

Estudio de un nuevo marco normativo para la mejora de las condiciones de trabajo en el sector naval



CON LA FINANCIACIÓN DE LA FUNDACIÓN PARA
LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
DI-0007/2009



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



Confederación Intersindical Galega

Estudio de un nuevo marco normativo para la mejora de las condiciones de trabajo en el sector naval



CRÉDITOS

EDITA

GABINETE TÉCNICO DE SAÚDE LABORAL
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA

Este Estudio fue elaborado por las Técnicas Superiores en Prevención de Riesgos Laborales asignadas al proyecto DI-0007/2009:

Marifé Peteiro Cabado

Ana Isabel Santiago López

Iria Vázquez Fernández

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN

Fernando Sabio Maroño

IMPRIME

Lugami

DEP. LEGAL

C 3865-2010

DISEÑO

Item-Aga

Estudio de un nuevo marco normativo para la mejora de las condiciones de trabajo en el sector naval



ÍNDICE

PAG 005	CAPÍTULO 1
007	Presentación
PAG 011	CAPÍTULO 2
013	Visión general del sector
013	Haciendo memoria. Breve descripción histórica del sector
018	Cambios en el modelo productivo
020	Situación actual del sector:
020	a <i>Construcción y reparación naval</i>
024	b <i>Desmantelamiento</i> de buques
030	c <i>Industria auxiliar</i>
035	La mujer en el sector
PAG 041	CAPÍTULO 3
043	Fundamentación de la necesidad de una reglamentación específica para el sector
043	Situación normativa internacional
045	Tesis CIG
PAG 051	CAPÍTULO 4
053	Organización de la prevención
PAG 065	CAPÍTULO 5
067	Formación preventiva y sector naval
069	La formación preventiva como elemento curricular integrado
069	Prevención y crisis económica
070	Formación preventiva y responsabilidad empresarial
PAG 073	CAPÍTULO 6
075	Vigilancia de la salud
PAG 081	CAPÍTULO 7
083	Propuesta normativa
083	Exposición de motivos
084	I Disposiciones generales
086	II Derechos de los/las trabajadores/as
087	III Coordinación de actividades empresariales
093	IV Disposiciones específicas en materia de seguridad y salud
099	V Organización de la prevención
103	Anexos
PAG 107	CAPÍTULO 8
109	Anexos
109	Anexo 1 Modelos de documentación relativa a la adhesión de la empresa al SPM
113	Anexo 2 Modelo de acuerdo de constitución del SPM
115	Anexo 3 Modelo de reglamento del SPM
119	Anexo 4 Encuesta remitida a los astilleros
120	Anexo 5 Juntas de expertos/as
PAG 123	CAPÍTULO 9
125	Bibliografía

| 01 |

Presentación



PRESENTACIÓN

La importancia del sector de la construcción y reparación naval en el Estado español es, a estas alturas, una realidad incuestionable, aunque su relación con el PIB no sea de enorme relevancia. A pesar de ello, la enorme incidencia que tiene sobre el sector industrial, en general, y sobre la llamada industria auxiliar, en particular, de las zonas donde está implantado, no deja lugar a dudas sobre su importancia.

Si bien la construcción naval es, hoy en día, un sector maduro y consolidado en el panorama industrial del Estado español, pasó en muy poco tiempo por una auténtica revolución respecto a los modelos industriales hasta ahora conocidos. Mientras que tradicionalmente la construcción de un buque se realizaba poco a poco, la inmediatez y la necesidad de una rápida entrega de las naves a armadores y destinatarios finales ocasionó que la forma de construcción variase enormemente. En la actualidad, la construcción de un buque requiere plazos de entrega cortos, calidades elevadas y tecnologías complementarias adaptadas a los diferentes tipos de naves.

Se realiza, por lo tanto, dedicando un gran esfuerzo a la coordinación de actividades durante todas las fases de la construcción; las distintas “familias” profesionales implicadas en el sector comparten tiempos y espacios de trabajo en una actividad frenética que multiplica los riesgos y sus efectos.

Así lo reconoce la consideración de actividad especialmente peligrosa que le confiere su inclusión en el Anexo I, i, del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Este reconocimiento no tuvo, sin embargo, una correspondencia con la producción normativa específica para el sector. Tampoco la Unión Europea cuenta con un corpus legal que unifique un sector con un elevado nivel de riesgo. Parece necesario, pues, plantear un sondeo sobre la posibilidad de establecer un marco normativo sectorializado que aborde detalladamente los riesgos del sector.

No obstante, situaciones similares sí influyeron en la elaboración de una normativa específica de sector, como es el caso de la construcción, para la que se estableció el RD1627/1997, de 24 de octubre, por el que se regulan las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.

Esta misma línea reguladora se refleja en la esencia de los objetivos generales que se proponen en la Estrategia Española 2007 - 2012: en primer lugar se presenta la tesis de si la existencia de una propuesta normativa conducirá a una mejora con-

tinua y progresiva de las condiciones de trabajo (tal y como se recoge en el primer objetivo general) ya que, al menos en teoría, tiene que facilitar la aplicación de las normas legales existentes permitiendo la homogeneización de políticas y mecanismos preventivos haciéndolos de aplicación obligatoria en todo el sector.

Asimismo, el Objetivo 1 recogido dentro del apartado A, "Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas", está plenamente justificado en este caso, en primer lugar, porque la propuesta de una pormenorización normativa específica para el sector facilitará el cumplimiento de la normativa marco existente y, en segundo lugar, porque la mayor parte de las empresas existentes (el 92%) tiene menos de 50 trabajadores/as (mayoritariamente empresas auxiliares).

Sabemos que este planteamiento no es nuevo, las dificultades de aplicación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales aparecen como una de las principales conclusiones a las que han llegado con anterioridad estudiosos/as y especialistas en el sector. Así se recoge, por ejemplo, en el documento de conclusiones "Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la Construcción y Reparación Naval", elaborado por el Grupo de Trabajo Construcción Naval constituido por mandato de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en febrero de 1998. En estas conclusiones se reconoce la necesidad de desarrollar una reglamentación específica para el sector, haciendo especial hincapié en la importancia de temas como las operaciones de toma de combustible en buques en construcción o en el caso de riesgo de incendio y/o explosión en buques en reparación en astilleros.

En esta misma línea se manifestó UNINAVE, la Unión Española de Constructores Navales, que, en su informe anual 2005/2006, plasmó la necesidad de una evolución en el marco legislativo del Estado español, reclamando la creación de una norma específica para la Prevención de Riesgos Laborales en el caso concreto de los astilleros de reparaciones. Vemos, pues, que el propio sector vería con buenos ojos una propuesta normativa dirigida exclusivamente al sector naval.

Con esta perspectiva afrontamos el inicio de este proyecto de investigación en el que pretendíamos, y esperamos haberlo conseguido, realizar un sondeo entre las partes más representativas del sector. Para ello establecimos contactos con astilleros públicos y privados, sindicatos, institutos de seguridad y salud laboral, técnicos especialistas del sector, ingenieros navales, Inspección de Trabajo, etc. a fin de conseguir la mayor cantidad de aportaciones y opiniones posibles.

Paralelamente a las consultas con especialistas, empezamos a indagar cómo habían resuelto las empresas del sector la adaptación de la norma a su realidad productiva con la idea de que muchos de los argumentos que podrían defender una futura propuesta de norma para el sector estarían en la forma en que las empresas habían realizado las adaptaciones.

La imposibilidad de realizar visitas a todos los astilleros del Estado español nos hizo idear un mecanismo de contacto voluntario para poder conocer cómo está la situación preventiva en las distintas factorías en la actualidad. Así, se elaboró una pequeña encuesta con muy pocas preguntas, con el fin de conocer un punto fundamental como era el de la producción normativa específica propia (se adjunta el documento enviado).

Gracias al resultado de las respuestas a esta encuesta pudimos comprobar que todos los astilleros que contestaron a nuestra solicitud de información contaban con adaptaciones normativas internas de obligado cumplimiento, tanto para la organización propia como para las empresas auxiliares.

Por lo tanto, vemos cómo las empresas implicadas realizan una adaptación de la normativa existente a su realidad cotidiana, quedando la creación y aplicación de normativa en manos de las empresas y de sus servicios de prevención.

Las posibilidades que ofrece la unificación de criterios en el sector tienen una experiencia con resultados demostrables con lo expuesto en el "Libro Blanco de la Industria Auxiliar", fruto del acuerdo y la negociación entre el grupo de empresas que conforma el sector naval en la zona de Vigo, Pontevedra y los sindicatos. Este acuerdo, que obliga a todas las empresas auxiliares al cumplimiento de la normativa en materia de prevención, seguridad social, fiscal, pago de salarios y convenio colectivo, unifica todos los criterios exigibles por las empresas.

Parece, pues, comprobada la necesidad de esta adecuación normativa que constituía el primer objetivo de este proyecto, por lo que hablaremos del planteamiento de una propuesta de normas, de obligado cumplimiento para el sector, que permita afrontar los diferentes riesgos específicos que no tienen un tratamiento normativo directo: trabajos en altura, espacios confinados, adaptación del Real Decreto de Coordinación de Actividades Empresariales, etc.

Esta propuesta iría encaminada a la consecución del segundo objetivo planteado, no menos importante que el primero, que consistiría en alcanzar un nivel de ho-

mogeneización y estandarización de prácticas preventivas en todas las empresas del sector, objetivo este de especial importancia, ya que garantizaría no dejar a la discrecionalidad de las empresas cuáles son prácticas seguras y cuáles no lo son. Es decir, que la práctica preventiva en las industrias del sector no se realice en función del criterio empresarial.

Facilitaría, además, el cumplimiento de la normativa por parte de la industria auxiliar al simplificarse y homogeneizarse los requerimientos de las empresas. Asimismo, dotaría a las empresas principales de un mecanismo de “seguridad” legal frente a los posibles incumplimientos y responsabilidades. La existencia de una norma general para todo el sector avalaría la actuación preventiva de los astilleros como empresa principal.

En el decurso del proyecto tuvimos que tomar dos decisiones que modificaron sustancialmente el carácter del documento. En primer lugar, a pesar de que la decisión inicial incluía estudiar conjuntamente la construcción, la reparación y el desmantelamiento de los buques, la realidad del sector en el Estado español, prácticamente inexistente en lo que a desmantelamiento se refiere, nos hizo cambiar nuestra concepción originaria al detectar que este último subsector debía tener un tratamiento diferenciado por sus especiales condiciones, sobre todo en cuanto a los aspectos medioambientales. La Unión Europea está llevando a cabo esta labor a través de diversos organismos, tal y como se verá en el apartado dedicado al desmantelamiento, por lo tanto la decisión fue la de no abordar el desmantelamiento en este estudio.

Además decidimos incluir dentro de este bosquejo de proyecto legislativo sólo aquellos aspectos para los que no existía una norma legal específica y que, por lo tanto, habían sido objeto de elaboración interna en los centros de trabajo consultados, e incluir algún otro que, a pesar de estar desarrollado de forma específica, parecía necesitar un mayor nivel de concreción para el sector, ya que las propias empresas han realizado un gran trabajo de pormenorización y elaboración, como es el caso de la coordinación de actividades empresariales.

Haciendo memoria. Breve descripción histórica del sector**Cambios en el modelo productivo****Situación actual del sector:**

a | Construcción y reparación naval

b | Desmantelamiento de buques

c | Industria auxiliar

La mujer en el sector



VISIÓN GENERAL DEL SECTOR

Haciendo memoria. Breve descripción histórica del sector

Las raíces de la actividad naval se remontan al inicio de la historia de la humanidad. Seguro que desde que el mundo existe, los seres humanos han intentado adaptar elementos naturales para poder cruzar un río o meterse en el mar en busca de alimento.

Resulta una obviedad decir que el Estado español, por sus propias características geográficas de país eminentemente costero, cuenta con una tradición naval que seguramente se remonta al principio de la Historia.

Esa extensa costa española estaba cubierta de multitud de pequeños y medianos astilleros, carpinterías de ribera que establecieron y consolidaron una industria que, con el devenir de los años, se convirtió en un sector estratégico, sobre todo en aquellas Comunidades Autónomas en las que tiene una presencia significativa. Muchos de esos pequeños y medianos astilleros que proliferaron por las costas del Estado español evolucionarían hacia nuevas instalaciones más grandes y modernizadas gracias al impulso de las comunicaciones y el transporte que nació con la revolución industrial.

Pero no será hasta la aparición de los arsenales militares, promovidos por el Estado para el abastecimiento de la armada española, ya bien entrado el siglo XVIII, cuando la industria de la construcción naval cobre "carta de naturaleza" y empiece a desarrollarse como un sector potencialmente significativo.

En el caso del Estado español, este sector tiene una relevancia estratégica que lo ha situado entre las industrias más importantes del mundo. Y, a pesar de la más que evidente merma de la capacidad productiva, de la reducción del número y tamaño de los astilleros y de los empleos generados por ellos, este sector sigue teniendo un carácter estratégico.

Un sector que vivió una bonanza económica durante los años del llamado "desarrollismo" gracias a la protección y a la financiación del Estado, puesto que muchos de los astilleros existentes eran de titularidad o participación estatal. Sería a partir de 1974, con la crisis del transporte marítimo y posteriormente con el ingreso en la Unión Europea, cuando los problemas del sector se agudizaron y tuvieron lugar los procesos de reconversión que produjeron la transformación de esta industria.

Durante el período 1959-1974, la industria española de construcción naval registró una expansión espectacular colocándose, a mediados de los años setenta,

entre los cuatro primeros puestos del mundo. Las causas de esta expansión tuvieron su origen en una demanda creciente y sostenida de buques en el mercado nacional e internacional y en la disponibilidad de mano de obra cualificada con unos costes laborales relativamente bajos. No se puede negar que tanto el cierre del mercado interno español a la construcción externa como la presencia del Estado, en su calidad de participante en el sector, o por las ayudas en forma de capital muy barato (primas a la construcción, ayudas fiscales y a la exportación, etc.) fueron esenciales para que la capacidad productiva creciera espectacularmente con respecto a otros países productores.

En la década de los sesenta se produjo una situación internacional que favoreció que la demanda de grandes buques se disparara. Este panorama internacional vino de la mano de un significativo aumento de la demanda internacional de petróleo, hecho que, sumado a los cierres del Canal de Suez, obligó a utilizar la ruta del Cabo de Buena Esperanza a los armadores, los cuales, para reducir los costes del transporte del petróleo a Europa y EE.UU., aceleraron el proceso de aumento de tamaño de los buques. La situación facilitó la entrada de la industria española en el mercado internacional de buques de gran tonelaje y obligó a los astilleros a mejorar sus instalaciones y técnicas de producción para adaptarse a las nuevas necesidades de los clientes.

Este mercado internacional, marcado por el auge de las demandas de nuevas construcciones del momento, hizo que las expectativas en cuanto a beneficios fueran optimistas. A pesar de ello, la cada día más evidente orientación de la industria naval española hacia el mercado internacional en este período, ocultaba debilidades que le acabaron pasando factura más adelante.

Seguramente las primeras fueron la existencia de generosas subvenciones estatales a la exportación de barcos y la dependencia del mercado internacional para muchos de los equipos que tenían que ser instalados en el producto final, es decir, que las factorías españolas adolecían de un escaso nivel tecnológico, no existía inversión en I+D+i que facilitara la instalación de componentes de fabricación española y, por lo tanto, el peso de la dependencia de la tecnología extranjera encarecía el producto final. En el caso de los pequeños y medianos astilleros, cuya producción se había orientado hacia el interior con el mercado generado por la enorme flota pesquera española, entre las más grandes del mundo, no tenía mercado exterior abierto a su producción.

Al mismo tiempo, el sector tenía otras debilidades que dificultaban su desarrollo. Una de ellas era la orientación de la industria hacia las nuevas construcciones, dejando de lado las reparaciones y la fabricación de equipos y componentes. Tampoco la industria auxiliar asociada a este tipo de sectores tenía, en aquel momento, un desarrollo adecuado a las necesidades de un mercado que se volvió altamente competitivo en muy poco tiempo. Paralelamente, las propias características de este tipo de industria, con proyectos costosos de larga ejecución, provocaban en muchas de las empresas un enorme endeudamiento.

Existían, asimismo, otros elementos que influían de manera global en un mercado internacional mal dimensionado, con una caída de la demanda consecuencia del exceso de oferta de capacidad de transporte marítimo mundial que, sin embargo, venía acompañada de una enorme presión por parte de las empresas de construcción naval mundial para colocar más buques en un mercado marítimo profundamente desequilibrado, facilitando que ese desequilibrio fuera en aumento y haciendo bajar, todavía más, los precios de los buques mercantes de nueva construcción.

Un sector que seguía sin responder a la nueva situación internacional haciendo gala de un exceso de capacidad manifiesto, caracterizado por plantillas dimensionadas según modelos de producción obsoletos, que hicieron que el número de trabajadores/as creciera anárquicamente. Además existía una carencia importante, no se trabajaba en el desarrollo de una tecnología propia que, por un lado, redujera costes de producción y, por otro lado, incrementara la productividad y la competitividad en un mercado saturado y necesitado de innovaciones. Seguramente esta situación venía de la mano de un condicionante externo a las propias factorías, la inadaptación de la organización de las industrias auxiliares a las nuevas circunstancias del mercado.

Con este panorama, la industria de la construcción naval tuvo que enfrentarse en los años setenta y ochenta a importantes hitos históricos que supusieron un importante reto para el sector. A principios de los años setenta, la crisis del transporte marítimo (desde el año 74) dio lugar al primer elemento desestabilizador. La demanda internacional, de la que había dependido la mayor parte de la industria, sufrió una brusca reducción asociada a un aumento de la competencia a nivel internacional (Japón y Corea del Sur aumentaron su producción). Este primer escollo se vio reforzado por las condiciones impuestas al Estado español, por su ingreso en la Unión Europea en enero de 1986, que obligaban a abrir el mercado interno al resto de Estados europeos constructores.

En el Estado español la reconversión, que parecía ser la solución para el sector y que el resto de los países productores afrontó de forma inmediata, se retrasó hasta 1984 y no finalizó hasta tres años después y, contrariamente a lo que ocurrió en otros Estados, se centró en la reducción de personal, pero no en la renovación tecnológica y empresarial, que hubiera sido fundamental para afrontar una situación de competencia internacional tan fuerte como la existente en esos momentos con los países de Extremo Oriente, debido al aumento de su influencia, en gran medida y precisamente, por las innovaciones tecnológicas y organizativas que introdujeron en el sector naval.

A esta coyuntura internacional se sumó el cambio de las condiciones y factores que habían influido positivamente en el desarrollo del sector en la etapa anterior, las aportaciones de capital subvencionado experimentaron una gran reducción durante este período, al igual que los costes laborales que habían influido en la bonanza del sector en el período anterior, entre ellos, los destinados a salarios, que variaron enormemente con respecto a la situación anterior.

Esta amalgama de situaciones hizo que el sector, a nivel internacional, propusiera, como decíamos, la necesidad de una profunda reconversión, bajo el prisma de un ajuste de la capacidad productiva y del dimensionamiento, supuestamente adecuado, de las plantillas. En el caso de la industria española, se pretendía que los "ajustes" permitieran la competitividad con los astilleros extranjeros, puesto que la mayor parte del mercado de la oferta se situaba en el exterior.

A principios de los ochenta, la producción del Estado español se había reducido un 40% sin que se hubiera mermado la capacidad productiva. El Estado, que ya tenía una presencia notoria en el sector con anterioridad a la crisis, se fue haciendo cargo en exclusiva de numerosas empresas en dificultades por la retirada del capital privado.

Pero la entrada de España en la UE en 1986 marcó un nuevo punto de inflexión en la situación del sector. Los condicionantes del ingreso hicieron imposible el recurso a uno de esos puntos fuertes que había contribuido a la prosperidad de la industria española: las ayudas estatales eran ahora un recurso limitado en el tiempo y el capital a precios subvencionados y las ayudas directas tampoco tenían cabida en el espacio europeo.

El sector quedaba sometido a la VI Directiva, de 5 de febrero de 1986, sobre ayudas públicas al sector naval, cuyo objetivo era que los astilleros europeos consi-

guieran un nivel de competitividad similar al de los japoneses y coreanos, estableciendo un período durante el cual irían disminuyendo las ayudas públicas hasta desaparecer por completo. Su entrada en vigor en el Estado español tuvo una moratoria de aplicación, hasta 1992, supeditada a la existencia de un nuevo plan de reestructuración. Este plan supuso, además de la recurrente reducción de plantillas en los astilleros de titularidad pública, la clausura de las actividades de nuevas construcciones en Astano, la venta de varios astilleros o de las participaciones del Estado en otros como H. J. Barreras y el cierre de varias otras factorías.

De 1973 a 1990 desaparecieron 25 astilleros y el número de empleados/as en el sector sufrió un descenso del 60%, sobre todo después de la incorporación de España a la UE en 1986, descenso que siguió acrecentándose hasta situar el número de trabajadores/as directos del sector en aproximadamente 6.000 en el año 2009. En algunos astilleros, como es el caso de Astano, la situación fue especialmente sangrante. Este astillero sufrió un fortísimo ajuste laboral: pasó de 6.500 trabajadores/as en sus sucesivas fases a sólo unos 1.000 a principios de la década de los noventa. Además, su capacidad productiva fue fuertemente cercenada, ya que, como decíamos, fue inhabilitado para la construcción naval tradicional y se le obligó a limitar su oferta únicamente a la producción de artefactos off-shore, un mercado muy exigente desde el punto de vista constructivo y en el que es muy difícil operar en beneficios para los que entran en el mercado ex novo.

Ejemplos como el mencionado sirven para entender el gran esfuerzo que la situación obligó a realizar a las empresas para adquirir un nivel de competitividad que permitiera situar a la industria naval del Estado español en una situación óptima dentro del mercado internacional, principalmente, en relación con los costes propios. La solución por la que optó la mayoría de ellas fue la “externalización” de ciertas funciones y el recurso, cada vez más frecuente, a las industrias auxiliares.

Tanto en estas industrias, que en general son PYMES, como en los auténticos motores industriales, que son las empresas principales, se inició un camino que incidía en la mejora tecnológica, en la construcción de buques más sofisticados y complejos, y en la reducción de la capacidad productiva, con el objetivo de adaptar este sector a los requisitos y demandas que establecía un mercado fuertemente internacionalizado y competitivo.

Así, en los años noventa la mayor parte de los pequeños y medianos astilleros nacionales ya tenían totalmente incorporada la utilización de la soldadura eléctrica y el

sistema de construcción del casco por bloques, aunque sólo una minoría estaba encaminando sus pasos hacia el sistema de construcción basado en el armamento por zonas, del que ya disponían los grandes astilleros. En éstos ya se había iniciado el camino hacia la construcción integrada del casco con el armamento y la pintura.

Paralelamente, la industria auxiliar experimentó un importante crecimiento, convirtiéndose en un eje fundamental del tejido económico de la industria naval, como subcontratista de una gran parte de la actividad de construcción del buque que anteriormente realizaban los propios astilleros.

En la actualidad, la industria naval ha llegado a convertirse, casi definitivamente, en una industria de síntesis, en la que el astillero ha pasado a ser el responsable de organizar y planificar la actividad productiva de las empresas auxiliares.

Cambios en el modelo productivo

Como decíamos anteriormente, las raíces de esta actividad se remontan a la Prehistoria. De hecho, existen evidencias arqueológicas de que hace más de 50 ó 60.000 años, los pobladores de Nueva Guinea ya construían y utilizaban barcos y, seguramente, alguna de las técnicas de construcción más antiguas haya sido el vaciado de troncos de madera para formar rudimentarias canoas o, quizás, el ensamblaje de troncos o cañas a modo de balsas.

Existe constancia de que en el Antiguo Egipto conocían técnicas para unir maderas planas para formar el casco de las embarcaciones, ensamblándolas con espigas de madera y brea para calafatear.

En este mundo de la construcción en madera de buques movidos a remo o a vela, la aparición de cambios tecnológicos asociados con las formas de propulsión de las naves y los materiales utilizados para su construcción fue un paso importante.

Así, la introducción del vapor como fuerza motriz, la utilización de las hélices como mecanismo propulsor y del acero como materia prima constituyeron, según los especialistas en construcción naval, una completa revolución. Estos nuevos elementos tecnológicos supusieron un esfuerzo para los astilleros y el camino hacia una profunda transformación tanto organizativa como en la forma de construir.

Y el paso de la unión de las piezas con remaches a la unión con soldadura, un paso más dentro de lo que podríamos definir como la escala evolutiva de una industria,

permitió variar definitivamente el modelo productivo cimentando el modo actual de construcción de un buque. Y es que la soldadura facilitó que los bloques, las partes que conforman la estructura de la nave, se pudiesen construir en un lugar diferente de la zona de ensamblaje del barco.

Estas posibilidades constructivas facilitaron la aplicación, en la práctica totalidad de los astilleros, de lo que se conoce como "construcción integrada", en la que se realiza una construcción a base de módulos y en la que los trabajos de construcción del casco, armamento y pintura progresan de manera simultánea. En ella se entiende el buque como la suma de un conjunto de productos intermedios tanto desde el punto de vista del diseño como de los aprovisionamientos y de la construcción¹.

