

Formación en materia de seguridad y salud

Guía para la implantación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales en las PYMES del sector de la construcción



FUNDACION
LABORAL
DE LA CONSTRUCCION

Con la financiación de:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Formación en materia de seguridad y salud

Guía para la implantación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales en las PYMES del sector de la construcción



FUNDACION
LABORAL
DE LA CONSTRUCCION

Con la financiación de:



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES

Los contenidos de esta guía han sido desarrollados en el marco del proyecto nº 022/2006 “ Buenas prácticas de formación en seguridad y salud laboral en el sector de la construcción”, con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (Convocatoria de asignación de recursos del ejercicio 2006).

Fundación Laboral de la Construcción:

Dirección y coordinación de la investigación Luis Rosel Ajamil, Alfredo Martín Moreno, Antonio Santander Iñigo, Oscar Vargas Llave.

Administración

Yolanda Gómez López

EDIS (Equipo de Investigación Sociológica, S.A.)

Responsable de investigación

Mercedes Ruiz Cubero, Raúl Ruiz Villafranca

Agradecemos la inestimable y desinteresada colaboración para el desarrollo del proyecto a los Consejos Territoriales de la Fundación Laboral de la Construcción y a las empresas y profesionales que han participado en este estudio, sin cuya ayuda hubiera sido imposible la realización de la presente investigación.

Empresa COPALSA.

Empresa CORMAN.

Empresa DETINSA CONSTRUCCIÓN.

Empresa FELIPE CASTELLANO CONSTRUCCIONES.

Fundación Laboral de la Construcción de Andalucía.

Fundación Laboral de la Construcción de Castilla y León.

Instituto Navarro de Salud Laboral.

Empresa CONSTRUCCIONES OLABARRI.

Empresa VERTISUB.

Federico Artola Sanchiz (SANDO).

Maria Dolores Blanco Aguilar (Grupo MGO).

Javier Buitrón Hernández (Consejo Territorial de Castilla y León de la Fundación Laboral de la Construcción).

Jaime Castelló Roige (Consejo Territorial de Aragón de la Fundación Laboral de la Construcción).

David Cobos Kustner (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, ISTAS).

Joan Gallego Fernández (Consejo Territorial de Cataluña de la Fundación Laboral de la Construcción).

Rubén González Muñoz (Riojana de Asfaltos).

Antonio Navarro Jiménez (Consejo Territorial de Andalucía de la Fundación Laboral de la Construcción).

Rosa María Pérez Acebo (Consejo Territorial de Extremadura de la Fundación Laboral de la Construcción).

Fernando Ortega Sánchez-Diezma (Consejo Territorial de Madrid de la Fundación Laboral de la Construcción).

Miguel Ángel Ortiz Álvarez (Cabero Edificaciones).

Joaquín Aurelio Rodríguez López (Fundación Laboral del Principado de Asturias).

Luis Carlos Sáenz de la Torre (Unión Provincial de Empresas de la Construcción de Huelva).

Ismael Santamaría Hernando (Consejo Territorial de la Rioja de la Fundación Laboral de la Construcción).

David de Teresa Escolar (Grupo MGO).

Mar Torres Guillaumet (LETEC, Ingenieros consultores).

José Luis Velilla Soriano (Grupo Caminos).

Depósito Legal: M-4409-2008

Índice

01.	Objeto.....	9
02.	Presentación.....	11
03.	¿Por qué es importante la formación en materia de seguridad y salud en el sector de la construcción?.....	13
04.	¿Qué significa formar?.....	15
05.	¿Quién necesita formación?.....	17
06.	¿Cómo puede desarrollar la empresa la formación en materia de prevención de riesgos laborales?.....	21
07.	Legislación sobre formación en materia de prevención de riesgos laborales.....	27
Anexo 1:	La formación en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores del sector de la construcción.....	33
Anexo 2:	Buenas prácticas en empresas.....	37

01

Objeto

Este documento pone de manifiesto la importancia de la formación en materia de seguridad y salud para los empresarios y responsables de empresas pequeñas y medianas del sector de la construcción (menos de 250 trabajadores).

