones colectivas, las escalas, las escaleras y otros equipos para los trabajos temporales en altura.
- Los trabajos en movimiento de tierras, excavaciones, pozos, trabajos subterráneos y túneles.
- Los trabajos de demolición.
- Los trabajos con explosivos y en cajones de aire comprimido.
- Los trabajos con elevadores, grúas torre, grúas móviles y montacargas.
- Los trabajos con maquinaria de movimiento de tierras.
- Las instalaciones eléctricas y de suministro y reparto de energía.
- Las condiciones de las instalaciones higiénico – sanitarias en las obras.

En conclusión, el IV Convenio General del Sector de la Construcción supone un nuevo y decidido esfuerzo en la adopción de medidas innovadoras y ambiciosas, en la mejora de la prevención de riesgos en el sector de la construcción. ■

La tarjeta profesional de la construcción, la nueva acreditación para los trabajadores del sector

Como consecuencia de lo previsto en la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción y de lo establecido en el vigente Convenio General del Sector de la Construcción 2007 – 2011, se encuentra la acreditación de la formación mínima exigible en seguridad a través de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) para todos los trabajadores del sector amparados por el citado convenio sectorial, y el encargo a la Fundación Laboral de la Construcción de su creación e implantación.

La prevención y la salud laboral en la construcción son preocupaciones prioritarias para todos los agentes sociales y para las Administraciones públicas, especialmente porque sus peculiaridades hacen de la construcción un sector de mayor riesgo objetivo que otras actividades productivas. Esta preocupación se ha plasmado recientemente en el sector, en el último Convenio General del Sector de la Construcción –con validez para cinco años, de 2007 a 2011-, que contiene algunas novedades importantes, entre las que resaltan aquéllas que potencian la labor de la Fundación Laboral de la Construcción, y que se derivan del mandato contenido en la Ley Reguladora de Subcontratación en el Sector de la Construcción, cuya entrada en vigor tuvo lugar el pasado año, y que a su vez remite a la negociación colectiva aspectos de singular importancia para reducir la accidentalidad. Entre estas cuestiones se encuentra la acreditación de la formación mínima exigible en seguridad a través de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC), para todos los trabajadores del sector amparados por el citado convenio sectorial, y el encargo a la Fundación Laboral de la Construcción de su creación e implantación.

El artículo 10 de dicha Ley establece la creación de un sistema de acreditación de la

formación preventiva de los trabajadores: “Las empresas velarán porque todos los trabajadores que presten servicios en las obras tengan la formación necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y las medidas para prevenirlos. En la negociación colectiva estatal del sector se podrán establecer programas formativos y contenidos específicos de carácter sectorial y para los trabajos de cada especialidad”. Una de las vías propuestas en el referido artículo para acreditar la formación específica recibida por el trabajador relativa a la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción -que debe establecerse a través de la negociación colectiva sectorial- es el diseño y expedición de un carné profesional para cada trabajador, que será único y tendrá validez en el conjunto del sector.

La Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) está, pues, estrechamente vinculada a la formación en prevención, obligatoria para todos los trabajadores del sector, quienes para obtenerla habrán tenido que recibir como mínimo la formación inicial del “Aula Permanente” (de 8 horas de duración). Según determina el vigente convenio del



Enrique Corral Álvarez
Director General
Fundación Laboral
de la Construcción

sector, esta tarjeta acreditativa será obligatoria a partir del 31 de diciembre de 2011.

La TPC es un documento mediante el cual se acredita no sólo la formación recibida por el titular en prevención de riesgos laborales, sino también sus periodos de ocupación en las distintas empresas en las que haya ejercido su actividad laboral, su categoría profesional y su experiencia en el sector de la construcción. Asimismo, puede acreditar que sus titulares se han sometido a los reconocimientos médicos que estipula el convenio colectivo, y facilitar el acceso a la totalidad de los servicios que ofrece la Fundación Laboral de la Construcción. Este instrumento de acreditación también será de singular utilidad para las empresas, puesto que les permite certificar que sus trabajadores disponen como mínimo de la formación inicial y obligatoria en materia de prevención de riesgos, comprobar que los trabajadores afectos a sus empresas subcontratistas tienen la mencionada formación obligatoria y constatar que todos los trabajadores de nueva incorporación poseen la formación mínima exigible, facilitando de ese modo el cabal cumplimiento de las obligaciones en este ámbito que la normativa actualmente vigente hace recaer sobre dichas empresas.

Los titulares de la TPC tendrán derecho a la exención del periodo de prueba en los contratos fijos de obra u otra modalidad de contrato temporal para los trabajos de su categoría profesional y siempre que acrediten su cumplimiento en cualquier empresa en la que hubieran prestado anteriormente sus servicios; a acceder a los datos de su expediente y obtener certificaciones relativas a las mismas en cualquier centro de la Fundación Laboral de la Construcción; y a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente, siempre que se aporte la documentación acreditativa de dicho cambio.

Cualquier trabajador en activo –o en situación de incapacidad temporal- que preste sus servicios en las empresas encuadradas en

el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción podrá solicitar la TPC, al igual que aquellos trabajadores que, aunque estén en situación de desempleo, puedan acreditar al menos treinta días de alta en empresas encuadradas en el ámbito del citado Convenio, durante los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la TPC. En cualquier caso, es requisito imprescindible, como ya se ha mencionado, haber recibido al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos que determina el convenio del sector.

La Fundación Laboral de la Construcción ha establecido una red a lo largo de toda la geografía española denominada “Puntos de Tramitación”, en cualquiera de los cuales se puede tramitar la obtención de la TPC. Esta red abarca todos los centros territoriales de la Fundación, de las asociaciones empresariales encuadradas en la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), de la Federación de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (Fecoma-CC.OO.), y de la federación Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT). La Fundación Laboral de la Construcción ha habilitado también una página web (www.trabajoenconstruccion.com) y un teléfono gratuito (900 11 21 21), a través de los cuales se puede conocer y acceder a los puntos de tramitación más cercanos al solicitante.

Así, la tarjeta se puede solicitar bien personalmente en cualquiera de los puntos de tramitación existentes, bien remitiendo la documentación por correo postal al punto de tramitación elegido por medio del impreso de solicitud disponible en la web trabajoencosntruccion.com, o bien cumplimentando *on line* el correspondiente formulario, si bien hay que remitir posteriormente por cualquiera de los dos sistemas anteriores la documentación exigida para que la solicitud sea tramitada.

La documentación con carácter obligatorio comprende el impreso de solicitud debidamente cumplimentado, una fotografía del solicitante tamaño carné, fotocopia de su DNI o

de su tarjeta de residencia, un informe de su vida laboral emitido por la Tesorería de la Seguridad Social, dentro de los treinta días inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud, original o fotocopia compulsada del diploma o certificado en el que se acredite fehacientemente que el solicitante ha recibido al menos la formación mínima exigible en materia de prevención de riesgos, y al menos uno de los siguientes documentos: certificado de empresa para la Fundación Laboral de la Construcción, expedido de acuerdo con lo establecido en el anexo VII de vigente convenio del sector, certificado de empresa para el Servicio Público de Empleo, original o fotocopia compulsada de los recibos de salarios, u original o fotocopia compulsada del contrato de trabajo. Adicionalmente y con carácter opcional se podrá adjuntar original o fotocopia compulsada de los certificados académicos obtenidos por el solicitante, expedidos por el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, Ministerio de Trabajo y Emigración, las comunidades autónomas o cualquier otro organismo legalmente habilitado, así como certificados relativos a los reconocimientos médicos, expedidos por la entidad que los realizó.

Una vez visado el expediente de solicitud en el punto de tramitación, ha de ser validado por unos "Centros de Validación" específicos, que se corresponden con las gerencias territoriales de la Fundación Laboral de la Construcción. Después de superar este trámite, en los casos de resolución afirmativa, se entregará la TPC al solicitante en el plazo máximo de un mes. Si la resolución es negativa, se comunicará la decisión al solicitante también en el plazo de un mes, cabiendo reclamación en el punto de tramitación donde presentó la solicitud en un plazo máximo de quince días desde la fecha de notificación de la resolución. La TPC caduca a los cinco años de su emisión, momento en el cual el titular podría renovarla siempre que acredite al menos treinta días de alta en empresas del ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción, en el periodo

de doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de renovación.

La TPC es un instrumento cuya utilidad está suficientemente testada y comprobada en el ámbito internacional. Ya hace más de diez años la primera tarjeta profesional de este tipo se instauró para los trabajadores de la construcción en el Reino Unido, país pionero en muchas iniciativas de utilidad y beneficio para el sector de la construcción.

Transcurrido el tiempo, se sabe ya que la implantación de la tarjeta profesional en el Reino Unido ha sido un rotundo éxito. Hay más de un millón de estas tarjetas emitidas en el país y es un instrumento habitual tanto para que el trabajador pueda acreditar su preparación y conocimientos en los ámbitos profesional y de prevención, como para que las empresas puedan optar en la contratación por los mejor cualificados; y sobre todo, para que empresas y trabajadores sepan que sin la acreditación del nivel mínimo que exige la normativa vigente en materia de formación preventiva, es más difícil contratar trabajadores o encontrar empleo. A diferencia del proyecto español, y después de largos debates, la acreditación no es obligatoria en el Reino Unido, mientras que en España se prevé, como ya se ha dicho, que lo sea a partir del 31 de diciembre de 2011.