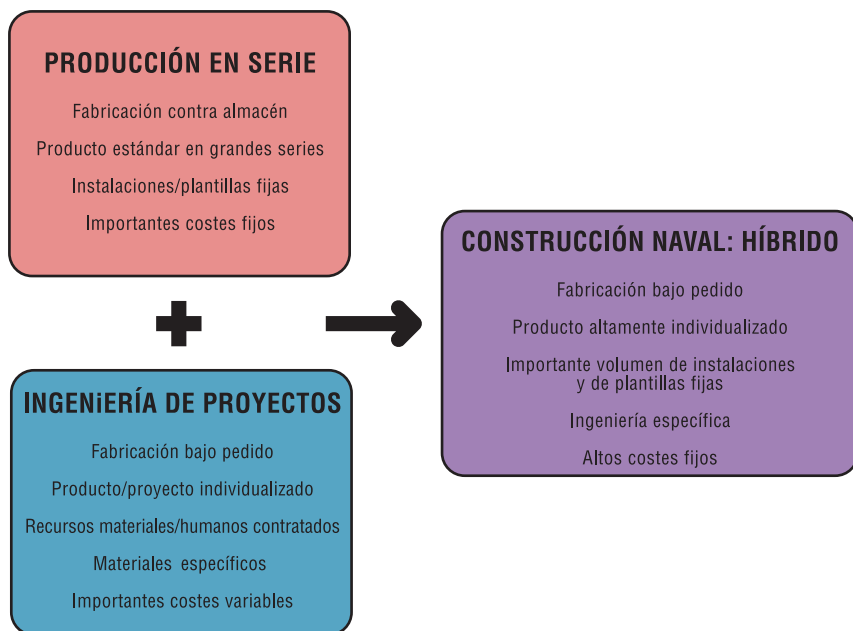
Otro aspecto importante con influencia en las novedades introducidas en el modelo de producción, son los cambios que se produjeron en la llamada industria auxiliar. Si la situación histórica del sector era claramente deficitaria en cuanto a la preparación y al desarrollo de una industria auxiliar que permitiera una reducción de la dependencia de las tecnologías y equipamientos extranjeros, los últimos años tuvieron como modificación más evidente la evolución de una gran cantidad de empresas que trabajan, algunas de modo casi exclusivo, para el sector naval. En muchos casos fueron resultado del desmembramiento de astilleros en crisis o fruto de las aventuras empresariales de antiguos trabajadores del sector, con frecuencia de la mano de las sucesivas reconversiones sufridas por el sector.

La importancia de la industria auxiliar para el sostenimiento del sector acaba de reconocerse incluso en textos legales como la reciente Ley 4/2010, de 23 de junio, de fomento del sector naval de Galicia, en la que se reconoce que "una estructura sostenible para la construcción naval sólo puede lograrse con la presencia de unas empresas auxiliares fuertes y bien financiadas ... El objetivo ha de ser conseguir una estructura en red de carácter colaborador entre el astillero y las empresas auxiliares dedicadas a actividades diferenciadas en los distintos ámbitos productivos".

Para algunos autores², la industria de construcción naval moderna puede considerarse como híbrida, ya que combina características de los procesos de ingeniería de proyectos con sistemas de fabricación en serie (esto a pesar de que lo habitual sea que cada buque se construya bajo los requerimientos específicos del comprador, por lo que resulta un producto altamente individualizado en el que el proceso depende de cada pedido concreto, aunque también existen modelos fabricados en serie).

¹ "¿Es la construcción integrada una invención reciente?" Luis P. Luengo Romero. Foro ingenieros navales.com

² "Estado de la cuestión de la Construcción naval Gallega...". Guisado, M.; Vila, M.; Ferro, C.



FUENTE: “Estado de la cuestión de la Construcción naval Gallega...”. Guisado, M.; Vila, M; Ferro, C.

Situación actual del sector

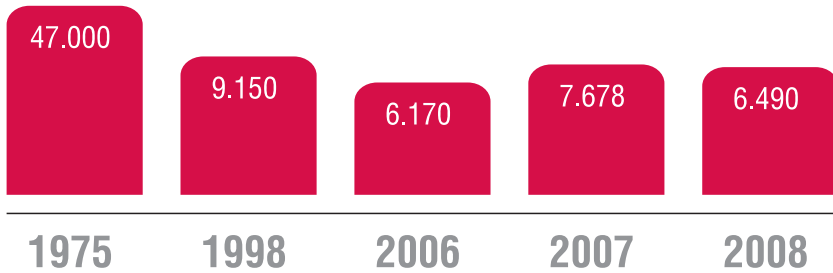
a | *Construcción y reparación naval*

Por lo que respecta a la situación actual del sector, es cierto que el mundo está viviendo una profunda recesión en todos los sectores económicos. Sin embargo, hay que recordar que la industria naval es una de las más castigadas por la competencia impuesta por los países del este asiático, Corea fundamentalmente, con los que Europa es incapaz de competir en cuanto a niveles salariales y costes laborales.

El pasado año 2009 se produjo un cambio en la situación de bonanza del sector: después de años en los que la contratación había ido en aumento progresivo, la demanda de nuevos pedidos descendió un 83%.

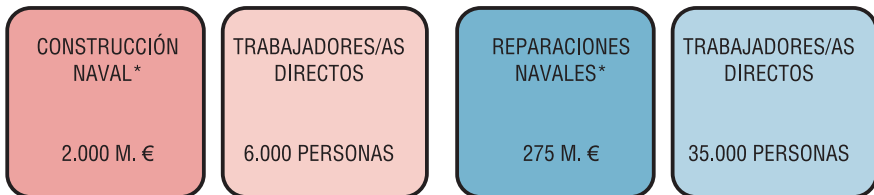
La Gerencia del Sector Naval, que agrupa a 24 astilleros del Estado, informó de que en el año 2009 sólo siete de esos astilleros firmaron la construcción de 13 nue-

vos buques, mientras que en el año 2008 habían sido 75 los contratados, lo que, a todas luces, es un auténtico descalabro para esta industria, ya que, a medida que se hacen entregas de buques acabados, se quedan sin nueva carga de trabajo para sus empleados/as.



Evolución de las plantillas directas del sector naval | **FUENTE:** CESA

Obviamente, las consecuencias para los trabajadores/as son alarmantes. La crisis durante el año 2009 hizo que perdieran su trabajo un 25% de los trabajadores/as del sector y las previsiones para el año 2010 son que este descenso llegue al 50% de los 6.000 trabajadores directamente dependientes de los astilleros y a la mayor parte de las 35.000 personas que trabajan para ellos de forma indirecta, bien a través de una subcontrata o bien en las industrias auxiliares.



*Datos 2006 | **FUENTE:** UNINAVE.ES

Sin embargo, aunque el transporte marítimo también sufre los efectos de la crisis, las expectativas en este campo se mantienen, ya que los grandes intercambios comerciales intercontinentales se están realizando a través del transporte marítimo. Según un informe de la Plataforma para la Tecnología Naval Europea (Waterborne Technology Platform), entre el 80 y el 90% del transporte entre Europa y el resto del mundo se hace por mar. Existe un consenso generalizado sobre sus bonanzas y ventajas en términos de coste e impacto medioambiental, lo que podría producir un aumento significativo de los fletes marítimos y la demanda de nuevas construcciones y, consecuentemente, un mercado de reparaciones asegurado, o al menos estas son las expectativas que la Plataforma marca hasta el horizonte del 2020.

Esta situación parece estar detrás de la estrategia marcada por la Comunicación de la Comisión Europea plasmada en la "Política de Transporte Marítimo de la Unión Europea 2009-2018". La importancia de la competitividad del sector ha hecho que los responsables de transportes de los Estados miembros de la Unión Europea hayan abordado la necesidad de fomentar el transporte estableciendo una política europea común.

Competitividad tanto a nivel global del transporte intercontinental como en las distancias cortas, las Redes Transeuropeas de Transporte (autopistas del mar) y los intercambios intraeuropeos combinando la vía marítima con la ferroviaria (short sea shipping), en detrimento de los transportes aéreos y terrestres, mucho más caros y perjudiciales en términos medioambientales.

La vista también está puesta en nuevos campos de actuación, como la intervención en mercados no tradicionales en los que el sector puede aportar tecnología, infraestructura y medios. Sirvan de ejemplo las propuestas sobre posibles nuevos nichos comerciales recogidas en el Plan de Usos de las instalaciones del astillero de Navantia Fene, en el que se plantea la situación del mercado energético de gas y crudo como una apuesta de futuro, haciéndose eco de que las posibles necesidades de productos off-shore de los próximos 5 años quizás equivalgan a toda la contratación naval civil convencional realizada durante el año 2009. Construcción y ensamblaje de grandes infraestructuras portuarias, equipamiento para refinerías, instalaciones tecnológicas off-shore para el aprovechamiento de nuevas energías marinas (olas, corrientes marinas, mareas, etc.), instalaciones off-shore para el aprovechamiento de energía eólica, etc.

En esta misma línea de investigación de nuevas iniciativas para el sector trabaja la Plataforma Tecnológica del Sector Marítimo en España (PTM), creada por la fundación INNOVAMAR.

La Plataforma nace en el año 2005 con el objetivo de dar respuesta a los retos que plantea el desarrollo de esta industria en materia de I+D+i y, en uno de los primeros documentos que elabora, la “Visión 2020”, definía “una serie de desafíos para el sector marítimo español mediante una estrategia orientada a que el conjunto de conocimientos y el esfuerzo de I+D+I impulsen la interacción económica de los diferentes segmentos de actividad que integran el sector marítimo español, con el objetivo de incrementar sustancialmente la competitividad de nuestras empresas en un entorno cada día más globalizado”.³

Así pues, las salidas se centran en el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, en nuevos métodos organizativos de la producción y su gestión, en nuevos métodos y procesos tanto de diseño como de producción y, en definitiva, en la configuración de una nueva estrategia de empresa.

Sin embargo, estas nuevas propuestas no cuentan con una realidad de imprescindible abordaje. Los trabajadores y trabajadoras están sufriendo las consecuencias de las sucesivas crisis del sector, sobre la clase trabajadora recae siempre el peso de todas y cada una de las transformaciones que ha vivido el sector.

Las propuestas de nuevos modelos productivos con la innovación tecnológica como referente, en los que la mano de obra profesionalizada y cualificada debería tener un peso importante, están en franca confrontación con las demandas que aparecen en los documentos de recomendaciones para garantizar el futuro y la competitividad del sector.

Por ejemplo, en el informe “Leadership 2015” se aboga por bajar los costes laborales, por reducir las plantillas o por que la investigación y desarrollo, que supuestamente va a ser el motor de esa nueva coyuntura de competitividad de la industria naval europea, se realice mediante “becas de investigación”. Cientos de becarios mal pagados, con contratos precarios (aunque sabemos que las becas de investigación no se consideran contratos) generando las sinergias que harán posible la nueva presencia internacional del sector naval europeo. No creemos que sean estas las condiciones que nos permitan garantizar el mantenimiento de los trabajadores/as especializados, formados y cualificados en las plantillas de las empresas. Además, la reducción de plantillas suele tratarse a través de jubilaciones anticipadas sometidas al criterio único de reducción de costes salariales con el resultado directo de la “descapitalización” de personas con conocimientos en el sector, del know how de años de dedicación a la industria naval.

³ “Visión 2020”, Plataforma Tecnológica del Sector Marítimo en España. Marzo de 2006

Otras propuestas, como la elaborada por la Plataforma Europea para la Tecnología Naval, que apuesta por “mejorar la calidad, reduciendo el tiempo de producción un 20%, reduciendo la mano de obra un 50% e incrementando la productividad un 30%”, ignoran totalmente que la productividad no se incrementa reduciendo las plantillas de los astilleros motores, sobre todo si la mano de obra de sustitución, la de las industrias auxiliares, está trabajando en peores condiciones laborales. Desde nuestro punto de vista, la productividad sólo podrá ir de la mano de procesos y estrategias de organización del trabajo y políticas de recursos humanos que tengan en cuenta aspectos como la formación continua o la existencia de canales de profesionalización en los oficios del sector.

Con estas pretensiones empresariales y con los resultados de esta aplicación de políticas de “tijera” propuestas, como la planteada por la ya mencionada comunicación del grupo Leadership 2015, “de crear las bases para garantizar la oferta de mano de obra cualificada para el sector”, será una cuestión imposible en el sector.

b | Desmantelamiento de buques

Hasta los años setenta, el desmantelamiento era una actividad asociada a la construcción de buques, por lo que los grandes constructores navales como Corea del Sur, Japón, Italia y España eran también los Estados más importantes en desmantelamiento.

En la actualidad se trata de una actividad en fase de extinción o ya extinta en la mayor parte de los países industrializados, seguramente porque los factores económicos, las condiciones laborales más exigentes y también unos requisitos medioambientales cada vez más exigentes, han hecho que esta actividad haya ido cambiando de países siguiendo siempre un mismo patrón: cada vez a países menos desarrollados, donde los salarios son ínfimos, existe menos organización y protección laboral, y también leyes más laxas en cuanto a requisitos de protección ambiental.

Las operaciones de desmantelamiento o reciclado de buques fue una industria rentable desde mediados del siglo XIX y a lo largo del XX. Es una operación muy intensiva en mano de obra, pero es rentable por el hecho de recuperar un material que tiene un valor en el mercado que supera el coste de su recuperación.

Como decíamos anteriormente, los países constructores de buques que tenían una industria de desmantelamiento asociada van desatendiendo este mercado, básicamente, por una coyuntura ligada al aumento del valor de la mano de obra y a la reducción del valor de los materiales recuperados. A esto se une la creciente pre-

ocupación por la defensa de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, así como la aparición de una normativa orientada a la protección del medio ambiente que incrementa los costes de la actividad.

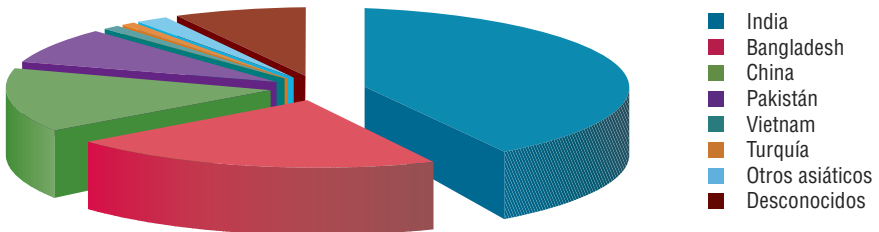
Esta situación se reproduce a principios de los años ochenta, cuando Japón y Taiwán empiezan a dejar de realizar desmantelamientos y China se incorpora a este mercado hasta convertirse en una potencia en el desmantelamiento y reciclado de buques.

En el año 2004, China empezó a certificar sus instalaciones y procedimientos con los estándares de gestión medioambiental y de seguridad y salud laboral, ISO 14001 y OSHAS 18001, por lo que tuvo que bajar los precios de compra de buques para ser despedazados, reduciendo así su cuota de mercado.

Ante esta situación, resulta una obviedad decir que los países para los que esta actividad es rentable en los últimos años son aquellos en los que la mano de obra es notablemente abundante y barata, y que cuentan con un mercado interno necesitado de las materias primas que pueden ser reciclables en un buque y con una importante capacidad para reutilizar el 100% de los materiales recuperados de los buques despedazados, como es el caso de la India, Pakistán y Bangladesh.

Así las cosas, el panorama mundial se ha dirigido al continente asiático, que aglutina más del 88% de los trabajos de desmantelamiento que se realizan en el mundo. En sus playas, aprovechando las mareas, los buques encallan en la arena a toda máquina y al bajar la marea son despedazados en seco por operarios sin ningún tipo de protección, que carecen de herramientas adecuadas, formación e instrumental y expuestos a riesgos de todo tipo.

Lugares donde se lleva a cabo el desmantelamiento de buques

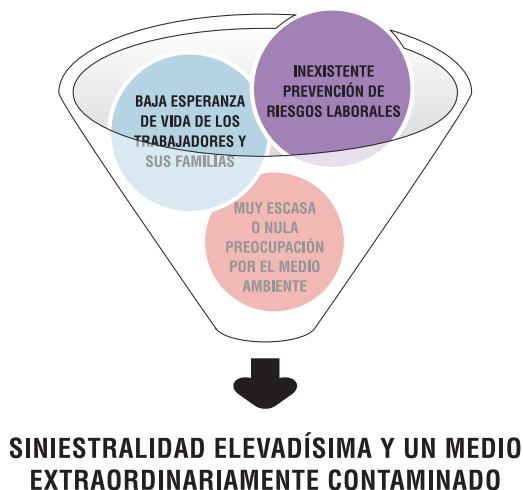


FUENTE: Commission Staff Working Document.

En resumen, las empresas de desmantelamiento de Asia, con costes laborales muy inferiores a los de países desarrollados y que no asumen gastos en materia de seguridad y salud ni de medio ambiente, unido a la fuerte demanda interna de acero que, junto con el resto de productos obtenidos durante el desmantelamiento, es vendido al sector de la construcción, desvió definitivamente la actividad a estos países en vías de desarrollo.

Esta situación consentida, de facto, por los Estados occidentales, ha empezado a criticarse públicamente en los últimos años. Reportajes en la televisión americana, misiones de investigación de Greenpeace y una misión informativa del Gobierno noruego, sacaron a la luz pública las condiciones infrahumanas en las que se trabajaba en estos países.

Algunos de los problemas podrían resumirse en:



En el Estado español todavía existe algún pequeño astillero, dedicado principalmente a buques de pesca y embarcaciones de recreo, que realizan labores de desmantelamiento, pero la mayor parte de los buques de bandera o con propietarios españoles que llegan al desmantelamiento lo hacen a través de los mismos circuitos y son despedazados en las costas del sur de Asia.

Sin embargo son muchas las voces que ven en el reciclaje de buques un nuevo “nicho empresarial” con viabilidad económica en la Unión Europea, sobre todo con la perspectiva del 2015 como tope para la navegación de buques monocasco.

El volumen de buques despedazados es muy variable de año en año, pero el término medio del desmantelamiento puede incrementar considerablemente los niveles de chatarra que se reciclan a nivel mundial, más del 90% del peso de un buque es acero reutilizable después del desmantelamiento, y reducir de manera importante también la emisión de gases de efecto invernadero.

Ante estos datos, no cabe duda de que muchos empresarios del sector podrían pensar en ésta como una actividad con futuro.

Normativa aplicable al desmantelamiento de buques

A partir de 1980 empezó a prestarse atención al medio ambiente y a perfilarse las primeras normativas ambientales más estrictas, todo ello promovido por la creciente preocupación por el medio ambiente. Esto ocasionó un aumento de los costes asociados a la eliminación de residuos peligrosos en los países desarrollados que empezaban a aplicar una normativa más estricta e implicó una fuga de los residuos peligrosos hacia los países en vías de desarrollo, donde la normativa ambiental era menos exigente.

La comunidad internacional tomó conciencia de este tema cuando salieron a la luz estas actividades y en el año 1989 se creó el Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de residuos peligrosos e su eliminación.

Este Convenio fue ampliando su aplicabilidad durante años a numerosos tipos de residuos de distinta naturaleza (pilas, acumuladores usados, residuos que contienen contaminantes orgánicos persistentes, vehículos y embarcaciones al final de su vida útil, etc.).

Las grandes embarcaciones despedazadas en las playas de los países asiáticos, sin las mínimas condiciones de seguridad y salud ni ambientales, es un problema de tal dimensión que tuvo que ser tratado en el marco del Convenio de Basilea.

Normativa de la Organización Marítima Internacional (OMI) sobre el reciclaje de buques

Al igual que el Convenio de Basilea empezó a preocuparse y a promover la Gestión Ambientalmente Racional (GAR) de los residuos peligrosos y de las actividades

de desmantelamiento de buques, la OMI acordó incluir esta problemática en las agendas de las sesiones de su Comité de Protección del Medio Ambiente Marino (MEPC) y prestar su colaboración a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y al Convenio de Basilea para poder alcanzar conjuntamente soluciones eficaces al problema ambiental y de salud laboral que supone el desmantelamiento de buques en los países en vías de desarrollo.

Una de las medidas tomadas para evitar el flujo de buques a las instalaciones sudasiáticas es la aplicación del Convenio de Basilea al buque y la presión ejercida a los gobiernos asiáticos implicados, especialmente al de la India, para mejorar las condiciones laborales de seguridad y medioambientales de sus instalaciones.

La Convención Internacional para el reciclado seguro y ambientalmente correcto de buques que tuvo lugar en el año 2009 en Hong Kong fue adoptada en mayo de 2009 y en ella participaron delegados de 63 países. Esta Convención trató de exponer todas las intrusiones y orientaciones necesarias para el correcto reciclado de buques, pues contienen materiales como amianto, hidrocarburos, metales pesados, etc., por lo que es necesario establecer indicaciones y pautas a seguir para trabajar en condiciones seguras para la salud y el medio ambiente en los lugares del mundo donde se lleva a cabo esta actividad.

Así, como resultado de la convención firmada en mayo de 2009, los Estados firmantes solicitarán a los exportadores que elaboren un inventario de los residuos tóxicos y que el receptor del buque, el centro de desmantelamiento, disponga de unas instalaciones adecuadas. Pero, para la mayoría, estas directrices se quedan en papel mojado, ya que no prohíben ni condenan el desmantelamiento en las playas alegando que es la práctica industrial predominante y que da trabajo a decenas de miles de trabajadores y trabajadoras.

Actuaciones de la Unión Europea

Desde diciembre de 1999, año en el que se aprobó la Declaración de Basilea por la que se establecía la necesidad de promover la Gestión Ambientalmente Racional (GAR) de los residuos peligrosos y, dentro de ellos, el desmantelamiento de buques, el Parlamento Europeo empezó a dar los primeros pasos para impulsar que se abordara la problemática del desmantelamiento de buques desde la UE y promover la protección del medio ambiente y la salud humana, especialmente de buques con bandera de países de Estados miembros.

En el 2004, la UE creó un grupo de trabajo conjunto entre el Convenio de Basilea, la OIT y la OMI para tratar esta problemática. En el 2006, fue aprobado el nuevo Reglamento europeo sobre traslado de residuos, incorporando la prohibición de la exportación de residuos peligrosos desde países de la UE a países no pertenecientes a la OCDE pero, a pesar del intento regulador, el principal problema quedaba sin resolver, ya que el texto no aclaraba cuándo un buque debía ser considerado residuo.

La Comisión Europea estimó necesario marcar las líneas generales para hacer frente a este problema de forma eficaz, para lo que elaboró un Libro Verde en el que se contemplaban posibles estrategias a adoptar a corto y medio plazo y se incluían opciones para la incorporación de medidas concretas sobre el reciclaje de buques al ordenamiento jurídico comunitario.

El Libro Verde fue sometido a un amplio proceso de consulta pública que finalizó el 30 de junio de 2007. Tras analizar las respuestas en octubre de 2007, la Comisión Europea creó un Libro Azul en el que se establecían unos Objetivos y un Plan de Actuaciones concretas a medio plazo que se decidió llevar a cabo como resultado del proceso de consulta.

Como objetivo de la política marítima, el Libro Azul de la Comisión plantea “mantener una posición competitiva de liderazgo en una economía mundial crecientemente integrada y ser un modelo de desarrollo sostenible que genere alta calidad de vida para sus ciudadanos”. La Comisión deja claro en el Libro Azul que su trabajo en esta materia está asociado con el Convenio de la OMI de 2009.

Proyecto español para el desmantelamiento y la descontaminación de buques al final de su vida útil. RECYSHIP

En junio de 2007, la Unión Europea estableció un instrumento para financiar proyectos que contribuyesen al desarrollo, a la aplicación y a la actualización de las políticas y de las normativas comunitarias relacionadas con el Medio Ambiente. LIFE+ es este instrumento financiero y nació para facilitar la integración del medio ambiente en las demás políticas y lograr un desarrollo sostenible en la Unión Europea.

Uno de los proyectos que lograron el apoyo y, por lo tanto, la financiación LIFE+, fue “RECYSHIP”, un proyecto piloto para el desmontaje y la descontaminación de barcos fuera de uso.

El proyecto fue diseñado por la empresa de ingeniería y consultoría ambiental Reciclauto Navarra S.L., y pretende proponer soluciones para todo el conjunto de países miembros, empresas y buques que operen bajo sus banderas, y también ayudar a reforzar la legislación europea sobre residuos de barcos y barcos como residuos. Sin duda, las posibilidades económicas que tiene el mercado del desmantelamiento están detrás de la propuesta de aportación de estudios para aumentar la capacidad europea para la descontaminación y el desmantelamiento de buques.

Otra de las propuestas del proyecto quiere saldar una deuda moral que existe hacia los países que están atendiendo el mercado en estos momentos. Una carga vergonzosa que para los propietarios de los buques que se llevan a despedazar al sudeste asiático suponía echar la vista hacia otro lado sin tener en cuenta las condiciones en que los trabajos se desenvolvían en las playas de los países asiáticos. Así las cosas, el proyecto pretende ofrecer asistencia técnica y transferencia tecnológica y de buenas prácticas para los países recicladores, miembros o no de la UE.

El proyecto "RECYSHIP" cumplió un año de andadura desde su inicio en enero de 2009. En caso de que se cumplan los objetivos propuestos, su desarrollo probablemente servirá para permitir que el desmantelamiento de buques deje de ser una industria con un elevado riesgo humano y medioambiental. Pero también podrá contribuir a aclarar si estamos ante un nuevo nicho empresarial a desarrollar.

c | Industria auxiliar

La innegable importancia que tiene en la construcción naval la industria auxiliar merece una pequeña reflexión, tanto en volumen de negocio como en aportación de recursos humanos, ya que es responsable de una buena parte del valor añadido final de cualquier construcción naval en el Estado español. Las asociaciones del sector calculan que el valor añadido aplicable a la construcción del buque puede superar el 70% y que la aportación de mano de obra está alrededor del 87% del sector⁴ (se calcula que por cada persona de la plantilla propia del astillero existen seis que pertenecen a las industrias auxiliares).

Como ya hemos comentado, la construcción y reparación naval se ha convertido en una industria de síntesis, organizaciones con un mínimo de personal propio que permiten la suficiente flexibilidad en las plantillas para intentar responder a las necesidades que marque el mercado en carga de trabajo, lo que supone que en momentos "pico" de producción, las necesidades son cubiertas por la industria auxiliar tanto interna como externamente. Una profunda transformación de los modos tra-

⁴ "El papel de la industria auxiliar naval en el conjunto de las industrias marítimas", Manuel García Gordillo, Director de AEDIMAR. Revista INFORMARINE Nº 100 – Abril 2004.

dicionales de construcción para llegar a una organización empresarial en la que el astillero pasó a ser el responsable de planificar y dirigir la actividad productiva de multitud de empresas que desarrollan la actividad constructiva o de reparaciones, la industria auxiliar naval.

Una de las causas que impulsaron esta transformación fue la cada vez más urgente necesidad de externalización en unas empresas con perentorias necesidades de reducir sus elevadísimos costes fijos, ya que sólo el valor de las compras de bienes y servicios representaba el 55% de su facturación. En este modelo de fabricación, los períodos de baja actividad productiva o inactividad transitoria suponían una importante carga económica, imposible de sortear en muchos de los casos.