Asimismo, ofrece consejos sobre cómo desarrollar y organizar esta formación, la legislación aplicable al sector de la construcción, etc. En este sentido, también se incluyen tres ejemplos de buenas prácticas formativas recogidas de la actividad de tres PYMES del sector.

02

Presentación

La Fundación Laboral de la Construcción es una entidad sin ánimo de lucro constituida por las entidades más representativas del sector – Confederación Nacional de la Construcción (CNC), Federación Estatal de Construcción Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA-CC.OO.) y Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (MCA-UGT)–. Su finalidad primordial es crear un marco de relaciones laborales estables y justas, así como prestar servicios a las empresas y los trabajadores.

Tal y como consta en sus Estatutos, sus principales objetivos son el fomento de la formación profesional, la investigación, el desarrollo y la promoción de actuaciones tendentes a la mejora de la salud laboral y la seguridad en el trabajo, y la promoción de actuaciones dirigidas a la mejora del empleo.

La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales es una entidad sin ánimo de lucro y de carácter laboral que fue creada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Está adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y actúa bajo el protectorado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Tiene por finalidad promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo, especialmente en las pymes.

En 2006 se realizó el proyecto denominado FOR-SSL: “Evaluación de la formación realizada en materia de seguridad y salud laboral en el sector de la construcción”, cuyo objetivo era estudiar la eficacia de la formación desarrollada en dicha materia en el referido sector, es decir, analizar el cumplimiento de sus objetivos: estimular la toma de conciencia y el desarrollo de actitudes preventivas, la adquisición de conocimientos y de habilidades para la óptima prevención de los riesgos laborales, así como valorar el grado de cobertura y la organización del sistema para proponer las mejoras necesarias.

Como continuación, en 2007 se desarrolló el proyecto titulado “For – Buenas Prácticas: buenas prácticas de formación en seguridad y salud laboral en el sector de la construcción”, cuyo objetivo fue identificar y difundir buenas prácticas de formación entre las empresas del citado sector. En tal marco se presenta esta guía para ayudar a las empresas, y en especial a las PYMES del sector, a mejorar la formación en materia de seguridad y salud.

03

¿Por qué es importante la formación en materia de seguridad y salud en las pymes del sector de la construcción?

En 2006 la tercera parte de todos los accidentes de trabajo mortales se produjeron en el sector de la construcción. Así mismo, el índice de incidencia de accidentes con baja fue de 15.954, el doble que en el conjunto de sectores. Éste es más elevado aún entre las PYMES que entre las grandes empresas de la construcción. Es decir, **la mayor parte de los accidentes los sufren los trabajadores pertenecientes a empresas como la suya: pequeñas y medianas empresas del sector.**

La prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales es una prioridad para empresarios y trabajadores. En este sentido, la formación e información en materia de seguridad y salud laboral, contribuye a:

- Asegurar que los trabajadores no resulten heridos o contraigan enfermedades como consecuencia de su actividad laboral.
- Desarrollar una cultura positiva en este ámbito.
- Mejorar la gestión de la seguridad y salud.
- Cumplir con la legislación vigente para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.
- Evitar los costes sociales y económicos que para las empresas, producen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

La formación debe ser eficaz y así posibilitar:

- Que los trabajadores posean las competencias necesarias en materia de seguridad y salud.
- El cambio de actitudes que conlleve una modificación en el comportamiento de empresarios y trabajadores.
- La transferencia de los conocimientos al puesto de trabajo.

04

¿Qué significa formar?

Formar quiere decir ayudar a las personas a aprender como se hace algo, explicándoles qué es lo que deben hacer y qué no.

Formación no es sólo realizar cursos formales en un aula. Existen otras muchas posibilidades que se deben tener en cuenta.

05

¿Quién necesita
la formación?

Como gerente de la empresa ¿está usted seguro de qué posee los conocimientos necesarios sobre cómo identificar los peligros y controlar los riesgos en su trabajo?. ¿Sabe cómo obtener la información necesaria?. ¿Conoce usted lo que tiene que hacer en relación con la información y participación de sus empleados o de sus representantes en materia de seguridad y salud?. Si la respuesta es no, probablemente necesite formación en dicha materia.

