

FORMACIÓN PREVENTIVA EN LA CONSTRUCCIÓN. (I)

El sector de la construcción en Baleares sigue siendo el colectivo laboral que sufre un mayor número de accidentes de trabajo, muchos de los cuales conllevan, además, graves consecuencias.

El conocimiento de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, es condición previa necesaria para poder evitarlos, por parte de quienes tienen la responsabilidad de hacerlo.

Conocimiento o "consciencia" que se pretende conseguir mediante la formación e información de los trabajadores, principio básico en el que todos coincidimos, que debe apoyarse el sistema preventivo.



La adecuada y suficiente formación e información de los trabajadores presupone que se han dado todos los pasos previos, es decir que no se empieza la casa por el tejado:

- Las empresas del sector han constituido o contratado el servicio de prevención correspondiente,
- Han designado y formado el personal responsable de prevención,
- Han elaborado o asumido la parte del Plan de Seguridad en Obra que les corresponde y colaboran activamente con el Coordinador de Seguridad.

A partir de los riesgos definidos en el Plan se tiene que valorar el carácter y contenido de la formación necesaria para garantizar la seguridad de los trabajadores en la obra, pudiendo establecerse dos niveles diferenciados, una formación "general" común a todos y otra más circunscrita y especializada en función de la tarea concreta a desempeñar.

Una programación formativa completa debe constar de instrucciones, adiestramientos, cursos, campañas preventivas y de divulgación, cursos de primeros auxilios, etc., con el doble objetivo, por un lado de aportar toda una serie de conocimientos teórico-prácticos, y por otro, de "motivar" en materia de seguridad y salud laboral a empresarios, responsables técnicos y trabajadores en unos términos claramente "comprensibles".

Cuadro 1.

Puesto que la construcción es un sector de alto riesgo reflejado automáticamente en una alta siniestralidad, el Reglamento de los Servicios de Prevención lo incluye dentro del Anexo I, en consecuencia los cursos para técnicos de nivel básico dirigidos a este colectivo tendrán una duración de 50 horas; pero ¿es esta formación la indispensable para asumir las responsabilidades que conlleva?. ¿Y la formación que se imparte a los trabajadores, es suficiente y adecuada?

Si nos remitimos a los más recientes resultados estadísticos de accidentes e incidentes podemos decir que NO.

Entonces, en cuanto a formación ¿dónde se está fallando?.

Se plantea que el número de horas puede no ser suficiente, o que la formación no se adecua a las características de los trabajadores, o que se trata de un colectivo cuyo horario y demás condiciones de trabajo dificultan en gran medida la adquisición de la formación necesaria. (A pesar de que por Ley dicha formación debe impartirse durante la jornada laboral, la dinámica actual de este colectivo lo hace prácticamente inviable).

Un problema añadido que también se indica es la incorporación masiva de trabajadores sin experiencia y de mano de obra extranjera. (Lo que añade la dificultad del idioma a las demás del aprendizaje).

Y finalmente se argumenta que cualquier exigencia de carácter preventivo (incluidas las de formación) que se haga al trabajador supone la marcha automática de este a una empresa menos rigurosa, lo que puede ser una realidad más o menos generalizada, pero en ningún caso justifica el incumplimiento de la ley por parte de una gran mayoría; más bien al contrario, es el cumplimiento generalizado por parte de todas las empresas la única garantía posible frente a esta

"paradoja" del mercado laboral balear (trabajadores individuales imponiendo a la patronal del sector unas condiciones de trabajo que perjudican directamente la salud y calidad de vida del trabajador interesado).

La ley define claramente los compromisos de todos y cada uno de los agentes activos en prevención:

Trabajadores, empresas, direcciones facultativas, servicios de prevención, organismos paritarios y participativos (Fundación Balear de la Construcción, Consejo Balear de Salud Laboral), administración laboral, etc..

Es en la plasmación documental y de facto de estos deberes donde podemos valorar el grado de profesionalidad y coherencia alcanzado y las herramientas de que disponemos para seguir adelante con eficacia.