Además, las nuevas demandas tecnológicas han incrementado los requerimientos de sistemas cada vez más complejos y mejor integrados en la construcción de buques, con un mayor grado de especialización en el diseño, desarrollo e instalación a bordo. Esta fase, en rápida evolución, culminó con la demanda de suministros “llave en mano”, en los que la industria auxiliar realiza desde el diseño hasta la instalación de un sistema o servicio adaptado al buque en construcción.

No se puede ocultar que los criterios, exentos siempre de rigor organizativo, por los que se han regido las sucesivas reconversiones, han producido graves desajustes que no dejan más alternativa a las empresas principales que acudir a recursos externos. Sirva de ejemplo que en las plantillas de los astilleros han desaparecido casi por completo familias profesionales imprescindibles para el desarrollo de cualquier tarea constructiva o reparadora.

Asimismo, la externalización permite adaptar la oferta a la demanda dentro de un criterio de diversificación tendente a nuevos mercados menos saturados o con nuevos productos más demandados; o lo que es lo mismo, utilizar otras empresas más especializadas que la propia plantilla, para concentrarse en la búsqueda de nuevos mercados con productos innovadores y con mejor salida.

Pero esta situación no está exenta de peligros. La base empresarial de la industria auxiliar se abastece, fundamentalmente, de PYMES altamente especializadas y con una elevada dependencia de la actividad que desarrollan para los astilleros y que ha determinado, en muchas ocasiones, su propia subsistencia como empresa. Además, los sucesivos procesos de reconversión que están detrás de la transformación del modelo productivo en la industria de construcción naval, se han desarrollado preci-

samente gracias a las subvenciones públicas concedidas a los astilleros, desencadenando la aparición de muchas de estas empresas como resultado de escisiones o aventuras empresariales de ex empleados del astillero reconvertido y, en muchas ocasiones, realizadas a expensas de los recursos propios de la industria auxiliar.

Esta misma característica de dependencia de la industria naval obligó a muchas industrias auxiliares a diversificar su ámbito de operación, para poder mantener su actividad industrial en los períodos de crisis de contratación de los astilleros. Al mismo tiempo, la obligación de responder a unas necesidades cada vez más específicas y exigentes por parte de los clientes de las empresas principales, los armadores destinatarios finales del buque contratado, ha obligado a las empresas auxiliares a convertirse en un recurso tecnológico principal para los astilleros que recurren a ellas. Así pues, han diversificado sus actividades haciendo desaparecer prácticamente la empresa monoproducción que estuvo en los inicios de la industria auxiliar.

Pero este tipo de industria auxiliar sigue siendo enormemente vulnerable a los cambios del medio, ya que en muchos casos está formada por empresas pequeñas y, en alguna ocasión, menos modernizadas.

Las empresas que integran la industria auxiliar podrían clasificarse, siguiendo el estudio realizado por el Departamento de Organización de Empresas y Marketing de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Vigo⁵, en cuatro grandes grupos. Todos ellos intervienen en la construcción del buque en distintas fases y proporciones.

SUMINISTRADORES DE BIENES DE EQUIPO: Los requerimientos de los armadores sobre la calidad y el diseño del buque exigen el control y vigilancia continua de los desarrollos industriales de la industria suministradora de bienes de equipo. Dentro de ellas, podemos distinguir los siguientes grupos de empresas:

a) Suministradores de alcance global: empresas que cuentan con un producto definido y una marca acreditada.

b) Representantes comerciales: empresas puramente comerciales, que poseen la exclusiva de marcas de diferentes equipos que suministran como meros intermediarios y que añaden su margen al precio del producto, sin aportar tecnología ni valor añadido.

⁵ Importancia de la industria auxiliar en la competitividad del sector naval. Actuaciones cooperativas con los astilleros de la Comarca de Vigo", Mar Rodríguez Domínguez, Carlos Ferro Soto e Mercedes Vila Alonso; XIII Jornadas Hispano-Lusas de Gestión Científica. Lugo, 2003.

c) *Fabricantes de equipos marinizados de uso común* (bombas o motores eléctricos, por ejemplo), cuya posición ventajosa depende de su capacidad innovadora y de la homologación de sus sistemas de producción.

INGENIERÍAS: Las actividades que generalmente desarrollan estas empresas están relacionadas con la realización del proyecto básico y/o con el desarrollo de planos constructivos.

EJECUTORES DE PROYECTOS “LLAVE EN MANO”: Los talleres que forman parte de este grupo de empresas poseen una buena tecnología de fabricación. Se caracterizan por construir instalaciones importantes del buque in situ o módulos funcionales bajo plano y definición de los astilleros o de otras industrias que efectúan la integración de los mismos. La tendencia en estas empresas proyectistas está canalizada en la vertiente de incrementar el valor añadido y la estandarización de los elementos a fabricar. Fundamentalmente, sus productos se incorporan en el astillero dentro de las tareas de aprovisionamiento y construcción.

Lo habitual es que estas empresas estén situadas cerca de las grandes factorías, por lo que también se les conoce como suministradores de zona. Se calcula que, en algunas ocasiones, los trabajos que realizan pueden llegar a representar la tercera parte de la cuenta de materiales del buque.

SUBCONTRATAS Y TALLERES: Sus servicios tienen especial incidencia en la actividad principal de construcción, aunque también sobre las actividades de apoyo relacionadas con el aprovisionamiento y los recursos humanos. Este último caso se explica en la medida en que las subcontratas, en muchas ocasiones, suministran obreros especializados para el desempeño de ciertas actividades en el buque o en el propio astillero (limpieza, pintura, etc.).

Desde el punto de vista de lo que afecta directamente a los trabajadores y trabajadoras, este tipo de empresas genera una serie de carencias, en materia de relaciones laborales, que suponen de facto una enorme indefensión para las personas contratadas.

Las enormes tasas de temporalidad, la constante rotación de las plantillas y la precariedad en las contrataciones del sector provocan que las condiciones de trabajo en el sector sean, en muchas ocasiones, las mínimas exigibles para garantizar la seguridad y la salud de estos trabajadores/as.

El “Informe Zürich Prevención” sobre el análisis y la diagnosis de la situación preventiva de las empresas integradas en el clúster del naval gallego, realizado por Zürich Prevención por encargo de ACLUNAGA en el año 2001, hacía alguna reflexión sobre la industria auxiliar que, desafortunadamente, sigue estando en vigor hoy en día.

En la industria auxiliar figuran empresas serias, con importantes plantillas fijas, algunas de las cuales ejercen su actividad dentro y fuera del sector naval y que incluso tienen implantación de ámbito estatal. Este tipo de empresas coexisten con otras, pequeñas, no permanentes, con plantillas eventuales, que fluctúan adaptándose a la oferta y a la demanda de los astilleros o de otras empresas principales, y que no tienen una estructura permanente.

Entre estas últimas hay algunas que no poseen las características de una verdadera empresa. Éstas, lideradas por empresarios “fantasmas”, aparecen y desaparecen sin proporcionar más que una “mano de obra” puntual, de escasa calidad y mal retribuida que compensa sus bajas percepciones con la realización habitual de horas extraordinarias.

Son empresas que sólo funcionan cuando existen “picos” de trabajo en los que el astillero necesita conseguir mano de obra y constituyen un serio peligro laboral para el astillero, ya que su precariedad organizativa y su falta de medios propios de producción se unen a unas plantillas poco o nada formadas, mal retribuidas y explotadas en sus condiciones laborales.

Este tipo de empresario constituye no sólo un riesgo de “no integración” laboral, sino que, por sus especiales características, demuestra también muy poco interés por la prevención, ya que son frecuentes los incumplimientos en relación con este punto.

Y, desafortunadamente, las administraciones y organismos siguen mirando hacia otro lado cuando afrontan la situación del sector, tal como señalábamos anteriormente. La competitividad medida en criterios de productividad, se enfrenta a la realidad de que ésta siempre se basa en reducciones de plantillas que tendrán que aumentar su rendimiento a costa de empeorar sus condiciones de trabajo.

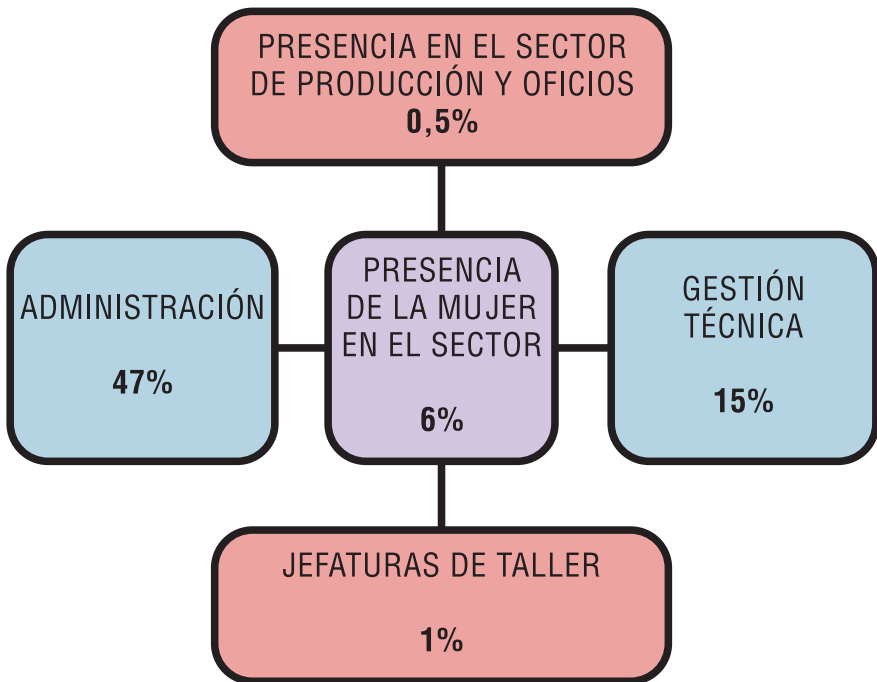
Aun así, hay que reconocer el importante papel que desarrolla la industria auxiliar, su importancia estratégica y su repercusión en la competitividad del sector naval

en su conjunto. Se trata de un eslabón fundamental en la estructura económica del sector y, por lo tanto, de un elemento imprescindible para el desarrollo presente y futuro de la industria de la construcción y reparación naval.

La mujer en el sector

Uno de los aspectos que pensamos que resultaría interesante conocer a la hora de presentar el sector es la realidad de la presencia femenina en la industria naval y si su existencia o no tiene relevancia en las profesiones más representativas del sector.

Y es que, históricamente, este mundo siempre ha sido masculino y no ha estado abierto a la presencia de las mujeres por lo que respecta a los trabajos de producción. Obviamente, las mujeres han estado presentes en puestos de administración o en los tradicionalmente vinculados a la presencia femenina, es decir, en todos aquellos relacionados con los servicios.



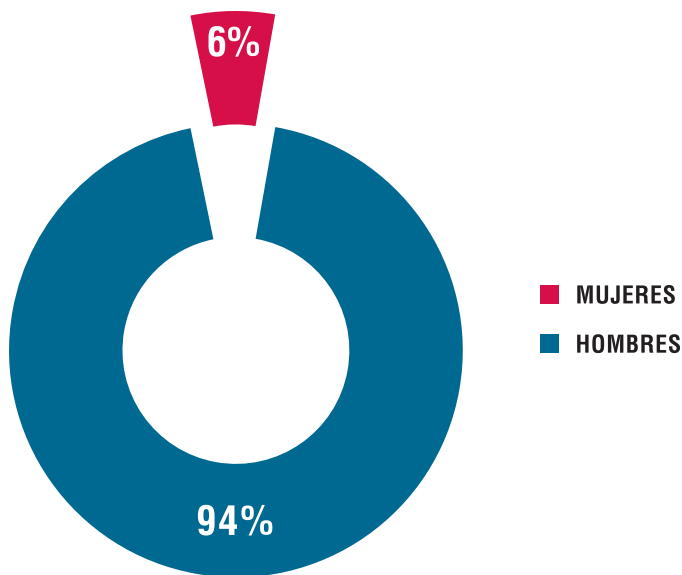
DATOS: Naval en Femenino. Integración de la Mujer en el Sector Naval

Es cierto que, a lo largo de los años, la proporción de mujeres en los astilleros ha ido aumentando con respecto a los inicios, sobre todo en puestos como los mencionados, pero no será hasta los últimos tiempos cuando la mujer tenga presencia en campos como los departamentos de ingeniería, calidad, medio ambiente, etc. Desafortunadamente, el aumento no ha sido igual en las áreas de producción o en los talleres: el trabajo en obra sigue estando en manos masculinas.

Ese aspecto tradicionalista ha imprimido un carácter inmovilista a los representantes del sector, produciéndose una clara reacción a los intentos de fomentar la presencia de las mujeres en el sector. Seguramente existen varias causas que pueden afectar y actuar como agentes represores o dificultadores del acceso de las mujeres al sector en toda su extensión.

Un proyecto de investigación realizado por Aclunaga y Formega⁶ en el año 2004 establecía diversas causas que podrían ser las determinantes de la escasa presencia de la mujer en el sector. Seguramente sea una conjunción de todas ellas lo que haya determinado que no exista una sustancial variación en la integración de la mujer en los últimos años.

Según una revisión de este estudio realizada en el año 2007, la presencia de mujeres en el sector apenas alcanza un 6% del total de los empleos existentes.

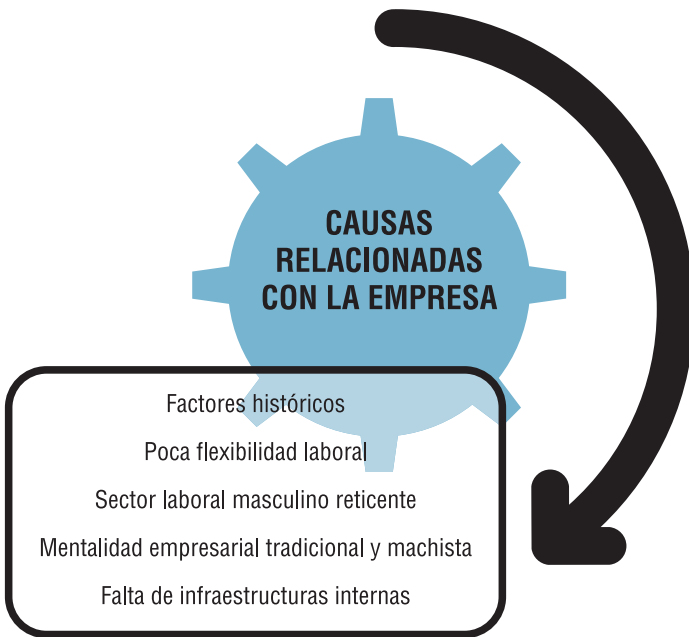


FUENTE: “Naval en Feminino. Integración da muller no sector naval” 2007.

⁶ “Proyecto Secnamu. Integración de la Mujer en el Sector Naval”. Aclunaga, Formega, 2004

La investigación aseguraba que las propias empresas temen que la introducción de mujeres en determinados apartados productivos pueda representar problemas de aceptación por parte de los trabajadores, hombres, al papel de mando o dirección que puedan asumir las mujeres. Otros aspectos que motivan las reticencias de los empresarios a contratar mujeres son la posibilidad de embarazo y maternidad, y la imposibilidad de adaptación o cambio de puesto de trabajo durante los períodos de gestación o, posteriormente, de lactancia.

Problemas triviales, como la necesidad de cambios en las infraestructuras de tipo sanitario (aseos, vestuarios, etc.), constituyen un elemento disuasorio para los empresarios debido a la inversión que presupone una intervención que, desde su punto de vista, no redundará en beneficios inmediatos en relación con el porcentaje de mujeres del que podría tratarse.



Al mismo tiempo, la realidad de las empresas en cuanto a flexibilidad en las jornadas laborales dista mucho de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Plazos de entrega cerrados férreamente, cargas de trabajo elevadas en cortos períodos de tiempo, además de horarios habitualmente largos, sobre todo en épocas de repuntes de producción, habituales en el sector, o en caso de “pruebas de mar” en las que es

necesario que los trabajadores/as hagan desplazamientos con el buque para probar su funcionamiento antes de la entrega. Ninguno de estos aspectos favorece que las mujeres se sientan atraídas por trabajar en el sector.

En la mayoría de los casos, estas condiciones laborales no son compatibles para la mujer, sobre todo si tiene cargas familiares, ya que tampoco la sociedad dispone de capacidad para responder a las necesidades que surgirían para cubrir estas jornadas leoninas.

Además, este componente tradicionalista que tiene el sector se refleja en otros muchos aspectos que han sido detectados a través de las encuestas realizadas para la elaboración del referido proyecto “Secnamu”.



Para las mujeres no resulta atractivo incorporarse a un sector con enormes reticencias a aceptarlas y que no satisface sus necesidades vitales, como la posibilidad de conciliar el trabajo y la vida doméstica, en el que las retribuciones salariales son más bajas que las de los compañeros varones y, sobre todo, porque se trata de un sector hostil en el que los hombres no aceptan la presencia de una mujer que pueda ejercer labores de mando.

Si estos elementos prácticos tienen importancia para las mujeres y, en muchas ocasiones condicionan la simple idea de solicitar un puesto en una empresa, no tiene menos importancia la situación de desconocimiento del sector, de sus rutinas y de sus procesos de trabajo que siempre han sido un coto cerrado. Las posibilidades de conocimiento del sector no se facilitan con la existencia de una oferta formativa de iniciación a los "secretos" de la industria naval de forma específica.

Las "escuelas de aprendices" que muchos de los centros de producción tenían en funcionamiento para formar a sus trabajadores/as dejaron de existir, lo que dio lugar a una laguna formativa que nadie ha sustituido. Para las mujeres, esta situación constituye uno de los elementos disuasorios para su acercamiento al sector naval.

Como decíamos, la entrada de mujeres se ha realizado paulatinamente y, como ya comentamos, en determinadas áreas y departamentos, como ingeniería, prevención, medio ambiente y, por supuesto, administración. Pero incluso las mujeres que cuentan con una cualificación técnica suficiente tienen serias dificultades para romper el "techo de cristal" que existe en las empresas y dificulta sus ascensos y carreras profesionales.

Seguramente la explicación de por qué no se ha avanzado más en la incorporación de la mujer a este sector tendrá mucho que ver, en primer lugar, con ese atávico machismo que impregna el sector, pero el componente formativo también tiene una relación directa con las dificultades que encuentran las mujeres para conocer el sector.

Aunque algunas empresas han realizado tímidas intervenciones para facilitar la incorporación de las mujeres a profesiones con subrepresentación, han sido a todas luces insuficientes y seguramente entrarán dentro de ese campo de lo "políticamente correcto" que, normalmente, queda en un gesto formal y no de interés real hacia la integración de la mujer.

Además, existen otros aspectos en los que la administración tendrá mucho que decir en cuanto a posibilidades de incorporación de las mujeres al sector, apoyos a las madres trabajadoras (centros de día, guarderías, comedores escolares, etc.) y políticas dirigidas a fomentar la presencia de la mujer con iniciativas de todo tipo, desde la existencia de formación sobre el sector, hasta campañas informativas o de dotación económica de subvenciones para la incorporación efectiva en el sector.



Fundamentación de la necesidad de una reglamentación específica para el sector

Situación normativa internacional

Tesis CIG



FUNDAMENTACIÓN DE LA NECESIDAD DE UNA REGLAMEN- TACIÓN ESPECÍFICA PARA EL SECTOR

Situación normativa internacional

En el momento de iniciar la realización de este estudio, nos pareció relevante que una de las tareas a acometer de inmediato fuese la revisión de la legislación de los Estados punteros en construcción y reparación naval. Nuestra propuesta se basó en el conocimiento del funcionamiento de la normativa que pudiese existir en otros Estados y su posible reproducción en el reglamento interno del Estado español. El resultado de esta investigación muestra que la mayoría de los estados consultados, con una actividad relevante en el sector de la construcción y reparación de buques, no poseen legislación específica o adaptación de la legislación en materia de seguridad y salud para la actividad objeto del estudio. En cambio, aquellos que sí disponen de una reglamentación sectorial para el naval, se han detenido a examinar detalladamente los principales elementos del sector.

Se detecta, sin embargo, que sí existe una preocupación a nivel global por los riesgos elevados que entraña esta actividad y, consecuentemente, por los problemas para la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras del sector que, en la mayoría de los casos, se refleja en la existencia de documentación (normas, reglamentos, indicaciones, pautas de comportamiento, estadísticas, etc.) relacionada con determinadas actividades de la construcción de barcos y su reparación o con problemas como consecuencia de determinadas actividades dentro del proceso constructivo global del buque.

Estados Unidos, por ejemplo, cuenta con una completa reglamentación del sector, con una normativa de aplicación de carácter federal y con sus “Normas mínimas de seguridad y salud laboral para el trabajo en astilleros” (Occupational safety and health standards for shipyard employment), 29 CFR Part 1915, que consisten en un conjunto de normas jurídicas federales de carácter general que se recogen en el Código de Reglamentos Federales. Esta normativa reglamentaria norteamericana tiene la virtualidad de convertirse en una norma marco que sirve como modelo a tener en cuenta por los Estados Federados para la elaboración de su propia normativa específica en prevención de riesgos laborales. En esta situación se encuentra el Estado de California, que, dentro del Título 8 del Código de Reglamentos, recoge específicamente las “Órdenes de seguridad para la construcción, reparación y desmantelamiento de buques” (Ship building, ship repairing and ship breaking safety orders) en las que se regulan los principales aspectos del sector en materia de seguridad y salud laboral.⁷

7 “Informe preliminar sobre “normas jurídicas específicamente aplicables a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores en espacios confinados en astilleros”. Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela. Instituto de investigación de la asociación coruñesa de derecho comparado del trabajo y la seguridad social – Fundación Río do Pozo, novembro 2008.

La OSHA (Occupational safety and health administration), administración estadounidense encargada de establecer y hacer cumplir las normas en materia de prevención, ofreciendo formación, información, asesoramiento y motivación hacia una mejora continua de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo, ha mostrado su preocupación por la consideración del sector de la construcción naval como una actividad peligrosa, con una tasa de lesiones y accidentes que supera el doble de los registrados en la industria en general y de la construcción en particular, y ha elaborado un Plan Estratégico para reducir la incidencia de la siniestralidad, las lesiones y las enfermedades de origen profesional en el sector.

En el Reino Unido no existe legislación en materia de prevención de riesgos laborales específica para astilleros, a pesar de la existencia de reglamentación específica sectorial, como es el caso de la construcción o de los muelles.

Sin embargo, la preocupación por los riesgos del sector queda patente en la existencia de un “Comité Consultivo sobre Seguridad y Salud Laboral en la construcción y reparación de buques”, dependiente de un organismo autónomo del gobierno dedicado a la prevención de riesgos laborales: el Health and Safety Executive. Su labor es llevar a cabo los estudios pertinentes sobre seguridad y salud laboral, propuestas legislativas, regular, llevar a cabo estadísticas, etc. Este comité elabora estadísticas de siniestralidad, guías (trabajos en espacios confinados, trabajos con plataformas elevadoras, etc.), actualizaciones de la legislación y demás información relacionada con la construcción y reparación de barcos.

En Irlanda, a diferencia de lo que ocurre en el país vecino, el Reino Unido, sí existe legislación específica en materia de seguridad y salud laboral para astilleros. Irlanda posee el S.I. Nº 322/1975 – Shipbuilding and Ship-repairing (Safety, Health and Welfare) Regulations, 1975, que contempla las reglamentaciones en materia de prevención de riesgos laborales en la construcción y la reparación naval. Desde 1975, Irlanda atiende el problema y la complejidad de esta actividad, y por medio de estas reglamentaciones establece los instrumentos para velar por la seguridad y la salud de los trabajadores que se dedican a esta actividad.

En una extraña paradoja, la Unión Europea no ha elaborado ninguna reglamentación específica para el sector, y esto a pesar de ser una industria de gran importancia que cuenta con más de 20.800 empresas y ocupa alrededor de 300.000 personas⁸.

⁸ Datos año 2006. “Shipbuilding statistics”. Eurostat.

Seguramente el valor añadido de estas empresas, más de 1 billón de euros, su importancia económica y el posicionamiento estratégico del sector a nivel mundial sea lo que haya motivado a la Comisión Europea a crear, en 2003, el grupo consultivo de alto nivel "LeaderSHIP 2015", cuyo cometido era establecer recomendaciones para mejorar la competitividad del sector de la construcción y reparación de buques.

Desafortunadamente, para lo que nos atañe, el grupo consultivo no ha hecho ningún tipo de recomendación en cuanto a prevención de riesgos laborales en el sector, aunque sí ha hecho recomendaciones sobre seguridad y medio ambiente, eminentemente marítimas.

Por lo tanto, parece evidente que el camino iniciado puede ser el correcto: elevar la propuesta para que, a nivel europeo, pueda ser considerada de forma conjunta por los estados comunitarios.

Tesis CIG

Tal y como hemos visto en los capítulos anteriores, la complejidad de la actividad de la construcción de buques y el carácter general de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hacen necesaria, y ésta es nuestra propuesta, una adaptación de la legislación de modo que sea específica para la construcción naval.

La situación obliga a invertir el sistema actual y a reforzar los mecanismos de reglamentación de la seguridad y la salud, a fin de defender efectivamente el derecho a la misma de los trabajadores/as de los astilleros.

Desde el primer momento en que afrontamos la propuesta objeto del proyecto, pudimos constatar, al menos verbalmente, el interés que despertaba en todas aquellas personas a las que nos dirigimos en busca de información. Asimismo, comprobamos que la misma preocupación que nos motivara a iniciar el proyecto existía en otras organizaciones y una de ellas había iniciado contactos con entidades y organizaciones para estudiar la viabilidad de un proyecto similar al nuestro, salvo en la metodología empleada para su desarrollo.

Así, la Fundación Parque Científico Tecnológico Río do Pozo había iniciado el estudio de derecho comparado sobre espacios confinados al que hemos hecho referencia en el capítulo anterior para conocer la realidad normativa de otros Estados con una actividad significativa en el sector objeto de estudio.

Tal y como habíamos previsto, para la fase de documentación del proyecto, la metodología de trabajo que utilizamos se basó en los contactos con los servicios de prevención de los astilleros en funcionamiento, para conocer en profundidad la existencia o no de una producción normativa interna que les permitiese colmar el vacío dejado por la inexistencia de una normativa general de obligado cumplimiento.