Los cargos directivos y de responsabilidad de su organización, probablemente, precisen también formación de algún tipo. Ellos deben conocer y entender la política de la empresa en relación con la prevención de riesgos laborales. Necesitan saber cual es su papel en la gestión de la seguridad y salud. Hay que tener en cuenta, asimismo, que ellos podrían precisar formación tanto sobre determinados riesgos específicos en su ámbito de trabajo, como sobre la forma de controlarlos.

Los empleados en general, incluidos los trabajadores autónomos, necesitan saber cómo deben realizar su actividad teniendo en cuenta los aspectos relativos a la seguridad y salud. Al igual que los directivos, requieren un conocimiento acerca de la política de seguridad y salud de la empresa, los programas a implementar y su papel al respecto. También deben hacer llegar a sus jefes sus preocupaciones sobre este tema.

En este sentido, usted como gerente o responsable de la empresa debería:

- Tener en cuenta las capacidades, formación, conocimiento y experiencia de los trabajadores.
- Asegurarse de que las demandas del trabajo no exceden su capacidad y cualificación para desarrollar las tareas encomendadas sin riesgos para ellos o para sus compañeros.

Algunos empleados podrían tener necesidades particulares de formación en materia de prevención de riesgos laborales (PRL), por ejemplo:

- los contratados por primera vez necesitan formación inicial sobre cómo trabajar de forma segura,
- los cambios de puesto de trabajo o de función son frecuentes y, por lo tanto, necesitan conocer las implicaciones que ello comporta para la seguridad y salud,
- determinados colectivos, como los trabajadores jóvenes, son más vulnerables a los accidentes y, por lo tanto, se les debe prestar una particular atención.

Además, **la evaluación de riesgos** (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 16.2.a) realizada en la empresa debe identificar necesidades específicas de formación.

06

¿Cómo puede desarrollar la empresa la formación en materia de prevención de riesgos laborales?

En primer lugar, usted ha de demostrar que está convencido de la relevancia de la formación en PRL, de esta manera los trabajadores se darán cuenta de que la formación es importante. Seguidamente, deberá planificar y priorizar las actividades formativas y los trabajadores que participan en ellas. Usted puede designar un responsable en materia de PRL de la empresa (con formación en este ámbito) para encargarse de dicha planificación, o recibir asistencia de un servicio de prevención ajeno (Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención).

En colaboración con el mencionado responsable de PRL de la empresa o del referido servicio de prevención ajeno, usted podría desarrollar los siguientes pasos:

→ PASO 1

Identificar qué formación necesita su empresa:

- Constatar las necesidades y los conocimientos que requieren sus trabajadores para desarrollar las tareas de forma segura. Compare éstos con los conocimientos preventivos que poseen, y así podrá identificar qué es lo que necesitan.
- Revisar la experiencia de la empresa en relación con los accidentes de trabajo y con los casos de enfermedad profesional que se hayan producido.
- Analizar la evaluación de riesgos, a fin de comprobar donde se ha identificado la formación como un factor para controlar dichos riesgos.
- Consultar a los empleados y a sus representantes acerca de sus puntos de vista.
- Considerar la formación de “concienciación” para directivos, responsables y encargados, incluyendo:
 - cómo gestionar la seguridad y salud,
 - quién es responsable de qué,
 - los costes para la empresa si ocurren accidentes o enfermedades profesionales,
 - cómo identificar los riesgos y evaluarlos,
 - cómo tomar medidas para controlar dichos riesgos.

→ PASO 2

Decidir las prioridades formativas:

- Asegúrese de qué es lo que la normativa vigente le obliga en materia de formación específica (para mayor detalle ver ANEXO I sobre formación específica en la construcción).
- Las prioridades formativas deben incluir a aquellos trabajadores cuyas carencias en este ámbito puedan derivar en daños importantes para su salud o en riesgo de accidente. Serán también preferentes las actividades formativas que beneficien a un mayor número de trabajadores.
- La formación para aquellos trabajadores que cambian de función o puesto o toman nuevas responsabilidades también debe constituir una prioridad.

→ PASO 3

Elegir los métodos y recursos para la formación:

- No olvide que a pesar de que existen numerosas entidades y formadores que le pueden ayudar, la formación más eficaz es la realizada por la propia empresa.

