

Curso de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Naval

1. Objetivo

La industria de la construcción naval tiene la consideración especial del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención que indica las actividades con mayores riesgos.

Se trata de una actividad que genera riesgos que desbordan una gestión común de los mismos. Estos riesgos son de diversa naturaleza y dependen básicamente del proceso que llevemos la cuerda.

2. Contenidos

1. OBJETIVOS
2. INTRODUCCIÓN
3. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES
4. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL
5. EQUIPOS DE TRABAJO Y MAQUINARIA
6. TRABAJOS EN ALTURA
7. ANDAMIOS
8. ESCALERAS PORTÁTILES
9. ELEMENTOS DE ELEVACIÓN Y TRANSPORTE
10. CARRETILLAS ELEVADORAS
11. MANIPULACIÓN DE CARGAS
12. OXICORTE Y SOLDADURA
13. SOLDADURA EN ESPACIOS CONFINADOS
14. IDENTIFICACIÓN DE SUSTANCIAS Y PREPARADOS PELIGROSOS
15. MANIPULACIÓN DE SUSTANCIAS Y MEZCLAS PELIGROSAS
16. TRABAJOS DE PINTADO
17. TRABAJOS EN LOS QUE SE MANIPULAN FIBRAS
18. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LAS INSTALACIONES RADIATIVAS
19. MUELAS ABRASIVAS
20. TRABAJOS EN BUQUES – TANQUES
21. LAVADO DE TANQUES
22. PRUEBAS SOBRE AMARRAS
23. TRABAJOS CON PVD'S
24. PLANO DE EMERGENCIA
- ANEXO I. GUÍA BREVE DE PRIMEROS AUXILIOS
- ANEXO II. SEÑALIZACIÓN
- ANEXO III. EJEMPLO DE FICHA DE SEGURIDAD
- ANEXO IV. CÓDIGO DE COLORES DE LAS BOTELLAS
- ANEXO V. SUSTANCIAS Y PREPARADOS QUÍMICOS PELIGROSOS

MÓDULO DE SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL (8 horas)

1. Introducción.
2. Objeto.
3. Buenas prácticas para reducir la contaminación atmosférica.

4. Buenas prácticas para reducir la contaminación de las aguas.
5. Buenas prácticas para reducir la contaminación por residuos.
6. Buenas prácticas para proteger el medio natural.
7. Buenas prácticas en tu puesto de trabajo.
8. Cosas sencillas que podemos hacer para ayudar al medio ambiente.

3. Metodología y actividades

En muchos casos, dada la inexistencia de normativa general o ante la imposibilidad de adaptar la existente a las especificidades del sector, el modo de abordar esta problemática es la realización de normas de prevención internas. Con ellas se pretende dotar a los trabajadores/as de una guía exhaustiva para la realización segura de cualquier trabajo peligroso, así tendremos normas para el montaje de andamios, manipulación de materiales radiactivos, soldadura....

A toda esta problemática intentaremos dar solución en los capítulos siguientes estableciendo una serie de normas que podrían ser de carácter general para cualquier industria de la construcción naval y así poder tener unas pautas homogéneas de funcionamiento. Algunas otras son, como decíamos anteriormente, fruto del trabajo de las Mesas sectoriales (en distintos foros) en las que la CIG ha participado activamente y en las que se han alcanzado propuestas de procedimientos actualmente en funcionamiento en algunos astilleros.

El gran problema del sector naval en materia de seguridad y salud laboral, tiene al nuestro entender, varios frentes pero una sola definición inicial: Los reiterados incumplimientos de los empresarios, que bajo la justificación aparente de las reglas del mercado, consiguen a la vez una alarmante "comprensión" de las Administraciones responsables de la seguridad y la salud laboral del pueblo ocupada.

Sin embargo, no podemos participar exclusivamente en el plano de la denuncia, justificando a quien –además– critica en todos los foros que los Sindicatos hacemos dejadez del papel que nos corresponde en la estructura de la Prevención a través de nuestros delegados y Comités de Empresa.

Se distinguen dos causas principales de la problemática del sector. En primer lugar distinguiremos entre las causas estructurales y las causas estrictamente preventivas. Las causas estructurales, son aquellas que nacen de la configuración interna del sector naval, es decir, de la propia naturaleza de la actividad de la industria naval, de una organización flexible de la producción, de la gestión de los proyectos, de la estructura del mercado de trabajo y de los tipos de trabajo. Estas causas básicas generan importantes consecuencias sobre la actuación preventiva en el sector.