Ante la imposibilidad temporal de realizar visitas a los distintos centros de trabajo, hicimos una pequeña selección y visitamos tres centros de Navantia (Ferrol, Cádiz y San Fernando) y los astilleros de Vigo H.J. Barreras y Metalships & Docks, incluyendo así tanto al sector público como al privado en nuestras visitas. En ellas tuvimos la oportunidad de conocer las experiencias de los responsables de sus servicios de prevención, así como a los delegados/as de prevención de alguno de los distintos sindicatos.

Debido a la referida imposibilidad de visitar todas las empresas, decidimos elaborar una pequeña encuesta que remitimos a los distintos astilleros del Estado en un sobre prefranqueado para su posterior devolución. El objetivo de la encuesta no era otro que conocer la situación de elaboración normativa interna de los astilleros existentes y el tipo de organización preventiva que tenían incorporada.

Aunque no conseguimos la participación de todas las empresas, sólo contestaron el 32% de los astilleros existentes, la información facilitada por los que sí lo hicieron confirma la existencia de una producción normativa propia generalizada en el sector, lo que demuestra una realidad que ya intuíamos por la información recibida durante las conversaciones que mantuvimos con los expertos/as del sector.

De especial importancia es la confirmación de que la subcontratación es una realidad habitual y homogénea, en cuanto a fenómeno, de la mayoría de las empresas revisadas, ya que, como empresas de síntesis, generan unas necesidades que se cubren con la subcontratación de bienes y servicios. En todos los casos consultados, la realidad de los centros de trabajo es la necesaria concurrencia de diversas empresas en el desarrollo del trabajo cotidiano.

En cuanto a la regulación normativa interna, uno de los puntos de mayor interés para nuestra investigación, el 100% de los astilleros que contestaron tienen una producción normativa interna que regula la actuación tanto de su personal, como de las empresas subcontratistas del sector que desarrollan sus trabajos en el astillero en

cuestión, con una profusa elaboración, en mayor o menor medida, de instrucciones de trabajo, procedimientos y normativas para los diversos trabajos a realizar.

Una de las premisas para comprobar las posibilidades de implantación que tendría cualquier propuesta de elaboración normativa para una mínima verosimilitud en su aplicación era la existencia de métodos y formas de trabajo similares en los distintos astilleros, tanto en nuevas construcciones como en reparación. La revisión directa de la información recabada, facilitada por las empresas o de público conocimiento por estar publicada en distintos formatos, tanto tradicionales como TIC's, ha dado pautas para comprobar que, salvo pequeñas peculiaridades de algunas empresas, la mayor parte de los trabajos tenían desarrollos similares y, por lo tanto, los tratamientos preventivos de sus riesgos y las correspondientes medidas preventivas tenían un tratamiento bastante homogéneo en la totalidad del sector.

Asimismo, existen iniciativas que confirman esta realidad. Los astilleros de la Ría de Vigo, que no sólo compiten en actividad productiva con similares métodos de trabajo, sino que incluso cohabitan en el espacio territorial, tienen las mismas empresas auxiliares y sufren los mismos riesgos y atrancos, han hecho un esfuerzo colectivo para unificar criterios en distintos aspectos productivos y organizativos.

A través de ASIME, la Asociación de Industriales Metalúrgicos de Galicia, y fruto de un trabajo de consulta y participación con los distintos "actores" del sector (empresas, representación de los trabajadores/as y servicios técnicos), los astilleros de la comarca de Vigo han acordado y asumido la utilización de una serie de normas internas que se han generalizado para todos ellos y que facilitan tanto el desarrollo interno de los trabajos con una política preventiva definida, como la correcta actuación de las empresas subcontratistas que habitualmente prestan servicios en los distintos astilleros de la zona.

Los acuerdos han recogido aspectos tan fundamentales como la actuación en la coordinación de actividades empresariales, la homologación de la formación de trabajadores y trabajadoras del sector o los requisitos mínimos que las empresas subcontratistas tendrán que cumplir para poder ser consideradas como tales en el sector naval de la Ría de Vigo.

Otro de los elementos importantísimos, a nuestro juicio, ha sido la creación de un Servicio de Prevención Mancomunado que ha homogeneizado las políticas preventivas de los astilleros asociados. Y, en un escalón más dentro de este com-

promiso colectivo, se está trabajando en la elaboración de una propuesta de protocolo de vigilancia de la salud para el sector en el que, obviamente, se tengan en cuenta los puestos de trabajo existentes así como las tareas y riesgos inherentes a cada uno de ellos.

Así pues, parece que el propio sector ha hecho su propio análisis sobre la necesidad objetiva de una producción normativa ad hoc, en primer lugar, por su especificidad y, en segundo lugar, por una necesidad de unificación de criterios y prácticas que facilite y homogenice las políticas preventivas en la construcción y reparación naval.

El segundo de los instrumentos metodológicos utilizados para el desarrollo del proyecto, la realización de mesas de expertos/as del sector, significó la confirmación de esta necesidad objetiva en el sector y puso énfasis en aspectos sobre los que al principio el proyecto no tenía previsto actuar.



Las mesas celebradas en Bilbao y en Santiago de Compostela el 1 y el 6 de octubre de 2010, respectivamente, aglutinaron a dos grupos de personas en los que tratamos de dar entrada a los distintos ámbitos, Administración, empresas y representación sindical.

Como conclusión unánime en las juntas realizadas, uno de los puntos en común fue la focalización sobre el principal problema con el que cuenta el sector a nivel preventivo y que determina esa necesaria especificidad de la normativa a aplicar a su realidad como industria de síntesis, es decir, la existencia de concurrencia de multitud de empresas en los lugares de trabajo.

Similar situación se dio con los problemas de interpretación relacionados con las figuras preventivas que recoge la Ley 54/2004 de reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Decreto 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariales. Y es que, a pesar de que la figura de los recursos preventivos parece estar clara en el espíritu de la norma, la realidad es que existen múltiples interpretaciones en las empresas sobre cuál debe ser el papel de esta figura.

Dentro de los debates realizados, tuvo especial importancia el abierto sobre la realidad existente en los centros de trabajo de la representación sindical, es decir, las dificultades con las que a menudo se encuentran los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de sus competencias en materia de prevención en los centros de trabajo e inclusive la realidad de las dificultades de actuación de los delegados y delegadas de las empresas auxiliares con presencia en el sector que incluso ven dificultada la celebración de elecciones que favorezcan la existencia de representación sindical.

Con estas premisas abordamos la redacción de una propuesta de una norma reguladora de la seguridad y salud laboral en el sector naval encaminada a la consecución de un nivel de homogeneización y estandarización de prácticas preventivas en todas las empresas del sector, de especial importancia ya que, como ya hemos comentado, garantizaría no dejar a la discrecionalidad de las empresas cuáles son prácticas seguras y cuáles no lo son. Es decir, que la práctica preventiva en las industrias del sector no se realice en función del criterio empresarial.





ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Las especiales características del sector naval, de las que hemos hablado en los capítulos precedentes, tienen en nuestra opinión, inevitables efectos en la gestión que de la prevención se hace en las empresas participantes en la industria naval.

Cómo se gestiona la prevención en las empresas, cuál es el modelo de implantación de la prevención, cómo son los recursos que se destinan a tal fin, en definitiva, cómo se plasma el compromiso empresarial de una política en materia de prevención, son cuestiones claves para una verdadera integración de la misma en los distintos ámbitos de la empresa, para conseguir una implicación real de todos y cada uno de los elementos que la conforman, así como para el correcto desarrollo de cualquier política preventiva.

No es una novedad, ya que en otras ocasiones lo hemos manifestado, e incluso hemos teorizado sobre ello⁹, nuestro convencimiento de que la creación de Servicios de Prevención Propios es la mejor opción, desde nuestra óptica sindical, para la organización preventiva en las empresas. Como elemento principal de este apoyo está la cercanía y el conocimiento directo de los procesos productivos, los recursos humanos, las instalaciones, maquinarias, en resumen, conocer a la perfección el funcionamiento, los peligros y las necesidades de la empresa en materia de seguridad y salud.

Y dentro de esta modalidad, la del Servicio de Prevención Propio, el Reglamento de los Servicios de Prevención introduce una nueva figura: el Servicio de Prevención Mancomunado. Una figura que, a nuestro juicio, puede contribuir a la implantación de la prevención en muchas empresas que, en la actualidad, con otros tipos de figuras, eluden o no pueden garantizar la cobertura de esta obligación legal.

Esta propuesta, que ya hemos defendido para los casos de las industrias de sectores con unos riesgos específicos particulares, como es el caso de polígonos industriales, áreas comerciales o para sectores como la explotación y transformación de la piedra natural, puede jugar un importantísimo papel en el sector naval. Sobre todo, porque el sector aglutina un buen número de empresas de reducidas dimensiones, microempresas y, sobre todo, PYME's que, en muchas ocasiones, desatienden sus obligaciones preventivas por incapacidad o por una inexistente concienciación sobre la necesidad de eliminar o controlar los riesgos laborales.

Y ésta es una necesidad que requiere una atención urgente, ya que existen amplias evidencias, en todos los Estados de la Unión Europea, de que los indicadores de

⁹ A través de la publicación "Guía práctica de implantación de Sevizos de Prevención Mancomunados", Ana Santiago López, Paula González Grueiro y Eva López García. Gabinete Técnico de Saúde Laboral - 2010

salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas empresas representan un problema significativo para la organización de la prevención. En la UE hay 19 millones de PYME's que dan empleo a casi 75 millones de trabajadores/as. De hecho, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, reconoce que las pequeñas y medianas empresas están especialmente expuestas, ya que registran el 82% del total de lesiones de origen profesional, cifra que se acerca al 90% en lo que respecta a los accidentes mortales, además es probable que estos datos subestimen la dimensión real del problema, ya que se reconoce ampliamente la existencia de un elevado subregistro.

Aunque la heterogeneidad de las pequeñas empresas obliga a evitar las generalizaciones, existen muchos especialistas que consideran que los problemas de salud y seguridad en las PYME's están mucho más relacionados con una deficiente gestión de la prevención de riesgos que con la gravedad de los mismos.

En el caso de las microempresas, entre 1 y 9 trabajadores, esta situación se agrava haciéndolas particularmente vulnerables, ya que tienen una escasa estructura organizativa, no existe la función de recursos humanos y tienen muy baja tasa de afiliación sindical. Y las condiciones a menudo se recrudecen por otros tipos de vulnerabilidad, como aquellos relacionados con la precariedad e inseguridad en el trabajo que, a su vez, conlleva una inseguridad económica y psicológica ante la amenaza omnipresente del desempleo.

Si a eso sumamos la inexistencia de cultura preventiva y de preocupación por la salud y seguridad en estas empresas, agravada por las complicaciones añadidas de una legislación en materia de prevención, farragosa y complicada, que establece medidas cuya aplicación parece más pensada y realizada para las medianas y grandes empresas, la desafección por los asuntos preventivos en este tipo de empresas es entendible, aunque nunca justificable.

Así pues, si se pretenden establecer estrategias de mejora de la prevención en este ámbito productivo, éstas deben estar dirigidas a las debilidades más evidentes del empresariado, la voluntad y capacidad para gestionar la prevención reconociendo, al mismo tiempo, la limitación de los recursos disponibles; es decir, toda estrategia ha de ir dirigida a crear y utilizar mecanismos que les "faciliten" la dirección y aplicación de la prevención. Si este "desierto" preventivo es la realidad habitual en las pequeñas y medianas empresas, esta situación se multiplica, cuando no se agrava, en el momento en que se dan situaciones de concurrencia.

La existencia de Servicios de Prevención Mancomunados para las pequeñas y medianas empresas, podría ser una de las plataformas en las que podrían funcionar como estrategia principal para la implementación de políticas preventivas de calidad, en estos casos nuestra propuesta de modelo de gestión podría tener un gran impacto en cómo se resuelven las políticas preventivas y los riesgos profesionales existentes.

De hecho, esta propuesta está lejos de ser una entelequia. Los astilleros de la Ría de Vigo tienen en funcionamiento, desde 2002, un Servicio de Prevención Mancomunado que aglutina a 171 empresas asociadas a ASIME (Asociación de Industriales Metalúrgicos de Galicia). Muchas empresas consideran que la prevención es un servicio más que puede contratarse externamente y “olvidarse” como si sólo se tratase de un compromiso legal que hay que cumplir y no un elemento fundamental de los objetivos empresariales. Aunque es cierto que esta situación se reproduce también en empresas con Servicio de Prevención propio, que la interpretan como algo incómodo y ajeno a la producción y con la finalidad exclusiva de dar cumplimiento a requisitos de carácter documental. Modificar esta actitud empresarial es fundamental, ya que una prevención no integrada en el sistema general de gestión de la empresa es una prevención necesariamente ineficaz.

En líneas generales, la mayor parte de las empresas han optado por la contratación de servicios de prevención ajenos y, en algunos casos, por un sistema “descafeinado” que denominan SPM, que no es otra cosa que acuerdos de clientes preferentes firmados con servicios de prevención externos que ofrecen sus servicios a una agrupación de empresarios o a colectivos organizados de diferentes formas, manteniéndose de igual manera la externalización de este servicio. La diferencia estriba en que el mismo Servicio de Prevención hace una oferta ventajosa a varias empresas de una misma actividad, y éstas suscriben un concierto de manera colectiva. El problema de esta opción es que se realiza únicamente con criterios económicos, ante una oferta más o menos ventajosa para los firmantes, nunca bajo criterios preventivos.

Sin embargo, esta opción, aunque ampliamente extendida, se está demostrando cada vez menos efectiva. En el año 2007, el Departamento de Ingeniería de Recursos Naturales y Medio Ambiente de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas de la Universidad de Vigo, elaboró un estudio denominado “Creación de Servicios de Prevención Mancomunados en el ámbito de la minería Gallega”.

En este estudio se plantea la implantación de Servicios de Prevención Mancomunados en la minería, con el fin de conseguir una mayor integración de la prevención de los riesgos laborales en las empresas y crear en el colectivo una mayor cultura preventiva. En el estudio se hace un pequeño repaso a la siniestralidad en la minería (referida a Galicia), en el que se reflejan datos interesantes:

- Más de un 90% de las empresas con siniestros tenían un concierto con un servicio de prevención ajeno.
- En el 25% de los puestos de trabajo con accidente no habían sido realizadas las evaluaciones de riesgos correspondientes.

Esta siniestralidad se atribuía en el informe a varias causas, pero las principales se relacionaban con problemas de gestión derivados de la excesiva externalización de los servicios de prevención. El informe no viene más que a avalar las opiniones de diversos autores, técnicos y especialistas en la materia, que sostienen que:

La contratación de servicios de prevención ajenos dificulta la implantación y seguimiento de políticas preventivas de calidad en las empresas.

No se trata este de un dato aislado, sino que viene a demostrar alguno de los problemas más habituales con los que se suele encontrar la utilización del modelo de SP ajeno: desvinculación de la empresa en cuanto al servicio de prevención, mala praxis preventiva, evaluaciones deficientes que no responden a la realidad de la empresa, etc. En cambio, el modelo de SPM es, a nuestro juicio, el que mejor cubriría las necesidades de los distintos tipos de empresas que se adhieren a él.

En el caso de las empresas que trabajan en el sector naval, principalmente la industria auxiliar, estas situaciones globales se suman a que habitualmente los trabajos se desarrollan en distintos centros de trabajo, los de los distintos astilleros contratistas.

Una de las características de los Servicios de Prevención Mancomunados es la necesidad de la existencia de un acuerdo de creación del SPM de las empresas que lo constituyan, y que éste deberá adoptarse previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as de cada una de las empresas afectadas. Este punto tiene un efecto motivador para quienes asumen su adhesión a este modelo, y es que,

como cualquier decisión asumida motu proprio, suele existir mucha más implicación que cuando se trata de un modelo impuesto.

Además, la implicación de la plantilla a través de sus representantes puede favorecer la vinculación de éstos con la política preventiva de la empresa, facilitando la participación de la plantilla a todos los niveles a través de un elemento de implicación e identificación con los elementos preventivos al tener en consideración a los usuarios finales de la implantación de cualquier política preventiva. Así parece entenderlo el R.D. 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, ya que introduce la siguiente consideración:

“Las condiciones en las que el SPM se desarrolle, en el caso de que la empresa opte por esta modalidad, deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas participantes”.

Ítem más si hablamos de los contenidos de este acuerdo en el que deben aparecer expresamente las condiciones mínimas en que el servicio debe desarrollarse, pudiendo convertirse éste, de facto, en la declaración de la política preventiva de las empresas al establecerse como punto central, soporte y ejecutor de la planificación preventiva de las empresas asociadas, con el elemento multiplicador que resulta de la propia y autónoma decisión de autocomprometerse con este modelo y con la inclusión de contenidos para el servicio que se establezcan en este acuerdo.

Por lo que respecta a los medios técnicos y humanos, el SPM estaría concebido y dotado, tal y como ya hemos comentado, según lo establecido en la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención recientemente realizada a través del R.D. 337/2010, “Tendrán que contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas; (...) deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los exigidos para los servicios de prevención ajenos”, pero creemos que la redacción de mínimos de la normativa en vigor tiene que ser interpretada de una manera ambiciosa por las empresas. Ambiciosa en cuanto a la definición de lo que deben ser las necesidades básicas de funcionamiento, ir más allá de lo estipulado en la norma, por eso creemos que existe la necesidad de hacer efectiva la exigencia de que los SPM deberían abarcar todas las especialidades preventivas, muy singularmente la de Medicina del Trabajo.

Los servicios de salud en el trabajo deberán ser **multidisciplinarios** (art. 9).

Este es uno de los artículos incluidos en el **Convenio n° 161** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre **Servicios de Salud en el Trabajo** adoptado en 1985 y que entró en vigor en 1988. Este artículo no da lugar a otra interpretación que no sea la existencia de todas las especialidades preventivas existentes.

La línea de las organizaciones internacionales continúa incidiendo en este concepto, tal y como se refleja en el documento aprobado en la Conferencia Ministerial de Salud y Medio Ambiente organizada en Londres, en 1999, por la Oficina Regional para Europa de la Organización Mundial de la Salud; en él se destacan los contenidos que, para los participantes, deben entenderse como una “buena práctica”:

Las "buenas prácticas en la gestión de la salud, seguridad y medio ambiente en las empresas" implican un enfoque **multidisciplinario** para promover la salud y seguridad en los lugares de trabajo y minimizar los efectos dañinos sobre el medio ambiente.

Opinamos que constituirse de forma multidisciplinar y disponer de todas las especialidades preventivas para poder atender todos los riesgos de las empresas a las que pertenecen, tiene que ser el camino hacia un óptimo desarrollo e implantación de los servicios de prevención.

Además, nuestro convencimiento de la necesidad inexcusable de la multidisciplinariedad del servicio se refuerza con la presencia de la especialidad de Medicina del Trabajo. Ésta viene justificada por la evidencia de que esta disciplina ha de ser el pilar sobre el que tiene que asentarse la actuación de todas las demás disciplinas, puesto que el objetivo de la conservación de la salud de trabajadores y trabajadoras es el horizonte de cualquier política preventiva racionalmente implantada.

Con la existencia de esta especialidad preventiva se podría hablar de un conocimiento exhaustivo de los efectos para la salud de los trabajadores y trabajadoras de los riesgos presentes en el sector naval. Sería lógico, en este caso, plantearse objetivos como la elaboración de mapas de riesgos, establecer conclusiones con estudios epidemiológicos, establecer protocolos de vigilancia específicos para los puestos de trabajo del sector y, en definitiva, conocer en profundidad el estado de salud de la población trabajadora de esas áreas industriales o comerciales para las

que proponemos el SPM, y, consecuentemente, establecer planificaciones preventivas al efecto.

En cuanto al equipo técnico imprescindible, éste tendrá que ser suficiente en número y adaptado al volumen, no sólo de las empresas que constituyan el Servicio, sino también de los riesgos de cada una de ellas. La **ocupación exclusiva a las actividades preventivas** ha de ser un elemento imprescindible para una buena praxis de los miembros del servicio y que contribuya, además, a garantizar su presencia en las empresas asociadas y, por lo tanto, a su familiarización con las circunstancias de cada una de ellas.

Y es que uno de los principales problemas que presenta la externalización de los Servicios de Prevención, es la “desafección” y la falta de implicación de la estructura de la empresa con el propio servicio y, como consecuencia, cuando se procede a la implantación de los planes de prevención.

Esta circunstancia resultaría minorada con la apuesta por este modelo de gestión, por cuanto siendo como es un servicio de prevención propio, se presume que la dedicación exclusiva a la prevención y su presencia cotidiana en los centros de trabajo de los técnicos/as del Servicio Mancomunado, podría favorecer esa integración de la prevención buscada por el espíritu de la norma legal. Los técnicos/as del Servicio se conformarán y asumirán como miembros del propio equipo de la empresa y, por lo tanto, no se entenderá como un proveedor más de servicios, como ocurre con los servicios de prevención ajenos.

Sería el primer paso hacia la ya referida **integración** de los técnicos de prevención en el organigrama de la empresa, sinónimo de **compromiso** y **transversalidad**, puesto que al tratarse de un servicio propio, parece consecuente la identificación de la empresa con su servicio, no parece lógico que la empresa cuestiona lo que ella misma propone.

Otro de los importantes aspectos que se verán favorecidos con la implantación de este modelo es que se alcanzará la **especialización de los equipos técnicos de los servicios de prevención**, especialización de todas las ramas preventivas, en sus características y sus riesgos. Se trataría de servicios cercanos, concedores de las prácticas laborales y preventivas de las empresas mancomunadas, alejándose así de una práctica generalista, para profundizar en las especificidades de todas y cada una de las empresas y sus riesgos profesionales. Teniendo en cuenta

las muy diferentes vertientes de los riesgos tan diferenciados que tienen las actividades asociadas, pudiendo aglutinar proyectos del mismo sector o iniciativas que pueden pertenecer a un amplio abanico de actividades pero que, a la postre, compartirán riesgos.

Podría, además, tener especial importancia en el control de la incidencia de las enfermedades profesionales; en muchas ocasiones, éstas quedan solapadas, intencionadamente o no, con sintomatologías o casuísticas asimilables a enfermedades comunes. La existencia de una especialización de los servicios médicos favorecería el profundo conocimiento de las posibles enfermedades que podrían afectar a los trabajadores/as de las industrias y empresas de estos centros de trabajo, posibilitando y facilitando la existencia de una política de actuación en todos los campos preventivos que facilitaría, como señalábamos, el control de la enfermedad profesional.

La especialización de los Servicios de Prevención permitirá, además, que en los momentos en los que se realicen **actividades especialmente peligrosas**, el conocimiento de la realidad de las empresas implicadas redundará en un mejor control de estas situaciones.

Facilitaría, además, la especialización en todo lo referente a la **Medicina del Trabajo**, permitiendo y facilitando el establecimiento de planificaciones médicas preventivas, más allá del cumplimiento de la normativa en materia de vigilancia específica de la salud, permitiendo también la realización de intervenciones de medicina preventiva, en una línea coherente de actuación proactiva y no reactiva de la prevención.

Nos encontramos también con un elemento que, a nuestro juicio, resulta vital, ya que se trata de la **homogeneización de las políticas preventivas**. En muchas empresas existirá una enorme coincidencia de los riesgos existentes, además de los métodos de trabajo, tecnologías y maquinarias, obviamente con las especificidades de cada empresa o proyecto industrial.

Además, en muchas ocasiones, las dificultades burocráticas dificultan la actualización, revisión o implantación de mecanismos preventivos. La no notificación de nuevas incorporaciones, no tener en cuenta la “gestión de los cambios”, etc., en muchas ocasiones están en la “trastienda” de problemas de falta de medidas preventivas, falta de evaluación de puestos y, consecuentemente, en la raíz de muchos accidentes y como catalizadores de la aparición de enfermedades profesionales.

La situación económica está favoreciendo la colaboración entre empresas en temas como la publicitación de productos con marca de calidad, la búsqueda de soluciones tecnológicas a problemas técnicos, preventivos, de durabilidad, etc. Estas sinergias tienen que aprovecharse para llevar adelante propuestas colectivas en un tema tan importante como la seguridad y la salud de los trabajadores/as. Parece sensato pensar que establecer políticas preventivas y procedimientos de trabajo comunes, tanto administrativos como técnicos, favorecerá que los centros o polígonos en donde se implante el modelo se vean beneficiados por una mejora notable en las condiciones de trabajo de sus empleados/as y en el resultado de la incidencia de éstas en su estado de salud.

Otro elemento a tener en cuenta es la **continuidad del servicio**. Normalmente los contratos que se realizan son anuales. Un SPM, por su condición de Servicio de Prevención Propio, tiene una permanencia y continuidad garantizada, lo que redundará en que aspectos vitales, desde el punto de vista de la implantación, aplicación, seguimiento, verificación y actualización de un Plan de Prevención, puedan funcionar correctamente y no presentar alteraciones o discordancias por los continuos cambios que suelen producirse en los casos en los que se opta por la implantación de servicios de prevención ajenos.

Este punto tendría especial relevancia cuando hablamos de vigilancia de la salud. Ya comentamos que la mayor parte de las empresas han optado por contratar SPA, con constantes cambios en los servicios dependiendo, casi siempre, de las ofertas económicas del sector. Con esta situación es imposible realizar un seguimiento correcto de la salud laboral de los trabajadores/as. Al realizarse constantes cambios, los historiales médicos no suelen ser entregados y se abren ficheros nuevos en los que no se suelen tener en cuenta los resultados de la vigilancia de la salud de reconocimientos anteriores de las personas de la empresa, haciéndose tabula rasa con cada nuevo servicio contratado.

La consolidación de la Medicina como tal puntal preventivo sería factible con esta situación de estabilidad que ofrece el SPM, permitiendo todas las finalidades que se le presumen, realización de mapas de riesgos, estudios epidemiológicos, etc., y con las ventajas que resultarían de un seguimiento prolongado en el tiempo de la vigilancia de la salud de trabajadores y trabajadoras, y las consecuencias para la misma de las condiciones de seguridad y salud en las que desenvuelven su trabajo.

