

Estudo dun novo marco normativo para a mellora das condicións de traballo no sector naval





Confederación Intersindical Galega

Estudo dun novo marco normativo para a mellora das condicións de traballo no sector naval



CRÉDITOS

EDITA

GABINETE TÉCNICO DE SAÚDE LABORAL
CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA

Este Estudo foi elaborado polas Técnicas Superiores en Prevención de Riesgos Laborales asignadas ao proxecto DI-0007/2009:

Marifé Peteiro Cabado

Ana Isabel Santiago López

Iria Vázquez Fernández

DIRECCIÓN E COORDINACIÓN

Fernando Sabio Maroño

IMPRIME

Lugami

DEP. LEGAL

C 3864-2010

DESEÑO

Item-Aga

Estudo dun novo marco normativo para a mellora das condicións de traballo no sector naval



ÍNDICE

PAX 005	CAPÍTULO 1
007	Presentación
PAX 011	CAPÍTULO 2
011	Visión xeral do sector
013	Facendo memoria. Breve descripción histórica do sector
018	Cambios no modelo produtivo
020	Situación actual do sector:
020	<i>a Construción e reparación naval</i>
024	<i>b Desmantelamento</i>
030	<i>c Industria auxiliar</i>
035	A muller no sector
PAX 041	CAPÍTULO 3
043	Fundamentación da necesidade da Regulamentación específica para o sector
043	Situación normativa internacional
045	Tese CIG
PAX 051	CAPÍTULO 4
053	Organización da prevención
PAX 065	CAPÍTULO 5
067	Formación preventiva e sector naval
069	A formación preventiva como elemento curricular integrado
069	Prevenção e crise económica
070	Formación preventiva e responsabilidade empresarial
PAX 073	CAPÍTULO 6
075	Vixilancia da saúde
PAX 081	CAPÍTULO 7
083	Proposta normativa
083	Exposición de motivos
084	I Disposicións xerais
086	II Dereitos dos/as traballadores/as
087	III Coordinación de actividades empresariais
093	IV Disposicións específicas en materia de seguridade y salud
099	V Organización da prevención
103	Anexos
PAX 107	CAPÍTULO 8
107	Anexos
109	Anexo 1 Modelos de documentación relativa á adhesión da empresa al SPM
113	Anexo 2 Modelo de acordo de constitución do SPM
115	Anexo 3 Modelo de regulamento do SPM
119	Anexo 4 Enquisa remitida aos estaleiros
120	Anexo 5 Xuntas de expertos/as
PAX 123	CAPÍTULO 9
125	Bibliografía

| 01 |

Presentación



PRESENTACIÓN

A importancia do sector da construción e reparación naval no Estado Español é, a estas alturas, unha realidade incuestionable a pesar de que a súa relación co PIB non sexa de enorme relevancia. A pesares diso, a enorme incidencia que ten, sobre o sector industrial en xeral e sobre a chamada Industria Auxiliar en particular, das zonas e onde está implantada, non deixa lugar a dúbidas sobre a súa importancia.

A pesar de que a construción naval é, hoxe en día, un sector maduro e consolidado no panorama industrial do Estado Español, pasou en moi pouco tempo, por unha auténtica revolución nos modelos industriais ata agora coñecidos. Mentres que tradicionalmente a construción dun buque realizábase aos poucos, a inmediatez e a necesidade dunha rápida entrega a armadores e destinatarios finais das naves ocasionou que a forma de construción varíe enormemente. Na actualidade a construción dun buque require prazos curtos de entrega con calidades elevadas e tecnoloxías complementarias adaptadas ás diferentes tipoloxías de naves.

Realízase, polo tanto, implicando un gran esforzo en coordinación de actividades durante todas as fases da construción; as distintas “familias” profesionais implicadas no sector, comparten tempos e espazos de traballo nunha frenética actividade que multiplica os riscos e os efectos dos mesmos.

Así o recoñece a súa consideración de actividade especialmente perigosa que lle confire a súa inclusión no Anexo I, i, do REAL DECRETO 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención. Este recoñecemento non tivo, sen embargo, a súa correspondencia coa produción normativa específica para o sector. Tampouco a Unión Europea conta cun corpus legal que unifique un sector cun elevado nivel de risco. Parece preciso, entón, formular unha sondaxe sobre a posibilidade de establecer un marco normativo sectorializado que aborde, polo miúdo, os riscos do sector.

Porén, situacións semellantes si tiveron reflexo na elaboración dunha normativa específica de sector, este é o caso da construción para o que se estableceu o RD1627/1997, do 24 de outubro, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e de saúde nas obras de construción.

Esta mesma liña regulamentadora reflíctese na esencia dos obxectivos xerais que se propón na Estratexia Española 2007 - 2012; en primeiro lugar preséntase a tese de se a existencia dunha proposta normativa concluírá nunha mellora conti-

nua e progresiva das condicións de traballo (tal e como se recolle no primeiro dos obxectivos xerais) xa que, cando menos na teoría, ten que facilitar a aplicación das normas legais existentes permitindo a homoxeneización de políticas e mecanismos preventivos facéndoos de aplicación obrigatoria en todo o sector.

Así mesmo o Obxectivo 1, recollido dentro do apartado A, “Lograr un mellor e máis eficaz cumprimento da normativa, con especial atención ás pequenas e medianas empresas”, está plenamente xustificado neste caso, en primeiro lugar porque a proposta dunha pormenorización normativa específica para o sector facilitará o cumprimento da normativa marco existente e, en segundo lugar, porque a meirande parte das empresas existentes (o 92%) teñen menos de 50 traballadores/as (maioritariamente empresas auxiliares).

Sabemos que esta formulación non é nova, as dificultades de aplicación da normativa de Prevención de Riscos Laborais aparecen como unha das principais conclusións ás que teñen chegado estudosos/as e especialistas no sector con anterioridade. Así se recolle, por exemplo, no documento de conclusións “Prevención de Riesgos Laborales en el Sector de la Construcción y Reparación Naval”, elaborado polo Grupo de Traballo Construcción Naval constituída por mandato da Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo en febreiro de 1998. Nestas conclusións recoñécese a necesidade de desenvolvemento regulamentario específico para o sector, incidíndose especialmente na importancia de temas como operacións de toma de combustible en buques en construción ou no caso de risco de incendio e/ou explosión en buques en reparación en estaleiros.

Nesta mesma liña tense manifestado UNINAVE, a Unión Española de Construtores Navales, quen, no seu informe anual 2005/2006, plasmaban a necesidade dunha evolución no marco lexislativo do Estado Español reclamando a creación dunha norma específica para a Prevención de Riscos Laborais no caso concreto dos Estaleiros de reparacións. Vemos pois que o propio sector vería con bos ollos unha proposta normativa dirixida exclusivamente ao sector naval.

Con esta perspectiva afrontamos o inicio deste proxecto de investigación no que pretendíamos, agardamos telo conseguido, realizar unha sondaxe entre as partes máis representativas do sector. Para iso establecemos contactos con estaleiros públicos e privados, sindicatos, Institutos de Seguridade e Saúde laboral, Técnicos especialistas do sector, Enxeñeiros navais, Inspección de Traballo, etc., no camiño de acadar a maior cantidade de aportacións e opinións posíbeis.

Comezamos, pois, en paralelo ás consultas con especialistas, a pescudar información sobre como tiñan resolto as empresas do sector a adaptación da norma á súa realidade produtiva na idea de que moitos dos argumentos que poderían defender unha futura proposta de norma para o sector estarían na forma na que as empresas realizaban as adaptacións.

A imposibilidade de realizar visitas a tódolos estaleiros do Estado español fíxonos idear un mecanismo de contacto voluntario para poder coñecer como está a situación preventiva nas distintas factorías na actualidade. Así elaborouse unha pequena enquisa coa que, con moi poucas preguntas, puidéramos coñecer un punto fundamental como era a da produción normativa específica propia (axúntase o documento enviado).

Do resultado das contestacións a esa enquisa puidemos comprobar que a totalidade dos estaleiros que respostaron á nosa demanda de información contaban con adaptacións normativas internas de obrigado cumprimento tanto para a organización propia como para as empresas auxiliares. Xa que logo, vemos como as empresas implicadas realizan unha adaptación da normativa existente á súa realidade cotiá quedando, deste xeito, a creación e aplicación de normativa, en mans das empresas e os seus servizos de prevención.

As posibilidades que ofrece a unificación de criterios no sector ten unha experiencia con resultados demostrables coa experiencia do “Libro Branco da Industria Auxiliar” froito do acordo e a negociación entre o grupo de empresas que conforma o sector naval na zona de Vigo, en Pontevedra, e os sindicatos. Este acordo, que obriga a tódalas empresas auxiliares ao cumprimento de toda a normativa en materia de prevención, seguridade social, fiscal, pago de salarios e convenio colectivo e unifica tódolos criterios esixibles polas empresas.

Parece, pois verificada a necesidade desta adecuación normativa que constituía o primeiro obxectivo deste proxecto, así pois faremos a formulación dunha proposta de normas, de obrigado cumprimento para o sector, que permitan afrontar os diferentes riscos específicos do mesmo que non teñen un tratamento normativo directo: traballos en altura, espazos confinados, adaptación do real decreto de coordinación de actividades empresariais, etc.

Esta proposta iría encamiñada á consecución do segundo dos obxectivos formulados, non menos importante que o primeiro, cal sería acadar un nivel de homo-

xeneización e estandarización de prácticas preventivas en todas as empresas do sector, de especial importancia, pois garantiría non deixar á discrecionalidade das empresas cales son prácticas seguras e cales non o son. É dicir, que a práctica preventiva nas industrias do sector non se realice segundo o criterio empresarial.

Facilitaría, ademais, o cumprimento da industria auxiliar da normativa ao simplificarse e homoxeneizarse os requirimentos das empresas. Así mesmo dotaría ás empresas principais dun mecanismo de “seguridade” legal fronte aos posibles incumprimentos e responsabilidades, a existencia dunha norma xeral para todo o sector avalaría a actuación preventiva dos estaleiros como empresa principal.

No decurso do proxecto tivemos que tomar dúas decisións que variaron substancialmente o carácter do documento, en primeiro lugar, aínda que a decisión inicial incluía estudar conxuntamente a construción, reparación e o desmantelamento dos buques, a realidade do sector no Estado Español, practicamente inexistente no que ao desmantelamento atinxe, fíxonos variar a nosa concepción inicial ao detectar que este último subsector tiña que ter, polas súas especiais condicións sobre todo en canto aos aspectos medioambientais, un tratamento diferenciado. A Unión Europea está facendo este labor a través de diversos organismos, tal e como se verá no apartado dedicado ao desmantelamento, polo tanto a decisión foi a de non abordar o desmantelamento neste estudo.