Las causas preventivas, hacen referencia a la calidad de las actuaciones preventivas desarrolladas por los astilleros y, las más relevantes para explicar la situación del sector, están claramente influenciadas por las causas estructurales: la dificultad para coordinar preventivamente las empresas que coinciden en la construcción del buque, debido a que ese necesario control de la coordinación sólo sería posible de contarse con una planificación de todas las empresas auxiliares en fase de proyecto y no con horas de antelación a la participación en el trabajo y por medio de un "contacto" que consiga la participación de un grupo de subcontrata a precios "más convenientes" y como consecuencia padeciendo la carencia de formación preventiva de los trabajadores/as...

La causa final de la actual situación preventiva del sector, es su propia configuración interna la que genera importantes defectos preventivos difíciles de corregir, así, sólo mediante una acción combinada sobre ambos tipos de causas podrán lograrse los efectos preventivos deseados en el sector de la construcción naval.

LA ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN LA INDUSTRIA NAVAL

La industria naval al igual que muchas otras actividades industriales sufrió, en los últimos 30 años, un proceso privatización con drástica reducción de los cuadros de personal que dieron paso a la subcontratación de actividades originariamente realizadas por la empresa principal, cara a las denominadas industrias auxiliares.

Así, hoy ya parece normal que durante el proceso de construcción del buque, compartan espacio de trabajo trabajadores/as de diversas empresas, e incluso se dan casos en los que los trabajadores/as de las empresas auxiliares son superiores en número a los de la empresa principal.

Este nuevo planteamiento del trabajo, hace más compleja la organización del mismo, ya que un número importante de trabajadores/as desconocen los riesgos de los centros de trabajo y aparecen descoordinaciones entre la secuencia de tareas y hace más difícil la adecuación entre calificaciones y actividades encomendadas.

La obsesión por el precio más conveniente y el poder de contratación de ciertos gestores y responsables directos de las empresas principales hacia la subcontratación, hizo resucitar a la vésela modalidad contractual de "prestamismo laboral", introduciendo en el sector empresas de nueva creación, prácticamente sin estructura, y lo que aparenta una empresa es simplemente un intermediario de mano de obra barata y sin calificación profesional.

Este proceso a pesas de llevar más de 15 años gestándose no mereció ni a más mínima atención por parte de los empresarios y de la administración, que siguieron des- arrollando la prevención de un modo burocrático y artificial y so pendientes de tener en los armarios de las oficinas la documentación, por si había tenido que ser revisada por la Inspección de Trabajo.

Todo esto derivó en una mayor probabilidad de sufrir accidentes por parte de los trabajadores/as externos pero también por parte de los propios, cuando se producen interacciones funcionales entre ambos colectivos.

Otro de los efectos de la subcontratación/externalización de trabajos son las elevadas tasas de temporalidad, la fluctuación de las contrataciones a las auxiliares hace que la temporalidad de sus trabajadores/as sea una constante. Una temporalidad que, en muchos casos va unida a una excesiva rotación de puestos y, así pues, a la multifuncionalidad.

Siguen estando vigentes los resultados del "Informe Durán"¹, según el cual el riesgo mayor corresponde a quien tiene una capacidad de negociación menor, en primer lugar los jóvenes. Este grupo de trabajadores/as tienen una trayectoria profesional en la que en un breve espacio de tiempo ocupan empleos muy distintos y su mayor frecuencia viene dada directamente por su escasa formación inicial; todo esto impide una acumulación de experiencia y saber hacer que dificulta la integración real en el

empleo. Independientemente de la exposición mayor o menor al riesgo, la temporalidad y la rotación de puestos dificulta la acción preventiva, en especial:

- La formación preventiva no puede desarrollarse con la eficacia deseada síncope la limitación temporal para desarrollarlo, y a falta de conocimiento en el desempeño del puesto de trabajo.
- La información sobre de los riesgos va unida al conocimiento del trabajo hecho, este impedido por la temporalidad.
- Las dificultades que ponen los Empresarios para garantizar la formación en tiempo de trabajo.

(1) "Informe sobre riesgos laborales y su prevención. La Seguridad y la salud en el trabajo en España.". Federico Durán López. Presidencia del Gobierno. Madrid 2001

El plazo de entrega del buque juega también un importante papel en la organización de la producción. Estos plazos de entrega son esenciales en el precio final del buque, son los factores clave de competitividad internacional en la industria naval, y están siendo la justificación utilizada reiteradamente por el mundo empresarial para mantener o consentir por las auxiliares unas condiciones de trabajo con poco o ninguno respeto a la salud y la seguridad laboral, como si los trabajadores en general hayan tenido que pagar una cuota en salud que les permita trabajar en el sector naval.

Es sabido que superadas las fechas de entrega, el astillero se ve penalizado económicamente lo que pone en peligro la rentabilidad del proyecto y la credibilidad competitiva del propio astillero. Lo ideal sería el establecimiento de plazos que supongan una organización del trabajo por proyectos, orientándose toda la estructura interna de las empresas principales y las externas de la industria auxiliar al mismo objetivo.