- Adopte sus propios métodos, por ejemplo:

- dando información o instrucciones,
- realizando formación en el propio puesto de trabajo,
- en un aula,
- a distancia,
- en grupos o individualmente,
- basada en la informática y en el aprendizaje interactivo.

- Considere quién puede ayudarle, es decir, aportarle información, materiales, cursos, etc. Usted podría contactar, por ejemplo, con:

- La Fundación Laboral de la Construcción de su comunidad autónoma (FLC) (www.fundacionlaboral.org),
- Las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales del sector de la construcción.
- La autoridad laboral de su comunidad autónoma (por ejemplo, los órganos técnicos del ámbito de la seguridad y salud).
- Las entidades formativas y servicios de prevención ajenos.

- Además, puede llamar al 900 11 21 21 o al teléfono de "línea prevención" 900 20 30 20, y obtendrá mayor información sobre formación en materia de prevención de riesgos laborales para el sector de la construcción.

→ PASO 4

Asegúrese:

- De que la formación es fácil de entender. Intente emplear diferentes métodos formativos para transmitir los mensajes.
- De que el formador está bien preparado y dispone de los medios y materiales adecuados a las características de los módulos formativos.

→ PASO 5

Realizada la actividad formativa compruebe su eficacia:

- ¿Comprenden sus trabajadores qué es lo que se requiere de ellos en materia de prevención de riesgos laborales?.
- ¿Tienen los trabajadores los conocimientos y las competencias necesarias para realizar su trabajo de forma segura?.
- ¿Desarrollan los trabajadores su actividad de acuerdo con la formación recibida en esta materia?.
- ¿Ha habido alguna mejora en la seguridad y salud de su empresa (por ejemplo, en la reducción del número de accidentes)?.
- ¿Se necesita todavía más formación en el ámbito de la seguridad y salud?.
- ¿Cuál es el método formativo más apropiado?.
- ¿Qué mejoras se pueden hacer en relación a la formación?.
- Se debe hacer un seguimiento para actualizar la formación impartida (es importante, así mismo, registrar la formación realizada).

07

Legislación sobre formación en materia de prevención de riesgos laborales

Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) le exige a usted como empresario que ofrezca a los trabajadores formación e información en materia de seguridad y salud. En concreto, el artículo 19 de dicha ley indica que la formación que usted ofrezca debe ser **teórica, práctica, suficiente y adecuada**. Así mismo, la formación se debe impartir en **diferentes momentos**: en la contratación, y cuando se produzcan cambios de funciones o de puesto de trabajo del empleado. Además de unas nociones generales sobre prevención de riesgos laborales, es necesario que la formación se centre, específicamente, en el puesto o función y debe adaptarse a los cambios que se puedan producir en relación con los riesgos que afecten al trabajador.

La formación tiene que **llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo** o, si ello no fuera posible, en otras horas, pero descontándolas de las horas de trabajo. Es decir, el tiempo utilizado en la formación contará como horas trabajadas por parte del empleado.

Usted tiene que realizar, igualmente, una **evaluación de riesgos laborales** a los que están expuestos sus empleados (artículo 16 LPRL). Ello le servirá para identificar las medidas preventivas a tomar para cumplir con la legislación en materia de seguridad y salud, que incluyen tanto la formación, como la provisión de información.

Al igual que otros muchos empresarios, es posible que no disponga de los recursos necesarios para llevar a cabo la formación, en tal caso **necesitará ayuda competente**. A este fin puede dirigirse a: la Fundación Laboral de la Construcción, la autoridad laboral de su comunidades autónoma, a su servicio de prevención, etc. Para obtener una información más detallada al respecto, se puede dirigir al servicio de Información y Asistencia en Prevención de la Fundación Laboral de la Construcción **“Línea prevención” (900 20 30 20)**.

También ha de tener en cuenta que, si su empresa cuenta con **representantes de los trabajadores**, deberá informales sobre:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto, como a cada puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables en relación con los dichos riesgos.
- Las medidas de emergencia.

No obstante, también deberá **informar directamente a cada trabajador** de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables frente a los mismos.