Ademais decidimos incluír dentro deste rascuño de proxecto legislativo só aqueles aspectos para os que non existía unha norma legal específica e que, por tanto, tiñan sido obxecto de elaboración interna nos centros de traballo consultados, e incluír algunha outra que, estando desenvolvida de xeito específico, semellaba precisar un nivel meirande de concreción para o sector, á vista de que as propias empresas teñen realizado un gran traballo de pormenorización e elaboración, como é o caso da coordinación de actividades empresariais.

Facendo memoria. Breve descripción histórica do sector**Cambios no modelo produtivo****Situación actual do sector:**

a | Construción e reparación naval

b | Desmantelamento

c | Industria auxiliar

A muller no sector



VISION XERAL DO SECTOR

Facendo memoria. Breve descrición histórica do sector

As raíces da actividade naval remóntanse ao inicio da historia da humanidade, seguramente dende que o mundo é mundo os seres humanos teñan intentado adaptar elementos naturais que lles permitisen cruzar un río ou meterse no mar na procura de alimento.

Resulta unha obviedade dicir que o Estado Español, polas súas propias características xeográficas de estado eminentemente costeiro, conta cunha tradición naval que se remonta, seguramente, ao principio da Historia.

Esa extensa costa española estaba inzada dunha morea de pequenos e medianos estaleiros, carpinterías de ribeira que teñen establecido e consolidado unha industria que, co devir dos anos, tense convertido nun sector estratéxico sobre todo naquelas Comunidades Autónomas nas que ten unha presenza significativa. Moitos deses pequenos e medianos estaleiros que medraban nas costas do Estado Español evolucionarían cara a novas instalacións máis grandes e modernizadas respostando ao impulso das comunicacións e o transporte que naceu coa revolución industrial.

Pero non será ata a aparición dos arsenais militares, promovidos polo Estado para abastecemento da armada española, xa ben entrado o século XVIII, cando a industria da construción naval cobre “carta de natureza” e empece a agromar como un sector potencialmente significativo.

No caso do Estado Español este sector, ten unha importancia estratéxica que o ten situado entre as industrias máis importantes do mundo. E, a pesares da máis que evidente redución da capacidade produtiva, da mingua no número e tamaño dos estaleiros e dos empregos xerados por eles, este sector segue a ter un carácter estratéxico.

Un sector que ten vivido unha bonanza económica durante os anos do chamado “desarrollismo” grazas á protección e ao financiamento do Estado, tendo en conta que moitos dos estaleiros existentes eran de titularidade ou participación estatal. Sería a partires do 1974 coa crise do transporte marítimo e posteriormente co ingreso na Unión Europea cando os problemas do sector agudizáronse e tiveron lugar os procesos de reconversión que teñen producido a transformación desta industria.

Durante o período 1959-1974 a industria española de construción naval rexistrou unha expansión espectacular colocándose, a mediados dos anos setenta, entre os catro primeiros postos do mundo. As causas desta expansión estiveron nunha demanda crecente e sostida de buques no mercado nacional e internacional e na dispoñibilidade dunha man de obra cualificada cuns custos laborais relativamente baixos. Non pode negarse que tanto o peche do mercado interno español á construción externa como a presenza do Estado, na súa calidade de participante no sector, ou polas axudas en forma de capital moi barato (primas á construción, axudas fiscais e á exportación, etc.) foi esencial para que a capacidade produtiva medrase espectacularmente ao respecto doutros países produtores.

Na década dos 60 produciuse unha situación internacional que favoreceu que a demanda de grandes buques se disparase. Este panorama internacional veu da man dun significativo aumento da demanda internacional do petróleo que conxugado cos peches do Canal de Suez obrigaron aos armadores utilizar a ruta do cabo de Boa Esperanza que, para reducir os custos no transporte do petróleo a Europa e EEUU, aceleraron o proceso do aumento do tamaño dos buques. A situación facilitou a entrada da industria española no mercado internacional de buques de gran tonaxe e que obrigou aos estaleiros a mellorar as súas instalacións e técnicas de produción para adaptarse ás novas necesidades dos clientes.

Neste mercado internacional, marcado polo auxe das demandas de novas construcións do momento, fixo que as expectativas en canto a beneficios fosen optimistas. A pesares disto, a cada día máis evidente orientación da industria naval española cara ao mercado internacional neste período, ocultaba debilidades que acabaron pasándolle factura máis adiante.

Seguramente as primeiras delas foron a existencia de xenerosas subvencións estatais á exportación de barcos e a dependencia do mercado internacional para moitos dos equipos que tiñan que ser instalados no produto final, é dicir, as factorías españolas adoeían dun escaso nivel tecnolóxico, non existía investimento en I+D+i que facilitase a instalación de compoñentes de fabricación española, polo tanto o peso da dependencia de tecnoloxía estranxeira encarecía o produto final. No caso dos pequenos e medianos estaleiros, cuxa produción tiñase orientado cara ao interior co mercado xerado pola enorme flota pesqueira española, entre as máis grandes do mundo, non tiña mercado exterior aberto á súa produción.

Ao mesmo tempo o sector tiña outras debilidades que dificultaba o seu desenvolvemento, unha delas era a orientación da industria cara ás novas construcións deixando de lado as reparacións e a fabricación de equipos e compoñentes, tampouco a industria auxiliar asociada a este tipo de sectores tiña, naquel momento, un desenvolvemento axeitado ás necesidades dun mercado que deveu en altamente competitivo en moi pouco tempo. Ao mesmo tempo as propias características deste tipo de industria, con proxectos custosos de longa execución, provocaba en moitas das empresas un enorme endebedamento.

Existían, así mesmo, outros elementos que influían de xeito global nun mercado internacional mal dimensionado cunha caída da demanda consecuencia do exceso de oferta de capacidade de transporte marítimo mundial que, sen embargo, viña acompañada dunha enorme presión por parte das empresas de Construción Naval mundial para colocar máis buques nun mercado marítimo profundamente desequilibrado, facilitando que o desequilibrio fose en aumento e facendo baixar, aínda máis, os prezos dos buques mercantes de nova construción.

Un sector que seguía sen respostar nova situación internacional facendo gala dun exceso de capacidade manifesto, caracterizado polos cadros de persoal dimensionados segundo modelos de produción obsoletos e que fixeron que o número de traballadores/as medraran anarquicamente.

Ademais existía unha carencia importante, non se traballaba no desenvolvemento dunha tecnoloxía propia que, por un lado reducise custos de produción e por outro lado incrementase a produtividade e a competitividade nun mercado saturado e necesitado de innovacións. Seguramente esta situación viña da man dun condicionante externo ás propias factorías, a inadaptación da organización das industrias auxiliares ás novas circunstancias do mercado.

Con este panorama a industria da construción naval tivo que enfrontar nos anos setenta e oitenta importantes fitos históricos que supuxeron un importante reto para o sector. A principio dos anos 70, a crise do transporte marítimo (dende o ano 74), produciu o primeiro dos elementos desestabilizadores. A demanda internacional, da que tiña dependido a meirande parte da industria, sufriu unha brusca redución unida un aumento da competencia a nivel internacional (Xapón e Corea do Sur incrementaron a súa produción). Este primeiro atranco veuse reforzado polas condicións impostas ao Estado Español polo ingreso na Unión Europea en xaneiro de 1986, estas condicións obrigaban a abrir o mercado interno ao resto de Estados europeos construtores.

No Estado Español a reconversión, que parecía ser a solución para o sector e que o resto dos países produtores afrontaron de xeito inmediato, retrasouse ata 1984 e non rematou ata tres anos despois. Contrariamente ao que ocorreu noutros Estados, centrouse na redución de persoal pero non na renovación tecnolóxica e empresarial, que tería sido fundamental para afrontar unha situación de competencia internacional tan forte como a existente neses momentos cos países do extremo oriente onde teñen aumentado a súa influencia, en grande medida, precisamente ás innovacións tecnolóxicas e organizativas que introduciron no sector naval.

A esta conxuntura internacional uniuse o cambio nas condicións e factores que tiñan influído positivamente no medre do sector na etapa anterior, as achegas de capital subvencionado viron unha grande redución durante este período, do mesmo xeito os custos laborais que tiñan influído na bonanza do sector no período anterior, entre eles os destinados a salarios variaron enormemente ao respecto da situación anterior.

Esta amalgama de situacións fixeron que o sector, a nivel internacional, propuxera, como dicíamos, a necesidade unha profunda reconversión, baixo o prisma dun axuste da capacidade produtiva e do dimensionamento, supostamente axeitado, dos cadros de persoal. No caso da industria española pretendíase que os “axustes” permitisen a competitividade cos estaleiros estranxeiros posto que a meirande parte do mercado da oferta era no exterior.

A principios dos 80 a produción do estado español tíñase minorado nun 40% pero sen que se tivese reducido a capacidade produtiva. O Estado, que xa tiña unha notoria presenza no sector con anterioridade á crise, foi facéndose cargo en exclusiva de numerosas empresas en dificultades pola retirada do capital privado.

Pero a entrada de España na UE en 1986 marcou un novo punto de inflexión na situación do sector. Os condicionantes do ingreso fixeron imposible o recurso a un deses puntos fortes que tiña permitido á industria española unha certa bonanza; as axudas estatais, eran un recurso limitado no tempo, e tampouco o capital a prezos subvencionados nin as axudas directas tiñan cabida no espazo europeo.

O sector quedaba sometido á VI Directiva de 5 de febreiro de 1986 sobre axudas públicas ao sector naval, cuxo obxectivo era que os estaleiros europeos conseguiran un nivel de competitividade similar aos xaponeses e coreanos establecendo un período durante o que irían diminuindo as axudas públicas ata desaparecer por

completo. A súa entrada en vigor no Estado Español tivo unha moratoria de aplicación, ata 1992, supeditada á existencia dun novo plan de re-estruturación. Este plan supuxo, ademais da recorrente redución de cadros de persoal nos estaleiros de titularidade pública, a clausura das actividades de novas construcións en Astano, a venta de varios estaleiros ou das participacións do Estado noutros como HJ Barreras e o peche doutras varias factorías.