Sin embargo la realidad es bien distinta, ya que existiendo un encargo, se define el proyecto, y la organización de la producción se orienta no al proyecto, sino al plazo de entrega de las distintas fases del encargo, que acaba por convertirse en el regidor de toda la organización de la producción.

El tiempo se convierte así en el director del proyecto y, lógicamente, genera consecuencias en la organización de la empresa y en su gestión preventiva:

- La coordinación preventiva de actividades empresariales presupone la existencia de flujos de información preventiva entre las empresas princi-

pales y auxiliares, consiguiendo con esto una integración de todas las áreas afectadas. En la realidad la presión por el tiempo de ejecución dificulta a adecuada coordinación.

- Así, aparecen sustitutivos de esta necesaria coordinación como es el "nominalismo formal preventivo", confirmando lo que aparecía como una señal de alarma en el "Informe Durán", esto es, la existencia de la documentación preventiva pero sin la debida acción preventiva.
- La falta de decisión empresarial y la elevada rotación laboral de la industria auxiliar impide el desarrollo de acciones formativas continuas en el tiempo, de forma que la formación básica para el desempeño del puesto de trabajo y la formación en prevención son muy deficientes, en los casos en los que esta existe.
- La dificultad para actuar y planificar preventivamente de acuerdo con los proyectos encargados, genera que la empresa auxiliar tenga actuaciones preventivas en el centro de trabajo de la misma y no en los centros de trabajo ajenos.
- En algunas ocasiones, aunque es una actitud residual, las empresas principales y las contratadas no han establecido ningún sistema de control legal sobre la subcontratación (aviso y autorización, fórmulas de protección, documentación laboral y preventiva).
- La actuación preventiva requiere tiempo para su aplicación, para formar a las personas, para corregir las situaciones de riesgo detectadas, la existencia de espacios-aula donde corregirlas, etc. Los trabajadores/as no están habituados a este proceso.
- La formación preventiva no está adaptada al riesgo generado y al oficio desarrollado. La formación impartida, por genérica, suene ser tediosa y desconectada de la realidad del puesto de trabajo y riesgos asociados.
- Falta de colaboración por parte del empresario para impartir la formación en tiempo de trabajo.
- Esta necesidad choca con el consumo mínimo de tiempo posible en la realización de la actividad. Así, la prevención no tiene tiempo para instalarse por no tenerla integrada de antemano.

Existe otro elemento distorsionador que, creemos, tendría una posibilidad de solución si las empresas de la industria optasen por la elección de los Servicios de Prevención Mancomunados como modelo de organización de la prevención. Tradicionalmente, los astilleros que tienen departamento de prevención establecen una dependencia del área de recursos humanos o personal. De esta forma, el departamento aparece como

una organización externa al desarrollo del proceso productivo, teniendo como consecuencia:

- No participación en la toma de decisiones relativas a la planificación de la producción.
- No integración de la planificación preventiva en la fase del proyecto. Dificultad para imponer normas de seguridad laboral en las zonas encomendadas.
- Desconexión entre los objetivos de los mandos intermedios en las diferentes áreas.

4. Nivel del Curso

Medio

5. Alumnado

El Curso va dirigido a todas aquellas personas que desarrollen su actividad en el sector de la Construcción Naval, que deseen conocer los principios básicos de la Prevención de Riesgos Laborales, para así poder identificar y evaluar los riesgos específicos de su puesto de trabajo y la forma de prevenirlos y evitarlos. De este modo se podrán aplicar las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad y salud laboral.

El Objetivo General del Curso es que los participantes adquieran las competencias, es decir, conocimientos, habilidades y actitudes relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la Construcción Naval y que son necesarios para realizar su trabajo de una forma segura y sana.

6. Duración y dedicación

El alumno dispone de dos meses para la realización del curso desde que recibes las claves de acceso a la Plataforma de Formación. En el caso de que por circunstancias familiares o profesionales el alumno no pudiera finalizar a tiempo podrá solicitar una prórroga sin coste alguno.

7. Tutorías

La atención al alumno será mayoritariamente a través de la plataforma del curso virtual, utilizando los foros de que dispone. También existe la posibilidad de contactar con el equipo docente de forma telefónica, o por correo electrónico y Skype.

8. Criterios de evaluación y calificación

El alumno deberá realizar una serie de ejercicios, cuyo objetivo será el comprobar que se ha adquirido un manejo completo de las herramientas presentadas en el curso. La calificación del curso se determinará a partir de la evaluación de los ejercicios propuestos.

Para poder superar el curso, cada alumno, deberá realizar de forma individual las tareas prácticas obligatorias comentadas anteriormente.

10. Importe del curso

Confirmar precio en la Web www.ieuroconsulting.org