BOOK DE PRENSA

Fecha: Febrero.08 2008

LEXLAND ABOGADOS

Medio: Observatorio de recursos humanos **Sección:** Riesgos laborales

Temática: Portada / La prevención en la construcción: normativa vs. cultura

Medio: Observatorio de recursos humanos Sección: Riesgos laborales

Temática: La prevención en la construcción: normativa vs. cultura

LA PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN: NORMATIVA VS. CULTURA

El sector de la construcción ha experimentado una de las transformaciones más importantes desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. Aunque se ha avanzado mucho en materia normativa, se siguen registrando elevados índices de siniestralidad, lo que hace plantearse cuestiones como si es la regulación española en materia de PRL y de seguridad la adecuada o se queda corta; si el establecimiento de una regulación estricta es la mejor manera de combatirla o si es necesario implementar otro tipo de medidas que fomenten la formación de una auténtica cultura preventiva.

Rafael Gómez de la Serna,
Lexland Abogados.

La regulación legal y administrativa en materia de riesgos laborales dentro del sector de la construcción puede dividirse en dos bloques: normas de carácter general, de naturaleza legal y administrativa, que se aplican y regulan la prevención de riesgos en todos sus ámbitos, y normas de tipo más específico, destinadas a dar un marco jurídico hecho a medida de las especificidades propias del sector de la construcción en nuestro país.

Entre las primeras podemos citar:

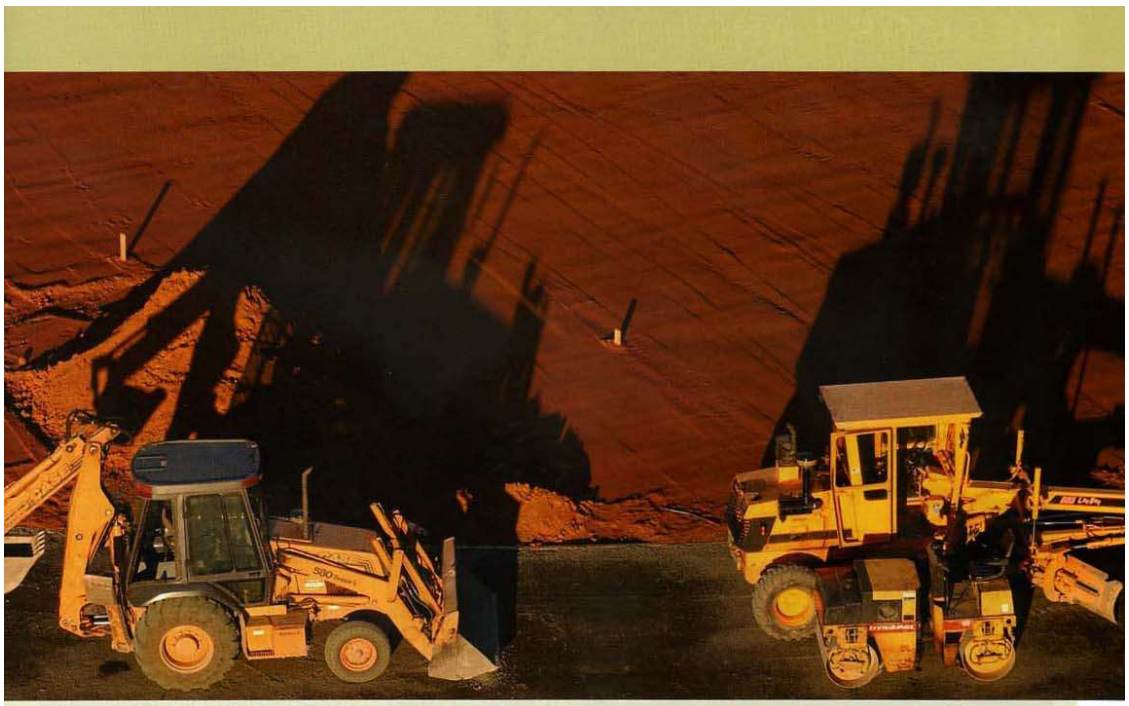
- La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- La Ley 54/2003, de 12 de octubre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- El Real Decreto 171/2004 por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, relativo a la prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales.
- El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de de servicios de prevención de riesgos laborales.
- El Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, por el cual se modifica el reglamento de servicios de prevención de riesgos laborales aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.
- El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, mediante el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- El Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, que regula las sanciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.