De 1973 a 1990 desapareceran 25 estaleiros e o número de empregados/as no sector sufriu un descenso dun 60% sobre todo despois da incorporación de España á UE en 1986, descenso que seguiu acrecentándose e situando o número de traballadores/as directos do sector ao redor dos 6.000 no ano 2009. Nalgúns estaleiros, como é o caso de Astano, a situación foi especialmente sangrante, sufriu un fortísimo axuste laboral, pasou dos 6.500 traballadores/as nas súas sucesivas fases a só uns mil a principios da década dos 90. Ademais a súa capacidade produtiva foi fortemente cercenada xa que, como dicíamos, foi inhabilitada para a construción naval tradicional sendo obrigado a que a súa oferta debería limitarse só á produción de artefactos offshore, un mercado moi esixente dende o punto de vista construtivo e no que é moi difícil operar en beneficios para quen entra no mercado “ex novo”.

Con exemplos como o mencionado non é de estrañar que a situación teña obrigado ás empresas a un grande esforzo por conquistar un nivel de competitividade que permitise situar á industria naval do Estado Español nunha situación óptima no mercado internacional, principalmente, en relación cos custos propios. A opción que a meirande parte delas ten tomado é a “externalización” de certas funcións e utilizando, cada vez máis, as industrias auxiliares.

Tanto nestas industrias, que en xeral son pemes, como nos auténticos motores industriais que son as empresas principais, iníciase un camiño que incidía na mellora tecnolóxica, na construción de buques máis sofisticados e complexos, e na redución de capacidade produtiva co obxectivo de adaptar este sector aos requisitos e demandas que establece un mercado fortemente internacionalizado e competitivo.

Así, nos anos 90 a meirande parte de los pequenos e medianos estaleiros nacionais xa tiñan incorporado totalmente a utilización da soldadura eléctrica e o sistema de construción do casco por bloques, aínda que tan so unha minoría estaba encamiñando os seus pasos cara ao sistema de construción baseado no armamento

por zonas do que xa dispuñan os grandes estaleiros. Neles o camiño cara a construción integrada do casco co armamento e a pintura xa estaba iniciado.

Paralelamente, a industria auxiliar experimentou un importante crecemento, converténdose nun eixo fundamental do tecido económico da industria naval, como subcontratista dunha grande parte da actividade de construción do buque que anteriormente realizaban os propios estaleiros.

Na actualidade a Industria naval ten chegado a converterse, case definitivamente, nunha industria de síntese, na que o estaleiro ten pasado a ser o responsable de organizar e planificar a actividade produtiva das empresas auxiliares.

Cambios no modelo produtivo

Como dicíamos con anterioridade, as raíces desta actividade remóntanse á prehistoria. De feito existen evidencias arqueolóxicas de que hai máis de 50 ou 60.000 anos, os poboadores de Nova Guinea xa construían e utilizaban barcos e, seguramente algunha das técnicas de construción máis antigas fose o baleirado de troncos de madeira para formar rudimentarias canoas ou, quizais, a ensamblaxe de troncos ou canas a modo de balsas.

Existe constancia de que no Antigo Exipto coñecían técnicas para unir madeiras planas para formar o casco das embarcacións, ensamblándoas con espigas de madeira e brea para calafatear.

Neste mundo de construción en madeira de buques movidos a remo ou a vela a aparición de cambios tecnolóxicos asociados coas formas de propulsión das naves e os materiais utilizados para a súa construción foi un paso importante.

Así, a introdución do vapor como forza motriz, a utilización das hélices como mecanismo propulsor e o aceiro como materia prima, constituíron, na opinión dos especialistas en construción naval, unha completa revolución. Estes novos elementos tecnolóxicos teñen suposto un esforzo para os estaleiros e o camiño cara a unha profunda transformación tanto organizativa como no xeito de construír.

E, nun chanzo máis do que poderíamos definir como a escala evolutiva dunha industria, o paso da unión das pezas con remaches á unión con soldadura permitiu variar definitivamente o modelo produtivo cimentando o xeito actual de construción dun buque. E é que a soldadura ten facilitado que os bloques, as partes que

conforman a estrutura da nave, poidan construírse nun lugar diferente da zona de ensamblaxe do barco.

Estas posibilidades construtivas teñen facilitado a aplicación, na práctica totalidade dos estaleiros, do que se coñece como “construción integrada”, na que se realiza unha construción a base de módulos e na que os traballos de construción do casco, armamento e pintura progresan de xeito simultáneo. Nela enténdese o buque como a suma dun conxunto de produtos intermedios tanto dende o punto de vista do deseño como dos aprovisionamentos e da construción¹.

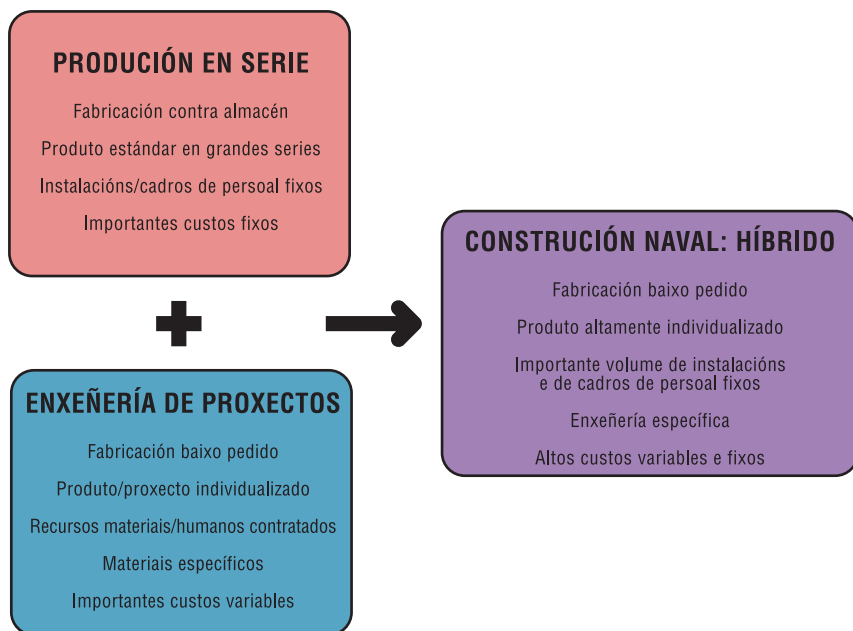
Outro aspecto importante, con influencia nas novidades introducidas no modelo de produción, son os cambios que se teñen producido na chamada “industria auxiliar”. Se a situación histórica do sector era claramente deficitaria en canto á preparación e desenvolvemento dunha industria auxiliar que permitise unha redución da dependencia das tecnoloxías e equipamentos estranxeiros, os últimos anos tiveron, como modificación máis evidente, a evolución dunha gran cantidade de empresas que traballan, algunhas de xeito case que exclusivo, para o sector naval. En moitos casos teñen sido o resultado do desmembramento de estaleiros en crise ou resultado das aventuras empresariais de antigos traballadores do sector, en moitos casos da man das sucesivas reconversións que ten sufrido o sector.

A importancia da Industria Auxiliar para o sostemento do sector vén de recoñecerse mesmo en textos legais como a recente Lei 4/2010, de 23 de xuño, de fomento do sector naval de Galiza, na que se recoñece que “unha estrutura sostible para a construción naval só pode acadarse coa presenza dunhas empresas auxiliares fortes e ben financiadas ... O obxectivo ten que ser conseguir unha estrutura en rede de carácter colaborador entre o estaleiro e as empresas auxiliares dedicadas a actividades diferenciadas nos distintos ámbitos produtivos”.

Para algúns autores², a industria de construción naval moderna pode considerarse como híbrida, xa que combina características dos procesos de enxeñería de proxectos cos sistemas de fabricación en serie, (isto a pesar de que o habitual é que cada buque sexa construído baixo os requirimentos específicos do comprador polo que resulta un produto altamente individualizado no que o proceso dependerá de cada pedido concreto, aínda que tamén existen modelos fabricados en series).

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.



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

Situación actual do sector

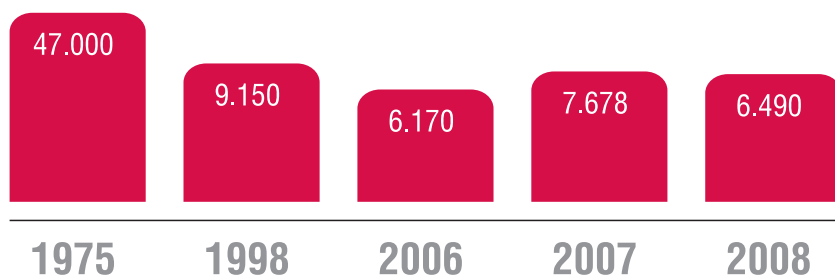
a | *Construción e reparación naval*

Polo que se refire á situación actual do sector, certo é que o mundo está a vivir unha fonda recesión en tódolos sectores económicos, porén, hai que lembrar que a industria naval é unha das máis castigadas pola competencia imposta polos países do este asiático, Corea fundamentalmente, cos que Europa é incapaz de competir en niveis salariais e custos laborais.

O pasado ano 2009 produciuse un cambio na situación de bonanza do sector, despois de anos nos que a contratación tiña ido nun aumento progresivo, a demanda de novos pedidos descendeu nun 83%.

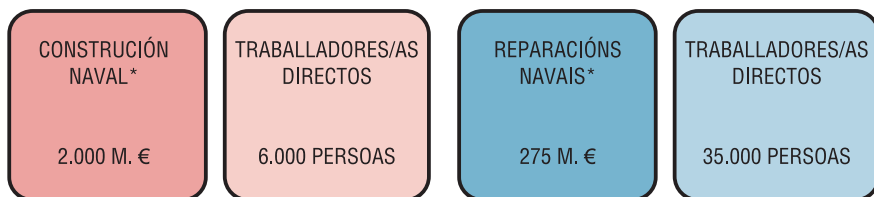
A Xerencia do Sector Naval, que agrupa a 24 estaleiros do Estado ten informado que no ano 2009 só sete destes estaleiros asinaron a construción de 13 novos buques, mentres que no 2008 tiñan sido 75 os contratados, o que, a todas luces, é

un auténtico descalabro para esta industria, xa que, a medida que se fan entregas de buques rematados quédanse sen carga de traballo nova para os seus empregados/as.



Evolución cadros de persoal directo Sector Naval | **FONTE:** CESA

Obviamente as consecuencias para os traballadores/as son alarmantes, a crise durante o 2009 fixo que perdesen o seu traballo un 25% dos traballadores/as do sector, as previsións para o 2010 son que este descenso chegue ao 50% dos 6.000 traballadores/as directamente dependentes dos estaleiros e á meirande parte dos 35.000 persoas que traballan para eles de xeito indirecto, ben a través dunha subcontrata ou ben nas industrias auxiliares.