En empresas de más de 6 trabajadores, los **delegados de prevención** son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo (ver artículo 35 de la LPRL). El empresario deberá facilitar la formación y los medios materiales necesarios para que el o los delegado de prevención desempeñen su función. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer, en ningún caso, sobre dichos delegados de prevención (artículo 37 de la LPRL).

Una característica común del trabajo en el sector de la construcción, es la contratación y subcontratación de actividades. En el caso de que usted **contrate empresas o trabajadores autónomos**, deberá adoptar las medidas necesarias para que, tanto los trabajadores de dichas empresas, como los trabajadores autónomos reciban la **información y las instrucciones** adecuadas, siempre y cuando desarrollen la actividad en su centro de trabajo u obra (artículo 24 de la LPRL).

Con la entrada en vigor de la **Ley 32/2006, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción y del Real Decreto 1109/2007 que al desarrolla reglamentariamente**, las empresas que entren en relaciones de subcontratación con otra empresa, previamente a la contratación de ésta, deberán acreditar que todos sus recursos humanos han recibido formación necesaria y adecuada en materia de seguridad y salud. Ello incluye a la dirección de la empresa.

Así mismo, tras la publicación del vigente **IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (2007–2011)**, todos los trabajadores del sector deben realizar o haber realizado la **formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales** (8 horas lectivas de duración) y la formación específica por oficio o puesto de trabajo (20 horas lectivas de duración, en general). En relación con esta formación ver el **ANEXO I de la presente guía**.

Finalmente, usted debe saber que, a partir del 31 de diciembre de 2011, todos los trabajadores del sector de la construcción deben poseer la **Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC)**. El requisito imprescindible para obtenerla es haber realizado, como mínimo, la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales.

Para mayor información puede consultar la página web:

www.trabajoenconstruccion.com

Anexos

Anexo 1

La formación en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores del sector de la construcción

A continuación se relaciona la formación inicial y específica que deben seguir los trabajadores del sector de la construcción, de acuerdo con lo recogido al respecto en el vigente **IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (2007 – 2011)**.

Esta formación debe complementarse en función de las características concretas de la obra y del puesto de trabajo desempeñado en la misma por cada trabajador.

Formación Inicial “Aula Permanente” (Mínima Para Obtener La Tarjeta Profesional De La Construcción).

Duración: 8 Horas Lectivas

Contenidos:

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD.

- El trabajo y la salud. Los riesgos profesionales. Factores de riesgo.
- Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales. Deberes y obligaciones básicas en esta materia.

TÉCNICAS PREVENTIVAS ELEMENTALES SOBRE RIESGOS GENÉRICOS.

- Caídas a distinto nivel, manipulación de cargas, medios de protección colectiva, equipos de protección individual, etc.
- Medios auxiliares (andamios colgados, modulares, borriquetas, etc.)
- Equipos de trabajo (aparatos elevadores, pequeña maquinaria, etc.).
- Señalización.
- Simbología de los productos y materiales utilizados en las obras de construcción.

PRIMEROS AUXILIOS Y MEDIDAS DE EMERGENCIA.

- Procedimientos generales.
- Plan de actuación.

DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Formación Específica (en función del puesto de trabajo o por oficios)

- **Gerente** (duración: 10 horas lectivas).
- **Responsables de obra y técnicos de ejecución** (duración: 20 horas lectivas).
- **Mandos intermedios** (duración: 20 horas lectivas).
- **Delegados de prevención** (duración: 70 horas lectivas).
- **Administrativos** (duración: 20 horas lectivas).
- **Albañilería** (duración: 20 horas lectivas).
- **Demolición y rehabilitación** (duración: 20 horas lectivas).
- **Encofrados** (duración: 20 horas lectivas).
- **Ferrallado** (duración: 20 horas lectivas).
- **Revestimiento de yeso** (duración: 20 horas lectivas).
- **Electricidad** (duración: 20 horas lectivas).
- **Fontanería** (duración: 20 horas lectivas).
- **Cantería** (duración: 20 horas lectivas).
- **Pintura** (duración: 20 horas lectivas).
- **Solados y alicatados** (duración: 20 horas lectivas).
- **Operadores de aparatos elevadores** (duración: 20 horas lectivas).
- **Operadores de vehículos y maquinaria de movimiento de tierras** (duración: 20 horas lectivas).
- **Operadores de equipos manuales** (duración: 20 horas lectivas).
- **Nivel básico de prevención en la construcción** (duración 60 horas lectivas).