A medio plazo, el objetivo es ampliar las posibilidades de la TPC, de manera que en la misma figuren tantos datos del trabajador como él quiera, más allá de los conocimientos sobre la prevención de riesgos laborales; por ejemplo, su carrera profesional y el conjunto de la formación adquirida. La TPC, pues, aspira a ser la herramienta básica de acreditación de la cualificación profesional en la construcción dentro del sistema nacional puesto en marcha para todos los sectores, siendo el objetivo de la Fundación Laboral extender su implantación a todos los oficios del sector, en el convencimiento de que esta tarjeta acreditativa -actualmente en período de implantación progresiva- es y será una herramienta sumamente eficaz para mejorar la prevención en el sector. ■



José L. Meliá Navarro
 Profesor Titular de Psicometría en el Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento de la Universidad de Valencia.

El desarrollo de la Cultura de Seguridad en el sector de la Construcción

Este artículo aborda el concepto de cultura de la organización como sustento de la cultura de seguridad de la empresa, acorde con estos conceptos analiza las dificultades intrínsecas del sector de la construcción para desarrollar una cultura positiva de seguridad en las obras. Para hacer frente a estas dificultades se aboga por desarrollar una cultura de seguridad del sector y se fundamenta esta sobre la acción positiva de las empresas y de las Administraciones, así como sobre una cualificación e identificación profesional específica del sector con especial énfasis en seguridad y salud considerando todos los aspectos de factor humano.

CULTURA, CULTURA DE EMPRESA Y CULTURA DE SEGURIDAD

El concepto de cultura en su sentido social, histórico y antropológico se refiere al conjunto de atributos, propiedades y productos de los pueblos que no pueden ser explicados en términos genéticos, que se elaboran de modo adaptativo en el curso de la historia y que se transmiten de generación en generación mediante procesos de socialización. Es un concepto amplio que abarca el modo en que los individuos devienen sociedades, se organizan, colaboran y desarrollan conflictos, y, en suma, afrontan el conjunto de la vida. Abarca tanto los elementos materiales –los utensilios, los documentos, la arquitectura, las tecnologías palpables...- cuanto los intangibles, las creencias, el sentimiento mismo de pertenencia colectiva, las ceremonias, los procedimientos, el conocimiento disponible y las tecnologías intangibles derivadas. Como concepto abarcador suma lo formal, las instituciones y las leyes, lo prescrito, cuanto lo informal, los usos y costumbres, las desviaciones características, el modo de abordar la vida cotidiana. El conjunto del comportamiento más allá de las funciones biológicas determinadas en la herencia, y aun el modo en que estas son interpretadas y adaptadas para convertirse también en cultura. Dado que un grupo humano amplio está a su

vez organizado en diversas parcelas sociales solapadas entre ellas –sociedades, pueblos, comunidades, grupos, organizaciones...- no hay nada de extraño en la tentación de utilizar el concepto cultura restringido a alguna de estas unidades o subunidades menores.

Ahora bien, el concepto de cultura organizacional con frecuencia se ha utilizado con una acepción restringida. La cultura de la organización se refiere al modo característico de organizarse, crecer y hacer frente a la realidad propia de una empresa, abarcando las creencias y supuestos implícitos que se sostienen, y los modos en que estos se plasman en decisiones, comportamientos y acciones. Como en el caso de la cultura de las sociedades, la cultura de las organizaciones se presupone también histórica, es decir, que se transmite, se desarrolla y cambia paulatinamente o de modo más abrupto a lo largo de la vida de la empresa. Y también se presupone funcional, es decir, que tiene o al menos tuvo una función claramente adaptativa para la supervivencia y desarrollo de la organización y, actualmente, al menos se presupone funcional para los miembros en la medida en que les ayuda a compartir supuestos y adaptarse a su entorno dentro de la empresa, como un mecanismo implícito de coordinación y ejercicio del poder y la influencia social.

Al tratar de la cultura de la organización algunos prescinden de los elementos tangibles que estaríamos dispuestos a admitir en el concepto antropológico y social de cultura –los hechos, la tecnología palpable, los elementos formales y explícitos-, y restringen el concepto a aquellos elementos subyacentes, sociales y psicológicos, que están implícitos en el modo de hacer las cosas aquí. Esta visión está muy extendida en la actualidad. Si se asume la cultura subyace a los comportamientos y por tanto su identificación implica alguna forma de exégesis, de interpretación iniciada. La visión de la cultura como sustrato profundo subyacente presume con frecuencia que esta es compartida, inconsciente –al menos en buena parte para los miembros de la organización- quizás transmitida implícitamente, y que desde esa suerte de inconsciente colectivo –una expresión que no se aplicará por estar en desuso aunque esta concepción parece insinuarla- condiciona tanto como posibilita las respuestas que la organización puede dar. Dado que la cultura se refiere a estos intangibles no conscientes debe ser revelada, necesariamente mediante metodologías cualitativas que llaman a una interpretación activa.

La interpretación de incidentes críticos, las entrevistas en profundidad, los grupos de discusión y otros modos de análisis cualitativo que se abordan –aunque no se hace explícito- con una dinámica casi proyectiva: los participantes aportan los indicios en los que se interpretan las creencias, los supuestos, las reglas implícitas que construyen la cultura de la organización. No hay un modo tangible de verificar que las interpretaciones son ciertas –que pueden serlo- y tampoco hay un modo de contrastar los supuestos de que estas interpretaciones son compartidas, transmitidas implícitamente o originalmente adaptativas. No obstante, la metáfora de la cultura es comercialmente feliz, a todos nos fascinan estas alusiones más o menos veladas a lo oculto como explicación de lo tangible, y seguro que algo hay de cierto en ella: después de todo en cada empresa hay unos modos de hacer las

cosas que se transmiten y, sin duda, creencias y supuestos más o menos implícitos que contribuyen a gobernar las elecciones y actos de cada día.

El desarrollo de esta cultura, subyacente, propia y característica, para su elaboración requiere cierta estabilidad temporal –¿podría decirse que hay una cultura de la organización cuando una empresa acaba de formarse?- y una cierta dimensión –¿podríamos hablar de cultura de la organización para un trabajador autónomo, o para un trabajador y su empleado?-.

La cultura de la organización se refiere al modo característico de organizarse, crecer y hacer frente a la realidad propia de una empresa

La cultura de seguridad de una empresa es, desde estas premisas, aquella parte de la cultura de la empresa que tiene consecuencias para la seguridad laboral, es decir, que altera la probabilidad de padecer efectos indeseables como accidentes laborales y enfermedades profesionales y otros eventos indeseados, o, dicho en positivo, que afecta a la obtención de una organización sana, saludable, donde los miembros puedan ser sanos y saludables. Obsérvese que esta definición no se refiere sólo a supuestos sobre equipos de protección y similares: muchos elementos de la cultura de la empresa que afectan a su eficacia, a su eficiencia, a la calidad y al medio ambiente también afectan a la seguridad y salud y viceversa. Una visión de la cultura de seguridad como el conjunto de creencias y modos aceptados subyacentes que afectan a la seguridad es en muchos sentidos difícilmente separable de otras facetas de la cultura de la organización y constituye el fundamento del clima de seguridad y de la respuesta tangible de seguridad (figura 1).

LA CONSTRUCCIÓN

La construcción se caracteriza, a diferencia de otras industrias, porque la unidad de espacio productivo típico –la obra- es un espacio multitempresarial, donde la estructura de empresas

Figura 1



Fuente: elaboración propia

es supraordinada –en una cadena contractual de medios-fines– y dendrítica, con multidependencia y necesidad de coordinación tanto asíncrona como síncrona, y donde los riesgos fluyen y se comparten en tres dimensiones: jerárquicamente, es decir, a través de decisiones inmediatas o remotas adoptadas por otros en otros puntos de la cadena de poder del experto o de poder operativo; funcionalmente, es decir, de unos oficios y puestos a otros; y temporalmente, es decir a través de los efectos manifiestos o latentes de las acciones de hoy sobre los ocupantes posteriores de la obra, inmediatamente o en fases posteriores.