Dentro del ámbito específico de la construcción hallamos, a su vez, un marco jurídico específico conformado:

- Tanto por normas genéricas adaptadas al proceso edificativo, como el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, que establece las disposiciones de seguridad mínimas en las obras de construcción.
- Como por disposiciones orientadas a regular toda la problemática derivada de la subcontratación, como la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción o el recientemente aprobado Real

Medio: Observatorio de recursos humanos Sección: Riesgos laborales

Temática: La prevención en la construcción: normativa vs. cultura



Decreto 1109/2007, de 24 de agosto que desarrolla reglamentariamente el anteriormente citado texto legal.

En los últimos tiempos, el esfuerzo desarrollado tanto por las cámaras legislativas como por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se ha dirigido a atajar el descontrol reinante en la subcontratación de obras y trabajos de construcción, problema este que la mayoría los agentes sociales había venido calificando, de forma reiterada, como una de las fuentes de la altísima siniestralidad laboral existente en el sector de la construcción en nuestro país.

Aunque peca de una notoria falta de ambición y carece de una pretensión generalista, la regulación contenida en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, se postula como un importante elemento en la tarea de garantizar la realidad y solvencia de las empresas que intervienen en la cadena de subcontratación, implementando figuras como el libro registro de subcontratas y llegando al extremo de prohibir directamente la subcontratación tanto al trabajador autónomo, como a las empresas que están ya en el tercer nivel de subcontratación.

> Las infracciones de las normas sobre PRL, además de las señaladas sanciones de orden administrativo, pueden traer consigo consecuencias de índole civil y penal en caso de que, de la falta de seguimiento de las normas resulte la producción de daños

En esta misma línea, el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto que desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, se postula como un instrumento reglamentario dirigido a lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, en especial por las pequeñas y medianas empresas, destacando, entre las novedades que incorpora, una regulación específica de la formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, así como una reducción de los supuestos en que deben remitirse a la Inspección de trabajo y Seguridad Social las anotaciones realizadas en el Libro de Incidencias, limitándolos a los casos de riesgo grave e inminente y a los de incumplimiento de advertencias previas del coordinador

LA PREVENCIÓN EN LOS CONVENIOS DEL SECTOR

El pasado 17 de agosto, y tras prolongadas negociaciones entre los sindicatos UGT y CCOO y la

Medio: Observatorio de recursos humanos

Sección: Riesgos laborales

Temática: La prevención en la construcción: normativa vs. cultura

RIESGOS LABORALES

La formación de una "cultura preventiva", pasa por el aumento de la capacitación de los trabajadores y por la concepción de la formación como una inversión

patronal Confederación Nacional de la Construcción (CNC), fue finalmente objeto de publicación en el Boletín Oficial del Estado el Convenio General para el sector de la construcción, que, hasta el año 2011, tiene que regular todos los aspectos de las relaciones entre empresarios y trabajadores de este sector.

Uno de los logros más celebrados de este convenio colectivo es el gran avance obtenido en la prevención de riesgos laborales, ya que incluye un Libro II sobre aspectos de salud y seguridad que sustituirá en esta materia a la antigua Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, de la época preconstitucional. Asimismo, el principio de acuerdo establece mejoras en las indemnizaciones por incapacidad permanente y absoluta para los trabajadores que sufran accidentes laborales.

Otro de los principales avances de este convenio es el desarrollo reglamentario de los aspectos que remite la propia Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción a la negociación colectiva como los puntos relativos a la formación necesaria de los trabajadores, su acreditación a través de una cartilla profesional, etc.

INFRACCIONES MÁS FRECUENTES Y SUS SANCIONES

Aunque el elenco de infracciones que se producen en el ámbito de la prevención de riesgos admite una amplia casuística, existen diversos supuestos que se reproducen de forma continua y que abarcan una gran parte de las sanciones que, por estos motivos, se imponen cada año en nuestro país.

Entre estas conductas cabe destacar, por su gravedad, por el riesgo que generan y por la entidad de las sanciones que llevan aparejadas, las siguientes:

- El incumplimiento de la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

- No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

- La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en

Medio: Observatorio de recursos humanos Sección: Riesgos laborales

Temática: La prevención en la construcción: normativa vs. cultura

consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo.

■ No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.

■ No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecido en

■ la normativa de prevención de riesgos laborales.

■ La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, destacan, como infracciones frecuentes:

■ La falta de designación de coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.

■ El incumplimiento de la obligación de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

■ No adoptar las medidas necesarias para garantizar en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección prevención y emergencia.

■ No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.

En el ámbito de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

■ El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales y que dispone de una organización preventiva adecuada.

■ Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa.

■ El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.

En cuanto a las sanciones aplicables, reguladas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se dividen, atendiendo a su gravedad, en:

Estudio de Retribuciones 2008

■ Compare sus salarios con el mercado
■ Realice ofertas de trabajo competitivas
■ Mejore sus descripciones de los puestos de trabajo

El **Estudio de Retribuciones 2008** incluye: descripción del puesto de trabajo; salarios previstos para 2008 según tamaño de empresa; retribución fija, variable y en especie; ajuste de la retribución en función del sector, localización de la empresa, formación, etc. y otros datos de interés.