Los módulos formativos de cada uno de estos cursos están detallados en el mencionado IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (2007 – 2011).

Para mayor información

Si necesita mayor información, materiales formativos, publicaciones, etc. en relación con la formación en materia de seguridad y salud, puede usted dirigirse a la Fundación Laboral de la Construcción (FLC). En concreto, para impartir la formación inicial a los trabajadores del sector de la construcción, dispone de la siguiente publicación, producida y editada por la FLC:

En el trabajo, cuídate. Formación inicial. Aula Permanente de prevención, 2ª edición. Octubre 2007. ISBN: 978-84-96510-82-1.

Así mismo, usted puede descargarse u obtener información sobre materiales formativos que pueden ser de su interés en la dirección:

<http://www.trabajoenconstruccion.com/web/descargas.asp>

También se pueden consultar las siguientes publicaciones, que son resultado de proyectos realizados por la FLC y financiados por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, sobre la formación en materia de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción.

Recomendaciones para la mejora de la formación en materia de seguridad y salud en el sector de la construcción. Depósito legal: NA-2945/2007.

Evaluación de la formación realizada en materia de seguridad y salud laboral en el sector de la construcción (2006). Depósito legal: BI-3148-07.

Documento de referencia: “ buenas prácticas de formación en seguridad y salud en el sector de la construcción” (2007).

Páginas web de interés:

www.fundacionlaboral.org

www.trabajoenconstruccion.com

www.lineaprevencion.com

<http://www.mtas.es/insht/formacion/index.htm>

Anexo 2

Buenas prácticas en empresas

A continuación se presentan tres casos de prácticas de formación en materia de seguridad y salud recogidas del documento de referencia “Buenas prácticas de formación en seguridad y salud laboral en el sector de la construcción”. Son ejemplos que presentan alguna innovación o aspecto que hace que la formación sea más eficaz en el ámbito de las empresas del sector.

COPALSA: “cómo fomentar la motivación preventiva a través de la formación inicial cuando el trabajador se incorpora a la empresa”.

Ubicación geográfica y ámbito de actuación: Vitoria (Álava). Ámbito regional.

Tiempo de realización de la práctica formativa: cinco años.

Área de la empresa responsable: departamento de formación.

COPALSA es una pequeña empresa de aproximadamente, setenta trabajadores que opera en el mercado local del País Vasco. Desde hace diez años puso en marcha los procesos necesarios para obtener la certificación de calidad, en la que comprometió a todos los niveles de la empresa y en la que se inscribía también los objetivos de seguridad y medio ambiente. Sobre esta base se va creando y poniendo en práctica una cultura de empresa que pretende ofrecer en el sector de la construcción una imagen diferenciada, basada en la calidad del trabajo que realiza y las condiciones de seguridad en las que se lleva a cabo. Uno de los ejes principales de esta nueva cultura es la importancia concedida al hecho de trabajar con personas.

Como resultado de la experiencia acumulada en el sector y en el contexto de la promulgación de la normativa de seguridad y salud, establece una estrategia preventiva sobre esos mismos principios de calidad con los que ya se había dotado.

La formación en prevención se asienta en la importancia de transmitir los objetivos de la empresa y las características de su cultura empresarial, basada en la calidad y la seguridad, desde el inicio y de manera continua a lo largo del tiempo que permanece el trabajador en la empresa.

En relación a la formación inicial, el protocolo de bienvenida se organiza en pequeños grupos y se estructura sobre la base de la participación de los trabajadores. Los contenidos se centran en la política de la empresa, los compromisos que asumen ambas partes con el contrato de trabajo, el debate sobre lo que significa la seguridad y la calidad, y la reflexión de por qué se producen los accidentes y son necesarias las medidas de seguridad a adoptar para evitarlos.

Desde un punto de vista metodológico, este protocolo se caracteriza por favorecer la participación, generar la reflexión sobre los aspectos de seguridad y promover una actitud proactiva hacia el desarrollo profesional, que se considera directamente asociado a un trabajo seguro.