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

Sen embargo, aínda que o transporte marítimo sofre tamén os efectos da crise, as expectativas neste campo mantéñense xa que os grandes intercambios comerciais intercontinentais están a realizarse por medio de transporte marítimo. Segundo un informe da Plataforma para a Tecnoloxía naval Europea (Waterborne Technology Platform), entre o 80-90% do transporte entre Europa e o resto do mundo faise por mar. Existen un consenso xeneralizado nas bonanzas e vantaxes en termo de custo e impacto medioambiental o que podería producir un significativo aumento dos fretes marítimos e a demanda de novas construcións e, consecuentemente, un mercado de reparacións asegurado, ou cando menos estas son as expectativas que a Plataforma marca ata o horizonte do 2020.

Esta situación semella estar detrás da estratexia marcada pola Comunicación da Comisión Europea plasmada na “Política de Transporte Marítimo da Unión Europea 2009-2018”. A importancia da competitividade do sector ten feito que os responsábeis de transportes dos Estados Membros da Unión Europea teñan abordado a necesidade de fomentar o transporte establecendo unha política europea común.

Competitividade tanto a nivel global transporte intercontinental como nas curtas distancias, as Redes Transeuropeas de Transporte (Autoestradas do Mar), os intercambios intra-europeos combinando a vía marítima coa ferroviaria (short sea shipping) en detrimento dos transportes aéreos e terrestres, moito máis caros e prexudiciais en termos medioambientais.

A vista está posta, ademais, sobre novos campos de actuación, a intervención en mercados non tradicionais nos que o sector pode aportar tecnoloxía, infraestrutura e medios. Sirva de exemplo as propostas sobre posibles novos nichos comerciais recollidas no Plan de Usos das instalacións do estaleiro de Navantia Fene no que se formulan a situación do mercado enerxético de gas e cru como unha aposta de futuro facéndose eco das posibles necesidades de produtos offshore dos próximos 5 anos equivallan a toda a contratación naval civil convencional realizada durante o 2009. Construción e ensamblaxe de grandes infraestruturas portuarias, equipamento para refinarias, instalacións tecnolóxicas offshore para aproveitamento de novas enerxías mariñas (ondas, correntes mariñas, mareas, etc.), instalacións offshore de aproveitamento de enerxía eólica, etc.

Nesta mesma liña de pescuda de novas iniciativas para o sector traballa a Plataforma Tecnolóxica del Sector Marítimo en España (PTM), creada pola Fundación INNOVAMAR.

A Plataforma nace, no ano 2005, co obxectivo de dar resposta aos retos que formula o desenvolvemento desta industria en materia de I+D+i e, nun dos primeiros documentos que elabora, a “Visión 2020”, definía “unha serie de desafíos para o sector marítimo español mediante unha estratexia orientada a que o conxunto de coñecementos e o esforzo de I+D+i impulsen a interacción económica dos diferentes segmentos de actividade que integran o sector marítimo español, co obxectivo de incrementar substancialmente a competitividade das nosas empresas nun contorno cada día máis globalizado”.³

Así pois, as saídas céntranse no uso das novas tecnoloxías da información e a comunicación, novos métodos organizativos da produción e a súa xestión, novos métodos e procesos tanto de deseño coma de produción e, en definitiva, na configuración dunha nova estratexia de empresa.

Sen embargo, estas novas propostas non contan cunha realidade de imprescindible abordaxe. Os traballadores e traballadoras están a sufrir as consecuencias das sucesivas crises do sector, sobre a clase traballadora recae sempre o peso de todas e cada unha das transformacións que ten vivido o sector.

As propostas de novos modelos produtivos coa innovación tecnolóxica como referente, no que a man de obra profesionalizada e cualificada debería ter un peso importante, están en franca confrontación coas demandas que aparecen nos documentos de recomendacións para garantir o futuro e a competitividade do sector.

Por exemplo, no informe Leadership 2015 avógase por baixar os custos laborais, por reducir os cadros de persoal ou que a investigación e desenvolvemento, que supostamente vai ser o motor desa nova conxuntura de competitividade da industria naval europea, sexa realizada mediante “bolsas de investigación”, centos de bolseiros mal pagados, con contratos precarios xerando as sinerxias que farán posible a nova presenza internacional do sector naval europeo. Non cremos que sexan estas as condicións nas que poderemos garantir o mantemento de traballadores/as especializados, formados e cualificados nos cadros de persoal das empresas. Ademais, a redución de cadros de persoal soe tratarse a través de xubilacións anticipadas sometidas ao criterio único de redución de custos salariais co resultado directo da “descapitalización” de persoas con coñecemento no sector, do “know how” de anos de dedicación á industria naval.

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

Outras propostas, como a elaborada pola Plataforma Europea para a Tecnoloxía Naval aposta por “mellorar a calidade, reducindo o tempo de produción un 20%, reducindo a man de obra un 50% e incrementando a produtividade un 30%”, ignoran absolutamente que a produtividade non se incrementa reducindo os cadros de persoal dos estaleiros motores, sobre todo se a man de obra de substitución, a das industrias auxiliares, está traballando en peores condicións laborais. A produtividade só poderá, dende a nosa perspectiva, ir da man de procesos e estratexias de organización do traballo e políticas de recursos humanos que teñan en conta aspectos como a formación continua, ou a existencia de canles de profesionalización nos oficios do sector.

Con estas pretensións empresariais e cos resultados desta aplicación de políticas de “tesoira” propostas como a formulada polo xa mencionada Comunicación do grupo Leadership 2015, “de crear as bases para garantir a oferta de man de obra cualificada para o sector”, será unha cuestión imposible de efectizar na industria naval.

b | Desmantelamento de buques

Ata os anos 70, o desmantelamento era unha actividade unida á construción de buques polo que os grandes construtores navais como Corea do Sur, Xapón, Italia e España eran tamén os Estados máis importantes en desmantelamento.

Na actualidade trátase dunha actividade en fase de extinción ou xa extinta na maior parte dos países industrializados seguramente porque os factores económicos, as condicións laborais máis esixentes e tamén uns requisitos medio ambientais cada vez máis esixentes, teñen feito que esta actividade teña ido cambiando de países sempre cun mesmo patrón; cada vez a países menos desenvolvidos onde os salarios son ínfimos, existen menos organización e protección laboral, así como leis máis laxas en canto a requisitos de protección ambiental.

As operacións de desmantelamento ou reciclado de buques foron unha industria rendible dende mediados do século XIX e ao longo do XX. É unha operación moi intensiva en man de obra pero é rendible ao recuperar un material que ten un valor no mercado que supera o custo da súa recuperación.

Como dicíamos anteriormente, os países construtores de buques que tiñan unha industria de desmantelamento asociada van desatendendo este mercado basicamente por unha conxuntura ligada ao aumento do valor da man de obra e ao descenso de valor dos materiais recuperados. A isto únese a crecente preocupación pola defensa

da saúde e seguridade dos traballadores/as e á aparición dunha normativa orientada á protección do medio ambiente que incrementa os custos da actividade.

Esta situación reproducíase a inicios dos 80 nos que Xapón e Taiwan empezan a deixar de realizar desmantelamentos, incorporándose China a este mercado ata converterse nunha potencia no desmantelamento e reciclado de buques.

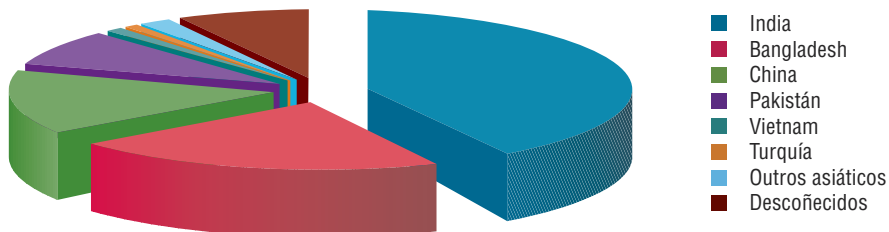
No ano 2004, China comezou a certificar as súas instalacións e procedementos cos estándares de xestión medioambiental e de seguridade e saúde laboral, ISO 14001 e OSHAS 18001, polo que tivo que baixar os prezos de compra de buques para ser despezados reducindo así a súa cota de mercado.

Diante desta situación, resulta unha obviedade dicir que os países para os que é rendible esta actividade nos últimos anos son aqueles nos que a man de obra é notablemente abundante e barata e cun mercado interno necesitado das materias primas que poden ser reciclados nun buque e cunha importante capacidade para reempregar o 100% dos materiais recuperados dos buques despezados. Isto veu sucedendo na India, Paquistán e Bangladesh.

Así as cousas o panorama mundial tense dirixido ao continente asiático, aglutinando a máis do 88% dos traballos de desmantelamento que están a realizarse no mundo.

Nas súas praias, aproveitando as mareas os buques váranse na area a toda máquina e ao baixar a marea son despezados en seco por operarios sen ningún tipo de protección, que carecen de ferramentas axeitadas, de formación e instrumental e expostos riscos de todo tipo.

Lugares onde se leva a cabo o desmantelamento de buques

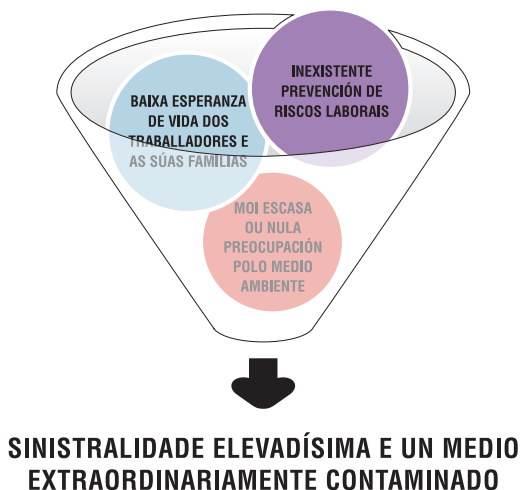


FONTE: Commission Staff Working Document.

En resumo, as empresas de desmantelamento de Asia con custos laborais moi inferiores aos de países de involucrados, e que non asumen gastos en materia de seguridade e saúde nin de medio ambiente, unido á forte demanda interna de aceiro que, xunto co resto de produtos obtidos durante o desmantelamento, é vendido ao sector da construción, desviou definitivamente esta actividade a estes países en vías de desenvolvemento.

Esta situación consentida, de facto, polos estados occidentais, comeza a ser criticado publicamente nos últimos anos. Reportaxes na TV americana, misións de investigación de Greenpeace e unha misión informativa do Goberno Noruegués, sacaron á luz pública as condicións infra-humanas nas que se traballaba nestes países.