+ información y **ejemplo de un puesto de trabajo** analizado en: **www.ode.es/er2008**

Aproveche esta oferta: **Estudio de Retribuciones 2008** disponible en formato papel + software por **SÓLO 435€** IVA incl.

Puede realizar su pedido:

Teléfono **933 010 162**
Fax **933 013 141**
eMail **gpi@ode.es**
Correo **Gestión y Planificación Integral, S.A.** Casp, 58, pral. 08010 Barcelona
Online **www.ode.es/er2008**

GRUPO

GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN INTEGRAL, S.A.
Casp, 58, pral. - 08010 Barcelona

Medio: Observatorio de recursos humanos Sección: Riesgos laborales

Temática: La prevención en la construcción: normativa vs. cultura

■ Sanciones leves, castigadas con multa de 40 a 2.045 euros.

■ Sanciones graves, que pueden suponer multas que oscilarían entre los 2.046 y los 40.985 euros.

■ Sanciones muy graves, castigadas con multas de 40.986 a 819.780 euros.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, llevan asimismo aparejadas su publicación y constancia en el registro público creado por el Real Decreto 597/2007, de 4 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.

Obviamente, las infracciones de las normas sobre prevención de riesgos laborales, además de las señaladas sanciones de orden administrativo, pueden traer consigo consecuencias de índole civil y penal en caso de que, de la falta de seguimiento de las normas en esta materia, resulte la producción de daños personales o materiales.

EL POR QUÉ DE LA SINIESTRALIDAD

Pero, ¿cuáles son realmente los motivos de la alta siniestralidad laboral en el sector de la construcción? A los riesgos connaturales al proceso edificatorio y al progresivo incremento de la población trabajadora de este sector vivido en los últimos años en nuestro país se une la ausencia de una *"cultura de la prevención"*, como la existente, desde hace décadas, en otros países europeos.

Existe, además, una patente falta de formación específica de una población trabajadora caracterizada por una alta presencia de inmigrantes y por la precariedad laboral, lo que lleva a los trabajadores, a menudo, a desempeñar funciones para las que no están profesionalmente cualificados, sin las medidas de protección adecuadas y, lo que a menudo es el factor más determinante, sin conocer los riesgos a los que quedan expuestos.

HACIA UNA AUTÉNTICA CULTURA PREVENTIVA

A tenor de los datos expuestos, cabe preguntarse si la regulación española es adecuada o, por el contrario, se queda corta, y, más aún, si es la estricta regulación la manera más efectiva de combatir dicha siniestralidad.

El problema en sí no es tanto de cantidad como de calidad normativa, en la medida que, si bien en los últimos tiempos se han dado importantes avances para atajar problemas como los que tradicionalmente ha venido originando la alta siniestralidad registrada en España, aproximando nuestra regulación a la de países de nuestro entorno y siendo, de hecho, pioneros en algunos aspectos, restan aún muchas cuestiones, como la relativa a la formación de los trabajadores o la lucha contra la precariedad laboral en que se hallan inmersos diversos colectivos, en las que aún queda un largo camino por recorrer.

En cualquier caso, en los últimos diez años, la transformación que ha vivido el sector de la construcción en el ámbito de la prevención de riesgos laborales ha sido una de las más importantes y radicales producidas en el ámbito laboral, faltando únicamente que los avances normativos vengan acompañados de la formación de una cultura preventiva, tanto en los empresarios como en los trabajadores que, lamentablemente, aún brilla por su ausencia, y que sólo podrá alcanzarse cuando los trabajadores de este sector alcancen un nivel de capacitación profesional y formación del que la mayoría, en la actualidad, carecen.

En este sentido, la formación de esta *"cultura preventiva"*, pasa, desde el punto de vista de los trabajadores, por alcanzar un mayor nivel de capacitación profesional por medio de una formación profesional adecuada, y desde el punto de vista de los empresarios, por asumir como una inversión la formación de sus empleados, cambiando de gasto a coste el concepto que se tiene de todo lo relacionado con la prevención de riesgos laborales.

Afrontar todo lo relacionado con prevención y seguridad en el trabajo es, desde nuestro punto de vista, tan simple como seguir tres sencillas reglas:

■ Buscar en todo momento el asesoramiento de un profesional de la prevención de riesgos.

■ Asumir que todo gasto asociado a la prevención de riesgos es una inversión en el futuro de la propia empresa.

■ Invertir en la formación de los trabajadores, contribuyendo a dar al capital humano un valor real de activo empresarial.