La construcción se caracteriza además por un conjunto de elementos de variabilidad, temporalidad e inestabilidad propios del sector. Primero, la misma obra es, por su naturaleza, temporal. Es una industria cuya tarea consiste en agotarse a sí misma, ninguna fábrica o empresa de servicios persigue este fin. Segundo, la obra es por su naturaleza profundamente cambiante. Hablamos de “una” obra en un sentido teleológico, es decir, es un conjunto de acciones y tareas que persigue un mismo fin, el edificio o aquello que sea que se construye, y en un sentido geográfico, que se desarrollan aproximadamente en un mismo

espacio a veces muy amplio. Pero la obra en sí no es la misma en cada fase. En nada se parece en la fase de excavación a la de estructura y en poco se parece esta a la de albañilería o acabados. En muchos sentidos se parecen más dos plantas manufactureras de dos sectores distintos que una misma obra con sólo unas semanas de diferencia. La variabilidad intra-obra es tal que las tecnologías, las empresas especializadas necesarias, los materiales, etc. varían muy sustancialmente. En tercer lugar, por otra parte, también es muy notoria la variabilidad entre-obras. Una empresa por lo general no nace y vive para una sola obra y su necesidad de adaptación a las nuevas obras va más allá de la que se exige a muchas adhocracias formales. En realidad, buena parte de las empresas de construcción son prácticamente adhocráticas y otras lo son en parte de su estructura, trabajan por proyectos, se recomponen incluso en la totalidad de su personal periódicamente, cambian sus escenarios, sus premisas, su espacio de competencia y sus resultados periódicamente. En cuarto lugar, la complejidad ha dado lugar a la especialización. Una obra es un espacio para múltiples empresas, con las más diversas tecnologías, estructuras y tamaños, que en ocasiones no compar-

ten ni siquiera oficios comunes. En quinto lugar, la flexibilidad y temporalidad alcanza de pleno a los trabajadores y las formas de permanencia en las empresas. Los trabajadores con frecuencia pertenecen temporalmente a una obra más que a una empresa, bajo diversas modalidades de adscripción mediante contratos mercantiles o laborales, pero casi siempre temporales. Muchos de ellos –no sólo los autónomos, tan relevantes en construcción- pueden verse a sí mismos como parte de su oficio, más que de una empresa. La competitividad, la evolución tecnológica, los cambios en los mercados amparan, aunque no necesariamente deberían producir, estas soluciones heterogéneas, adaptativas y cambiantes. Esta variabilidad y los cambios en el mercado de trabajo han transformado sustancialmente la carrera profesional de los trabajadores de la construcción. Tradicionalmente un trabajador recorría un largo proceso de aprendizaje, desde aprendiz hasta oficial, aprendiendo unos modos de trabajo estables y las habilidades para convivir con el riesgo inherente al sector. En la actualidad, el rápido cambio tecnológico ha dejado parcialmente fuera una parte de los aprendizajes útiles a lo largo de años, pero sobre todo se ha roto la cadena de formación en los oficios y el personal de construcción se nutre de los más variados orígenes, muchas veces sin una socialización progresiva en la obra y sus riesgos, o, peor todavía, con una socialización en modos de trabajo poco o nada respetuosos con la seguridad.

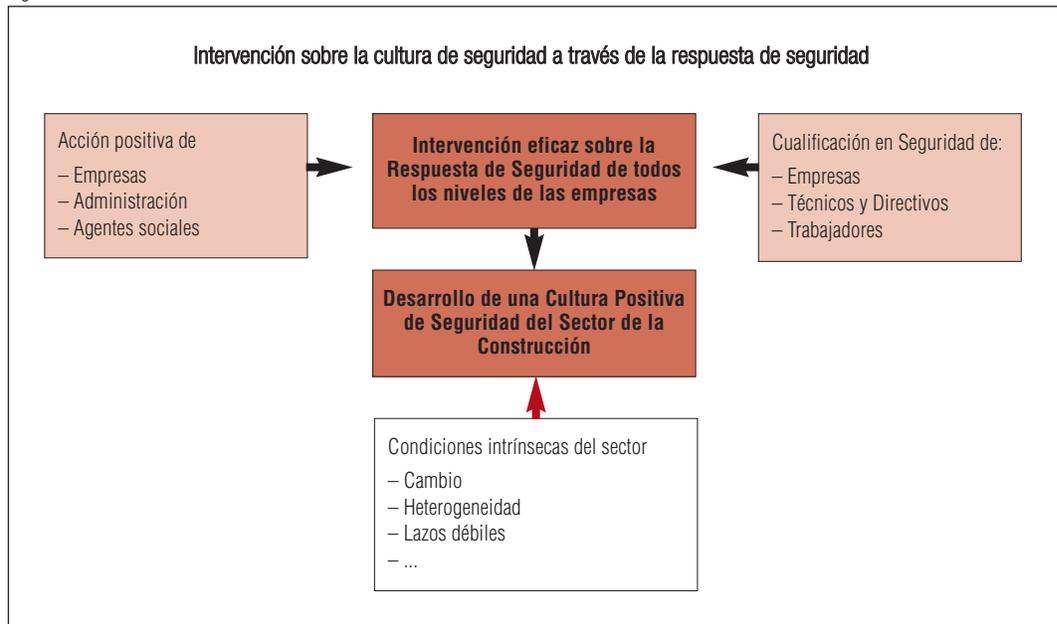
LA CULTURA DE SEGURIDAD EN CONSTRUCCIÓN

Cuando la situación de trabajo se caracteriza por una alta variabilidad y cambio, con la consiguiente impredecibilidad cotidiana, la empresa o empresas principales tienen pocas oportunidades de establecer un espacio estable, seguro y predecible –como sucede en una planta industrial, con cierta independencia de la conducta de seguridad de cada empleado. Por el contrario, aquí es más claro que en ningún otro lado que cada condición de seguri-

dad o inseguridad cotidiana depende de modo palpable del comportamiento de seguridad de cada empleado, empezando por los directivos, técnicos y responsables de la obra, pero acabando también por el último peón de la última subcontrata. Esto significa que el desarrollo de una cultura de seguridad adecuada es particularmente importante, porque cada cual ha de llevar dentro de sí los supuestos y modos de trabajo correctos que minimicen no sólo su propio riesgo sino el de todos los demás, afectados inevitablemente por sus acciones. Sin embargo, las condiciones del sector dificultan extraordinariamente que se pueda desarrollar y transmitir adecuadamente esa cultura de seguridad. Aunque en la parte estable de las grandes y medianas empresas puede y debe incrementarse decididamente el esfuerzo por desarrollar esa cultura de seguridad como elemento básico conformador de la propia cultura de la empresa, las condiciones intrínsecas del trabajo en las obras dificulta la trasmisión y la eficaz influencia de la misma.

Las grandes y medianas empresas, con recursos, y responsables últimas de la mayoría de las obras, han de ejercer una estricta labor pedagógica sobre las empresas subcontratadas, sobre los autónomos y sobre los empleados. Es mucho pedir, pero es necesario. La Administración y las Administraciones –responsables últimas de una parte importante de obras y de muchas particularmente emblemáticas- han de ejercer también esa estricta labor pedagógica. Esto quizás es todavía más difícil. No puede concebirse la contratación como un modo de deslizar la responsabilidad, y, en todo caso, sobre una base de corresponsabilidad, debe ejercerse un eficaz deber de custodia, de vigilancia, de seguimiento y de corrección cotidiana. Pero esta acción no puede limitarse a una visión tradicional de la seguridad basada en el cumplimiento de una serie de condiciones de seguridad e higiene. Ni siquiera es suficiente con que los trabajadores reciban la formación preceptiva aunque esta esté bien administrada. Como establece el modelo tricondicional del trabajo seguro

Figura 2



Fuente: elaboración propia

(Meliá, 2007), es esencial una consideración integral del factor humano, particularmente relevante en construcción, atendiendo a las tres condiciones necesarias pero ninguna de ellas por sí suficiente.

Dado que las obras son unidades temporales, cambiantes y heterogéneas, y que las condiciones del sector llevan a lazos débiles y temporales entre empresas, y entre empresas y trabajadores, aunque las grandes y medianas empresas tienen este reto continuamente y deben responder a él eficientemente, es difícil pensar que es posible desarrollar e implantar una cultura preventiva adecuada en el curso del desarrollo de una obra. Esto significa que a la postre, dada la permeabilidad y cambio continuo en estos lazos, es necesario pensar en la necesidad de desarrollar una cultura de seguridad del sector (figura 2). Un conjunto de supuestos y modos asumidos subyacentes a tareas, puestos, obras y empresas. Esta reflexión acentúa la necesidad de dotar de esa cultura de seguridad a cada empleado. Para ello es necesario reconocer que, lejos de los supuestos sociales comunes que conciben a buena parte de los trabajadores de construcción como mano de obra no cualificada en tareas que cualquiera que asumiera el

riesgo podría desempeñar, hay que comenzar a pensar en el trabajador de construcción como un profesional que requiere una cualificación profesional específica, que debe satisfacer antes de poder trabajar en el sector, y que debe abarcar de modo intensivo los aspectos de seguridad y salud, en los que debe ser evaluado. Esta evaluación en seguridad debe extenderse –en su valor y entidad necesaria– a los directivos, técnicos, y encargados. Las reformas que van en contra del mercado son difícilmente sostenibles, pero aquellas que multiplican el valor de los profesionales del sector deben verse como una oportunidad esencial para mejorar, para hacer crecer el valor añadido del trabajo y para reducir el inaceptable estado de las estadísticas de siniestralidad. Algunas reformas recientes apuntan positivamente en esta dirección –que es sólo una de las necesarias. Reservemos su valor evitando la tentación de convertirlas en un trámite burocrático o una escusa para la financiación vía formación.