En materia de formación los trabajadores son destinatarios naturales de las actuaciones programadas, pero no podemos ignorar el papel ejemplarizante desempeñado por los veteranos frente a aprendices y novatos. Es en el tajo donde se adquieren los "usos y costumbres", los hábitos de trabajo; pero se comprueba que, en general, los veteranos son más reacios (por diversas razones) a aceptar las practicas preventivas, cuando no las rechazan activamente.

Ganar a este colectivo (junto con los jefes de equipo, encargados de obra, etc.) para la Prevención de Riesgos Laborales supondría un paso fundamental en la dirección correcta. Se trataría, en cierta forma, de elevarles a la categoría de "formadores" (con la consecuente compensación económica) tanto en términos estrictamente profesionales, como del ejercicio seguro de la profesión.

El empresario como tal no es la persona indicada para impartir formación a "sus" trabajadores, salvo que por su experiencia y preparación (prevencionista de nivel intermedio) pueda hacerlo, pero el haber superado un curso de 50 horas (a menudo a distancia) no autoriza a certificar la formación de los trabajadores como se esta haciendo en ocasiones.

El hecho de que la construcción este incluida en el Anexo I conlleva que todas las empresas tienen (cualquiera que sea su tamaño) que designar personal responsable de la prevención y/o contratar un servicio de prevención ajeno (a partir de 250 trabajadores sería necesario un Servicio de Prevención Propio), pero en ningún caso el empresario puede asumir la actividad preventiva.

Parece pues inevitable la contratación de Servicios de Prevención Ajenos que, entre otras tareas, impartan la formación necesaria a los trabajadores y mandos de la empresa.

El bajo nivel de contratación de Servicios de Prevención en el sector marca, de algún modo, las limitaciones en cantidad y en calidad de la formación impartida actualmente, si bien se observa un creciente interés por parte de las empresas y consecuentemente aumenta la atención al tema desde estas entidades.

La oferta formativa standard incluye:

- Cursos de 50 horas (no presenciales) dirigidos a empresarios y personal designado, ¿Y delegados de Prevención?.
- Charlas de entre 1h 30 y 2h 30 de temas generales y específicos (especial atención al tema de andamios), realizadas en las instalaciones de los Servicios de Prevención. (Se constata una baja asistencia, tanto dentro de la jornada laboral, -rechazo del empresario- como fuera de esta -rechazo del trabajador-).
- Breves charlas en obra, especialmente al inicio de estas y en algunas fases críticas.
- Entrega al trabajador de documentación escrita con normas generales de actuación y fichas de riesgos específicos (cuya recepción debe firmar el trabajador).

Los Servicios de Prevención Propios de las grandes empresas del sector actúan en la misma línea básica pero acumulan una experiencia y un rigor mayor en sus actuaciones respecto a su personal (relativamente estable y formado), que se va diluyendo respecto al de las subcontratas que emplean.



El coordinador de seguridad en obra es la figura que debe garantizar, en el centro de trabajo, la adecuación de los planes y la aplicación, día a día, de las medidas fijadas en ellos.

A él corresponde exigir, que no impartir, la formación correspondiente a los responsables de prevención de cada una de las contratas presentes en obra y de sus respectivos trabajadores.

Su nivel de control y exigencia en esta materia marca el tono de las actuaciones en "cascada" que se producirán (hacia abajo) en el resto de los implicados en la prevención.

Cuadro 1.

Según la LPRL (Art.19) es obligación primordial del empresario en el cumplimiento del deber general de protección, garantizar que cada trabajador reciba una formación suficiente y adecuada. Debe impartirse:

En el momento de la contratación cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta.

Cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeña el trabajador.

Cuando se introduzcan nuevas tecnologías.

Cuando se operen cambios en los equipos de trabajo.

La acción formativa requiere ciertos condicionamientos y características:

Se dirige preferentemente al puesto de trabajo o función desarrollada por cada trabajador.

Ha de adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si ello fuera necesario.

La formación se proporcionará en la jornada de trabajo, y, si fuera de ella, dará lugar al descuento correspondientes en horas de trabajo.

La formación se puede realizar por medios propios o ajenos concertados.

En ningún caso su coste recaerá sobre los trabajadores.

Elena Sureda.

José M^a Castañares. ABTPRL

Publicado -06-2000 nº 77 del

Suplemento quincenal "Hábitat" del DÍA del MUNDO