Algún dos problemas poderían resumirse en:



No Estado Español existe aínda algún pequeno estaleiro, dedicado principalmente a buques de pesca e embarcacións de recreo, que fan labores de desmantelamento pero a meirande parte dos buques de bandeira ou propietarios españois que chegan ao desmantelamento o fan a través dos mesmos circuítos e teñen sido despeizados nas costas do sur de Asia.

Sen embargo son moitas as voces que ven na reciclaxe de buques un novo “nicho empresarial” con viabilidade económica na Unión Europea, sobre todo coa perspectiva do 2015 como tope para a navegación de buques monocasco.

O volume de buques despezados é moi variable de ano en ano, pero o termo medio do desmantelamento pode incrementar considerablemente os niveis de chatarra que se recicla a nivel mundial, máis do 90% do peso dun buque é aceiro reutilizable tralo desmantelamento, e reducir de xeito importante tamén a emisión de gases de efecto invernadoiro.

Diante destes datos non cabe dúbida que moitos empresarios do sector poderían pensar nesta como unha actividade con futuro.

Normativa aplicable ao desmantelamento de buques

A partires de 1980 empezou a prestarse atención ao medio ambiente e a perfilarse as primeiras normativas ambientais máis estritas promovido todo isto pola crecente preocupación polo medio ambiente. Isto produciu un aumento de custos na eliminación de residuos perigosos nos países desenvolvidos que comezaban a aplicar unha normativa máis estrita e levou consigo unha fuga de residuos perigosos cara a países en vías de desenvolvemento onde a normativa ambiental era menos esixente.

A comunidade internacional tomou conciencia sobre este tema ao saír á luz estas actividades, e no ano 1989 creouse o “Convenio de Basilea sobre o control dos movementos transfronteirizos de residuos perigosos e a súa eliminación”.

Este Convenio foi ampliando a súa aplicabilidade durante anos a numerosos tipos de residuos de distinta natureza (pilas, acumuladores usados, residuos que conteñen contaminantes orgánicos persistentes, vehículos e embarcacións ao final da súa vida útil, etcétera).

As grandes embarcacións despezadas nas praias de países asiáticos, sen as mínimas condicións de seguridade e saúde e ambientais, é un problema de tal dimensión que obrigou a terse considerado no marco do Convenio de Basilea.

Normativa da Organización Marítima Internacional (OMI) sobre a reciclaxe de buques

Ao igual que o Convenio de Basilea comezou a preocuparse e a promover a Xestión Ambientalmente Racional (XAR) dos residuos perigosos e das actividades de

desmantelamento de buques, a OMI acordaba incluír esta problemática nas axendas das sesións do seu Comité de Protección do Medio Ambiente Mariño (MEPC) e prestar a súa colaboración á Organización Internacional do Traballo (OIT) e ao Convenio de Basilea para poder acadar conxuntamente solucións eficaces ao problema ambiental e de saúde laboral que supón o desmantelamento de buques nos países en vías de desenvolvemento.

Unha das medidas tomadas para evitar o fluxo de buques ás instalacións sudasiáticas é a aplicación ao buque do Convenio de Basilea e a presión exercida aos gobernos asiáticos implicados, especialmente ao da India, para mellorar as condicións laborais de seguridade e medio ambientais das súas instalacións.

A Convención Internacional para a Seguridade e Medio ambiente relativos á reciclaxe de buques que tivo lugar no 2009 en Hong Kong foi adoptada en maio do 2009 e nela participaron delegados de 63 países. Esta convención tratou de expoñer todas as instrucións e orientacións necesarias para a axeitada reciclaxe de buques xa que estes conteñen materiais como amianto, hidrocarburos, metais pesados, etcétera, polo que é necesario establecer indicacións e pautas a seguir para traballar en condicións seguras para a saúde e o medio ambiente nos lugares do mundo onde se leva a cabo esta actividade.

Así, como resultado da convención asinada en maio de 2009, os estados asinantes solicitarán aos exportadores que fagan un inventario dos residuos tóxicos e que o receptor do buque, o centro de desmantelamento, cumpra cunhas instalacións axeitadas.

Pero para os máis, estas directrices quédanse en papel mollado por canto non prohiben nin condenan o desmantelamento nas praias alegando que é a práctica industrial predominante e que dá traballo a decenas de miles de traballadores e traballadoras.

Actuacións da Unión Europea

Dende decembro do 1999 na que se aproba a “Declaración de Basilea” pola que se estableceu a necesidade de promover a xestión ambientalmente racional (XAR) dos residuos perigosos, e dentro deles o desmantelamento de buques, o Parlamento Europeo empezou a dar os primeiros pasos para impulsar que se abordase a problemática do desmantelamento de buques dende a U.E. e promover a protección do medio ambiente e a saúde humana, especialmente de buques con bandeira de países de Estados membros.

No 2004 a UE creou un grupo de traballo conxunto entre Convenio de Basilea, a OIT e a OMI para tratar esta problemática. No 2006 foi aprobado o novo Regulamento europeo sobre traslado de residuos, incorporando a prohibición da exportación de residuos perigosos dende países da UE a países non pertencentes á OCDE pero, a pesares do intento regulamentador, o principal dos problemas queda sen resolver xa que o texto non aclaraba cando un buque debería ser considerado residuo.

A Comisión Europea considerou necesario marcar as liñas xerais para facer fronte, de forma eficaz, a esta problemática para o que elaborou un “Libro Verde” no que se contemplan posibles estratexias a adoptar a curto e medio prazo, e incluíndo opcións para a incorporación ao ordenamento xurídico comunitario medidas concretas sobre a reciclaxe de buques.

O Libro Verde foi sometido a un amplo proceso de consulta pública que rematou o 30 de xuño do 2007. Tras analizar as respostas en outubro do 2007, a Comisión Europea creou un Libro Azul no que se establecen uns Obxectivos e un Plan de Actuacións concretas a medio prazo que decidiu levar a cabo como resultado do proceso de consulta.

Como obxectivo da política marítima o Libro Azul da Comisión formula “Manter unha posición competitiva de liderato nunha economía mundial crecentemente integrada e ser un modelo de desenvolvemento sostible que xere alta calidade de vida para os seus cidadáns”. A Comisión deixa claro no Libro Azul que o seu traballo nesta materia está ligado co Convenio da OMI do 2009.

Proxecto español para desmantelamento e descontaminación de buques ao final da súa vida útil. RECYSHIP

En xuño do 2007 a Unión Europea estableceu un instrumento para financiar proxectos que contribúan ao desenvolvemento, á aplicación e á actualización das políticas e das normativas comunitarias relacionadas co Medio Ambiente. LIFE+ é este instrumento financeiro e naceu para facilitar a integración do medio ambiente nas demais políticas e lograr un desenvolvemento sostible na Unión Europea.

Un dos proxectos que lograron o apoio e, xa que logo, a financiación LIFE+, foi “RECYSHIP”, un proxecto piloto para a desmontaxe e descontaminación de barcos fóra de uso.

O proxecto foi deseñado pola empresa de enxeñería e consultoría ambiental Reciclauto Navarra S.L., e pretende propor solucións para todo o conxunto de países membros e empresas e buques que operen baixo a súas bandeiras, axudar a reforzar a lexislación Europea sobre residuos de barcos e barcos como residuos. Certamente as posibilidades económicas que ten o mercado do desmantelamento están detrás da proposta de aportación de estudos para aumentar a capacidade Europea para a descontaminación e o desmantelamento de Buques.

Outra das propostas do proxecto quere cubrir unha débeda moral que existe cara aos países que están a atender o mercado nestes momentos. Unha carga vergoñenta que supuña para os propietarios de buques que se levan a despezar ao Surlleste Asiático botar a vista cara a outro lado sen ter en conta as condicións en que os traballos se desenvolvían nas praias dos países asiáticos. Así as cousas, o proxecto pretende ofrecer asistencia técnica e transferencia tecnolóxica e de boas prácticas para os países recicladores, membros ou non da UE.

Recyship cumpriu un ano de andadura de proxecto desde o seu inicio en xaneiro do 2009. Probablemente o seu desenvolvemento servirá, de cumprirse os obxectivos propostos, para permitir que o desmantelamento de buques deixe de ser unha industria cun elevado risco humano e medioambiental. Pero tamén poderá contribuír a clarexar se estamos diante dun novo nicho empresarial a desenvolver.

c | Industria auxiliar

A innegable importancia que xoga na construción naval a industria auxiliar merece unha pequena reflexión, xa que é responsable dunha boa parte do valor engadido final tanto en volume de negocio como en achega de recursos humanos de calquera construción naval no Estado Español. As asociacións do sector calculan que o valor engadido aplicable á construción do buque pode superar o 70% e que a achega de man de obra está ao redor do 87% do sector⁴ (cálculase que por cada persoa de cadro de persoal propio do estaleiro existen 6 que pertencen ás industrias auxiliares).

Como xa temos comentado a construción e reparación naval tense convertido nunha industria de síntese, organizacións cun mínimo de persoal propio que permiten a suficiente flexibilidade nos cadros de persoal para intentar respotar ás necesidades que marque o mercado en carga de traballo, o que supón que en momentos “pico” de produción, as necesidades son cubertas pola industria auxiliar tanto interna coma externamente. Unha profunda transformación dos xeitos

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.

tradicionais de construción para chegar a unha organización empresarial na que o estaleiro pasou a ser o responsable de planificar e dirixir a actividade produtiva dunha multitude de empresas que desenvolven a actividade construtiva ou de reparacións, a Industria Auxiliar Naval.

Unha das causas que impulsaron esta transformación ten sido a cada vez máis urxente necesidade de externalización, nunhas empresas con perentorias necesidades de reducir os elevadísimos custos fixos que situaban no 55% da súa facturación só no valor das compras de bens e servizos. Neste modelo de fabricación, os períodos de baixa actividade produtiva, ou inactividade transitoria, supuñan unha importante carga económica, imposible de sortear en moitos dos casos.

Ademais, as novas demandas tecnolóxicas teñen incrementado os requirimentos de sistemas cada vez máis complexos e mellor integrados na construción de buque, cun maior grao de especialización no deseño, desenvolvemento e instalación a bordo. Esta fase, en rápida evolución, culminou coa demanda de subministracións “chave en man”, nas que a Industria Auxiliar realiza desde o deseño, ata a instalación dun sistema ou servizo adaptado ao buque en construción.

Non se pode ocultar que os criterios, exentos sempre de rigor organizativo, polos que se teñen rexido as sucesivas reconversións, teñen producido graves desaxustes que non deixan outra alternativa ás empresas principais, que acudir a recursos externos. Sirva como exemplo que, nos cadros de persoal dos estaleiros, teñen desaparecido familias profesionais case por completo, imprescindibles para o desenvolvemento de calquera tarefa construtiva ou reparadora.