Referencia:

Meliá, J. L. El Factor Humano en la Seguridad Laboral – Psicología de la Seguridad y Salud Laboral. Lettera Publicaciones. 2007. ■

La ergonomía en el sector de la construcción

En los últimos años los problemas asociados a unas condiciones ergonómicas inadecuadas del trabajo están adquiriendo una importancia creciente en todos los sectores. Se está produciendo un aumento en el número de trastornos de tipo músculo esquelético entre los trabajadores, que se asocia principalmente a la falta de ergonomía. En el sector de la construcción, la trascendencia de los problemas de tipo ergonómico es aún más importante, y así se constata en las estadísticas.

ALGUNOS DATOS EPIDEMIOLÓGICOS

Según la estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, elaborada por la Secretaría General Técnica de la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el año 2006, del total de accidentes con baja en jornada laboral, el 32% se debieron a sobreesfuerzos.

En el año 2007 se produjeron un total de 934.351 accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo, una variación inferior al 1% sobre el año anterior, con lo que, aunque no dispongamos aún de la causalidad de las mismas, debemos esperar que el porcentaje de accidentes debidos a sobreesfuerzos sea muy parecido.

Si observamos los accidentes en el sector de la construcción por comunidades autónomas, Cataluña y Andalucía son las comunidades que registran mayor número de accidentes. Si observamos la clasificación de comunidades autónomas por gravedad de accidentes, vemos que son las mismas comunidades las que van en la cabecera.

Según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, editada por el INSHT, los trabajadores del sector de la Construcción son los que presentan la mayor frecuencia en cuanto a la exposición a los riesgos laborales.

En la citada encuesta, la adopción de posturas forzadas y/o sobreesfuerzos durante la

tarea, aparece en el puesto número cuatro en un listado de 25 causas posibles de accidente laboral.

Podemos observar también que un importante porcentaje de trabajadores del sector de la construcción, padecen molestias en la zona *baja de la espalda* (46,3%). Este resultado puede explicarse por la realización de trabajos en posturas incorrectas o forzadas (agachada, de pie con las rodillas flexionadas, o en cuclillas).

SITUACIÓN ACTUAL EN NUESTRO PAÍS

España es uno de los países con mayor crecimiento y la inmigración en los últimos años tiene un papel importante. En nuestro país los trabajadores extranjeros procedentes de países no comunitarios se concentran, al menos en las etapas iniciales de inserción laboral, en un número reducido de actividades como agricultura, hostelería y en mayor número, en la construcción.

Así, a la problemática propia del sector de la construcción que es la de más elevada siniestralidad laboral, debe sumarse la problemática de la mano de obra de origen extranjero que, por sus diversas circunstancias, como el desconocimiento del idioma local, tiene una mayor exposición al riesgo y por consiguiente, requiere una atención especial.

Esta situación dificulta no sólo la organización del trabajo, sino la gestión de la prevención por parte del técnico de prevención,



Meritxell Ferraté
Responsable del Servicio de
Prevención de empresa del
sector textil
Clara González
Directora de Gabinete GO

que debe garantizar, que el empresario cumpla con las obligaciones legales establecidas en la LPRL 31/95 y todos los reglamentos posteriores, como por ejemplo, la obligación de formar e informar al trabajador de los riesgos en su puesto de trabajo y en el uso adecuado de los equipos de protección individual, entre otras.

La industria de la construcción tiene notables diferencias con el resto de industrias en general, en primer lugar, el puesto de trabajo no es fijo, y por otra parte, los trabajadores no suelen estar fijos en las empresas, es decir, éstas contratan a los trabajadores según el volumen de obra que tienen en cada momento. Además, el nivel de subcontratación en el sector de la construcción es muy elevado, factor, que incrementa y dificulta la gestión preventiva.

Los datos difundidos recientemente por la oficina de estadística de la Unión Europea, Eurostat, revelan que España es el país donde más ha decrecido el sector de la construcción en el último año, pero es cierto que hemos vivido unos años de frenética actividad en este sector, que ha favorecido la contratación de personal sin casi previa planificación y por tanto, en este marco, es fácil imaginar el grado de cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el sector y el grado de implantación de las políticas de prevención en las empresas.

Las responsabilidades relativas a la planificación y coordinación de la seguridad y salud a menudo son confusas, y el cumplimiento de la legislación en materia de prevención por lo general es complejo.

Ante este marco, con más razón, debemos promocionar la ergonomía como cultura preventiva entre las empresas y los trabajadores del sector y producir un cambio de hábitos y conductas, que son los responsables de la elevada incidencia de los riesgos

ergonómicos y de los trastornos músculo-esqueléticos.

Hasta ahora, la mayor parte de los esfuerzos dedicados a la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales en el sector de la construcción, han estado dirigidos hacia las disciplinas de seguridad en el trabajo e higiene industrial.

Es verdad que se han realizado estudios ergonómicos en las empresas del sector, que se han editado manuales de evaluación del riesgo ergonómico e incluso manuales de rediseño de puestos de trabajo, pero también es cierto que la implantación de los mismos en las empresas, está muy lejos de dónde debería estar.

La pregunta es, ¿por qué? Probablemente la respuesta pasa por una resolución no adecuada de los riesgos de seguridad en las obras de construcción. Las empresas que actúan por urgencia debido a la falta de planificación, emplean sus recursos para prevenir los riesgos derivados de la seguridad, aquellos que sino se controlan, su consecuencia puede ser un accidente grave o incluso la muerte.

En los oficios de la construcción, los trabajadores están expuestos a una amplia variedad de riesgos. Muchas veces los problemas de salud resultantes no son reconocidos como relacionados con el trabajo y por tanto no son objeto de informes, no se registran., y en consecuencia, no hay una política destinada a prevenir las enfermedades derivadas del trabajo en el sector.

Sin embargo, al igual que con los accidentes, las causas de riesgo o lesión son bien conocidas y pueden evitarse o controlarse. Algunos de los problemas de salud más comunes en el sector de la construcción son:

a) Síndromes de la vibración

La vibración en la mano y en el brazo puede causar daños en los vasos capilares así como en los nervios, lo que provoca una falta de sensibilidad en los dedos. Este problema, denominado como síndrome de Raynaud, se

Las responsabilidades relativas a la planificación y coordinación de la seguridad y salud a menudo son confusas

debe especialmente al uso de herramientas de aire comprimido. También el manejo de vehículos pesados y maquinaria pesada, provoca la vibración de todo el cuerpo y ésta situación puede dañar la columna vertebral del individuo.

b) Lesiones en la espalda

Estas lesiones se deben a que se cargan manualmente objetos pesados, y a veces durante largas distancias, por ejemplo, ladrillos, bloques de cemento o sacos de cemento que tienen un peso entre 25-50 kilos. Otro aspecto importante son los espacios reducidos, las posturas forzadas, las tareas pesadas y las exigencias de productividad así como largos horarios de trabajo, todas estas situaciones también pueden agravar el problema. Las lesiones de la parte inferior de la espalda, la ciática, hernias discales pueden causar bajas e incluso lograr que las personas se retiren definitivamente del mercado de trabajo en edad que todavía pueden considerarse como personas activas.

c) Otras lesiones

Se trata de lesiones en los músculos, nervios, tendones y articulaciones provocados por un trabajo físicamente agotador. Entre los factores de riesgo se incluyen: posturas forzadas, movimientos repetitivos, uso de fuerza, herramientas no ergonómicas y un esfuerzo constante.

El trabajo de la construcción es verdaderamente intensivo. Existe poca mecanización y las herramientas son rudimentarias, muchas veces recicladas e incluso llegan a ser improvisadas. Entre las lesiones características se encuentran: la *bursitis*, como consecuencia de estar arrodillado, por ejemplo, para pavimentar; la *tenosinovitis*, inflamación del revestimiento del tendón debido al uso excesivo y a los movimientos repetitivos y enérgicos; la *tendinitis*, inflamación de los tendones, especialmente en el hombro, a menudo debido a trabajar con los brazos levantados por encima del nivel del hombro, y en la muñeca que a

causa de la tarea, el trabajador se ve obligado a realizar una flexión o extensión de forma continuada con el riesgo de padecer el *síndrome del túnel carpiano*; *problemas de cervicales*, por trabajar con el cuello en extensión; la *epicondilitis* («*codo de tenista*»), causada por golpear repetidamente, etc...

LA SOLUCIÓN PASA PASA INCLUIR LA ERGONOMÍA EN FASE DE PROYECTO

Creemos pues que es hora de aplicar la ergonomía, pero la ergonomía de verdad. No la ergonomía de papeles, si no la ergonomía que tiene una aplicación real que mejora la salud laboral del trabajador que encontramos en las obras de construcción, y que es aquélla que cambia minuto a minuto.