La existencia de este tipo de Servicios también facilitaría el cumplimiento del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según el cual el empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una **formación** teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, además de estar centrada específicamente en el puesto de trabajo.

Nuestra experiencia formativa nos permite afirmar que el cumplimiento de este precepto legal está muy lejos de estar mínimamente implantado. Aunque la mayor parte de los astilleros tienen establecida la obligatoriedad de un mínimo de formación en PRL (habitualmente cursos básicos de 50 h) para autorizar el acceso al centro de trabajo, en muchas ocasiones los empresarios del sector exigen a los trabajadores que contratan que ya dispongan de dicha formación antes de la contratación. En muchos casos, esta formación que acreditan, no tiene el mínimo de calidad y tiene un tratamiento global y, en muy pocas ocasiones, se profundiza en los riesgos relacionados con su puesto de trabajo. La existencia de un Servicio especializado permitiría, además de ofrecer formación específica sobre los riesgos del sector y de cada puesto de trabajo, que ésta se realizase in situ y, con un funcionamiento óptimo, antes de la contratación del trabajador o trabajadora.

Creemos, además, que la existencia de un Servicio de Prevención Mancomunado favorecerá la aplicación diaria de la prevención en las empresas asociadas, la puesta en práctica y verificación in situ de las políticas preventivas, sus resultados y su evaluación constante, tal y como se establece en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el que se explicita que la evaluación de riesgos tiene que responder a la realidad actualizada de la empresa. Para eso servirá la presencia permanente, la especialización y la homogeneización de procedimientos administrativos al que nos referíamos anteriormente, para, por ejemplo, notificar las altas y bajas en las contrataciones de trabajadoras y trabajadores, u otras situaciones de similar importancia que necesitan de medidas preventivas inmediatas.

Por último, aunque no el menos importante, otro de los aspectos que mejoraría notablemente es la coordinación de actividades empresariales. La existencia de un solo servicio que aglutinara a todas las empresas del sector, podría solucionar estos desajustes que, en más de alguna ocasión, han ocasionado serios problemas de seguridad y salud.

No se puede despreciar la posible consideración como un elemento de valor añadido para las empresas que lo conforman, de cara a competidores y posibles clientes que puedan entender la integración de la prevención en la empresa como una confirmación de la seriedad empresarial. Además, las “buenas prácticas” preventivas son un elemento importante a la hora de facilitar la certificación y homologación, puesto que los componentes anteriormente descritos pueden facilitar los elementos de gestión (documentación específica, profesionales especializados/as, etc.). Sirva lo expuesto para defender la tesis de las “bondades” del modelo para las industrias que nos ocupan. Existen sólo dos pequeños “atracos” o dificultades, que podrían ser los únicos hándicaps de la propuesta.

En primer lugar, las modificaciones introducidas por el R.D. 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción, tienen una importante repercusión en el sector. En primer lugar, introduce una modificación del artículo 21 del Reglamento de los Servicios de Prevención que supone una limitación al recurso de constitución de SPM para aquellas empresas que tengan la obligación legal de disponer de un Servicio de Prevención Propio para formar parte de Servicios de Prevención Mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí para los constituidos para las empresas del mismo grupo.

Aunque las interpretaciones de esta disposición normativa de la reforma quieren ver un mecanismo para evitar que la creación de un SPM sirva para minimizar los recursos propios dedicados a la prevención y no para mejorar la eficiencia del uso de los mismos, la realidad es que introduce un elemento dificultador a la hora de utilizar este mecanismo en el sector por el hecho de que imposibilitaría que muchos de los actuales astilleros pudiesen articular a su alrededor este mecanismo que, a nuestro juicio, tendría una virtualidad importantísima en este sector.

Sin embargo, queremos destacar la continua reducción de las plantillas de los astilleros. La paulatina reducción por jubilaciones o expedientes de prejubilaciones anticipadas puede provocar la desaparición de muchos SPP’s en un plazo no muy largo por una simple pérdida de la obligación legal tras la reducción.

El segundo de los posibles problemas, es la necesidad de establecer como obligatorio para las industrias auxiliares la adhesión del SPM para que esto pueda gozar de viabilidad. Aunque, de facto, es una situación que está normalizada en algunas zonas productivas.

Servicios de prevención mancomunados

Integración en la empresa

Especialización en los riesgos

Homogeneización de criterios

 Políticas preventivas

 Procedimientos técnicos comunes

 Procedimientos administrativos comunes

Política preventiva in situ

Control y evaluación constante

Formación específica en el puesto de trabajo

Coordinación de actividades empresariales

La aportación de la suma de muchas pequeñas empresas, la apuesta por un servicio propio, con medios técnicos y humanos, con especialización, compromiso, calidad asistencial y eficacia preventiva, como objetivo común.

En definitiva, tenemos el convencimiento de la utilidad, eficacia y rentabilidad de la implantación de los Servicios de Prevención Mancomunados. La implantación de este modelo de gestión se convierte, por lo tanto, en una reivindicación que desde las organizaciones de trabajadores/as debemos trasladar a todos los foros en los que tenga cabida, comenzando, inexorablemente, por la negociación colectiva.



FORMACIÓN PREVENTIVA Y SECTOR NAVAL

Está reconocido, que el sector de la construcción naval es un sector de especial peligrosidad que por lo general presenta un índice elevado de accidentes, implicando unos riesgos para la salud mayores que los que se producen en otros sectores, siendo la gravedad de los accidentes en muchos casos también mayor. Así las cosas, los trabajadores en general y más aún los trabajadores nuevos o jóvenes en particular son especialmente vulnerables, dado que a menudo carecen de la experiencia necesaria para evaluar correctamente los peligros a los que se enfrentan o ni tan siquiera conocen y/o identifican los mismos.

En el sector de la construcción naval, cada puesto de trabajo tiene sus propias características y por lo tanto sus propios riesgos asociados.

Las prácticas laborales en estos entornos productivos y las soluciones preventivas a los problemas de seguridad deben en consecuencia adecuarse a las circunstancias específicas mediante una evaluación de los riesgos presentes en cada momento en el lugar de trabajo en cuestión.

En esta situación, es esencial reconocer la importancia que tiene consagrar una atención particular a los trabajadores de nueva incorporación y de empresas auxiliares, en el marco de las directrices de la empresa en materia de seguridad y salud.

El ejercicio de la competencia profesional no solo consiste en trabajar de forma eficiente y meticulosa, sino también en hacerlo de manera segura, sin poner en peligro ni la vida de uno mismo ni la de otros. La problemática relacionada con la seguridad y la salud en el puesto de trabajo deberá inscribirse por tanto, en un marco de formación, tutela y supervisión en el propio lugar de trabajo con el fin de garantizar la eficacia preventiva ante los riesgos específicos y concretos con los que el trabajador deberá convivir en su jornada laboral. En esta línea, la impartición de una formación teórica y una formación práctica complementaria y supervisada en el propio puesto de trabajo, tendría la virtualidad de adaptarse con mayor eficacia a las necesidades objetivas de seguridad de cada trabajador.

Atendiendo a esta orientación, la formación a impartir en el puesto de trabajo debería cuando menos dar respuesta los siguientes objetivos básicos:

- Instruir al trabajador en el reconocimiento de los riesgos laborales derivados del entorno y las situaciones concretas de trabajo.

Informar-formar a los trabajadores sobre las posibles fuentes de peligro y sus riesgos asociados, capacitándolos para identificar en que situaciones de trabajo podrán encontrarse con dichos peligros.

- Instruir al trabajador en la Identificación de los riesgos específicos derivados de su desempeño técnico-profesional.

Vincular siempre los contenidos técnicos a la correspondiente información-formación sobre seguridad y salud que sea relevante para su ejercicio profesional en relación a los mismos

- Instruir al trabajador en la aplicación de las medidas de prevención y protección necesarias en su entorno de desempeño profesional.

Aplicar los conocimientos teóricos sobre seguridad y salud laboral en actuaciones concretas “visualizables” en el marco de su contexto de trabajo.

Consecuencia de este enfoque, consideramos especialmente importante que un técnico de seguridad de la empresa lleve a cabo la tutorización y supervisión inicial del trabajador en relación a los riesgos específicos que este habrá de reconocer y afrontar en su puesto de trabajo, de tal manera que la tutorización y supervisión deberá cuando menos:

- Presentar las instalaciones y el puesto de trabajo al nuevo trabajador.
- Supervisar la entrega de las herramientas de trabajo y los equipos de protección individual, fomentando e indicando el uso adecuado de los mismos.
- Sensibilizar a los trabajadores que se incorporan al puesto sobre los peligros y los riesgos inherentes a la realización de su trabajo.
- Informar al trabajador sobre los procedimientos a seguir en caso de un accidente laboral.
- Suministrar información sobre normativas y protocolos de seguridad sobre la base del plan interno de emergencia.
- Realizar visitas de supervisión frecuentes a los puestos de trabajo para verificar y fomentar la adopción de buenas prácticas y diagnosticar las posibles necesidades de formación.

La formación preventiva como elemento curricular integrado

En el sector de la construcción naval, una parte importante de los accidentes laborales se producen durante el ejercicio profesional de habilidades instrumentales básicas, en el marco de procesos de trabajo habituales tales como esmerilar, serrar, soldar, etc. Dichas habilidades básicas se adquieren inicialmente en los distintos procesos prácticos de aprendizaje inicial en contextos de formación-aprendizaje estables y bien definidos en materia de control de los riesgos laborales asociados a dichas prácticas, y contando por lo general con la supervisión y tutela de un instructor. Esta situación cambia significativamente cuando el trabajador se incorpora en la empresa a un puesto y lugar determinado, encontrándose entonces con frecuentes variaciones de las condiciones de trabajo que acaban por incrementar sustancialmente los riesgos de accidente.

Desde nuestro punto de vista parece claro que, las distintas competencias preventivas solo serán plenamente efectivas y eficaces si se combinan integradamente con las propias habilidades y capacidades funcionales adquiridas por el trabajador en su proceso de cualificación profesional.

La salud y la seguridad laboral han de ser consideradas como un elemento esencial plenamente integrado en el programa curricular de formación y cualificación profesional de los nuevos trabajadores. Las competencias profesionales adquiridas en el proceso de cualificación profesional deben contener y llevar asociadas a las mismas de un modo totalmente integrado la necesaria y correspondiente competencia preventiva y de seguridad, de tal modo que, práctica profesional funcional y prevención activa sean parte consustancial de la propia cualificación y/o unidad de competencia correspondiente.

Prevención y crisis económica

A tenor de los resultados obtenidos en un estudio sociolaboral realizado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, un 60% de los trabajadores del estado español muestran una preocupación generalizada por las consecuencias que la crisis económica pueda llegar a tener sobre la seguridad y la salud en el trabajo, valorando que esta puede llegar a poner en peligro las mejoras alcanzadas durante los últimos años en dicha materia.

En este contexto de crisis y al tiempo que esto ocurre, en el sector de la construcción naval muchos trabajadores están expuestos a múltiples y variados riesgos generados por las características cambiantes del entorno de trabajo, debido a

cuestiones tales como la concurrencia de actividades productivas, las condiciones derivadas del empleo precario y temporal que ahora más que nunca sufren los trabajadores de las empresas auxiliares, la reestructuración de la organización del trabajo, los recortes de plantilla, la contratación externa o a la creciente presión para satisfacer las exigencias productivas en tiempos cada vez más cortos. Así mismo, los perfiles de edad de los trabajadores del sector también están cambiando, siendo cada vez más frecuente encontrarnos con trabajadores no “veteranos” y con escasa experiencia acumulada de trabajo en el sector. Como consecuencia de todo ello, estos cambios comienzan a generar riesgos manifiestos, que antes eran menos acusados y visualizables.

Es evidente que en la actual situación de crisis económico-financiera, esta puede llevar a las empresas del sector a emprender políticas de reducción de costes en materia de seguridad y salud laboral y plantear la prevención de los riesgos laborales como un gasto no prioritario, primando sus aspectos burocráticos y formales, sobre los aspectos operativos y de eficacia real. Iniciar ese camino sería sin duda un grave error con consecuencias negativas inmediatas a corto y medio plazo que podría llegar a afectar directamente a la viabilidad de las empresas que sucumbieran a esa tentación.

Desde un punto de vista meramente economicista y salvando previamente evidentes cuestiones éticas y de derechos inalienables de los trabajadores a la preservación de su integridad física y su salud; resulta necesario insistir en la conveniencia de ponderar el coste de la implantación de la prevención de riesgos en las empresas del sector frente al coste real de la no prevención y el coste económico, administrativo, legal y penal de las sanciones que de su incumplimiento podrían derivarse. Hoy por hoy, integrar la prevención como una actividad más de las empresas es una decisión estrictamente necesaria pero también rentable, permitiendo a estas ganar en eficiencia y productividad.

Formación preventiva y responsabilidad empresarial

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales identifica al empresario como la figura que debe garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. Otorgándole una importante responsabilidad y atribución de obligaciones cuyo incumplimiento conllevaría consecuencias sancionadoras. Así mismo, la formación e información de los trabajadores aparecen como elementos fundamentales de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, estableciendo la obligación del empresario de "garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y

adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo". Además, la Ley contempla que "la formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario".

El nuevo modelo de seguridad establecido por el RD 39/1997 otorga a la formación en riesgos laborales una importancia clave, en relación a tres preceptos fundamentales: seguridad, salud y eficacia; orientando la prevención a evaluar los riesgos, adecuar las condiciones de trabajo (instalaciones, procesos, equipos) y dotar a los trabajadores con una formación teórica y práctica suficiente.

Mediante la formación podremos:

- Aportar a los trabajadores los conocimientos y habilidades necesarias para poder evitar los accidentes, alcanzando niveles óptimos de seguridad en el trabajo.
- Capacitar a los trabajadores para realizar sus funciones en condiciones seguras, conociendo cuáles son los procedimientos de trabajo correctos y qué medidas se pueden adoptar para evitar los accidentes.
- Erradicar la concepción de la prevención como una imposición y convertirla en un elemento integrado en la organización de las empresas, como elemento fundamental del proceso productivo.

Así pues, la formación se constituye en un factor indispensable y previo, para conseguir que toda la empresa, dirección y trabajadores, se impliquen en la medida que les corresponde en la prevención de riesgos laborales. Es más, parece evidente que sin esta no se podrá propiciar la implantación de una "cultura preventiva" propiamente dicha, principal problema para el normal desarrollo e integración de la prevención en todos los niveles de actividad de la empresa.

En cualquier caso, la asunción e implantación de una adecuada Cultura Preventiva en las empresas del sector, pasa también necesariamente por la concienciación y sensibilización de las direcciones de las empresas y de los empresarios, por su formación en materia preventiva y por su implicación personal y directa en la misma.

Los directivos y los empresarios deben comprender la necesidad de la prevención. Sólo si los empresarios y la dirección de las empresas están convencidos e implicados con las políticas de prevención, se podrán alcanzar niveles de protección que garanticen la seguridad y la salud en el trabajo.





VIGILANCIA DE LA SALUD

Empezaremos por decir que, en cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a tiene deber de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Es por eso que el/la empresario/a tiene que garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de sus empleados/as en función de los riesgos existentes en su puesto de trabajo.

Se trata, por lo tanto, de un derecho que tenemos los trabajadores y trabajadoras con independencia del tipo de contrato que regule nuestra relación laboral y que tenemos que reivindicar delante de quien nos contrata.

Tal y como recoge el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Vigilancia de la Salud trata de la utilización de una serie de técnicas e indicadores de salud (encuestas, pruebas médicas, exploraciones físicas...), de manera sistemática y periódica, con el objetivo de conocer o detectar cambios en el estado de salud de una persona o colectivo.

En muchas ocasiones surgen dudas sobre la importancia que puede tener conocer en profundidad el estado de salud de trabajadores y trabajadoras. También surgen dudas sobre si se debe o no consentir la realización de la “revisión médica” que planifica la empresa, e incluso hai dudas sobre la obligatoriedad de la propia revisión.

La vigilancia de la salud tiene dos claros objetivos, y los dos son imprescindibles para nosotros. En primer lugar, desde el punto de vista personal del trabajador o trabajadora, ya que facilitan la detección precoz de las alteraciones de nuestra salud derivadas del trabajo y pueden tratarlas como tales. Permitirá, por otra parte, una eficaz identificación de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles que precisen medidas especiales de protección y prevención.

En segundo lugar, y desde el punto de vista colectivo, nos permitirá la evaluación del estado de salud de la plantilla en su conjunto para que sirva de alerta sobre posibles situaciones de riesgos no detectados y no evaluados, o incluso frente a la posible ineficacia de las medidas preventivas implantadas en la empresa.

Así las cosas, es importante reclamar del empresario/la la existencia de una revisión médica periódica, sobre todo en sectores con riesgos tan elevados como el naval.

Pero dicho esto es necesario también alguna matización sobre cómo deber ser esta vigilancia de la salud, en que términos tiene que darse para garantizar que sea de calidad. La normativa legal vigente marca unas pautas que, ineludiblemente, tienen que darse para que no resulte un perjuicio para el trabajador/a.

Los costes de la vigilancia de la salud deben ser siempre por cuenta de la empresa, es decir, gratuita para trabajadores y trabajadoras y considerarse como tiempo efectivo de trabajo.

Cualquier reconocimiento deberá realizarse respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona. Debe protegerse siempre la confidencialidad de toda la información recibida, el trato ofrecido, la reserva sobre los resultados de las pruebas, etc.

Los resultados sólo serán comunicados a los propios trabajadores/as mientras que el empresario/a únicamente recibirá un informe de aptitud del trabajador o trabajadora, nunca podrá conocer los resultados completos del informe. Cualquier otra cosa podría desembocar en usos no lícitos de la información y ser utilizado con fines discriminatorios y en perjuicio del/a trabajador/a.

Además esta es una información personal y confidencial que no puede estar en manos de personas no autorizadas. Restringiendo el acceso a la información médica de carácter personal al cuadro médico y a las autoridades sanitarias. De otro modo el derecho a la intimidad quedaría gravemente lesionado.

Las revisiones médicas son una actividad sanitaria, debes, por lo tanto exigir que se realicen cumpliendo los requisitos que marca la legislación; que sea realizado por personal sanitario capacitado y con unas instalaciones y recursos sanitarios autorizados. No debe valernos cualquier cosa, ni un autobús supuestamente habilitado, ni una sala de juntas transformada en laboratorio, ni nada que no sea un centro sanitario autorizado para tal fin.

En la CIG pensamos que es necesaria la creación de lo que llamamos “Historia Clínica Única”, un expediente médico en donde se unifique la historia de nuestra salud laboral y personal que permita conocer en profundidad a evolución de nuestra salud. En el sector naval esta demanda es tanto más importante que en otros porque la movilidad es consustancial al sector; contrariamente con lo que pasaba en los primeros tiempos de la construcción naval en los que los trabajadores eran de

la plantilla de la misma empresa durante toda la vida (o casi). En la actualidad, en muchas ocasiones los trabajadores/as han pasado por múltiples empresas en un período muy corto de tiempo.

De ahí nuestra demanda de un único historial médico, en el que se refleje tanto las condiciones y consecuencias en nuestra salud de nuestra vida laboral como las incidencias de nuestra vida “común”.

Entre tanto esto no exista, tendremos que exigir que esta actividad esté documentada, esto es, tiene que quedar custodiada en la empresa a disposición de las autoridades laborales, sobre todo porque, en muchas ocasiones las condiciones laborales producen enfermedades o secuelas a largo plazo, incluso en el período post-ocupacional. En cuyo caso la documentación existente y custodiada podrá ser de gran ayuda para determinar una enfermedad profesional, y la vigilancia de la salud se prolongará más allá del final de la relación laboral.

Pero el aspecto más importante de la vigilancia de la salud, y lo que más nos interesa en el que se refiere a la industria naval y la obligatoriedad de que la vigilancia de la salud tenga relación directa con los riesgos a los que estamos expuestos/as.

Se trata, tal y como llevamos visto a lo largo de este documento de un sector con riesgos elevados y así lo reconoce la propia legislación al incluirlo en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997), y por lo tanto es imprescindible que todos los puestos de trabajo reciban una vigilancia de la salud acorde con los riesgos a los que están sometidos.

Así, no todo el mundo tendrá que pasar por el mismo tipo de pruebas médicas, sino todo el contrario, estas tendrán que adaptarse a nuestras casuísticas laborales personales, por eso existen criterios elaborados por el Ministerio de Sanidad en los que se protocolariza la atención en función del tipo de riesgos. Una buena aplicación de estos protocolos garantizará que van a testarse y verificarse todos los aspectos del estado de salud en los que los riesgos para los que están diseñados pueden influir.

Aun así, confiando en que los protocolos aplicables irán dirigidos a los riesgos que correspondan, conviene subir un escalón más en la conveniencia de una vigilancia específica.

No sería una idea descabellada pensar en un protocolo de vigilancia de la salud que contemple específicamente los puestos de trabajo del sector naval. De hecho, el propio sector está preparándose para iniciar un trabajo que, como resultado final presentará una propuesta de vigilancia de la salud para el sector.

Así, promovida a través de ASIME, la Asociación de empresarios del Metal, acaban de constituir en Vigo, una Mesa Técnica de Prevención que se centra en la Vigilancia de la Salud en el Naval. La mesa está integrada y participada por técnicos del ISSGA (Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral, Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN), ASIME, CCOO, UGT MCA-UGT y CIG-METAL, responsables de prevención y de los servicios médicos de los astilleros de la ría, técnicos de prevención de las empresas del naval y especialistas de los servicios de prevención ajenos de la especialidad de medicina del trabajo.

La Mesa nace con el objetivo de elaborar una guía orientadora de los protocolos médicos a aplicar en las revisiones médicas de los trabajadores del naval, en cada puesto, con el fin de homogeneizar los mismos y evitar las diferencias de criterios.

Este loable objetivo ha estado siempre en la reivindicación que se han realizado en la negociación colectiva, y que han sido en muchas ocasiones fuente de conflictos con la patronal, sobre todo porque la opinión imperante era la de contratar “paquetes” a los Servicios de Prevención en los que básicamente imperaba la necesidad de cumplir un requisito exigido por la legislación y por los grandes astilleros como imposición ineludible.

Y esta no es, desde ningún punto de vista, una situación que pueda seguir siendo consentida. Desde nuestro punto de vista, como central sindical, entendemos que una correcta política preventiva tiene que pasar porque la vigilancia de la salud en particular y la medicina del trabajo en general jueguen un papel fundamental en los planes de prevención de las empresas. Queremos conformar las políticas preventivas que integren la concepción del trabajador y la trabajadora como seres completos en los que las condiciones de trabajo y los condicionantes sociales pueden influir enormemente en su estado de salud.

Una salud entendida tal y como la interpreta la OMS, el estado de bienestar general, físico, psíquico y social, todos esos componentes conforman a la persona, influyen también en cómo se afronta la jornada laboral y las condiciones de trabajo.

Queremos una vigilancia que aborde como influyen en nosotros todos los riesgos inherentes a nuestro puesto de trabajo, riesgos de seguridad, de higiene, ergonómicos y, por supuesto los psicosociales.

Dentro de las propuestas que introduzca la Mesa de la Vigilancia de la Salud del Naval que mencionamos anteriormente tendrá, invariablemente, que asumir la necesidad de que la detección de los problemas derivados de los riesgos psicosociales tienen, cada vez, una mayor presencia en el sector.

Presión laboral que lleva a la insatisfacción, exceso de horas de trabajo, trabajos con plazos de entrega cerrados ferreamente, la presión de los mandos, exceso de horas extras en las industrias auxiliares, bajos salarios, dureza de las condiciones, inestabilidad laboral, movilidad laboral. Estas situaciones, vividas a todas horas en la industria naval, están produciendo problemas de salud en los trabajadores/as del sector, problemas que no se abordan como cuestiones a controlar desde los departamentos de Prevención de Riesgos porque se asume que no tienen un componente laboral.

Este es el caso de las drogodependencias, una situación que, desde la CIG vivimos con una especial preocupación ya que la percepción mayoritaria es que los consumos en el sector naval tienen una importante presencia. Con esta premisa el Gabinete Técnico de Salud laboral se embarcó en una investigación en dos fases (años 2009 y 2010) en las que se hizo una importante prospección de la situación en el sector.

Es una obviedad decir que el consumo de sustancias de diversa índole puede producir problemas graves en la salud de las personas y, aunque el consumo viene determinado por aspectos sociales también es cierto que las condiciones laborales ejercen, en muchas ocasiones, de catalizador para que el consumo y las dependencias se vean potenciadas.

Los resultado del estudio realizado no dejan lugar a dudas en cuanto a la confirmación de la existencia de consumo de sustancias en medida significativa y que se trata de un elemento a tener en cuenta como un problema de salud laboral por los problemas de siniestralidad que puede generar y como una cuestión de entender la salud como algo integral.

El problema se vive con inocuidad en dos vertientes. Para los trabajadores/as no existe una consideración de gravedad de los consumos porque creen que, en la mayor

parte de los casos, no se altera la capacidad del trabajador consumidor y que su estado no afecta al resto, entienden que es una situación personal que no produce interferencias al desarrollo de su trabajo ni tiene porqué desencadenar accidentes a los compañeros que comparten espacios de trabajo. Una situación sorprendente porque, por el contrario, tienen la clarísima percepción de que todo el cúmulo de factores que intervienen en los modelos de producción en el naval y que ya referimos, (exceso de horas de trabajo, presión de los mandos, inestabilidad laboral, etc.), tienen una enorme influencia en la generación o profusión de los consumos de sustancias.

TRABAJADORES/SINDICATO

- El Consumo está inducido por factores laborales.
- Preocupación por los problemas de salud ocasionados por las drogas.
- El consumo pertenece a la esfera privada del trabajador/a, las empresas solo pueden intervenir cuando afecta directamente al rendimiento o a la seguridad colectiva.
- La intervención debe ir encaminada hacia la recuperación del trabajador/a afectado/a.
- La prevención es fundamental.
- El consumo es un problema de todos/as, por lo que deben implantarse medidas preventivas, de asistencia y reinserción integradas en la política preventiva de la empresa.