A externalización permite, así mesmo, adaptar a oferta á demanda dentro dun criterio de diversificación tendente a novos mercados menos saturados e con novos produtos máis demandados. Utilizar outras empresas máis especializadas que o propio cadro de persoal, para concentrarse na pescuda de novos mercados con produtos anovadores e con mellor saída.

Pero esta situación non está exenta de perigos. A base empresarial da Industria Auxiliar fornécese, fundamentalmente, de PEMES altamente especializadas e cunha elevada dependencia da actividade que desenvolver para os Estaleiros e que ten determinado, en moitas ocasións, a propia subsistencia como empresa. Ademais os sucesivos procesos de reconversión que están detrás da transformación do modelo produtivo na industria de Construción Naval, téñense desenvolvido preci-

samente grazas ás subvencións públicas aos estaleiros, desencadeando a aparición de moitas destas empresas como resultado de escisións ou aventuras empresariais de ex-empleados do estaleiro reconvertido e, en moitas ocasións, realizada a expensas dos recursos propios da Industria Auxiliar.

Esta mesma característica da dependencia da industria naval obrigou a moitas industrias Auxiliares a diversificar o seu ámbito de operación, para poder manter a súa actividade industrial nos períodos de crise de contratación dos estaleiros. Ao mesmo tempo, as necesidades de responder a unhas necesidades cada vez máis específicas e esixentes por parte dos clientes das empresas principais, os armadores destinatarios finais do buque contratado, teñen obrigado ás empresas auxiliares a converterse nun recurso tecnolóxico principal para os estaleiros que recorren a elas. Deste xeito, teñen diversificado as súas actividades facendo desaparecer practicamente a empresa monoproduto que estivo nos inicios da industria auxiliar.

Pero esta tipoloxía de industria auxiliar segue a ser enormemente vulnerable aos cambios do medio, xa que en moitos casos está formada por empresas pequenas e nalgunha ocasión menos modernizadas.

As empresas que integran a Industria Auxiliar, poderían clasificarse, seguindo o estudo realizado polo Departamento de Organización de Empresas e Marketing da Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais de Vigo⁵, en catro grandes grupos. Todos eles interveñen na construción do buque en distintas fases e proporcións.

SUBMINISTRADORES DE BENS DE EQUIPO: Os requirimentos dos armadores sobre a calidade e o deseño do buque esixen o control e vixilancia continua dos desenvolvementos industriais da industria subministradora de bens de equipo. Dentro delas podemos distinguir entre os seguintes grupos de empresas:

a) Subministradores de alcance global: empresas que contan cun produto definido e unha marca acreditada.

b) Representantes comerciais: empresas puramente comerciais, que posúen a exclusiva de marcas de diferentes equipos que subministran como meros intermediarios e que engaden a súa marxe ao prezo do produto, sen achegar tecnoloxía nin valor engadido.

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 ou motores eléctricos, por exemplo), cuxa posición vantaxosa dependerá da súa capacidade anovadora e a homologación dos seus sistemas de produción.

ENXEÑARÍAS: As actividades que xeralmente desenvolven estas empresas están relacionadas coa realización do proxecto básico e/ou co desenvolvemento de planos construtivos.

EXECUTORES DE PROXECTOS CHAVE EN MAN: Os talleres integrantes deste grupo de empresas son posuidores dunha boa tecnoloxía de fabricación, caracterízanse por construír instalacións importantes do buque in situ, ou módulos funcionais baixo plano e definición dos estaleiros ou doutras industrias que efectúan a integración dos mesmos. A tendencia nestas empresas proxectistas está canalizada na vertente de incrementar o valor engadido e a estandarización dos elementos a fabricar. Fundamentalmente, os seus produtos incorpóranse no estaleiro dentro das tarefas de aprovisionamento e construción.

O habitual é que estas empresas estean localizadas próximas ás grandes factorías, polo que tamén se lles coñece como subministradores de zona; calcúlase que, nalgúns ocasións, os traballos que realizan poden chegar a representar a terceira parte da conta de materiais do buque.

SUBCONTRATAS E TALLERES: Os seus servizos teñen especial incidencia na actividade principal de construción, aínda que tamén sobre as actividades de apoio relacionado co aprovisionamento e recursos humanos. Este último caso explícase na medida que as subcontratas, en moitas ocasións, subministran obreiros especializados para o desempeño de certas actividades no buque ou no propio estaleiro (limpeza, pintado, etc.).

Dende o punto de vista do que afecta directamente aos traballadores e traballadoras este tipo de empresas xera unha serie de carencias, en materia de relacións laborais, que supoñen de facto unha enorme indefensión para as persoas contratadas.

As enormes taxas de temporalidade, a constante rotación dos cadros de persoal e a precariedade nas contratacións no sector provocan que as condicións de traballo no sector sexan, en moitas ocasións, as mínimas esixibles para garantir a seguridade e a saúde destes traballadores/as.

O “Informe Zurich Prevención” sobre análise e diagnose da situación preventiva das empresa integradas no clúster do naval galego, realizado por Zurich Prevención por encargo de ACLUNAGA no ano 2001, facía algunha reflexión sobre a Industria Auxiliar que, desafortunadamente, seguen a estar en vigor a día de hoxe.

Na industria auxiliar figuran empresas serias, con importantes cadros de persoal fixo, algunhas das cales exercen a súa actividade dentro e fóra do sector naval e teñen incluso implantación de ámbito estatal. Este tipo de empresas coexisten con outras, pequenas, non permanentes, con cadros de persoal eventual, que flutúan adaptándose á oferta e á demanda dos estaleiros ou doutras empresas principais, e que non teñen unha estrutura permanente.

Entre estas últimas hai algunhas que non teñen as características dunha verdadeira empresa. Estas, lideradas por empresarios “pantasma”, aparecen e desaparecen sen achegar máis que unha “man de obra” puntual, de escasa calidade e mal retribuída que compensa as súas baixas percepcións coa realización habitual de horas extraordinarias.

Son empresas que só funcionan cando existen “puntas” de traballo en que o estaleiro precisa conseguir man de obra e constitúen un serio perigo laboral para o estaleiro, xa que á súa precariedade organizativa e á súa falta de medios propios de produción, unen uns cadros de persoal pouco ou nada formados, mal retribuídos e explotados nas súas condicións laborais.

Este tipo de empresariado comporta non só un risco de “non integración” laboral, senón que, polas súas especiais características, demostra, ademais, moi pouco interese pola prevención, pois son frecuentes os incumprimentos en relación con este punto.

E, desafortunadamente, as administracións e organismos seguen a mirar para outro lado cando afrontan a situación do sector, tal e como sinalabamos anteriormente, a competitividade medida en criterios de produtividade enfróntase á realidade de que esta baséase sempre en reducións de cadros de persoal que terán que aumentar o seu rendemento a costa de empeorar as súas condicións de traballo.

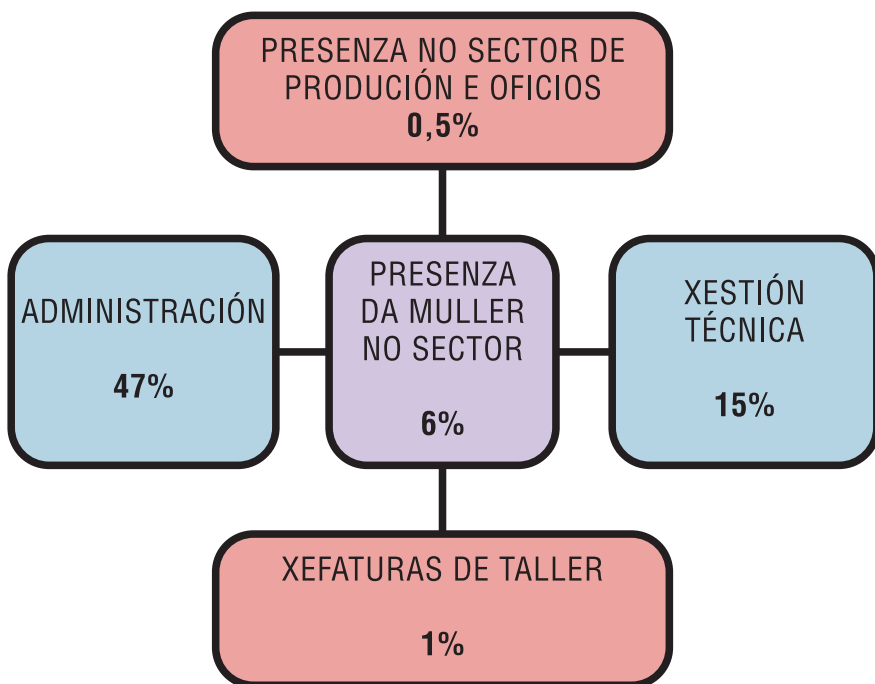
Aínda así, cómpre recoñecer o importante papel a desenvolver pola Industria Auxiliar, a súa importancia estratéxica e a súa repercusión na competitividade do sector naval no seu conxunto transfórmase nun elo fundamental na estrutura

económica do sector e, polo tanto, un elemento imprescindible no desenvolvemento presente e futuro da industria da construción e reparación naval.

A muller no sector

Un dos aspectos que coidabamos que resultaría interesante coñecer á hora de presentar o sector era a realidade da presenza feminina no industria naval e se a súa existencia ou non tiña relevancia nas profesións máis representativas do sector.

E é que este ten sido historicamente un mundo masculino, un mundo que non ten estado aberto á presenza das mulleres no que atinxe aos traballos de produción, obviamente si que ten estado presente en postos de administracións ou nos tradicionalmente ligados á presenza feminina, todos aqueles relacionados cos servizos.