Para empezar, cuando se aprueba un proyecto de construcción, y durante su diseño, la seguridad y la salud deben considerarse. No sólo debemos tener en cuenta que es lo que hay que realizar y de la forma más rápida, económica y eficaz, sino que debemos identificar los riesgos en cada actividad, en cada momento y en cada situación, ya en la fase de proyecto y tratar de eliminar o reducir los riesgos posibles, cambiando las especificaciones de diseño, y eso incluye, tener en cuenta los riesgos ergonómicos.

Pero no basta en programarlos y planificarlos sino que debemos realizar un seguimiento en la fase de ejecución, debemos verificar que los trabajos se realizan tal como se planificaron en el proyecto y en el plan de seguridad (válido para empresa principal y para contratistas), y tener la capacidad volitiva y continua de adaptarnos a los cambios. Es así como podremos evitar los riesgos en el origen, que no es ni más ni menos que la esencia de la prevención de riesgos.

Para conseguirlo, y debido a las condiciones especiales de los lugares de trabajo

Todo trabajo que pueda hacerse con maquinaria o herramientas reducirá el riesgo de lesión por repetición o postura forzada

en las obras de construcción, tiene especial importancia la formación de los trabajadores en los riesgos ergonómicos y las medidas preventivas y requieren especial atención los encargados que por sus funciones de mando, deben estar concienciados, preparados y decididos y “predicar con el ejemplo”.

Los trabajadores deben ser capaces de auto percibir esas posturas forzadas o manipulaciones de carga continuas y de esa manera podrán prevenir los riesgos que derivan de ellas con la corrección de los hábitos posturales en cada una de las tareas que realizan.

Como ejemplos citaremos los siguientes:

- **Mejorar las condiciones de manejo de cargas.** Evitar al máximo la manipulación manual de cargas pesadas. Esto pasa por una adecuada organización de los trabajos por ejemplo intentando que los sacos, bloques y ladrillos se acerquen al máximo a la zona de trabajo mediante el uso de ayudas mecánicas como transpaletas, carretillas, etc.
Si no es posible utilizar ayudas mecánicas, debe planificarse el levantamiento entre dos personas.
- **Evitar la fatiga asociada a la repetitividad de la tarea y a las posturas forzadas.** Todo el trabajo que se pueda hacer con una máquina o herramienta, reducirá el riesgo de lesión por repetición o postura forzada. Además, el trabajador debe intentar adoptar posturas correctas, trabajando en la medida de lo posible evitando flexiones de la espalda y/o torsiones, acercando el plano de trabajo al cuerpo y llevándolo a una altura adecuada.

- **Usar herramientas adecuadas a las características personales y de la tarea.** Debe elegirse la herramienta que provoque un menor esfuerzo y garantice una postura más cómoda de la mano, en su utilización.
- **Mantener limpio y ordenado el puesto de trabajo.** El orden en el puesto de trabajo, es muy importante para reducir el manejo de cargas y evitar así los movimientos y posturas innecesarias.
- **Utilización de guantes adecuados.** Usar guantes para mejorar el agarre de objetos. Es importante que los guantes estén bien acolchados en la zona de la palma de la mano, que permiten el agarre con toda la mano y no sólo con los dedos.
- **Cambios de tarea o descansos.** La rotación de tareas es un método efectivo para no sobrecargar la musculatura. Hay que organizar el trabajo para que sea posible realizar varias tareas distintas. Ello nos exige planificar las acciones, antes de comenzar la tarea, y por tanto hay que realizar los movimientos necesarios para garantizar una economía de acciones que ayuden a una ergonomía correcta y eficaz.

Estas reflexiones serían algunas de las herramientas básicas para empezar el camino hacia la implantación de las buenas prácticas ergonómicas en el sector de la construcción, que son por otro lado y nunca mejor dicho, los “cimientos” para conseguir con el tiempo, la utilización de mejores equipos, materiales y técnicas, que llevarían sin duda, a la disminución de no sólo accidentes, sino de los trastornos músculo esqueléticos del sector, garantizando una actividad laboral saludable y evitando los riesgos laborales tan comunes en este sector. ■

Historia y evolución de la medicina del trabajo

Estimado lector, el objetivo del siguiente texto, en los próximos minutos de tu lectura, es guiarte por un camino de términos y conceptos los cuales, a base de laborar en este sector, te has habituado a escuchar, incluso a utilizar, pero que en muchas ocasiones no has acabado de delimitar, en el profuso magma de vocablos médicos y legislativos. Desde los casuales hallazgos estadísticos que relacionaban enfermedades con actividades laborales, origen de la actual Medicina del trabajo, hasta la futura y plena, implantación de la Tarjeta Profesional de la Construcción, hay toda una historia, que espero te sirva para, repito, ordenar todos esos términos y conceptos que ya conoces.

Las primeras referencias de la medicina Laboral las tenemos en *Hipócrates* (considerado como el padre de la Medicina), 400 años AC; al referir que determinadas enfermedades eran causadas por el trabajo. En el siglo XVI, *Agrícola* describió las enfermedades y accidentes que afectaban a los mineros y *Paracelso* publicó los efectos del trabajo en la metalurgia y en la minería.

Pero fue *Ramazzini* (considerado el padre de la Medicina del Trabajo) en 1700, quien publicó el primer tratado de enfermedades de los trabajadores, *DE MORBIS ARTIFICUM*, en el que, además de describir las enfermedades que presentaban diferentes trabajadores, planteaba la conveniencia de incluir en la historia clínica la profesión del paciente con el objeto de mejorar la capacidad diagnóstica.

Referencia obligada es la de *Sir Perceval Pott*, médico londinense que estableció en 1775 una relación de causalidad al asociar por primera vez un cáncer con el trabajo, concretamente el cáncer de escroto con el trabajo de deshollinador en la infancia. Pasados 150 años se descubrió que los hidrocarburos presentes en el hollín eran cancerígenos.

Con la Revolución Industrial se modificaron las condiciones de trabajo y los problemas de salud generados en el trabajo,

produciéndose el gran desarrollo de la medicina del trabajo y, en general, de la salud laboral y especialmente en el siglo XX, modernizándose los conceptos y adquiriendo un gran desarrollo técnico y científico y, por otra parte, realizándose un enorme esfuerzo normativo, principalmente tras la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con sus convenios y recomendaciones.

Así pues el concepto de Medicina del trabajo comienza a asociarse con frecuencia al de Salud Laboral, marco integrador para las diferentes áreas del conocimiento que intervienen en el cuidado de la salud de los trabajadores, como son el derecho, la economía, la ingeniería, la biología, ... Por tanto, nos introducimos en una materia de gran trascendencia social, que inspiró las actuales tendencias de prevención de riesgos laborales que ya quedó definida conjuntamente, en 1950 por el comité mixto de la OIT y la OM

“la Salud laboral tiene como finalidad fomentar y mantener el mas alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos para la salud y colocar y mantener al tra-



Miguel González Ruiz
Gerente Unidad Territorial
Este
GRUPO MGO, S.A.

bajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas, adaptando el trabajo al hombre”.

Se inicia con ello una evolución de una tendencia excesivamente medicalizada y quizás individualizada. Hacia otra necesari-

La intervención más eficaz para prevenir los daños derivados del trabajo era la prevención primaria, que busca la eliminación o el control de los factores de riesgo antes de que ocurra el daño

amente inter y multidisciplinar de los servicios de salud en el trabajo, que recoja las aportaciones de los profesionales sanitarios en esta materia, pero que integrará a

otros profesionales, una vez comprobado que la intervención más eficaz para prevenir los daños derivados del trabajo era la prevención primaria, es decir, aquella que busca la eliminación o el control de los factores de riesgo antes de que ocurra el daño. Y es esta posición la que impregna las actuaciones europeas de las últimas décadas. El Comité Económico y Social de las Comunidades Europeas insistía, ya en 1984, de la necesidad de que todos los/as trabajadores/as estuvieran cubiertos por servicios de salud en el trabajo, pero también en el hecho de que los reconocimientos médicos no debían ser en ningún caso la única función de los Médicos de Empresa, y que los servicios de salud en el trabajo debían tener un carácter multidisciplinar, siendo el profesional sanitario un miembro más del equipo. Los cuatro programas de acción comunitarios en 1978, 1984, 1988 y 1996 y la Directiva Marco de 1989 de la que emana la ley de PRL son, de hecho, claras y netas tomas de posición a favor de la prevención primaria, como método más eficaz para abordar los riesgos y daños derivados del trabajo, lo que se plasma en sus textos: la prevención en el origen; la evaluación de aquellos que no han podido evitarse y la planificación de la actividad preventiva en función de la evaluación.