La atención a las actitudes y comportamientos que tiene lugar en este protocolo de bienvenida se refuerza de manera continua mediante las visitas a la obra en las que se vuelve a insistir en los contenidos abordados, en la investigación in situ sobre las causas que han provocado un accidente o incidente, y en las jornadas anuales que se realizan dirigidas a todo el personal. La atención a las actitudes en cada una de estas intervenciones que pueden abordar contenidos de trabajo distintos se mantiene.

Los resultados obtenidos permiten concluir a COPALSA la necesidad de dar valor a la formación en materia de prevención de riesgos. Un valor basado en la apuesta que hace la empresa por contar con trabajadores cualificados (independientemente del nivel) y en la credibilidad que ofrece a éstos, manteniendo en sus criterios de organización del trabajo los mismos principios que quiere inculcar a los trabajadores.

Para COPALSA resulta especialmente importante atender a las dificultades específicas de los trabajadores autónomos y de las microempresas subcontratadas, con un apoyo administrativo individualizado que permita superar los déficit de información en relación con los requisitos que exige la normativa vigente en este ámbito, y la gestión necesaria para cumplirlos que limitan seriamente sus posibilidades de seriedad.

Como empresa principal, COPALSA ha optado por favorecer la información y asesoramiento de esas empresas cuando participan en los procesos de subcontratación que realizan.

CONSTRUCCIONES FELIPE CASTELLANO: “Integración de la formación en la gestión de la prevención de riesgos laborales”

Ubicación geográfica y ámbito de actuación: Rota. Ámbito regional.

Tiempo de realización de la práctica formativa: cinco años.

Área de la empresa responsable: servicio de prevención propio.

Construcciones Felipe Castellano es una empresa de carácter familiar que se ubica en una ciudad pequeña de la comunidad autónoma andaluza.

Su política de prevención adopta un giro sustancial a partir de la constitución de un servicio de prevención propio, que se acompaña de las siguientes medidas:

- La creación de unas brigadas de seguridad formadas por personal propio y liberados del trabajo productivo que se dedican a la vigilancia de las obras que tiene en marcha la empresa y, a su vez complementan y alivian las obligaciones en materia de seguridad del encargado y del jefe de obra.
- La creación y mantenimiento de flujos de comunicación entre las distintas áreas de la empresa implicadas en la seguridad, incluida la dirección y el diseño de una programación formativa que atiende a dos etapas o momentos diferenciados:
 - La contratación de los trabajadores en la que la formación tiene un carácter formal y en la que, además de informar sobre las condiciones contractuales que comprometen a las distintas partes, se transmite las medidas de seguridad que ineludiblemente ha de adoptar el trabajador.
 - La segunda etapa se caracteriza porque la formación tiene un carácter periódico (todos los meses), se realiza a pie de obra en horario laboral (después del “bocadillo”) y participan en ella los trabajadores y los encargados.

Lo característico de esta formación a pie de obra es que los contenidos se adaptan a las necesidades identificadas en cada momento y tienen un carácter eminentemente práctico, de tal modo que se vincula el ejercicio profesional al desempeño seguro del mismo. Una identificación basada en la investigación de los accidentes de trabajo y de los incidentes y su diversa manifestación según la categoría o el tipo de obra.

Esta formación se complementa con la vigilancia de las brigadas, con el modo de transmisión de las órdenes de trabajo por parte de los encargados que atienden al modo de desempeño seguro, y con recursos documentales (carteles, folletos) que insisten en la seguridad, pero atendiendo a la diversidad de puestos de trabajo existentes en la obra.

Desde el punto de vista metodológico, destaca el modo en el que se estructura y da contenido a la necesidad comprobada de insistir en el comportamiento seguro del trabajador; una insistencia que se manifiesta de manera diversa atendiendo a la diferencia de las ocupaciones y desde ámbitos distintos: la formación, la coordinación y organización del trabajo de los encargados y la vigilancia de las brigadas de seguridad.

A lo largo del tiempo, los contenidos se modifican en función de las necesidades específicas.

Es importante destacar también la evaluación realizada que ha permitido constatar tanto las ventajas económicas de esta iniciativa y la mejora del clima laboral en la empresa, como la disminución significativa de los accidentes de trabajo y de los incidentes.