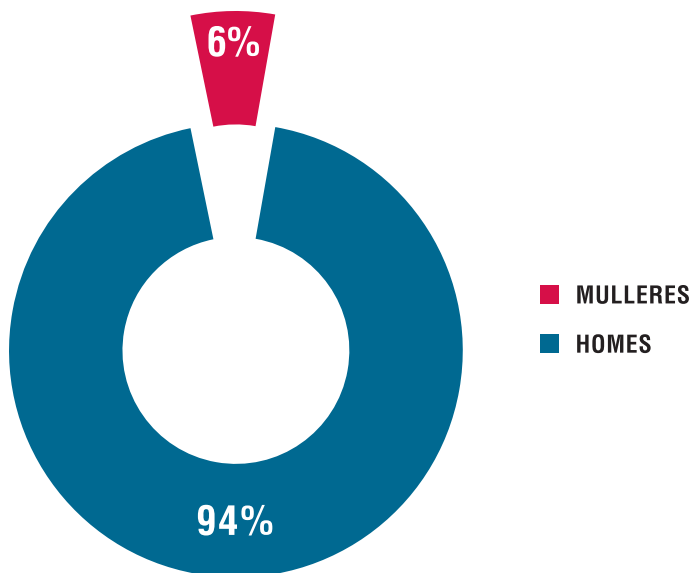
DATOS: Naval en Feminino. Integración da Muller no Sector Naval

É certo que ao longo dos anos a proporción de mulleres nos estaleiros foi aumentando con respecto aos inicios, maioritariamente en postos como os mencionados pero non será ata os últimos tempos cando a muller teña presenza en campos como os departamentos de enxeñería, calidade, medio ambiente, etc., desafortunadamente o aumento non ten sido tal nas áreas de produción ou en talleres, o traballo en obra segue estando en mans masculinas.

Ese aspecto tradicionalista ten imprimido un carácter inmovilista aos representantes do sector, producíndose unha clara reacción aos intentos de fomentar a presenza das mulleres do sector. Seguramente existen varias causas que poden afectar e actuar como axentes represores ou dificultadores do acceso das mulleres ao sector en toda a súa extensión.

Un proxecto de investigación realizado por Aclunaga e Formega⁶ no ano 2004 establecía diversas causas que poderían ser as determinantes da escasa presenza da muller no sector, seguramente trátase dunha conxunción de todas elas as que determinaron que non exista unha substancial variación na integración da muller nos últimos anos.

Segundo unha revisión deste estudo realizado no ano 2007 a presenza de mulleres no sector apenas alcanza un 6% do total dos empregos existentes.

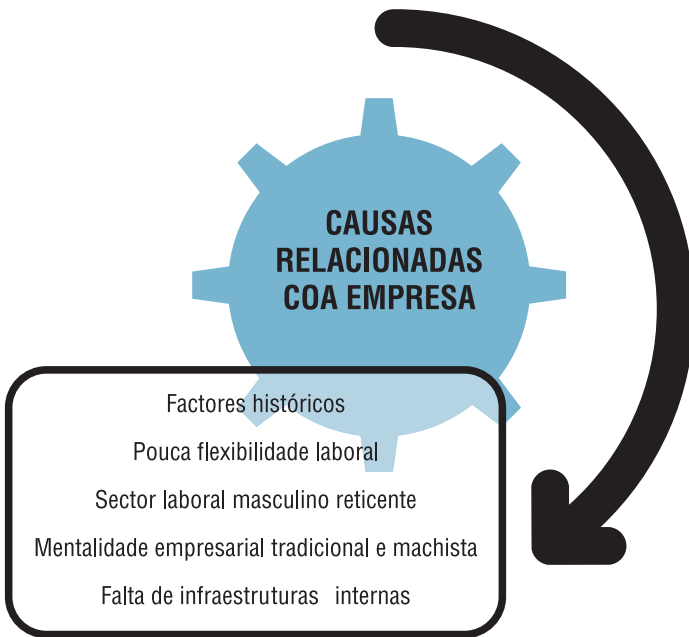


FONTE: “Naval en Femenino. Integración de la Mujer en el Sector Naval” 2007

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

A investigación aseguraba que as propias empresas temen que a introdución de mulleres en determinados apartados produtivos poida representar problemas de aceptación por parte dos traballadores, homes, ao papel de mando ou dirección que poidan asumir as mulleres. Outros aspectos sobre as reticencias dos empresarios a contratar mulleres pola posibilidade do embarazo e maternidade e a imposibilidade de adaptación ou cambio de posto durante os períodos de xestación ou, posteriormente, de lactación.

Problemas triviais como as necesidades de cambios nas infraestruturas de tipo sanitario (aseos, vestiarios, etc.) resultan unha situación disuasoria para os empresarios polos investimentos que presupón unha intervención que, na súa imaxinación, non redundará en beneficios inmediatos en relación á porcentaxe de mulleres do que podería tratarse.



Ao mesmo tempo a realidade das empresas en canto a flexibilidade nas xornadas laborais dista moito de facilitar a conciliación da vida laboral e familiar. Prazos de entrega pechados ferreamente, cargas de traballo elevadas en curtos períodos de tempo, ademais de horarios habitualmente longos, sobre todo en épocas de repuntes de produción habituais no sector, ou por ocasións de “probos de mar” nas

que é preciso que os traballadores/as fagan desprazamentos co buque para probar o seu funcionamento previa entrega. Ningún destes aspectos favorece que as mulleres se sintan atraídas por traballar no sector.

Na meirande parte dos casos estas condicións laborais non son compatibles para a muller, sobre todo se ten cargas familiares, xa que tampouco a sociedade ten capacidade para responder ás necesidades que xurdirían para cubrir estas xornadas leoninas.

Ademais, este compoñente tradicionalista que ten o sector reflíctese noutros moitos aspectos que teñen sido detectados a través das enquisas realizadas para a elaboración do referido proxecto “Secnamu”.



Para as mulleres non resulta atractivo incorporarse a un sector con enormes reticencias a aceptalas e que non satisfai necesidades vitais como a posibilidade de conciliar o traballo e a vida doméstica onde as retribucións salariais son máis baixas que as dos compañeiros homes e, sobre todo un sector hostil no que os homes non aceptan a presenza dunha muller que poida exercer labores de mando.

Se estes elementos prácticos teñen importancia para as mulleres, e en moitas ocasións condicionar a simple idea de solicitar un posto nunha empresa, non ten menos importancia a situación de descoñecemento do sector, das súas rutinas e procesos de traballo que teñen sido un couto pechado. As posibilidades de coñecemento do sector non se facilita coa existencia dunha oferta formativa que inicie nos “segredos” da industria naval de xeito específico.

As “Escolas de aprendices” que moitos dos centros de produción tiñan en funcionamento para formar aos seus traballadores/as, deixaron de existir producíndose unha lagoa formativa que non ten sido substituída por ninguén. Esta situación é detectada polas mulleres como un dos elementos disuasorios para a súa achega ao sector naval.

A entrada de mulleres como dicíamos tense realizado paulatinamente e en determinadas áreas e departamentos, enxeñería, prevención, medio ambiente e, por suposto administración.

Pero incluso as mulleres que contan cunha cualificación técnica suficiente teñen serias dificultades para a ruptura do “teito de cristal” que existe nas empresas e dificulta os seus ascensos e carreiras profesionais.

Seguramente a explicación de porqué non se ten avanzado máis na incorporación da muller neste sector terá moito que ver, en primeiro lugar a ese atávico machismo que impregna o sector pero tamén o compoñente formativo ten unha relación directa coas dificultades que se presentan ás mulleres para coñecer o sector.

Aínda que algunhas empresas teñen realizado tímidas intervencións para facilitar a incorporación das mulleres en profesións con subrepresentación, teñen sido a todas luces insuficiente e seguramente entrarán dentro dese campo do “politicamente correcto” que, normalmente, queda nun xesto formal e non de interese real cara á integración da muller.

Existen ademais outros aspectos nos que a administración terá moito que dicir nas posibilidades de incorporación que as mulleres teñan posibilidades no sector, apoios ás nais traballadoras (centros de día, garderías, comedores escolares, etc.) e políticas dirixidas a fomentar a presenza da muller con iniciativas de todo tipo, dende a existencia de formación sobre o sector ata campañas informativas ou de dotación económica de subvencións para a incorporación efectiva ao mesmo.



Fundamentación da necesidade da regulamentación específica para o sector

Situación normativa internacional

Tese CIG



FUNDAMENTACIÓN DA NECESIDADE DA REGULAMENTACIÓN ESPECÍFICA PARA O SECTOR

Situación normativa internacional

No momento de iniciar a realización deste estudo parecíanos relevante que unha das tarefas a acometer de inmediato tería que ser a revisión da lexislación dos Estados punteiros en construción e reparación naval. A nosa proposta baseábase no coñecemento do funcionamento da normativa que puidese existir noutros Estados e a súa posible reprodución no regulamento interno do Estado Español. O resultado desta pescuda amosa que a maioría dos estados consultados cunha actividade relevante no sector da construción e reparación de buques, non posúen lexislación específica ou adaptación da lexislación en materia de seguridade e saúde para a actividade materia do estudo. Pola contra, aqueles que si dispoñen dunha regulamentación sectorial para o naval, téñense detido a esmiuzar en detalle os principais elementos do sector.

Detéctase, sen embargo, que si existe unha preocupación a nivel global polos riscos elevados que entraña esta actividade e, consecuentemente, polos problemas para a saúde e a seguridade para os traballadores e traballadoras do sector reflectida na existencia, na meirande parte dos casos, de documentación (normas, regulamentos, indicacións, pautas de

comportamento, estatísticas, etcétera) relacionadas con determinadas actividades da construción de barcos e a súa reparación ou con problemas como consecuencia de determinadas actividades dentro do proceso construtivo global do buque.

O exemplo dos Estados Unidos de Norteamérica, cunha completa regulamentación do sector, con normativa de aplicación de carácter Federal, coas súas “Normas mínimas de Seguridade e Saúde Laboral para o traballo en estaleiros. Occupational safety and health standards for shipyard employment” (29 CFR Part 1915). Trátase de normas xurídicas federais de carácter xeral recollidas no Código de Regulamentos Federais. Esta normativa regulamentaria norteamericana ten a virtualidade de converterse nunha norma marco que serve como modelo a ter en conta polos Estados Federados para a elaboración da súa propia normativa específica en prevención de riscos laborais. Nesta situación atópase o Estado de California, que, dentro do Título 8 do Código de Regulamentos ten recollido especificamente as “Ordes de seguridade para a construción, reparación e desmantelamento de buques. Ship building, ship repairing and ship breaking safety orders”, no que se regulan os principais aspectos do sector en materia de seguridade e saúde 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.

A OSHA, “Occupational safety and health administration” dos Estados Unidos, a administración encargada de establecer e facer cumprir as normas en materia de prevención, ofrecendo formación, información, asesoramento e motivación cara a unha mellora continua da seguridade e saúde nos lugares de traballo, ten amosado a preocupación pola consideración do sector da construción naval como unha actividade perigosa, cunha taxa de lesións e accidentes máis do dobre que na industria en xeral e da construción en particular, e ten elaborado un Plan Estratégico para reducir a incidencia da sinistralidade, as lesións e as enfermidades de orixe profesional no sector.

No Reino Unido non existe lexislación en materia de prevención de riscos laborais específicos para estaleiros, a pesar da existencia de regulamentación específica sectorial, como é o caso da construción ou dos peiraos.