Esta nueva concepción ha quedado recogida en las nuevas disposiciones reglamentarias de nuestro país, como ya conocemos (Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Reglamento de los Servicios de Prevención y reglamentación de desarrollo), de manera que el médico y el enfermero de empresa o del trabajo forman parte de un equipo multidisciplinar que proporciona al empresario y a los trabajadores el asesoramiento y apoyo necesario para evaluar los riesgos no eliminados, y diseñar, aplicar y coordinar los planes y programas de actuación preventiva en la empresa. Este conocimiento de las condiciones de trabajo y de los factores de riesgo a que están expuestos los trabajadores es fundamental para poder realizar correctamente la actividad preventiva exclusiva del personal sanitario, que no es otra que la Vigilancia de la Salud específica en función de los riesgos derivados del trabajo. De los resultados de la misma, además, se conocerá la eficacia o necesidad de revisión de las medidas de prevención adoptadas para eliminar o reducir el riesgo.

A modo de resumen, llegados a este punto es importante relacionar, por orden de rango legislativo, cual es la **Normativa actual que marca los derechos y la obligaciones sobre Salud Laboral**

- La Constitución Española
- La Ley General de Sanidad 14/1986
- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995
- El Real Decreto Legislativo 5/2000 (LISOS)
- El Real Decreto Legislativo 1/1994 (Texto refundido LGSS)
- Reglamento de los Servicios de Prevención RD 39/1997
- Acuerdo de los Criterios Básicos para la Actividad Sanitaria de Los SP
- Reglamentos Específicos

De la lectura de todas estas normativas surge un nuevo término: **Vigilancia de la Salud**. El concepto de vigilancia de la salud

debe ampliar el anterior, más limitado, de los reconocimientos médicos ya que implica recoger información (sobre riesgos y daños), que será analizada e interpretada sistemáticamente para su posterior utilización en la modificación de las condiciones de trabajo origen del daño y no solo en lo referente a información individual sino, lo que es más importante aún, con carácter global y epidemiológico para mayor eficacia de los programas preventivos. La vigilancia médica de los trabajadores debe ir dirigida prioritariamente a *prevenir la pérdida de salud relacionada con las condiciones de trabajo de riesgo* y, en segundo lugar, a *promover un mejor estado de salud mediante la mejor adecuación persona/tarea*, dejando en último lugar la detección o seguimiento de patologías o factores de riesgo no laborales.

La vigilancia de la salud de los trabajadores, regulada principalmente en el art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se concreta en los denominados reconocimientos médicos o exámenes de salud adecuados a los riesgos inherentes al puesto de trabajo, cuyo carácter específico y finalista los aleja de los tradicionales «chequeos» generales que las empresas pudieran estar ofreciendo a los empleados. El régimen jurídico de estos controles sanitarios preventivos plantea numerosos frentes problemáticos, bien derivados del silencio o falta de precisión por parte del legislador, bien debidos a la oscuridad de algunas de las expresiones utilizadas en su formulación legal y reglamentaria.

Por eso tras un repaso sumario al diseño normativo nos encontramos con dos de las cuestiones que plantean mayor controversia jurídica: el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos y el ámbito temporal y periodicidad con la que han de llevarse a cabo.

Respecto al *carácter voluntario de los reconocimientos médicos para los trabajadores* hemos de tener claro que no es absoluto, sino que el legislador introduce una serie de excepciones que tienen como denominador

común, la finalidad de proteger el derecho a la salud de otras personas y del propio trabajador. En cuanto al *ámbito temporal de los reconocimientos médicos* queda definido, al menos como regla general, por la vigencia de la relación laboral, al configurarse la vigilancia de la salud como un deber del empresario hacia los trabajadores a su servicio. No obstante, son factibles controles posteriores a la finalización del vínculo contractual así como previos a la contratación.

Pero hemos dicho que la vigilancia de la salud era una ciencia que, entre otras cosas, se dedica a recoger datos sobre características, riesgos y daños, así pues veamos cuales son los más frecuentes en nuestro sector:

DAÑOS A LA SALUD

El 81% de los trabajadores de Construcción manifiesta sentir molestias músculo-esqueléticas asociadas a las posturas y esfuerzos derivados de su trabajo (79,3% en el total), especialmente en:

- la zona baja de la espalda (52,1% en este sector), por encima de la media total (41%),
- la nuca/cuello (18,5% en este sector), muy por debajo de la media total (40% en el total), y
- en las rodillas (17,5% en este sector), por encima de la media total (9%).

Por otra parte, en relación a otras actividades, es destacable la baja frecuencia de síntomas de patología psico-somática que presenta la rama de Construcción (alteraciones del sueño, sensación continua de cansancio, cefalea, mareos, falta de concentración, falta de memoria, irritabilidad, alteraciones digestivas, problemas en los ojos y bajo estado de ánimo). Los aspectos más frecuentemente señalados entre los trabajadores

La vigilancia de la salud de los trabajadores se concreta en los reconocimientos médicos o exámenes de salud, adecuados a los riesgos inherentes al puesto de trabajo

de Construcción son la *sensación continua de cansancio* (8%) y las *alteraciones del sueño* –le cuesta dormir o duerme mal– (7%).

Un 51% de los trabajadores de Construcción ha acudido a consulta médica en el último año por un problema de salud (43% en 1999). Por otra parte, la proporción de trabajadores que acudió al médico por motivos que ellos atribuyen al trabajo fue del 10,4%, proporción inferior a la registrada en el resto de las ramas de actividad; las molestias o enfermedades más frecuentes que motivaron esta consulta fueron: el dolor de espalda (32% en este sector), por debajo de la media total (47%); las heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones (11,8% en este sector), por encima de la media total (8,2%); y el dolor en miembro inferior (9,6% en este sector), por debajo de la media total (13%).

En línea de lo anterior, no me resisto a añadir un dato más al listado de características que destacan el estado de la Salud Laboral en el Sector de la Construcción y es, el problema del alcohol. En la edición de 2001

El régimen jurídico de estos controles sanitarios preventivos plantea frentes problemáticos derivados del silencio o falta de precisión del legislador o por la oscuridad de expresiones usadas en su formulación legal.

del informe de EDIS para la Fundación de Ayuda contra la Drogadicción y el Plan Nacional sobre Drogas, publicado el año pasado, se indica que un 0,2 por ciento de los encuestados reconoció que el consumo de alcohol le había producido un accidente laboral, porcentaje que subía hasta el 2,1 por ciento entre los que consideraban que la ingestión de esa sustancia había provocado en ellos una disminución de su rendimiento en el trabajo. También según ese estudio ha aumentado el número de empleados que consume alcohol en su lugar de trabajo. En total, casi un millón y medio de trabajadores españoles consume alcohol de forma abusiva, según el Ministerio de Trabajo.

Una mayoría de los trabajadores considera que el alcohol y las drogas son un problema

importante principalmente por su relación con los accidentes laborales, y en segundo caso por la disminución de la productividad. Además si socialmente se está imponiendo una actitud punitiva con el uso de estos, ¿porque utilizamos un doble rasero en el ámbito laboral y toleramos, o cuanto menos hacemos ver que no conocemos el uso de estas?

Como no podía ser de otra forma, ante la constante utilización de estas terminologías, el Convenio General de la Construcción, en su versión 2007-2011 nos refiere:

ARTÍCULO 16.- VIGILANCIA Y CONTROL DE SALUD.

Pto 3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

ARTÍCULO 130.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Apartado d) Hacer propuestas acerca de las normas de ejecución y de los criterios de expedición de la Tarjeta Profesional de la

Prevención de Riesgos Laborales

Construcción a la FLC, así como respecto de los criterios de acreditación, convalidación y registro de los cursos impartidos; igualmente proponer la incorporación de otras materias a la tarjeta, como por ejemplo los reconocimientos médicos previos, periódicos y específicos a que son sometidos los trabajadores con alta rotación, para evitar la repetición de los mismos por cambio de empresa en períodos inferiores a un año.

Esta referencia a la *TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCION* como consecuencia de lo previsto en la Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción es un documento mediante el cual se acreditan, entre otros datos: *la realización de los preceptivos exámenes de*

salud derivados de una correcta vigilancia de la salud, con el límite de un año de validez para el mismo puesto o actividad.

Así pues podemos concluir que si entre todos, desde la administración, pasando por los empresarios, hasta los trabajadores nos obligamos a cumplir las exigencias y virtudes que la puesta en funcionamiento, plena, de esta Tarjeta Profesional, conseguiremos alcanzar un nivel de calidad, ejecutiva, en el sector como jamás se ha alcanzado en la historia de nuestro país. Todo ello redundando en un beneficio personal para el trabajador, de costes y eficiencia para el empresario y de costes presupuestarios para las administraciones. Ojala, todos podamos felicitarnos, dentro de unos años. ■



**Pisa
firme
y
seguro...**

**...en la integración efectiva de
la prevención de riesgos laborales
en tu empresa**

Ponemos a tu disposición el equipo técnico de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales para conseguirlo

Foment
del Treball Nacional

OFICINA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES • FOMENT DEL TREBALL
oficinatecnica@foment.com • www.foment.com/prevencion • Tel. 93 484 12 75

con la denominación de:
**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**



Enrique Corral Álvarez
Responsable Área de
Edificación Servei
de Prevenció Gaudi, S.L.