EMPRESA

- El consumo está inducido por factores personales, familiares y/o sociales.
- Preocupación por el absentismo laboral y la accidentabilidad sumando a la mala imagen para la empresa.
- El consumo implica un riesgo potencial para la empresa, que actúa para identificar a los consumidores y evitar su incorporación a la misma.
- La empresa puede recurrir a cualquier medida para evitar los riesgos asociados al consumo, incluyendo medidas disciplinarias como sanciones y despidos.
- Relaciona la prevención con prohibición.
- El consumo es un problema aislado que precisa soluciones individuales.

FUENTE: “Estudo e análise da”. Gabinete Técnico de Saúde Laboral – CIG¹

Por otra parte, en la segunda de las vertientes, se evidencia lo poco, o nada, que se hace desde los departamentos de Prevención, haciendo seguidismo de la empresa en la opinión de que las drogodependencias no tienen relación directa con el trabajo, sino con factores sociales o personales. Y en caso de que se realice alguna intervención esta tiene carácter sancionador o coercitivo, nunca recuperador. Es preciso que las empresas tengan en cuenta, tanto en las evaluaciones de riesgos como en la vigilancia de la salud posterior la existencia de factores de carácter psicosocial que no pueden seguir ignorándose. La vigilancia de la salud tiene que jugar un papel principal en el control de los riesgos que sufrimos en nuestros puestos de trabajo, por eso no puede realizarse de manera generalista, igual para todo el mundo; ni tampoco puede obviar la existencia de riesgos de todo tipo, de seguridad, higiénicos, ergonómicos y, por supuesto, también psicosociales.

¹ “Estudo e análise da problemática das drogodependencias nos sectores da construción naval e automoción no ámbito laboral galego”. Gabinete Técnico de Saúde laboral. Confederación Intersindical Galega. 2010.

Exposición de Motivos**Capítulo I: Disposiciones generales**

Objeto y ámbito de aplicación
Definiciones

Capítulo II: Derechos de los/las trabajadores/as

Información a los trabajadores/as
Derechos de representación, consulta y participación de los trabajadores/as
Órganos de participación y consulta de los/las trabajadores/as

Capítulo III: Coordinación de actividades empresariales

Obligaciones de la empresa principal y/o titular
Obligaciones de las empresas auxiliares (contratistas, subcontratistas y autónomos/as) que desarrollen actividades en los astilleros
Coordinación de actividades preventivas
Designación de recursos preventivos

Capítulo IV: Disposiciones específicas en materia de seguridad y salud

Espacios confinados
Trabajos en altura
Soldadura y oxicorte
Trabajos de pintura

Capítulo V: Organización de la prevención

Acuerdo de adhesión
Reglamento de funcionamiento interno
Servicio de prevención propio
Organización interna del SPM
Funciones del Consejo de Dirección
Funciones de la Gerencia
Asamblea General de Entidades Asociadas
Órganos de participación y consulta de los/las trabajadores/as
Dotación del SPM
Auditoría del Servicio de Prevención

ANEXO I: Relación no exhaustiva de trabajos con riesgos especiales.

ANEXO II: Relación no exhaustiva de los requisitos mínimos requeridos a las empresas auxiliares.

ANEXO III: Relación no exhaustiva de trabajos que necesitan solicitud/emisión del correspondiente permiso de trabajo (o equivalente).



PROPUESTA NORMATIVA

Exposición de motivos

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, es la norma legal por la que se determina el cuerpo básico de garantías y responsabilidades necesario para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz.

En consonancia con el artículo 6 de esta ley, serán las normas reglamentarias las que fijarán y concretarán los aspectos más técnicos de las medidas preventivas, a través de normas mínimas que garanticen la adecuada protección de los trabajadores. Entre éstas están necesariamente las destinadas a garantizar la salud y la seguridad en la industria naval.

El sector naval comprende todas aquellas industrias dedicadas a la construcción, transformación, reparación, mantenimiento y desmantelamiento de todo tipo de buques, embarcaciones y artefactos flotantes, así como la fabricación de motores, turbinas, equipos, maquinaria y accesorios específicos para buques y embarcaciones.

Se trata de un sector estratégico con gran tradición en el Estado español debido, sobre todo, a su condición de país costero, determinó históricamente el origen y evolución de la actividad industrial de las zonas productivas donde se produjo su desarrollo y sigue siendo determinante para el sostenimiento económico de sus zonas de influencia.

Tanto la construcción como la reparación de barcos son procesos complejos en los que intervienen una pluralidad de empresas, principal y auxiliares, con trabajadores de distintos oficios y especialidades y con métodos y procesos de trabajo diferentes que, habitualmente, comparten espacios y son dirigidos y controlados por la empresa principal.

Esta situación de concurrencia de personas y procesos multiplica, a efectos preventivos, las situaciones de peligro, y ha convertido al sector en uno de los especialmente peligrosos incluidos en el Anexo I del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

La propia Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su reunión plenaria del 29 de julio de 1997, decidió que el sector requería un análisis de los pro-

blemas de la aplicación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales al sector de la Construcción Naval. Para ello, en febrero de 1998 se constituyó un grupo de trabajo específico sobre el sector que elaboró un estudio y una serie de propuestas para mejorar la situación de seguridad y salud del sector.

Una de las conclusiones más destacables de aquel estudio fue la necesidad de que la normativa existente tuviese una adaptación específica a las necesidades y características del sector naval, a sus prácticas industriales y a los modelos productivos imperantes en la industria de la construcción y reparación naval.

Y, a pesar del tiempo transcurrido desde la elaboración del informe y las conclusiones por parte de la Comisión Nacional, todavía se siguen evidenciando muchas de las circunstancias que justificaban la elaboración de este informe.

Por lo tanto, resulta necesario abordar la aplicación de la normativa en el sector de manera individualizada, tal y como ocurre en otros sectores como el de la construcción civil.

Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. Este Real Decreto establece, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a la industria del sector naval.

Artículo 2. Definiciones.

A efectos de este Real Decreto, se entenderá por:

2. Sector naval: El sector que comprende todas las industrias dedicadas a la construcción, transformación, reparación, mantenimiento y desmantelamiento de todo tipo de buques, embarcaciones y artefactos flotantes, así como la fabricación de motores, turbinas, equipos, maquinaria y accesorios específicos para buques y embarcaciones.

3. Empresa titular del centro de trabajo: La empresa que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.

4. Empresa principal: La empresa que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos y que se desarrolla en su propio centro de trabajo.

5. Empresa suministradora: Es la persona física o jurídica que asume contractualmente, con respecto a la empresa principal, con medios humanos y materiales, pro-

pios o ajenos, el compromiso de aprovisionar suministros bajo las especificaciones técnicas estipuladas en el contrato.

6. Empresa contratista: Es la persona física o jurídica que asume contractualmente, con respecto a la empresa principal, con medios humanos y materiales, propios o ajenos, el compromiso de realizar la totalidad de la obra o servicio objeto del proyecto y del contrato.

7. Empresa subcontratista: Es la persona física o jurídica que asume contractualmente ante el contratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra o servicio, con sujeción al proyecto y al contrato.

8. Trabajador autónomo: La persona física distinta del contratista y del subcontratista, que realiza de manera personal y directa una actividad profesional, sin sujeción a un contrato de trabajo, y que asume contractualmente ante la empresa principal, contratista o subcontratista el compromiso de realizar determinadas partes o instalaciones de la obra. Cuando el trabajador autónomo emplee en la obra a trabajadores por cuenta ajena, tendrá la consideración de contratista o subcontratista a efectos de este Real Decreto.

9. Empresa de servicios permanentes: Son aquellas que ofrecen un servicio o actividad estable y que no están relacionadas directamente con la actividad principal del astillero al que prestan sus servicios. Sirva de ejemplo la relación no exhaustiva de: restauración, vigilancia, mantenimiento, limpieza, transporte, realización de obras y construcción, servicios contra incendios, etc.

10. Empresas de servicios de carácter periódico pero no permanente: Son aquellas empresas que, de manera esporádica, prestan servicios de mantenimiento de equipos de su propiedad en las instalaciones del astillero. Sirva como ejemplo la relación no exhaustiva de: instalaciones de telefonía, máquinas expendedoras, cajeros automáticos, luz, agua, mantenimiento de equipos de urgencias, etc. y, en general, todas las actividades que requieran una presencia en el astillero limitada a un corto espacio de tiempo de forma periódica pero no sucesiva.

11. Trabajos con riesgos especiales: Trabajos cuya realización exponga a los trabajadores/as a riesgos de especial gravedad para su seguridad y salud, entre los que se incluyen los indicados en la relación no exhaustiva que figura en el ANEXO I.

12. Centro de trabajo: Se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral. Cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores/as deban permanecer o a la que deban acceder por cuestiones de su trabajo.

13. Jefe de buque: El técnico competente designado por la Dirección del astillero para dirigir y controlar la ejecución de la obra en el buque.

Capítulo II Derechos de los/las trabajadores/as

Artículo 3. Información a los trabajadores/as.

1. El estricto cumplimiento de lo establecido en el Capítulo VI del R.D. 171/2004, de 30 de enero, de Coordinación de Actividades Empresariales, será imprescindible para el correcto funcionamiento de la estructura preventiva en los astilleros. Sus preceptos podrán reforzarse con cualquier medida acordada a tal efecto entre las empresas concurrentes y los trabajadores/as y/o sus representantes.
2. De conformidad con el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los contratistas y subcontratistas deberán garantizar que los trabajadores/as reciban información adecuada sobre todas las medidas que se tengan que adoptar en cuanto a su seguridad y salud en el sector.
3. La información deberá ser comprensible para los trabajadores/as afectados/as, realizándose su difusión en las lenguas oficiales de la CC.AA. de que se trate y, si fuere manifiestamente necesario, por la significativa presencia de trabajadores/as de nacionalidades que no manejan las lenguas oficiales, su difusión se realizaría en las lenguas de dichas personas.

Artículo 4. Derechos de representación, consulta y participación de los trabajadores/as.

1. La consulta y participación de los trabajadores o sus representantes se realizarán, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre las cuestiones a que se refiere este Real Decreto.
2. De conformidad con el artículo 34 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores/as tendrán derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.
3. A los órganos de representación a los que se refieren los artículos siguientes, les serán aplicables los derechos y facultades recogidos en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a participación, consulta y representación.
4. Los trabajadores/as de las empresas auxiliares podrán dirigirse a los delegados/as de PRL de la empresa principal para que éstos/as los representen en materia de prevención de riesgos laborales.
5. Todos los representantes de los trabajadores/as tendrán la facultad de paralizar aquellos trabajos en que aprecien un riesgo grave para la salud de los trabajadores y lo comunicarán, con carácter inmediato, al responsable jerárquico de la línea y al responsable del órgano técnico de asesoramiento y apoyo (SPP o SPM).
6. En el caso de riesgos que no sean de carácter grave, se lo comunicarán al res-

ponsable jerárquico de la línea y al responsable del órgano técnico de asesoramiento y apoyo (SPP o SPM) para su corrección.

Artículo 5. Órganos de participación y consulta de los/las trabajadores/as.

1. Existirá un organismo de participación y consulta de los trabajadores/as en materia preventiva que, partiendo de los mínimos exigidos en el Capítulo V de la Ley de PRL, se adapte a las características del sector naval (marco interempresarial) y sea pactado con la representación de trabajadores y trabajadoras.

2. Ese organismo tendrá, como mínimo, funciones y facultades equiparables a las indicadas en la legislación para los Comités de Seguridad y Salud, así como las que oportunamente se pacten entre la empresa y la representación de los trabajadores/as.

3. El organismo podrá promoverse a través del Servicio de Prevención Mancomunado, en caso de que exista.

4. El organismo contará con un procedimiento de comunicación y consulta a los trabajadores/as, para regular las cuestiones de consulta, comunicación, propuestas de mejora, etc. de los trabajadores/as y/o sus representantes. Este procedimiento:

a) Recogerá los mecanismos de acceso a la información preventiva de los representantes de los trabajadores/as.

b) Recogerá los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores/as y sus representantes en las cuestiones relativas a la salud laboral y al SGPRL.

c) Recogerá los mecanismos de comunicación y consulta de los trabajadores/as y/o sus representantes con el órgano técnico de asesoramiento y apoyo (SPM o SPP).

d) Recogerá, de manera muy destacada, todas las hipótesis de consulta previa del empresario a los representantes de los trabajadores/as, en relación con los aspectos recogidos en el SGPRL, los indicados textos legales y los que oportunamente pudiesen pactarse.

e) Igualmente, recogerá el procedimiento y los mecanismos para la puesta en práctica del “principio de precaución” en los supuestos en que decida aplicarse.

Las atribuciones de este organismo deberán superar los mínimos exigibles recogidos en la legislación, de forma que se amplíen, refuercen, redefinan y llenen de contenido sus facultades y competencias.

CAPÍTULO III Coordinación de actividades empresariales

Las especiales características del modelo de producción en los astilleros hacen necesario que se tenga en cuenta la necesidad de la planificación de los trabajos desde el mismo momento en que se realiza el diseño del producto.

Esta situación se traduce, en el aspecto preventivo, en la necesidad de realizar un exhaustivo control de todas las operaciones que son susceptibles de representar riesgos para los trabajadores y trabajadoras y, por lo tanto, es imprescindible el control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves, o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras. Esta situación se complementa con la necesidad de la existencia de una numerosa industria auxiliar que facilite la simultaneidad de trabajos que caracteriza a la construcción integrada característica del sector.

Por lo tanto, es necesario abordar la coordinación de las actividades empresariales desarrolladas por las diversas empresas que operan en las factorías con trabajos complementarios a los del personal propio, con el fin de garantizar, con la aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995 y de las obligaciones incorporadas en su desarrollo normativo R.D. 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariales, el cumplimiento de los siguientes objetivos por parte de las empresas concurrentes en el centro de trabajo:

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995 y de las obligaciones incorporadas en su desarrollo normativo R.D. 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariales por parte de las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- A todos los efectos, el tratamiento de la coordinación de actividades en el naval estará sujeto a lo establecido en el Capítulo V del R.D. 171/2004, de 30 de enero, de Coordinación de Actividades Empresariales.
- La correcta aplicación de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

Artículo 6. Obligaciones de la empresa principal y/o titular.

1. En cumplimiento del art. 10 del Real Decreto 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariales, que estipula el deber de vigilancia, la empresa principal/titular exigirá a las empresas auxiliares el cumplimiento de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Re-

glamento de los Servicios de Prevención, Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, y en toda su legislación de desarrollo.

2. La empresa principal/titular también establecerá unos estándares mínimos de cumplimiento normativo que serán requeridos a las empresas auxiliares con las que concierte la realización de determinadas partes o instalaciones de la obra o servicio. Anexo II.

3. Establecerá, asimismo, en cumplimiento del art. 10 del Real Decreto 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariales, el Servicio de Prevención que vigilará el cumplimiento de los requisitos legales requeridos a las empresas auxiliares.

4. La empresa principal elaborará, tanto en proyectos de nueva construcción como en reparaciones, Planes de Seguridad y Salud que deberán estar a disposición de las partes implicadas al inicio del proyecto.

5. El Plan de Seguridad y Salud contará con una memoria descriptiva de los procedimientos, equipos técnicos y medios auxiliares que se tengan que utilizar y de los que se pueda prever su utilización; con la identificación de los riesgos laborales que puedan ser evitados, indicando a tal efecto las medidas técnicas necesarias para ello y con una relación de los riesgos laborales que no se puedan eliminar conforme a lo señalado anteriormente, especificando las medidas preventivas y protecciones técnicas tendentes a controlar y reducir estos riesgos y valorando su eficacia, en especial cuando se propongan medidas alternativas.

6. Dicho plan deberá formar parte del proyecto de la obra, ser coherente con el contenido de éste y recoger las medidas preventivas adecuadas a los riesgos que implique la realización de la obra.

7. El Plan de Seguridad y Salud a que se refieren los apartados anteriores, deberá tener en cuenta, en su caso, cualquier tipo de actividad que se lleve a cabo en la obra, debiendo estar localizadas e identificadas las zonas en que se realicen los trabajos incluidos en uno o varios de los apartados del anexo I, así como sus correspondientes medidas específicas.

8. El Plan de Seguridad y Salud podrá ser modificado por el Servicio de Prevención, en función del proceso de ejecución de la obra, de la evolución de los trabajos y de las posibles incidencias o modificaciones que puedan surgir durante la obra. Las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención en las empresas que intervienen en ella y los representantes de los trabajadores podrán presentar, por escrito y de forma razonada, las sugerencias y alternativas que consideren oportunas. A tal efecto, el Plan de Seguridad y Salud en la obra estará a disposición permanente de éstos.

9. Establecerá, asimismo, los mecanismos necesarios para la efectiva integración de todos y cada uno de los niveles productivos y directivos del organigrama de la

empresa para una correcta asunción por parte de éstos de los principios de la política preventiva de la empresa.

10. Para ello, establecerá una organización preventiva asignando funciones preventivas, poderes y responsabilidades a todos los miembros de la empresa. Asimismo será responsable de indicar a estos últimos su obligación de rendir cuentas y de fijarles objetivos preventivos acordes con sus funciones, haciendo especial hincapié en los mandos de la línea jerárquica.

11. La empresa principal establecerá un sistema de control de los trabajos peligrosos dentro de la factoría a través de un protocolo de emisión de permisos de trabajo, o similares, que faciliten el control de las posibles interacciones entre actividades.

12. La empresa principal decidirá cuáles son los trabajos en los que, teniendo en cuenta sus especiales características, será de aplicación la emisión de permisos de trabajo para su realización. Anexo III.

13. La empresa principal suministrará a las empresas auxiliares información y documentación sobre los riesgos generales del centro de trabajo, las normas de actuación en el mismo, las normas de actuación en caso de emergencia, las instrucciones de seguridad y salud para las diferentes actividades y zonas del astillero, así como cualquier otra información que permita la correcta información y formación de los trabajadores/as de las empresas auxiliares.

14. La empresa principal nombrará un/una coordinador/a de seguridad y salud para cada uno de los proyectos de construcción o reparación que se realicen en el astillero.

15. Esta figura tendrá que acreditar una formación mínima similar a la necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio en PRL (300 horas) previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o el actual título equivalente (Técnico Superior en Riesgos Profesionales).

16. El coordinador/a tendrá el rango suficiente en el organigrama de la empresa para poder tomar decisiones en materia productiva en caso de confluencia de trabajos.

17. Durante el desarrollo de la actividad, la empresa principal establecerá Juntas de Coordinación, directamente en obra, para preparar la planificación de los trabajos a desarrollar. La periodicidad de dichas juntas será diaria y a mayores se podrán convocar cuando lo estimen oportuno los responsables de los departamentos afectados o el coordinador de actividades preventivas de la empresa principal.

18. La empresa principal deberá autorizar cualquier posible subcontratación por parte de la industria auxiliar.

19. La empresa principal constituirá, salvo si cumple los requisitos legales que la obliguen a constituir un Servicio de Prevención Propio, un Servicio de Prevención Mancomunado que facilite la homogeneización de la planificación preventiva en las empresas del sector, así como el seguimiento coordinado de los efectos de las condiciones de trabajo en la salud de trabajadores y trabajadoras.

20. Si la empresa principal está obligada a constituir un SPP, promoverá la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado entre sus empresas auxiliares y mantendrá con éste una permanente relación de cooperación.
21. La empresa principal establecerá sistemas de penalización contractual por incumplimientos en materia de prevención, a mayores de las responsabilidades e infracciones establecidas legalmente en las que puedan incurrir.
22. Dentro de estos últimos podría crearse un Comité Sancionador, de composición paritaria, en el que se revisen los expedientes sancionadores realizados y se hagan propuestas de sanción efectivas.
23. Las sanciones interpuestas por la empresa principal en materia de prevención irán a engrosar los fondos del presupuesto preventivo de la empresa.

Artículo 7. Obligaciones de las empresas auxiliares (contratistas, subcontratistas y autónomos/as) que desarrollen actividades en los astilleros.

1. Las empresas auxiliares, sus mandos y sus trabajadores/as deben cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales adoptando para ello las medidas necesarias y estableciendo los medios de coordinación adecuados.
2. Las empresas auxiliares deberán cumplir los requisitos que marca la normativa en materia de PRL, así como los requerimientos legales, normativos y documentales establecidos por la empresa principal o titular.
3. Las empresas auxiliares deberán contar con una organización suficiente como para responder a los requerimientos de la empresa principal.
4. Las empresas auxiliares deberán elaborar y presentar, antes del inicio de los trabajos contratados, la evaluación de riesgos, el plan de prevención y la planificación preventiva de la obra o servicio en cuestión.
5. Es responsabilidad de la empresa auxiliar tener en cuenta la información recibida de la empresa principal para la realización de la evaluación de riesgos, el plan de prevención y la planificación preventiva, así como para la correcta y completa formación e información a sus trabajadores y trabajadoras.
6. Con el objetivo de facilitar la homogeneización de la planificación preventiva en las empresas del sector, así como el seguimiento coordinado de los efectos de las condiciones de trabajo en la salud de trabajadores y trabajadoras, las empresas auxiliares se incorporarán al Servicio de Prevención Mancomunado constituido por la empresa principal, o al promovido por ésta para sus empresas auxiliares.
7. Las empresas auxiliares facilitarán la asistencia y participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras a las juntas del Comité Conjunto de Seguridad y Salud.
8. Las empresas auxiliares participarán, inexcusablemente, durante el desarrollo de las actividades, a todas las juntas de coordinación de trabajos que se realicen mientras dure el proyecto objeto del contrato.

9. Las empresas auxiliares estarán obligadas a investigar y a notificar de forma inmediata a la empresa principal los accidentes e incidentes ocurridos en las instalaciones de la empresa principal.
10. Para la contratación de una subcontrata, cualquier empresa auxiliar deberá solicitar, inexcusablemente, la autorización de la empresa principal/titular.
11. Las empresas subcontratadas deberán cumplir los mismos requisitos que los establecidos para las empresas auxiliares.
12. La proporción de trabajadores/as de la empresa subcontratada no podrá superar, como media durante la totalidad del contrato, el 49% del número de trabajadores/as de la industria auxiliar que la subcontrate.
13. Las empresas auxiliares no iniciarán ningún trabajo que entrañe riesgo sin contar con el preceptivo permiso de trabajo emitido por la empresa principal.

Artículo 8. Coordinación de actividades preventivas.

1. La figura del/de la coordinador/a deberá acreditar una formación mínima similar a la necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio en PRL (300 horas) previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o el actual título equivalente de Formación Profesional (Técnico Superior en Riesgos Profesionales).
2. El/la coordinador/a tendrá el rango suficiente en el organigrama de la empresa para poder tomar decisiones en materia productiva en caso de confluencia de trabajos.
3. La empresa principal nombrará un/una coordinador/a de actividades preventivas para cada uno de los proyectos en ejecución.
4. La empresa auxiliar nombrará, al menos, un/una coordinador/a de actividades preventivas para cada una de las obras o servicios contratados o cuando actúe como subcontratista.
5. Las funciones de la figura del/de la coordinador/a de actividades preventivas se estipularán en el artículo 14 del R.D. 171/2004 de Coordinación de Actividades Empresariales.

Artículo 10. Designación de recursos preventivos.

1. Las funciones y responsabilidades del recurso preventivo serán las recogidas en la legislación vigente y cualquier conflicto de interpretación se dirimirá a la luz de lo establecido en los Criterios Técnicos de la Inspección de Trabajo.
2. La empresa principal establecerá, a mayores de lo establecido en la norma, los trabajos y operaciones en los que será necesaria la presencia del recurso preventivo.
3. Las empresas auxiliares designarán recursos preventivos cuando así lo requieran los trabajos u operaciones a desarrollar.

4. La figura del recurso preventivo tendrá que cumplir, ineludiblemente, el requisito de nombramiento por parte de la empresa auxiliar.
5. Deberá disponer de la posición en la estructura jerárquica de la empresa que le confiera la capacidad de hacer cumplir cualquier decisión que tome no sólo en materia de prevención, sino también de producción.
6. La figura del recurso preventivo deberá acreditar una formación mínima similar a la necesaria para el desempeño de las funciones de nivel intermedio en PRL (300 horas) previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o el actual título equivalente de Formación Profesional (Técnico Superior en Riesgos Profesionales).
7. Las empresas auxiliares podrán establecer, a través del Servicio de Prevención Mancomunado, un plan de formación homologada y homogénea para los recursos preventivos.

Capítulo IV Disposiciones específicas en materia de seguridad y salud

Artículo 11. Espacios confinados.

1. A todos los efectos, se entenderá por recinto confinado cualquier espacio con aberturas limitadas de entrada y salida y ventilación natural desfavorable, que puede tener una atmósfera deficiente en oxígeno o en el que pueden acumularse contaminantes tóxicos o inflamables y que no ha sido concebido para una ocupación continuada por parte del trabajador/a.
2. La determinación de qué espacios son considerados confinados en el buque en construcción o reparación corresponderá simultáneamente al Servicio de Prevención, al Departamento de Producción y a cualquier otro departamento implicado, en la fase de diseño del proyecto. Esta lista inicial se revisará periódicamente y a medida que avancen los trabajos.
3. Para garantizar la seguridad de las personas que trabajan en los espacios confinados, se establecerá un sistema de control de accesos para el que será preceptiva la emisión de un permiso de trabajo en el que constarán, como mínimo, los siguientes elementos:
 - Los trabajos que se van a realizar, claramente especificados.
 - Los equipos de trabajo que deberán ser utilizados.
 - El número de trabajadores/as.
 - Los riesgos específicos del trabajo que se solicita.
4. En cualquier caso, la autorización de acceso sólo podrá realizarse una vez efectuadas las oportunas mediciones de atmósferas interiores (inflamabilidad, toxicidad y salubridad) y tras la instalación de elementos de extracción. Los resultados de la realización de estos controles se publicitarán en los accesos a los espacios mediante etiquetas, certificados o cualquier sistema de verificación que se haya establecido y en el que se hará constar la hora y la fecha de la inspección realizada.