De cara a su desarrollo futuro se apuesta por profundizar en la integración entre calidad y seguridad, tanto como rasgos distintivos de la empresa como desde el punto de vista profesional de los trabajadores.

Una combinación que permite tomar conciencia de la responsabilidad, individual y colectiva a la que se comprometen empresa y trabajadores para que los resultados obtenidos se mantengan y mejoren en el tiempo.

Para ello, la profundización en la investigación en la seguridad específica de la empresa, la atención a la diversidad de medidas existentes que pueden mejorar aquella, así como la creación de recursos didácticos complementarios que refuercen el aprendizaje, constituyen los ejes de trabajo a mantener para que los efectos obtenidos se estabilicen y aumenten en el futuro.

CONSTRUCCIONES OLABARRI: “Talleres de formación para encargados como refuerzo de la estrategia de prevención. Aprendizaje desde la realidad de las obras.”

Ubicación geográfica y ámbito de actuación: Bilbao (Vizcaya). Ámbito regional.

Tiempo de realización de la práctica formativa: un año.

Área de la empresa responsable: área de calidad y prevención (en colaboración con servicio de prevención ajeno).

Los talleres con encargados de obra es una iniciativa que la empresa Olabarrí ha incluido en su sistema de gestión de la prevención.

Para esta empresa el seguimiento a pie de obra es el eje principal de la actividad preventiva en la empresa. Las visitas diarias a las obras que realizan personal del servicio de prevención ajeno, los recursos preventivos de la empresa y el personal del departamento de calidad y prevención, aportan la información de base para trabajar en los talleres con los delegados.

Dichos talleres se organizan una vez al mes, en grupos pequeños, y se llevan a cabo en las oficinas de la empresa. La dinámica de trabajo se caracteriza por abordar contenidos relacionados con las obras de las que proceden los encargados.

Cada taller se concibe como una sesión de trabajo, en la que los distintos contenidos son abordados desde el punto de vista de la organización del trabajo que es la función propia del encargado. Es decir, no se enfrenta el tema de la seguridad de forma independiente, sino que queda integrada en el contenido de sus funciones, qué trabajo hay que hacer, cómo hay que realizarlo, y qué medidas de seguridad se precisan.

La metodología de trabajo se basa en las estrategias de solución de problemas; se trata de que los encargados debatan, reflexionen y compartan experiencias tanto sobre las causas de los accidentes de trabajo e incidentes, como sobre las medidas más adecuadas para resolverlos.

Los resultados obtenidos permiten constatar un mayor interés por la seguridad, el desarrollo de la iniciativa de los encargados en la solución

de los problemas y una mayor atención tanto a la planificación, como al mantenimiento de la seguridad en la obra.

Estos resultados refuerzan y se ven avalados por el resto de medidas preventivas de la empresa, especialmente por la labor de seguimiento en la obra y por la política de contratación que ha apostado por una mayor estabilidad del empleo.

Los beneficios observados han llevado a plantearse la posibilidad de realizar este tipo de talleres con los recursos preventivos de la empresa e incluso con trabajadores de ejecución de obra.

Uno de los aspectos que emerge es la diversidad de formas de ejecutar una misma actividad en las diferentes obras. Esto ha llevado a los responsables de prevención a la necesidad de elaborar fichas sobre algunos procedimientos de trabajo, que permitan sistematizarlos y se puedan aplicar - con las medidas de seguridad que conllevan - de igual manera en todas las obras.

Nota:

En este documento se recogen ideas, conceptos y notas para ayudar a su empresa a desarrollar la formación en PRL.

Algunos contenidos podrían no ser de obligado cumplimiento desde el punto de vista normativo (**excepto lo expuesto en el apartado de legislación y en el Anexo I**). Sin embargo, todos los contenidos de esta guía le resultarán útiles para que usted conozca lo que se puede hacer para desarrollar una formación eficaz en materia de seguridad y salud, lo que redundará en una mejora de la calidad del trabajo y de la productividad de su empresa.



FUNDACION
LABORAL
DE LA CONSTRUCCION

Organismo paritario del sector
de la construcción



CONFEDERACIÓN NACIONAL
DE LA
CONSTRUCCIÓN