El amianto en la sociedad actual

La práctica totalidad de la población convive con el amianto en su vida cotidiana por hallarse en alguno de los materiales empleados en la construcción de las viviendas. Existe un gran número de personas, en su mayoría población no activa, que no saben qué es el amianto a pesar de las últimas campañas realizadas conjuntamente por las Administraciones, Asociaciones y Servicios de Prevención para aumentar la información sobre este material. Esta información ha sido recibida, en su mayoría, por las empresas y los colectivos profesionales que están más relacionados con el tema.

Para aquellas personas que no estén familiarizadas con este material, aclarar que el amianto o asbesto es un material procedente de la naturaleza que se halla en forma de roca metamórfica. Dada su estructura química, el amianto se organiza en fibras que se pueden hilar y, por tanto, tejer. Este hecho, unido a su alta resistencia al calor, ha propiciado su uso en elementos que requieren estas características como cuerdas, mantas y materiales textiles ignífugos, entre otros.

Otras de sus características pasan por su alta resistencia a los esfuerzos mecánicos (tracción), así como a los ácidos y los álcalis.

Todas estas propiedades del amianto han hecho que se viniera empleando desde la antigüedad (en la Antigua Grecia ya conocían el material y sus cualidades) hasta la actualidad, aunque no es hasta la llegada de la revolución industrial cuando su uso se extendió, debido a la mecanización de los procesos productivos.

Durante algo más de 100 años se han producido multitud de elementos que contienen amianto, tales como cuerdas, mantas aislantes tanto térmicas como acústicas, morteros con amianto, placas de falsos techos, revestimientos diversos para la industria, pastillas de freno, elementos que requirieran alta resistencia al calor, placas de cartón-amianto de baja densidad, aislamiento en chimeneas, así como aislamiento

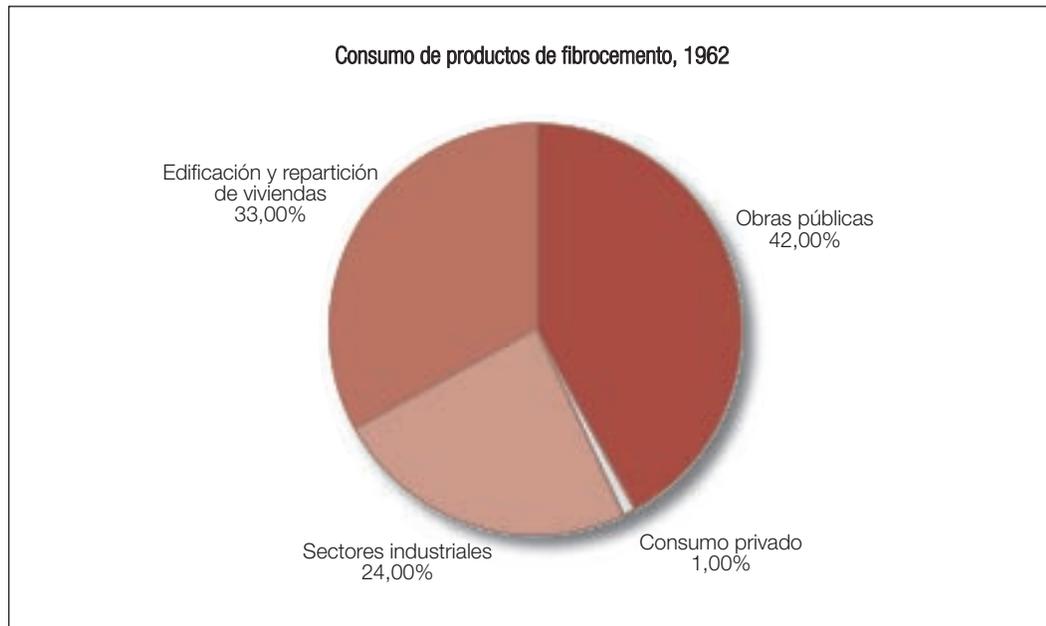
de elementos metálicos (flocaje) y el fibrocemento.

El fibrocemento es la forma más habitual, dentro del territorio Español, de hallar amianto en la construcción, especialmente en aquellos edificios construidos entre los años 60-90. Este material está formado por un material aglutinante (cemento) al que se le añadieron fibras de amianto, en una proporción de entre 10-30%, que le confieren resistencia y ligereza. Por ello se halla en conducciones, bajantes, salidas de humos, cubiertas, fachadas, depósitos de agua, entre otros.

Las características físico-químicas que le han dado tanta versatilidad a la hora de ser empleado y útil a nuestra sociedad son también las responsables de enfermedades, gran parte de ellas asociadas al aparato respiratorio, causante, entre otras, de mesoteliomas pleural y pleuropulmonar, neoplasias y asbestosis, considerada esta última como enfermedad profesional. Por todo ello el amianto está considerado un material cancerígeno.

Siendo un material tan nocivo para la salud de las personas se iniciaron, por parte de la Administración, una serie de acciones a llevar a cabo para reducir la exposición a partir del año 1984, aunque no es hasta el año 2001 a través de la Orden Ministerial 07/12/2001 cuando se limitó y prohibió la comercialización del amianto y otras sustancias peligrosas, por lo que, actualmente, no

Gráfico 1



Fuente: elaboración propia

se están fabricando ni empleando materiales que lo contengan.

La problemática actual del amianto reside en aquel que continúa colocado y cuyas fibras pueden pasar al aire, pudiendo ser respiradas por la población.

Existen tres sistemas para evitar que este amianto sea un riesgo para las personas: la estabilización, el confinamiento y la extracción.

Los dos primeros van encaminados a evitar que las fibras de amianto pasen al aire. Estos dos sistemas no son definitivos ya que el amianto queda encapsulado mediante barrera química o física que puede ser modificada debido al desgaste, abrasión o, simplemente, a una reparación.

La extracción o desamiantado es el sistema que se practica habitualmente. Este sistema es definitivo y evita posteriores exposiciones, aunque es más complejo en su realización.

En España la Administración se ha ocupado de regular y legislar la ejecución de estos trabajos y de proteger la salud de los trabajadores encargados de manipular amianto. Para ello se ha dispuesto el Real Decreto 396/2006 indicador de los procesos que deben seguir todas las empresas que rea-

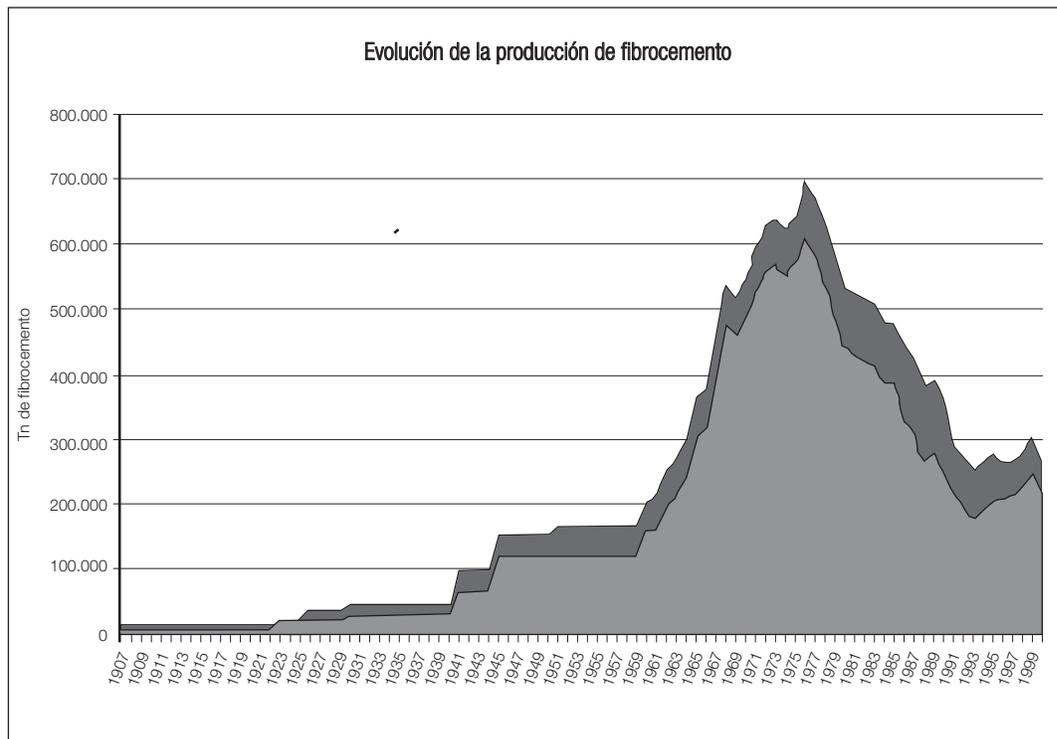
licen trabajos de estabilización, confinamiento y, como no, desamiantado, incluidas aquellas que realizan rehabilitación y que manipulen elementos que contengan amianto. También existen diversas Notas Técnicas en Prevención publicadas a través del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

A pesar de ello, en España se continúan realizando trabajos de extracción de amianto y fibrocemento sin que se sigan las pautas indicadas en la legislación, exponiendo a las personas al desarrollo de enfermedades muy graves sin tener conciencia de ello.