5. Si la duración de los trabajos obligase a una estancia prolongada en el espacio confinado, se realizarán controles y muestreos periódicos de la atmósfera del espacio.
6. En función del tipo de trabajo o si el número de trabajadores y trabajadoras que realizarán el trabajo así lo aconseja, se aplicarán medidas que aumenten la eficacia de la extracción con aporte de aire fresco en el interior del espacio confinado.
7. Todo el personal, propio o de empresas auxiliares y a todos los niveles del organigrama, respetará el sistema de control de accesos a espacios confinados establecido, verificando el cumplimiento de todos los aspectos antes de acceder a su interior (permiso de trabajo, certificado de medición de gases, instalación previa de la extracción, etc.).
8. El Servicio de Prevención evaluará la necesidad de establecer tiempos máximos de permanencia en espacios confinados en función de las características de los trabajos a desarrollar, el número de trabajadores/as que los llevarán a cabo y cualquier otra circunstancia que pueda provocar un aumento de las situaciones de riesgo. En ese caso, deberán establecerse claramente en los correspondientes permisos de trabajo.
9. Los trabajadores y trabajadoras autorizados a acceder a los espacios confinados deberán utilizar las protecciones personales propias de los trabajos a desarrollar, así como un medidor individual de gases, un medio de comunicación con el exterior y una luz individual (adecuada a las condiciones de cada caso) para poder usar en caso de emergencia.
10. Los trabajos no podrán ser realizados bajo ningún concepto por trabajadores y trabajadoras en solitario. Para el acceso interior deberán establecerse equipos por parejas y personal de supervisión en el exterior del acceso al espacio confinado.
11. En el caso de los espacios confinados se requiere la presencia permanente, mientras duren los trabajos, del recurso preventivo que la empresa o empresas hayan nombrado. Éste supervisará el desarrollo de los trabajos y verificará el cumplimiento del procedimiento establecido para el control de espacios confinados.
12. El recurso preventivo comprobará periódicamente que los medios de extracción funcionan, que las salidas del espacio confinado están abiertas y libres de obstáculos y se encargará de comunicarse con los operarios/as dentro del recinto para garantizar que están bien.
13. Para estos trabajos deberá escogerse personal apropiado, que no sea claustrofóbico ni temerario, con buenas condiciones físicas y mentales y, preferiblemente, menor de 50 años.

Estos trabajadores/as deberán ser informados, formados y entrenados en:

- Procedimientos de trabajo específicos.

- Riesgos que pueden encontrar (atmósferas asfixiantes, tóxicas, inflamables o explosivas) y las precauciones necesarias.
 - Utilización de equipos de verificación de la atmósfera.
 - Procedimientos de rescate y evacuación de víctimas, así como de primeros auxilios.
 - Utilización de equipos de salvamento y de protección respiratoria.
 - Sistemas de comunicación entre interior y exterior con instrucciones detalladas sobre su utilización.
 - Tipos adecuados de equipos para la lucha contra el fuego y cómo utilizarlos.
15. El acceso a cualquiera de los recintos definidos como espacio confinado se mantendrá cerrado mientras no se trabaje en él, ya sea con el cierre construido al efecto o con cualquier barrera física, claramente identificable, que evite la entrada al mismo.

Artículo 12. Trabajos en altura.

1. Por “trabajos en altura” se entenderán aquellos que se realicen a alturas superiores a dos metros en edificios, andamios, máquinas, vehículos, estructuras, plataformas, escaleras, etc., así como los trabajos en profundidad, pozos, tanques, aberturas, etc.
2. Para los trabajos en altura, el Servicio de Prevención elaborará un Plan de Seguridad que realice una planificación de estos trabajos y que comprenda:
 - a) La adecuada situación de las comunicaciones horizontales y verticales.
 - b) La resistencia que debe ofrecer la estructura.
 - c) La delimitación de las zonas de almacenamiento y manipulación de materiales.
 - d) Los medios colectivos y/o individuales que deberán emplearse.
3. Como criterios generales y, atendiendo a lo establecido en el R.D. 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se modifica el R.D. 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por parte de los trabajadores de los equipos de trabajo en materia de trabajos temporales en altura, todos los trabajos en altura sólo podrán efectuarse con la ayuda de equipos de protección colectiva (barandillas, plataformas o redes de seguridad) y, cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, deberán disponerse medios de protección personal con anclaje (cinturones de seguridad, arnés anticaída u otros medios).
4. Cuando los trabajos requieran la utilización de medios de protección personal, éstos no se iniciarán hasta que los trabajadores y trabajadoras tengan colocados y asegurados sus equipos de protección.
5. Para estos trabajos deberá escogerse personal apropiado, que no tenga miedo a las alturas ni sea temerario, con buenas condiciones físicas y mentales y, preferiblemente, menor de 50 años.
6. Cuando los trabajos en altura se realicen mediante sistemas de elevación (andamios, plataformas, escaleras, etc.), habrá que garantizar que cumplan con los

requisitos estipulados en el R.D. 2177/2004 en cuanto a medidas mínimas de seguridad en el suelo, barandillas, sistemas de anclaje, etc.

7. Se tendrán en cuenta, en todo momento, las capacidades de carga de los elementos de elevación que se utilicen en cada momento, evitando la sobrecarga.

8. Los trabajos en altura deberán estar convenientemente señalizados según lo establecido en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

9. Cuando se realicen trabajos en las cubiertas de los buques, los trabajos no se iniciarán hasta que no se instalen las medidas de protección perimetral y se establezcan líneas de vida seguras para la sujeción de los arneses de seguridad.

10. Los trabajos en altura no se realizarán cuando las condiciones atmosféricas lo desaconsejen.

11. Los trabajos en altura no se realizarán cuando las condiciones de iluminación sean insuficientes.

12. Los trabajos en altura no se realizarán cuando exista riesgo de contacto eléctrico directo en la zona de trabajo.

13. En ningún caso se realizarán operaciones de montaje o composición de elementos en altura, éstos se realizarán a ras del suelo.

14. El almacenamiento de los materiales necesarios para llevar a cabo los trabajos no se podrá realizar nunca sobre los elementos de elevación utilizados. Se habilitará una zona a ras del suelo en la que el almacenamiento no suponga un riesgo añadido.

15. Se garantizará la adecuada información y formación de los trabajadores y trabajadoras que realicen los trabajos en altura.

16. Los trabajos en altura se supervisarán y controlarán mediante la presencia del recurso preventivo durante el desarrollo de los trabajos.

Artículo 13. Soldadura y oxicorte.

1. Los elementos que intervienen en la soldadura, además de las botellas que contienen el combustible y el comburente, son los manorreductores, el soplete, las válvulas antirretroceso y las mangueras.

2. Con relación a la manipulación y almacenamiento de los equipos y productos químicos requeridos para la realización de los trabajos, habrá que atenerse a lo establecido en el Reglamento de Aparatos a Presión, R.D. 2060/2008, de 5 de febrero, y sus Instrucciones Técnicas Complementarias, así como en el Reglamento de Almacenamiento de Productos Químicos, R.D. 379/2001, y sus Instrucciones Técnicas Complementarias.

3. Cada uno de los equipos en su conjunto (soplete, dispositivos de seguridad, mangueras, nodrizas, etc.) estarán claramente identificados mediante un sistema que permita conocer la empresa responsable de su utilización y mantenimiento.

4. Todos los equipos de trabajo deberán cumplir los requerimientos del R.D. 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo por parte de los trabajadores. El cumplimiento de los equipos deberá acreditarse documentalmente tanto inicial como periódicamente ante los servicios de prevención de la empresa principal.
5. Se establecerá una periodicidad para las revisiones que no excederá de 3 meses.
6. Se establecerá un sistema de coordinación de trabajos que impida que se produzcan interferencias con actividades incompatibles que puedan multiplicar los riesgos.
7. Se prohíben los trabajos de soldadura y corte en locales donde se almacenen materiales inflamables, combustible, donde exista riesgo de explosión o en el interior de recipientes que hayan contenido sustancias inflamables.
8. Siempre que sea posible se trabajará en zonas o recintos especialmente preparados para ello y con los sistemas de ventilación general y extracción localizada adecuados y suficientes para eliminar el riesgo.
9. No se realizarán trabajos de soldadura o corte sin la adecuada extracción localizada.
10. Cuando los trabajos tengan que realizarse en espacios confinados, se tendrán en cuenta las instrucciones correspondientes a los trabajos en espacios confinados.
11. Cuando los trabajos tengan que realizarse en alturas, se utilizarán las medidas de seguridad establecidas para aquéllos, para el trabajador y para los propios equipos de protección, a fin de evitar que las chispas de soldadura los puedan quemar.
12. Las empresas estarán obligadas a informar a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos del trabajo, así como a garantizar que la información que reciben es la adecuada para los trabajos a desarrollar.
13. Las empresas garantizarán que los trabajadores/as posean y utilicen los equipos de protección individual necesarios para poder realizar los trabajos.

Artículo 14. Trabajos de pintura.

1. Los trabajos de aplicación de pintura son incompatibles con los desarrollados por cualquier otro gremio dentro del área específica de aplicación.
2. Antes de iniciarse los trabajos, deberá solicitarse/emitterse un permiso de trabajo en el que se especifique claramente, como mínimo, la zona de trabajo, el tipo de producto que se va a aplicar con su correspondiente ficha de seguridad, el sistema de aplicación (pistola, brocha, etc.) y las zonas con riesgo de generación de atmósferas explosivas.
3. Los trabajos de pintura que se desarrollen en espacios confinados se regirán por lo establecido en el apartado específico de “Espacios confinados”.
4. Para el desarrollo de las operaciones de pintura y productos similares, la empresa encargada de realizar las mismas contará con la presencia de un recurso preventivo

que, en todo momento, verificará las condiciones de ventilación y la concentración de vapores disolventes emitidos al ambiente durante la aplicación del producto.

5. Antes de iniciar los trabajos, se comprobará que la zona esté acotada, que sus accesos estén totalmente despejados y limpios, y que no exista material inflamable o combustible.

6. Los medios de extinción deberán estar a disposición cerca de la zona de trabajo.

7. Existirán a disposición medios para limpiar cualquier tipo de vertido de pintura, disolventes, etc.

8. En los trabajos se seguirán exhaustivamente las medidas de seguridad de las fichas de los productos utilizados. Las fichas deberán estar a disposición de los operarios y acompañar al permiso de trabajo.

9. El diseño de la ventilación a instalar en cada caso será supervisado por el servicio de prevención de la empresa principal.

10. El control del grado de inflamabilidad de la atmósfera generada en el proceso de aplicación y secado de pintura se efectuará con un detector de gases debidamente normalizado y calibrado.

11. Se realizarán verificaciones periódicas del grado de inflamabilidad de la atmósfera para garantizar que se mantienen las condiciones de seguridad.

12. El sistema de ventilación que deberá emplearse en los trabajos de pintura será de tipo antideflagrante y preferentemente de extracción, para evitar que en la zona de aplicación se formen mezclas inflamables explosivas.

13. Los sistemas de ventilación y extracción estarán en funcionamiento antes del comienzo, durante la aplicación de la pintura y durante todo el proceso de secado.

14. Se prohíbe fumar, realizar trabajos con fuego y, en general, con cualquier tipo de máquinas, así como realizar actividades que puedan producir chispas en el espacio y lugares pintados y en toda el área de influencia de los gases emitidos.

15. Se podrán realizar trabajos en frío en espacios colindantes con el que se pinta siempre que no exista ningún tipo de comunicación entre ambos (cesáreas, tuberías, etc.).

16. La pintura y los componentes que se añaden a la misma (disolventes, diluyentes, etc.) se almacenarán en recipientes herméticos y no se acumularán en la zona de trabajo.

17. Los depósitos de preparación o conservación de las pinturas tienen que situarse fuera de los lugares donde se realizan los trabajos.

18. A bordo de los buques sólo podrá conservarse la mitad de la cantidad de pintura necesaria para una jornada de trabajo.

19. Las zonas donde se depositen los recipientes en uso estarán protegidas de la radiación solar u otros focos de calor y/o chispas.

20. vez finalizados los trabajos de pintura, deberán retirarse de la zona de trabajo los distintos recipientes que contuviesen pinturas y disolventes.

21. La iluminación general utilizada en los espacios a pintar será alumbrado anti-deflagrante, ya sea fijo, portátil o linternas.

22. La zona de trabajo deberá estar convenientemente señalizada, con señalización adecuada conforme al R.D. 485/1997 sobre señalización de seguridad en el trabajo y al R.D. 681/2003 sobre protección de los trabajadores expuestos a atmósferas explosivas.

Capítulo V Organización de la prevención

La constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado es la mejor manera de organizar la prevención en las empresas del sector naval con el objetivo de facilitar la homogeneización de la planificación preventiva en las empresas del sector, así como el seguimiento coordinado de los efectos de las condiciones de trabajo en la salud de trabajadores y trabajadoras. Para que el funcionamiento del Servicio sea óptimo, tendrá que regirse por los criterios marcados en el Reglamento de los Servicios de Prevención, R.D. 39/97, de 17 de enero, y por lo establecido en su modificación a través del Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo.

Artículo 15. Acuerdo de adhesión.

1. Las empresas que decidan asociarse deberán firmar, al amparo legal del art. 21 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, un acuerdo de adhesión al referido Servicio de Prevención Mancomunado.
2. El referido acuerdo deberá ser refrendado por la representación de trabajadores y trabajadoras.
3. Será condición indispensable para formar parte del SPM haber cumplimentado el acuerdo de adhesión.

Artículo 16. Reglamento de funcionamiento interno.

Las empresas adheridas elaborarán un reglamento cuyo objeto será establecer el marco normativo para el desarrollo del SPM para las empresas u organizaciones que ya han decidido adherirse a este servicio, y para aquellas que en un futuro decidan libremente adherirse a esta modalidad organizativa de la actividad preventiva.

Artículo 17. Servicio de Prevención Propio.

1. El SPM tendrá la consideración de Servicio de Prevención Propio de cada entidad asociada, de conformidad con el art. 21, apdo. 3, del R.D. 39/1997.
2. El SPM constituye una organización específica que cuenta con los medios personales y materiales que estarán dedicados a las tareas preventivas e integrados

en cada una de las empresas adheridas, así como a las propias, de coordinación y colaboración en materia preventiva entre las entidades participantes.

Artículo 18. Organización interna del SPM.

1. El SPM se dotará de una organización interna cuyo objetivo será establecer los ejes principales de actuación. Contará, como mínimo, con la siguiente composición:

Consejo de Dirección, como órgano rector de composición tripartita (empresas, representación de trabajadores/as y responsables técnicos/as del SPM). El Consejo, que tendrá carácter rector, establecerá las directrices máximas de funcionamiento del SPM y se dotará de un sistema de funcionamiento para las juntas ordinarias y extraordinarias.

Gerencia del SPM, a través de la cual se ejecutarán las directrices emanadas del Consejo de Dirección. La Gerencia será nombrada por el Consejo de Dirección y realizará las labores propias de dirección del SPM y de coordinación con las empresas asociadas.

2. El SPM podrá dotarse de cualquier otro organismo interno de participación que surja del acuerdo de las partes, con representación en el Consejo de Dirección.

Artículo 19. Funciones del Consejo de Dirección.

Para garantizar su eficacia y operatividad, el Consejo de Dirección tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Aprobación de la planificación anual elaborada por el SPM.
2. Aprobación del diseño, aplicación y coordinación en materia de prevención de las acciones planificadas por la Gerencia y el equipo técnico del SPM.
3. Será informado, por la Gerencia del SPM, de los planes y programas de prevención que se elaboren, del sistema de organización de los recursos y de las medidas correctoras que se vayan introduciendo tras la revisión de dichos planes y programas.
4. Ratificará los planes de formación e información de los trabajadores y trabajadoras que sean aprobados, en caso de que existan, por los respectivos comités de seguridad y salud laboral u otra fórmula de representación sindical.
5. Instará a la Gerencia a promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos, así como la mejora de las condiciones y la corrección de las deficiencias existentes.
6. Revisará y aprobará, si procede, la memoria anual general elaborada por el SPM, previa a la junta general de asociados/as.
7. Velará por y garantizará que existan las condiciones necesarias para una aplicación y seguimiento adecuados del cumplimiento de la vigilancia de la salud.

Artículo 20. Funciones de la Gerencia.

Para garantizar su eficacia y operatividad, la Gerencia del SPM tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Diseño, aplicación y coordinación de las acciones llevadas a cabo por las entidades o empresas en materia de prevención.
2. Informará al Consejo de Dirección de los planes y programas de prevención que se elaboren, del sistema de organización de los recursos y, en su caso, de las medidas correctoras que se vayan introduciendo tras la revisión de dichos planes y programas.
3. Presentará al Consejo de Dirección los planes de formación e información de los trabajadores y trabajadoras previa consulta a las empresas asociadas y que sean aprobados, en caso de que existan, por los comités de seguridad y salud laboral.
4. Promoverá iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos, así como la mejora de las condiciones y la corrección de las deficiencias existentes.
5. Asesorará e informará al Consejo de Dirección de los cambios normativos que les sean de aplicación.
6. Aplicará las exigencias del Consejo de Dirección en cuanto a la existencia de unas condiciones óptimas para la aplicación y seguimiento adecuados del cumplimiento de la vigilancia de la salud.
7. Elaborará la memoria anual general, que será aprobada, en su caso, por el Consejo de Dirección.
8. Elaborará, para cada una de las empresas adheridas, una memoria anual de las actividades preventivas realizadas, que deberá presentarse antes de la finalización del ejercicio anual, según formulario formalizado. En esta memoria se deberán incluir, como mínimo, los siguientes aspectos:
 - Relación del personal adscrito al servicio de prevención.
 - Medios técnicos de los que disponen para ejercer la actividad preventiva.
 - Evaluación de los riesgos, que debe incluir:
 - Evaluación inicial de los riesgos.
 - Revisiones.
 - Informe de controles y mediciones higiénicas.
 - Plan preventivo.
 - Evaluación de la siniestralidad tanto en accidentes como en enfermedades derivadas del trabajo.
 - Plan de emergencia.
9. El SPM, tomando como base los datos obtenidos de las tareas preventivas realizadas en cada una de las empresas adheridas, elaborará la propuesta de un programa anual.

Artículo 21. Asamblea General de Entidades Asociadas.

Con carácter anual, se celebrará una Asamblea General de Entidades Asociadas, de carácter informativo, en la que se dará cuenta de las memorias anuales de funcionamiento del SPM y de las altas y bajas que se hayan producido, así como de la planificación del año entrante.

Artículo 22. Órganos de participación y consulta de los/las trabajadores/as.

1. Se promoverá la creación de un organismo de participación y consulta de los trabajadores/as en materia preventiva que, partiendo de los mínimos exigidos en el Capítulo V de la Ley de PRL, se adapte a las características del sector naval (marco interempresarial) y sea pactado con la representación de trabajadores y trabajadoras.
2. La gerencia del SPM nombrará a los/las técnicos/as que formarán parte de este comité en calidad de asesores/as.
3. El organismo se dotará de un reglamento interno que normalice el régimen de funcionamiento interno.

Artículo 23. Dotación del SPM.

1. El SPM tendrá carácter multidisciplinar y contará, de conformidad con los art. 15 y 34 del R.D. 39/1997, con las siguientes especialidades preventivas:
 - a) Medicina del trabajo.
 - b) Seguridad en el trabajo.
 - c) Ergonomía y psicología aplicada.
 - d) Higiene industrial.
2. Asimismo, estas especialidades serán desarrolladas por personal que cuente con la capacitación y titulación requeridas para las funciones a desempeñar.
3. El SPM se dotará de los medios materiales necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 24. Auditoría del Servicio de Prevención.

1. Las empresas adheridas al SPM realizarán la preceptiva auditoría como instrumento de gestión, en la que se incluirá una evaluación sistemática y documentada del Servicio.
2. Ésta deberá realizarse de acuerdo con las normas técnicas establecidas y teniendo en cuenta la información recibida de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, y tendrá como objetivos los previstos en el art. 30 del R.D. 39/1997, así como en la Ley 31/1995.

ANEXO I Relación no exhaustiva de trabajos con riesgos especiales

- Trabajos que pueden provocar incendios, explosiones o deflagraciones.
- Apertura y entrada en tanques o espacios cerrados, especialmente en aquellos que contuviesen combustibles o productos químicos.
- Trabajos en espacios confinados.
- Aplicación de pinturas a pistola.
- Trabajos en altura.
- Espacios con posibles atmósferas explosivas y/o tóxicas.
- Pruebas hidráulicas y neumáticas.
- Trabajos de soldadura, oxicorte y esmerilado sobre o a proximidad de tuberías, tanques y respiraderos, con presencia de combustibles y/o gases.
- Trabajos en líneas eléctricas energizadas.
- Trabajos de arranque y puesta a punto de equipos.
- Soldadura sobre galvanizado en espacios cerrados.
- Radiografía industrial.
- Trabajos sobre cubiertas industriales.
- Combustible a bordo.
- Aplicación de productos químicos.
- Trabajos submarinos.

ANEXO II Relación no exhaustiva de los requisitos mínimos requeridos a las empresas auxiliares.

Documentación sociolaboral

1. Certificado de pólizas (Responsabilidad Civil, Patronal, etc.) y último justificante de pago.
2. Certificado de asociación a Mutua de Accidentes de Trabajo.
3. Certificado de estar al día en los pagos a la TGSS.
4. Certificado de estar al día en los pagos a la Hacienda Pública autónoma y/o estatal.
5. Modalidad preventiva adoptada (art. 10.1 del R.D. 39/1997, de 17 de enero RSP).
6. Boletines mensuales de cotización TC1 y TC2, destacando al personal en obra.
7. Nombramiento de los/las representantes de los/las trabajadores/as.

Documentación PRL

1. Evaluación de riesgos o plan de seguridad y planificación de la actividad preventiva de los trabajos a realizar.
2. Relación detallada de los/las trabajadores/as en obra.
3. Designación y aceptación firmada del/ de los recurso/s preventivo/s, acreditando formación en PRL.
4. Certificado médico individual y actualizado de aptitud para el trabajo.
5. Relación de los equipos de protección individual, facilitada y firmada por cada trabajador/a.
6. Acreditación de la información recibida por cada trabajador sobre sus riesgos: generales, específicos, emergencias, etc. (art. 18 LPRL).
7. Acreditación de la formación recibida por cada trabajador en materia preventiva (art. 19 LPRL), incluida la formación específica para la utilización de equipos de trabajo automotores o de elevación de cargas que necesiten utilizar en el astillero.
8. Entrega mensual de los índices de siniestralidad laboral, comunicación inmediata de incidentes y accidentes de trabajo y entrega del parte de investigación.

Documentación complementaria:

1. Contrato de trabajo registrado referido a la obra contratada y alta en la Seguridad Social o T-A2/R (salvo si es indefinido).
2. Certificaciones y/o adecuaciones de los equipos de trabajo que hay que introducir en el astillero durante la obra (si procede).
3. Fichas de seguridad de los productos o sustancias que hay que utilizar (si procede).
4. Autorización previa cuando se pretenda subcontratar parte de la obra adjudicada.
5. Casos especiales: Cualquier otra información o documentación que sea requerida.

ANEXO III Relación no exhaustiva de trabajos que necesitan solicitud/emisión del correspondiente permiso de trabajo (o equivalente).

En general se aplicarán a todos aquellos trabajos que entrañen riesgos adicionales debido a las condiciones del lugar en el que se desempeñen, pero serán específicamente aplicables a:

- Trabajos en espacios confinados.
- Trabajos de mantenimiento, reparación o puesta a disposición de instalaciones o aparatos susceptibles de ser puestos en marcha o en tensión intempestivamente.
- Trabajos en caliente, tales como oxicorte, conformado por calor, etc. que se realicen en zonas próximas a recipientes, tuberías, etc. que contengan o hayan contenido líquidos o gases inflamables.
- Aquellos otros trabajos cuya realización resulte incompatible con la presencia de otros trabajadores/as en la misma zona o en sus proximidades, tales como pintura, aplicación de poliéster, etc.
- Cargas de combustible.
- Pintura de grandes superficies.



ANEXO I: DOCUMENTACIÓN RELATIVA A LA ADHESIÓN DE LA EMPRESA AL SPM

1.a - Modelo de Solicitud de Adhesión al SPM.

1.b - Modelo de Formulario de Datos de la Empresa.

1.c - Modelo de Tabla de Datos de la Gestión de la Prevención.

1.d - Modelo de Acuerdo entre la Empresa y sus Trabajadores y Trabajadoras para la adhesión al SPM.

ANEXO II: ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO**ANEXO III: REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO****ANEXO IV: ENCUESTA REMITIDA A LOS ASTILLEROS****ANEXO V: JUNTAS DE EXPERTOS/AS**



ANEXO 1

1.a - SOLICITUD DE ADHESIÓN AL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

Nombre:

Dirección:

CP Población:

LOCALIDAD, DÍA de MES de 20_____

Muy Sr/Sra. Nuestro/a:

Teniendo conocimiento de la existencia del Servicio de Prevención Mancomunado según el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y considerando que nuestra empresa podría encontrarse entre las entidades pertenecientes a dicho modelo, por la presente le manifestamos nuestro interés en adherirnos al mismo.

Asimismo, y de conformidad con los requisitos establecidos, adjuntamos a esta solicitud la documentación requerida en los mismos. Por otra parte, le comunicamos que fueron informados al respecto los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los cuales manifiestan su acuerdo con la adhesión. Se adjunta a esta solicitud el documento de acuerdo.

Documentación adjunta:

- Formulario de datos da empresa.
- Datos referentes a la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Documento de apoyo dos representantes dos traballadores e traballadoras.

Finalmente, le manifestamos nuestro interés en la mejora de la gestión de la prevención y de las condiciones de trabajo como vías de compromiso en la búsqueda de la mejora continua de la prevención y de su integración en nuestra empresa.

Atentamente,

Fdo. NOMBRE. CARGO.

1.b - FORMULARIO DE DATOS DE LA EMPRESA

Razón social

Actividad (descripción)

CNAE⁽¹⁾

CIF / NIF

Dirección Social

Número

Localidad

CP

Teléfono

Fax

E-mail

Persona de contacto

Cargo

Tamaño de plantilla (media del último año)

Centros de Trabajo (dirección y número de trabajadores/as)

(1) Indicar en calidad de qué representan a los trabajadores/as (miembros del Comité de empresa, miembros del Comité de Seguridad y Salud, o Delegados/as en prevención).