La problemática radica tanto en la lentitud del desarrollo de este tipo de enfermedades, cuyos síntomas pueden tardar años en aparecer, (hecho que puede dar una falsa seguridad a quienes manipulan este material), como en el desconocimiento de las comunidades de vecinos y particulares que encargan las obras.

Para evitar estas acciones se ha puesto en marcha el RERA (Registro de Empresas relacionadas con el Amianto) donde se inscriben aquellas empresas que siguen las normas actuales en cuanto a manipulación de este material, evitándose la exposición al amianto.

Gráfico 2



Fuente: elaboración propia

Estas normas pasan por la redacción de un Plan de Trabajo que debe aprobar la Administración. En él quedan reflejados los materiales, procesos, sistemas para evitar la dispersión de las fibras de amianto al ambiente, entre otros. También queda garantizado que los trabajadores son conocedores de los riesgos que comporta la ejecución de estos trabajos de forma incorrecta, así como los pasos que deben seguir. Aseguran, así mismo, que sus trabajadores no padecen ninguna de las enfermedades anteriormente mencionadas debido a los trabajos que desarrollan.

Por ello, quienes contraten la ejecución de trabajos que conlleven la manipulación de elementos que contienen amianto, deben contratar a empresas que estén capacitadas y que cumplan con la normativa actual.

En otros países de la UE, como Inglaterra y Francia, la práctica totalidad de la población está informada sobre los riesgos que conlleva este material. Gracias a ello se han establecido sistemas de inspección y detección de amianto en los edificios, tanto públi-

cos como particulares, así como plazos de extracción en función de su peligrosidad. Ambos países disponen de doble legislación: laboral (normas para quienes trabajan con amianto) y sanitaria (tienen en cuenta los posibles efectos que pueda tener con la población que ha convivido con él).

Tenemos, todavía, mucho trabajo por realizar frente al amianto.

BIBLIOGRAFÍA:

- Prospección sobre la presencia de amianto y materiales que lo contengan en edificios. Fundación Laboral de la Construcción. Año 2001.
- Real Decreto 396/2006 del 31 de marzo por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- Amianto en edificios e Instalaciones. ¿Qué hacer?. Generalitat de Catalunya. ■

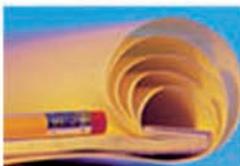
Puntos de información

Asesoramiento a las empresas



Bloc de notas

¿Asesoran las Administraciones Públicas?



Publicaciones

Publicaciones de la OPRL

Otras publicaciones



Guía de riesgos específicos. Actividades de almacenamiento y distribución.

EDITORIAL

¿QUIEN SE LAVA LAS MANOS?

DAVANT D' UN ACCIDENT DE TREBALL, EL MÉS FÁCIL ÉS DONAR-NE LA CULPA ALS ALTRES (*Ante un accidente de trabajo, lo más fácil es echarle la culpa a los otros*). Este es el mensaje con el que el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya se presenta en las empresas, que forman parte de la Campaña de sensibilización a empresas de "alta accidentalitat" laboral. El responsable de la empresa recibirá un estuche negro, en donde destacará en una franja roja el citado mensaje. Pero, la sorpresa no acaba ahí: en el "estuche contenedor" aparece una toalla y una pastilla de jabón. I VOSTÉ, SE'N RENTARÀ LES MANS? (*Y usted, ¿se lavará las manos?*).

[VER MÁS](#)

NOTICIAS

- La Inspección de Trabajo exige a Justicia que cumpla en salud laboral.
- Creación de un sistema telemático de autoevaluación de riesgos laborales para las empresas de menos de 10 trabajadores.

[VER MÁS](#)

A FONDO ...



Incidencias de la formación a partir del REA.

Ángel Buxó
Presidente de la Comisión de PRL
Col·legi de Graduats Socials

[VER MÁS](#)

TRAS LA PISTA ...



La carrera de obstáculos hacia la...

Obtención de ayudas económicas del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (...)

[VER MÁS](#)

VERSIÓN PDF | HEMEROTECA | SUSCRIPCIÓN

¡Resuelve tus dudas!



Hablemos de...
ACTIVIDADES DE LAS MUTUAS



Legislación

Novedades Legislativas



Legislación Básica
En materia de Prevención de Riesgos Laborales.

[VER MÁS](#)

Guías y criterios

Límites de exposición profesional para agentes químicos en España 2008

[VER MÁS](#)

PREMIOS ATLANTE





1. Guía de Contratación y seguimiento del Servicio de Prevención Ajeno

Foment del Treball Nacional, 2007

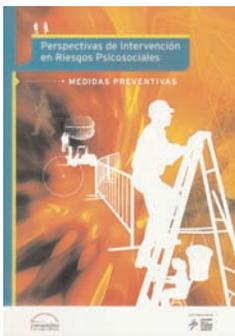
Cuando se recurre a la contratación de un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) no estamos ante la cesión de las responsabilidades, se recurre a un servicio técnico externo para recibir asesoramiento y apoyo en el control y gestión de los riesgos laborales. Esta guía contribuye a destacar los aspectos claves en la contratación y en el seguimiento de las actuaciones del SPA para una gestión y una integración eficaz de la gestión preventiva.



2. El ABC de la promoción de la prevención de riesgos laborales en la empresa

Foment del Treball Nacional, 2007

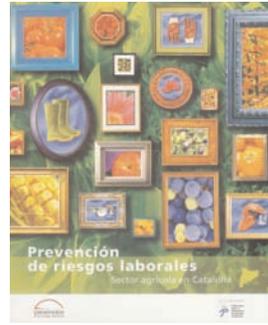
La implantación en la empresa de una cultura de la prevención de riesgos laborales no es incompatible con la productividad, permite la calidad de los productos o servicios y se mejora la relación con los empleados y clientes a través de un entorno laboral seguro y sano. En esta publicación se podrán encontrar términos como *información*, *comunicación*, *formación*, o *motivación*, que conforman factores determinantes para la eficaz implementación de la seguridad y salud en el trabajo.



3. Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Medidas Preventivas

Foment del Treball Nacional, 2007

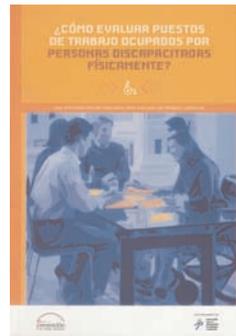
Con esta publicación, la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de la patronal continúa con la labor de difusión de medidas preventivas que faciliten la implementación de la prevención de riesgos laborales en las empresas. Si en la anterior edición de Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales se orientaba a exponer siete métodos de evaluación de este tipo de riesgos, esta nueva publicación contiene diferentes medidas preventivas para el control y gestión de los riesgos psicosociales.



4. Prevención de riesgos laborales. Sector agrícola en Cataluña

Foment del Treball Nacional, 2007

Esta guía pretende poner al alcance del empresario agrícola, mandos intermedios y técnicos de prevención información relativa a la identificación de los riesgos laborales propios del sector y de las medidas preventivas correspondientes, a través de fichas de los cultivos más representativos de Cataluña en un formato práctico y manejable.



5. ¿Cómo evaluar puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas físicamente? Una aproximación metodológica para evaluar los riesgos laborales.

Foment del Treball Nacional, 2007

La Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de la patronal edita esta publicación en la que se realiza una aproximación metodológica en la evaluación de los puestos de trabajo ocupados por personas con alguna discapacidad física. Una obra que va a permitir a los técnicos en prevención de riesgos laborales a abordar desde una perspectiva multidisciplinar, la evaluación de puestos de trabajo que vayan a ser ocupados por este colectivo de trabajadores.



6. Detección de la sobrecarga física desde la variable de género

Foment del Treball Nacional, 2007

En la evaluación de los puestos de trabajo es importante considerar la características o peculiaridades diferenciales de los trabajadores. La Oficina de Prevención de Riesgos Laborales presenta en esta publicación unos cuestionarios dirigidos a la detección de la sobrecarga física de las trabajadoras, con el objetivo de ir estableciendo en la rutina diaria de las empresas las pautas que permitan alertar de la necesidad de estudios ergonómicos específicos.

Una Alianza que salva vidas

En 2008 la Obra Social "la Caixa", a través de su programa de Cooperación Internacional, se une a GAVI Alliance en su lucha contra la mortalidad infantil con una aportación de 4 millones de euros.

"la Caixa" invita a las empresas españolas a sumarse a esta **ALIANZA** a través de sus aportaciones de Acción Social. **Participe con su empresa. Entre todos salvaremos más vidas.**



Obra Social
Fundación "la Caixa"





BUSINESS HAS
ITS OWN REWARDS.

**MONT
BLANC** 

PRESENTS OF CHARACTER

REGALOS DE EMPRESA MONTBLANC

REGALOSDEEMPRESA@MONTBLANC-AV.ES · TEL. 93 446 39 80 / 89 · FAX: 93 446 38 02