1.c - DATOS SOBRE LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

	SI	NO	N/A
REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS			
Los trabajadores/as escogieron representantes			
Se nombraron delegados/as de prevención			
Se constituyó Comité de Seguridad y Salud			
Los trabajadores/as fueron consultados con respecto a:			
El plan de prevención			
El procedimiento de evaluación de riesgos			
La planificación de la actuación preventiva			
El procedimiento de formación e información de los trabajadores			
Otros aspectos relacionados con la prevención (especificar cuáles)			

	SI	NO	N/A
DOCUMENTACIÓN			
La empresa dispone de la siguiente documentación de prevención:			
Plan de Prevención			
Evaluación de riesgos			
Planificación de las actividades preventivas			
Registro de formación e información de trabajadores/as			
Plan de emergencia			
Registro de accidentes y enfermedades profesionales			
Vigilancia de la salud			
Otros documentos (especificar)			

1.d - ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS PARA LA ADHESIÓN AL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

Los abajo firmantes, en nombre y representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa (NOMBRE DE LA EMPRESA), manifiestan conocer el Servicio de Prevención Mancomunado, tal y como viene recogido en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como los requisitos de aplicación y la voluntad de la dirección de la empresa de establecer tal modelo de gestión de la prevención.

Asimismo, manifiestan el acuerdo de adhesión a dicho servicio, así como el compromiso de participar activamente en su desarrollo dentro de la entidad.

Y para que así conste, firman la presente a (FECHA EN LETRAS).

Fdo. NOME

Fdo . NOME

Fdo . NOME

Fdo . NOME

DNI:

DNI:

DNI:

DNI:

ANEXO 2

ACUERDO DE CONSTITUCIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

En _____ coa _____ (data).

PRIMERO

Todas y cada una de las empresas citadas a continuación:

_____, acuerdan constituir un Servicio de Prevención Propio Mancomunado, al amparo de lo dispuesto en el art. 30 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y del art. 21 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Estará integrado por las entidades adheridas, con las condiciones mínimas que más adelante se señalarán en el reglamento, así como con la organización, instalaciones, medios humanos y materiales que, de igual manera, se organizarán con el fin de conseguir la mayor eficiencia y calidad en la realización de la actividad preventiva.

SEGUNDO

A tal efecto, con anterioridad a tal acuerdo de adhesión al SPM, las citadas entidades procedieron a la preceptiva consulta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en materia preventiva, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 33 de la Ley 31/1995 y en el art. 21.2 del R.D. 39/1997.

TERCERO

El SPM al que se adhieren (no tiene/sí tiene) personalidad jurídica diferenciada (si la tiene, se especificará el nombre y el número de registro, y si no, se podría expresar lo siguiente: estando aprobado por el _____ (comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud) y regulándose por el Reglamento de funcionamiento aprobado con FECHA, ostentando por ello la consideración de SPP de todas y cada una de las entidades constituyentes).

CUARTO

El SPM deberá tener a disposición de la autoridad laboral la información relativa a las empresas y entidades que lo formen y el grado de participación de las mismas, teniendo en cuenta el art. 21, apdo. 5, del R.D. 39/1997.

QUINTO

La actividad preventiva del SPM se limitará a las entidades y empresas participantes, teniendo la consideración de servicio propio de las mismas, en virtud del art. 21, apdo. 3, del R.D. 39/1997.

SEXTO

Siempre podrán adherirse nuevas empresas a través del acuerdo correspondiente y respetando los presentes preceptos constitutivos, así como el reglamento del SPM, que será previamente negociado con los representantes legales de los trabajadores/as de las entidades participantes.

Y para que se produzcan todos los efectos propios de la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado, es firmado por las entidades o empresas concurrentes en el lugar y fecha arriba señalados.

ANEXO 3

REGLAMENTO DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

Las empresas adheridas al Servicio de Prevención Mancomunado, entendiendo la necesidad de establecer unas normas que permitan el funcionamiento óptimo del servicio, deciden dotarse del presente reglamento, en el que se establecen los principios básicos que regirán la gestión y el funcionamiento del mismo.

ARTÍCULO 1

El presente reglamento para el Servicio de Prevención Mancomunado (en adelante SPM) de las entidades participantes relacionadas en el Anexo I, fue consensuado y acordado en la reunión del FECHA, al amparo legal del art. 21 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

ARTÍCULO 2

El reglamento tiene por objeto establecer el marco normativo para el desarrollo del SPM para las empresas u organizaciones que ya han decidido adherirse a este servicio, y para aquellas que en un futuro decidan libremente adherirse a esta modalidad organizativa de la actividad preventiva.

ARTÍCULO 3

El SPM tendrá la consideración de Servicio de Prevención Propio de cada entidad asociada, de conformidad con el art. 21, apdo. 3, del R.D. 39/1997.

ARTÍCULO 4

Será condición indispensable para formar parte del SPM haber cumplimentado el acuerdo de adhesión.

ARTÍCULO 5

El SPM constituye una organización específica que cuenta con los medios personales y materiales que se relacionan en el Anexo II y que estarán dedicados a las tareas preventivas e integrados en cada una de las empresas adheridas, así como a las propias, de coordinación y colaboración en materia preventiva entre las entidades participantes.

ARTÍCULO 6

El SPM tendrá la siguiente composición:

Consejo de Dirección, como órgano rector de composición tripartita (empresas, representación de trabajadores/as y responsables técnicos/as del SPM). El Con-

sejo, que tendrá carácter rector, establecerá las directrices máximas de funcionamiento del SPM y se dotará de un sistema de funcionamiento para las juntas ordinarias y extraordinarias.

Gerencia del SPM, a través de la cual se ejecutarán las directrices emanadas del Consejo de Dirección. La Gerencia será nombrada por el Consejo de Dirección y realizará las labores propias de dirección del SPM y de coordinación con las empresas asociadas.

ARTÍCULO 7

Para garantizar su eficacia y operatividad, el Consejo de Dirección tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Aprobación de la planificación anual elaborada por el SPM.
- Aprobación del diseño, aplicación y coordinación en materia de prevención de las acciones planificadas por la Gerencia y el equipo técnico del SPM.
- Será informado, por la Gerencia del SPM, de los planes y programas de prevención que se elaboren, del sistema de organización de los recursos y de las medidas correctoras que se vayan introduciendo tras la revisión de dichos planes y programas.
- Ratificará los planes de formación e información de los trabajadores y trabajadoras que sean aprobados, en caso de que existan, por los respectivos comités de seguridad y salud laboral u otra fórmula de representación sindical.
- Instará a la Gerencia a promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos, así como la mejora de las condiciones y la corrección de las deficiencias existentes.
- Revisará y aprobará, si procede, la memoria anual general elaborada por el SPM, previa a la junta general de asociados/as.
- Velará por y garantizará que existan las condiciones necesarias para una aplicación y seguimiento adecuados del cumplimiento de la vigilancia de la salud.

ARTÍCULO 8

Para garantizar su eficacia y operatividad, la Gerencia del SPM tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Diseño, aplicación y coordinación de las acciones llevadas a cabo por las entidades o empresas en materia de prevención.
- Informará al Consejo de Dirección de los planes y programas de prevención que se elaboren, del sistema de organización de los recursos y, en su caso, de las medidas correctoras que se vayan introduciendo tras la revisión de dichos planes y programas.
- Presentará al Consejo de Dirección los planes de formación e información de los trabajadores y trabajadoras previa consulta a las empresas asociadas y que sean apro-

- bados, en caso de que existan, por los respectivos comités de seguridad y salud laboral.
- Promoverá iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos, así como la mejora de las condiciones y la corrección de las deficiencias existentes.
 - Asesorará e informará al Consejo de Dirección de los cambios normativos que les sean de aplicación.
 - Aplicará las exigencias del Consejo de Dirección en cuanto a la existencia de unas condiciones óptimas para la aplicación y seguimiento adecuados del cumplimiento de la vigilancia de la salud.
 - Elaborará la memoria anual general, que será aprobada, en su caso, por el Consejo de Dirección.
 - Elaborará, para cada una de las empresas adheridas, una memoria anual de las actividades preventivas realizadas, que deberá presentarse antes de la finalización del ejercicio anual, según formulario formalizado. En esta memoria se deberán incluir, como mínimo, los siguientes aspectos:
 - Relación de personal adscrito al servicio de prevención.
 - Medios técnicos de los que disponen para ejercer la actividad preventiva.
 - Evaluación de los riesgos, que debe incluir:
 - Evaluación inicial de los riesgos.
 - Revisiones.
 - Informe de controles y mediciones higiénicas.
 - Plan preventivo.
 - Evaluación de la siniestralidad tanto en accidentes como en enfermedades derivadas del trabajo.
 - Plan de emergencia.
 - El SPM, tomando como base los datos obtenidos de las tareas preventivas realizadas en cada una de las empresas adheridas, elaborará la propuesta de un programa anual.

ARTÍCULO 9

Con carácter anual, se celebrará una Asamblea General de Entidades Asociadas, de carácter informativo, en la que se dará cuenta de las memorias anuales de funcionamiento del SPM y de las altas y bajas que se hayan producido, así como de la planificación del año entrante.

ARTÍCULO 10

Se promoverá la creación de un organismo de participación y consulta de los trabajadores/as en materia preventiva que, partiendo de los mínimos exigidos en el Capítulo V de la Ley de PRL, se adapte a las características del sector naval (marco interempresarial) y sea pactado con la representación de trabajadores y trabajadoras.

La gerencia del SPM nombrará a los/las técnicos/as que formarán parte de este comité en calidad de asesores/as.

El organismo se dotará de un reglamento interno que normalice el régimen de funcionamiento interno.

ARTÍCULO 11

El SPM tendrá carácter multidisciplinar y contará, de conformidad con los art. 15 y 34 del R.D. 39/1997, con las siguientes especialidades preventivas:

- Medicina del trabajo.
- Seguridad en el trabajo.
- Ergonomía y psicología aplicada.
- Higiene industrial.

Asimismo, estas especialidades serán desarrolladas por personal que cuente con la capacitación y titulación requeridas para las funciones a desempeñar, así como con los medios materiales necesarios.

ARTÍCULO 12

Las empresas adheridas al SPM realizarán la preceptiva auditoría como instrumento de gestión, en la que se incluirá una evaluación sistemática y documentada del Servicio. Ésta deberá realizarse de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan proponerse, y teniendo en cuenta la información recibida de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, y tendrá como objetivos los previstos en el art. 30 del R.D. 39/1997, así como en la Ley 31/1995.

ARTÍCULO 13

Será motivo de disolución del SPM la concurrencia de las siguientes circunstancias:

- La voluntad de las empresas adheridas, manifestado el acuerdo expreso de disolución por mayoría de dos tercios.
- El incumplimiento de los objetivos del SPM.

ARTÍCULO 14

Para todo lo no previsto en el presente reglamento tendrá carácter supletorio lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en todas las disposiciones legales vigentes en cada momento.

FIRMAS

Anexo I (Incluir listado de empresas asociadas)

Anexo II (Incluir listado de medios personales y materiales)

ANEXO 4 - ENCUESTA REMITIDA A LOS ASTILLEROS

INFORMACIÓN SOBRE EL ASTILLERO																					
Nombre astillero	Dirección																				
Nombre Director/a	Nombre responsable Servicio de prevención																				
Contacto	Contacto																				
DATOS SOBRE LA EMPRESA																					
Plantilla astillero	Concurrencia de actividades SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>																				
Subcontratas: SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>																					
Tipo/s de construcción/es:																					
CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN																					
<input type="checkbox"/> Servicio de prevención propio (SPP) <small>(Si esta es la opción, marque con que especialidades cuenta)</small> <input type="checkbox"/> Seguridad en el trabajo <input type="checkbox"/> Higiene industrial <input type="checkbox"/> Ergonomía y psicología <input type="checkbox"/> Medicina del trabajo	<input type="checkbox"/> Servicio de prevención ajeno (SPA) <small>(Nombre)</small>																				
<input type="checkbox"/> Servicio de prevención Mixto (SPP) <div style="display: flex; justify-content: space-around; width: 100%;"> SPP SPA </div> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Seguridad en trabajo</td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="width: 10%; text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="width: 20%; text-align: center;"><input type="checkbox"/> 1</td> </tr> <tr> <td>Higiene industrial</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 2</td> </tr> <tr> <td>Ergonomía y psicología</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 3</td> </tr> <tr> <td>Medicina del trabajo</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> 4</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">.....</td> </tr> </table>	Seguridad en trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1	Higiene industrial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2	Ergonomía y psicología	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3	Medicina del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4				<input type="checkbox"/> Trabajadores/as designados/as <small>(Si este es el caso señale el número)</small>
Seguridad en trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1																		
Higiene industrial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2																		
Ergonomía y psicología	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3																		
Medicina del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4																		
.....																					
<input type="checkbox"/> Asumida por el empresario/a	<input type="checkbox"/> Servicio de prevención Mancomunado <small>(Nombre)</small>																				
NORMATIVA INTERNA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES																					
<input type="checkbox"/> Procedimientos e instrucciones de Seguridad y Salud Laboral Propios	<input type="checkbox"/> Servicio de prevención Mancomunado <small>(Nombre)</small>																				
<input type="checkbox"/> Normativa específica en materia de PRL para subcontratistas	<input type="checkbox"/> Otros (especificar)																				

ANEXO 5 - JUNTAS DE EXPERTOS/AS

Uno de los instrumentos metodológicos utilizados para el desarrollo del proyecto, fue la realización de mesas de expertos/as del sector. Durante el desarrollo de las dos jornadas realizadas, en Bilbao y en Santiago de Compostela el 1 y el 6 de octubre de 2010, respectivamente, se llegó a la opinión unánime de confirmación de la necesidad objetiva de una norma específica para el sector en materia preventiva y se puso énfasis en aspectos sobre los que al principio el proyecto no había previsto actuar.

Las mesas celebradas, aglutinaron a dos grupos de personas en los que tratamos de dar entrada a los distintos ámbitos, administración, empresas y representación sindical. A todos y cada uno de ellos mostrarles nuestro reconocimiento y gratitud por la paciencia mostrada a lo largo de este año de proyecto y la implicación y el entusiasmo con el que han acogido la propuesta.

Participantes:

Fecha: 1 de octubre

Lugar: Bilbao Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

Sindicato ELA – STV

- Leire Landaluze
- Janire Domínguez
- Leire Chagartegui

Delegados Prevención La Naval Sestao

- Rodolfo Fernández
- Francisco Javier Leguina

OSALAN, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral

- José Antonio Vázquez Grueiro

CIG Metal:

- Xoán Xosé Bouzas Aboi
- Ramón Afonzo

Participantes:**Fecha:** 6 de octubre**Lugar:** Santiago de Compostela**ISSGA, Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral**

- Lourdes González

Inspección de Trabajo

- Antonio Casas de Ron

- Ana Pouso

Delegados do CAT, Colectivo Autónomo de Trabajadores de Andalucía:

- Juan Montero

- Antonio de la Llave

Fundación Río do Pozo

- Julio López Ezquerro

Metalships & Docks

- Beatriz Vidal

Federación Metal CIG:

- Xoán Xosé Bouzas Aboi

- Emilio Cagiao

- Ramón Afonzo

- Xoan Rico

- Xosé Teixido

- Noelia Cachaza

- César Rodríguez

Técnicos/as Gabinete

- Paco García,

- Trinidad Villar

- Edmundo Arias

- Paula González

Conclusiones

Como conclusión unánime en las juntas realizadas, uno de los puntos en común fue la focalización sobre el principal de los problemas con los que cuenta el sector a nivel preventivo y que determina esa necesaria especificidad de la normativa a aplicar a su realidad como industria de síntesis, queremos referirnos a la existencia de concurrencia de multiplicidad de empresas en los lugares de trabajo.

Similar situación se dio con los problemas de interpretación que estaban dándose con las figuras preventivas que recoge el decreto 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariales. Y es que, a pesar de que la figura de los recursos preventivos parece estar clara en el espíritu de la norma, la realidad es que existen múltiples interpretaciones en las empresas sobre cual debe ser el papel de esta figura.

Dentro de los debates realizados tuvo especial importancia la realidad de la representación sindical existente en los centros de trabajo. Nos referimos a las dificultades con las que, con demasiada frecuencia, se encuentran los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de sus competencias en materia de prevención en los centros de trabajo. Hablamos de la realidad de las dificultades de actuación de los delegados y delegadas de las empresas auxiliares con presencia en el sector, también de las dificultades de su propia existencia.

Además de los/las asistentes a estas jornadas de expertos otras personas colaboraron a lo largo del año aportando documentación y ánimo a partes iguales, personas que por motivos laborales no pudieron participar en las juntas de expertos/as. No podemos dejar de mencionar su intervención y nuestro agradecimiento:

D. Ignacio Cayetano Oliva, Coordinador General de Prevención y Medio Ambiente de Navantia

D. Eusebio Rial, Jefe del Observatorio Europeo de Riesgos de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

D. Víctor M. Bouza, Responsable de Prevención de Navantia Fene- Ferrol

D. Jorge Izarra, Responsable de Prevención de Astilleros Murueta

D. José Ignacio García, Responsable de Prevención de Astilleros Gondán

D. Juan Carlos Posada Pérez, Responsable de Prevención de Astilleros H.J. Barreras

D. José Manuel Maceiras Varela, Director de Organización y Recursos Humanos en H.J. Barreras

Por supuesto la intervención de Alfonso Tellado Sande, en su calidad de asesor del proyecto, fue imprescindible para el desarrollo del proyecto. A todos ellos y a todas ellas, muchas gracias.



“Crisis y reconversión de la industria de la Construcción Naval en el País Vasco” Jesús M^a Valdaliso. Ekonomiaz nº 54, 3er Cuatrimestre 2003; Revista Vasca de Economía. Gobierno Vasco.

“La Industria Naval Gaditana” Antonio Sánchez Aguilar. Ponencia I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía: Andalucía en el umbral del siglo XXI.

“La Superioridad estratégica de las alianzas. El caso del Sector naval en la comarca de Vigo” Ferro Soto, C. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. Vol. 8, Nº1, 2002, pp 69-82.

“El sector naval y los astilleros de reparación” José Dodero Martínez. AXOMAGA – Asociación de Jefes de Oficiales de la Marina Mercante de Galicia.

“Procesos de construcción Naval” Foro de construcción naval. www.ingenierosnavales.com

“¿Es la “Construcción integrada” una invención reciente?” Luís P. Luengo Romero - www.ingenierosnavales.com

“90 años de construcción naval integrada y modular” Luís López Palancar Ingeniería naval. ISSN 0020-1073, nº 863, 2008, págs. 74-91.

“Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la Construcción y Reparación Naval” Informe emitido por el Grupo de Trabajo de Construcción Naval constituido por mandato de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su reunión plenaria de 29 de julio de 1997 y constituido el día 10 de febrero de 1998. Informe aprobado el 10 de mayo de 1999.

“Estado de la cuestión de la construcción naval gallega: Los nuevos factores de competitividad” Manuel Guisado Tato, Mercedes Vila Alonso, Carlos Ferro Soto. Revista Galega de Economía, vol. 11, núm. 1 (2002), ISSN 1132-2799.

“Historia de la Construcción Naval (1)”
Revista ESTRATEGIAS, año III, nº 14, junio-julio 2004. SEPI.

“Historia de la Construcción Naval (2)”
Revista ESTRATEGIAS, año IV, nº 15, enero – febrero 2005. SEPI.

“Los insubmergibles de la crisis” Mariola Moreno. Revista Entreviú. 2/03/2009.

“Shipbuilding and repair: From tankers to pleasure boats” Statistics in focus, INDUSTRY, TRADE AND SERVICES 16/2008, Guy VEKEMAN. Eurostat.

“Conclusiones LeaderSHIP” 2015. CONFERENCIA INTERNACIONAL DE CONSTRUCCIÓN NAVAL. Abril 2010.

COM(2003) 717 Final. **“Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones. LeaderSHIP”** 2015, Bruselas 21.11.2003.

Informe preliminar sobre “normas jurídicas específicamente aplicables a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores en espacios confinados en astilleros”. Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela. Instituto de investigación de la asociación coruñesa de derecho comparado del trabajo y la seguridad social – Fundación Río do Pozo, noviembre 2008.

IMPORTANCIA DE LA INDUSTRIA AUXILIAR EN LA COMPETITIVIDAD DEL SECTOR NAVAL. ACTUACIONES COOPERATIVAS CON LOS ASTILLEROS DE LA COMARCA DE VIGO, Mar Rodríguez Domínguez, Carlos Ferro Soto, Mercedes Vila Alonso, Universidad de Vigo, Departamento de Organización de Empresas y Marketing. Ponencia XIII Jornadas Hispano – Lusas de Gestión Científica. Facultad de Administración y Dirección de Empresas – Lugo. 2003.

“El papel de la Industria Auxiliar Naval en el conjunto de las industrias marítimas”, Manuel García Gordillo, Revista INFOMARINE Nº 100 – Abril 2004.

“Factores Básicos para una externalización eficaz en construcción naval”, Agustín Montes Martín, 46º Congreso de Ingeniería Naval e Industria Marítima. Sevilla, octubre 2007.

“El cambio necesario de la Industria Auxiliar Complementaria de la Construcción Naval”, Mariano Pérez Sobrino, José Luís Cerezo Preysler. XLVI Sesiones Técnicas de la Ingeniería naval. 46º Congreso de Ingeniería Naval e Industria Marítima. Sevilla, octubre 2007.

“La Construcción naval en Andalucía” Jesús Nieto González. 46º Congreso de Ingeniería Naval e Industria Marítima. Sevilla, octubre 2007.

“CESA Annual Report 2008 - 2009”. European community shipowners' Associations. 2010.

“Plan de usos das instalacións de Navantia Fene” Fundación Ferrol Metrópoli. Colegio Oficial de Ingenieros Navales y Oceánicos. Ferrol, 2009.

“Industria marítima” Observatorio de Coyuntura Industrial. Foro de Competitividad Euskadi 2015. 2009.

“Informe Anual Año 2008”, Gerencia del Sector Naval, Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

“España: Sector de Construcción Naval”, Notas Sectoriales ICEX, Instituto Español de Comercio Exterior. Madrid 2008.

“Memoria 2005 - 2006” UNINAVE, Unión Española de Constructores Navales.

“La Industria Naval Europea” Informes Sectoriales Proyecto Laboratorio Industrial UE-Mercosur. Rafael Ibáñez Rojo, Pablo López Calle. Federación Minerometalúrgica CC.OO. Madrid, abril de 2007.

ESADEGUÍAME. Flashes Sectoriales. Construcción Naval. ESADE – Servicio de Información y Conocimiento. Enero de 2010.

“Proyecto SECNAMU. Integración de la Mujer en el Sector Naval” ACLUNAGA - FORMEGA. 2004.

“Naval en Feminino. Integración da Muller no Sector Naval” – FORMEGA. 2007.

“Guía práctica de implantación de Servizos de prevención Mancomunados” Gabinete Técnico de Saúde Laboral da Confederación Intersindical Galega – FPRL. 2009.

Revista **“Seguridad y Salud en el Trabajo”** Nº 57 – Mayo 2010. INSHT.

“Sistema de Xestión da Prevención de Riscos Laborais para o Sector Naval da Ría de Vigo” Hermenegildo Franco, Liliana Lafuente. Confederación Intersindical Galega Federación do Metal. 2009.

Informe **“Zürich Prevención”** sobre Seguridad y Salud en el Sector naval. ACLUNAGA, Zürich Prevención. 2001.

“Informe sobre Riesgos Laborales y su prevención. La seguridad y la salud en el trabajo en España” Federico Durán López, Madrid 2001.

“Construcción y Reparación de buques y embarcaciones de recreo” Capítulo 92. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. OIT.

“Manual de prevención de Riscos Laborais no Sector Metalúrxico” Formega. Vigo 2007.

“Manual de Seguridad e Higiene de Metalships & Docks” Vigo.

“Estudio de la aplicación del Real Decreto 171/2004 sobre la Coordinación de Actividades Empresariales en el Sector del Metal”. Fundación CONFEMETAL. 2004.

“Visión 2020”, Plataforma del Sector marítimo en España. Marzo 2006.

Prensa

Diario de Cádiz

“La industria auxiliar naval andaluza” Opinión. La firma invitada. Eugenio Cuadrado. 07/05/2010.

Diario de Jerez

“La industria auxiliar naval, la gran olvidada”. Voces empresariales.

Bibliografía Legislación Internacional

Irlanda

<http://www.irishstatutebook.ie/1975/en/si/0322.html>

Reino Unido

<http://www.parliament.uk/>

<http://www.hse.gov.uk/aboutus/meetings/committees/ships/index.htm>

Italia

<http://www.sicurezzaonline.it/legislazione.htm>

<http://www.cesimultimedia.it/nuovoispes/accessibile/main.aspx>

Portugal

<http://www.srrh-recursoshumanos.pt/higienee.htm>

http://www.srrh-recursoshumanos.pt/fich_drt/fic_legis.htm

Francia

[http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObjectaccesParReference/INRS-FR/\\$FILE/fset.html](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObjectaccesParReference/INRS-FR/$FILE/fset.html)

Bélgica

http://www.belgium.be/fr/emploi/sante_et_bienetre/securite_au_travail/

EEUU

<http://www.osha.gov/SLTC/shipbuildingrepair/index.html>

Agencia Europea Seguridad y Salud en el trabajo

<http://osha.europa.eu/en/front-page>

Documentos desmantelamiento de buques

Seguridad y salud en el desguace de buques: directrices para los países asiáticos y Turquía: <http://www.basel.int/ships/docs/06s.pdf>

El reciclaje de buques y su gestión ambientalmente racional

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:akl164Sgjj0J:www.ingenierosnavales.com/uploaded/EL%2520RECICLAJE%2520DE%2520BUQUES.doc+desguace+de+buques+ingenieros+navales&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=es>

Ship recycling: http://www.imo.org/environment/mainframe.asp?topic_id=818

Otras páginas

Greenpeace

http://www.google.es/search?hl=&q=greenpeace&sourceid=navclientff&rlz=1B3GGLL_es__ES386&ie=UTF-8

Portal Europa

http://europa.eu/index_es.htm

OIT

<http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

www.worldlingo.com/ma/enwiki/es/Shipbuilding#Modern_shipbuilding.



Confederación Intersindical Galega