Sen embargo a preocupación sobre os riscos do sector queda patente na existencia dun “Comité Consultivo de Seguridade e Saúde Laboral en construción e reparación de buques”, dependente dun organismo autónomo do goberno, dedicado á prevención de riscos laborais que é o “Health and Safety Executive”. O seu labor é levar a cabo os estudos pertinentes sobre seguridade e saúde laboral, propostas lexislativas, regular, levar a cabo estatísticas, etcétera. Este comité elabora estatísticas de sinistralidade, guías (traballo en espazos confinados, traballos con plataformas elevadoras, etcétera), actualizacións da lexislación e demais información relacionada coa construción e reparación de barcos.

En Irlanda, a diferenza co que ocorre no país veciño, o Reino Unido, si existe lexislación específica en materia de Seguridade e Saúde laboral para estaleiros. Irlanda posúe o “S.I. No. 322/1975 — Shipbuilding and Ship-Repairing (Safety, Health and Welfare) Regulations, 1975”, que contempla as regulamentacións en materia de prevención de riscos laborais na construción e a reparación naval. Dende 1975 Irlanda atende o problema e a complexidade desta actividade e por medio destas regulamentacións establece os instrumentos para velar pola seguridade e a saúde dos traballadores dedicados a esta actividade.

Nun estraño paradoxo, a Unión Europea non ten elaborado ningunha regulamentación específica para o sector, isto a pesar de ser unha industria de grande importancia que conta con máis de 20.800 empresas e ocupa ao redor de 300.000 persoas⁸.

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

Seguramente o valor engadido destas empresas, máis de 1 billón de euros, a súa importancia económica e o posicionamento estratéxico do sector a nivel mundial sexa o que ten motivado á Comisión Europea á creación, en 2003, do grupo consultivo de alto nivel “LeaderSHIP 2015”, cuxo cometido era establecer recomendacións para mellorar a competitividade do sector da construción e reparación de buques.

Desafortunadamente, para o que nos atinxe, o grupo consultivo non ten feito ningún tipo de recomendación en canto a prevención de riscos laborais no sector aínda que si ten feito recomendacións sobre seguridade e medio ambiente, eminentemente marítima.

Parece pois claro que o camiño iniciado pode ser o correcto. Elevar a proposta para que, a nivel Europeo, poida ser considerada de xeito conxunto polos estados comunitarios.

Tese CIG

Tal e como xa temos visto nos capítulos anteriores, a complexidade da actividade da construción de buques e a xeneralidade da Lei de prevención de riscos laborais, fan preciso, e esta é a nosa proposta, unha adaptación da lexislación de xeito que sexa específica para a construción naval.

A situación obriga a inverter o sistema actual e reforzar os mecanismos de regulamentación da seguridade e a saúde, a fin de defender efectivamente o dereito á mesma dos traballadores/as dos estaleiros.

Dende o primeiro momento no que afrontamos a proposta obxecto do proxecto, puidemos detectar, cando menos verbalmente, o interese que espertaba en todas aquelas persoas ás que nos diriximos en busca de información. Comprobamos, así mesmo, que a mesma inquedanza que nos motivara a iniciar o proxecto existía noutras organizacións e unha delas tiña iniciado contactos con entidades e organizacións para estudar a viabilidade dun proxecto similar ao noso, agás na metodoloxía empregada para o seu desenvolvemento.

Así a Fundación Parque Científico Tecnológico Río do Pozo tiña iniciado o estudo de dereito comparado sobre espazos confinados ao que temos feito referencia no capítulo anterior para coñecer a realidade normativa doutros Estados cunha actividade significativa no sector obxecto de estudo.

Tal e como tiñamos previsto, utilizamos como metodoloxía de traballo para a fase de documentación do proxecto, a baseada nos contactos cos servizos de prevención dos estaleiros en funcionamento para coñecer en profundidade a existencia ou non dunha produción normativa interna que lles permitise encher o oco deixado pola inexistencia dunha normativa xeral de obrigado cumprimento.

Diante da imposibilidade temporal de realizar visitas aos distintos centros de traballo fixemos unha pequena selección e visitamos tres centros de Navantia, (Ferrol, Cádiz e San Fernando) e os estaleiros de Vigo Metalships & Docks e H. J. Barreras, incluíndo deste xeito tanto ao sector público como privado nas nosas visitas. Nelas tivemos oportunidade de coñecer as experiencias dos responsábeis dos seus servizos de prevención así como os delegados/as de prevención dalgún deles de distintos sindicatos.

Debido á referida imposibilidade de visitar tódalas empresas decidimos elaborar unha pequena enquisa que remitimos aos distintos estaleiros do Estado cun sobre pre-franqueado para su posterior devolución. O obxectivo da enquisa non era outro que coñecer a situación de elaboración normativa interna das estaleiros existentes e o tipo de organización preventiva que tiñan incorporada.

Aínda que non conseguimos a participación de tódalas empresas, só contestaron o 32% dos estaleiros existentes, a información que presentan os que si o fixeron confirma a existencia dunha produción normativa propia xeneralizada no sector, verificando unha realidade que xa intuíamos polas información recibidas nas conversas cos expertos/as do sector.

De especial importancia é a confirmación de que a subcontratación é unha realidade habitual e homoxénea, en canto a fenómeno, da xeneralidade das empresa revisadas, xa que, como empresas de síntese xeran unha necesidades que se cobren coa subcontratación de bens e servizos. En tódolos casos consultados a realidade dos centros de traballo é a necesaria concorrencia de diversas empresas no desenvolvemento do traballo cotián.

En canto á regulación normativa interna, un dos puntos de meirande interese para a nosa investigación, o 100% dos estaleiros que contestaron teñen unha produción normativa interna que regula a actuación tanto do seu persoal, como para as empresas subcontratistas do sector que desenvolven os seus traballos no estaleiro en cuestión, cunha profusa elaboración, en maior ou menor

medida de instrucións de traballo, procedementos e normativa para os diversos traballos a realizar.

Unha das premisas para verificar as posibilidades de implantación que tería calquera proposta de elaboración normativa para unha mínima verosimilitude na súa aplicación era a existencia de métodos e formas de traballo similares nos distintos estaleiros, tanto en novas construcións como en reparación. A revisión directa da información recabada, facilitada polas empresas ou de público coñecemento por estar publicadas en distintos formatos, tanto tradicionais como TIC's, ten dado pautas para comprobar que, agás pequenas peculiaridades dalgúñas empresas, a meirande parte dos traballos tiñan desenvolvementos similares e, xa que logo, os tratamentos preventivos dos seus riscos e as correspondentes medidas preventivas tiñan un tratamento bastante homoxéneo na totalidade do sector.

Así mesmo existen iniciativas que confirman esta realidade, os estaleiros da ría de Vigo, que non só compiten en actividade produtiva con similares métodos de traballo, senón que cohabitan incluso no espazo territorial, teñen as mesmas empresas auxiliares e sofren dos mesmos riscos e atrancos, teñen feito un esforzo colectivo para unificar criterios en distintos aspectos produtivos e organizativos.

A través de ASIME, a Asociación de Industriais Metalúrxicos de Galiza, e froito dun traballo de consulta e participación cos distintos "actores" do sector (empresas, representación dos traballadores/as e servizos técnicos), os estaleiros da comarca de Vigo teñen acordado e asumido a utilización dunha serie de normas internas que se teñen xeneralizado para todos eles e que facilitan, tanto o desenvolvemento interno dos traballos cunha política preventiva definida, como para a correcta actuación das empresas subcontratistas que habitualmente prestan servizos nos distintos estaleiros da zona.

Os acordos teñen recollido aspectos tan fundamentais como a actuación na Coordinación de actividades empresariais, a homologación da formación de traballadores e traballadoras para o sector ou os requisitos mínimos que as empresas subcontratistas terán que cumprir para poder ser considerada como tal no sector naval da ría de Vigo.

Outro dos elementos importantísimos, ao noso xuízo, ten sido a creación dun Servizo de Prevención Mancomunado que ten homoxeneizado as políticas preventivas dos estaleiros asociados. E, nun chanzo máis neste compromiso colectivo, estase

a traballar na elaboración dunha proposta de protocolo de vixilancia da saúde para o sector no que, obviamente, se teñan en conta os postos de traballo existentes así como as tarefas e riscos inherentes a cada un deles.

Así pois parece que o propio sector ten feito a súa propia análise sobre a necesidade obxectiva dunha produción normativa “ad hoc” en primeiro lugar pola súa especificidade e, en segundo lugar, por unha necesidade de unificación de criterios e prácticas que facilite e homoxeneíce as políticas preventivas na construción e reparación naval.

O segundo dos instrumentos metodolóxicos utilizados para o desenvolvemento do proxecto, a realización de mesas de expertos/as do sector, significou a confirmación desta necesidade obxectiva no sector e puxo énfase en aspectos sobre os que ao principio o proxecto non tiña previsto actuar.



As mesas celebradas en Bilbao e en Santiago de Compostela o 1 e o 6 de outubro de 2010, respectivamente, aglutinaron a dous grupos de persoas nos que tratamos de dar entrada aos distintos ámbitos, administración, empresas e representación sindical.

Como conclusión unánime nas xuntas realizadas, un dos puntos en común foi a focalización sobre o principal dos problemas cos que conta o sector a nivel preventivo e que determina esa necesaria especificidade da normativa a aplicar á súa realidade como industria de síntese, isto é, a existencia de concorrencia de multiplicidade de empresas nos lugares de traballo.

Similar situación deuse cos problemas de interpretación que estaban a darse coas figuras preventivas que recolle a Lei 54/2003 de reforma da Lei de Prevención de Riscos Laborais e o decreto 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariais. E é que, a pesares de que a figura dos recursos preventivos semella estar clara no espírito da norma, a realidade é que existen múltiples interpretacións nas empresas sobre cal debe ser o papel desta figura.

Dentro dos debates realizados tivo especial importancia o aberto ao redor da realidade existente nos centros de traballo da representación sindical.

As dificultades coas que, con demasiada habitualidade, se atopan os/as representantes dos traballadores e traballadoras no desenvolvemento das súas competencias en materia de prevención nos centros de traballo e mesmo a realidade das dificultades de actuación dos delegados e delegadas das empresas auxiliares con presenza no sector que, mesmo ven dificultada a celebración de eleccións que favoreza a existencia de representación sindical.

Con estas premisas abordamos a redacción dunha proposta dunha norma reguladora da seguridade e saúde laboral no sector naval no camiño da consecución dun nivel de homoxeneización e estandarización de prácticas preventivas en todas as empresas do sector, de especial importancia pois, como xa temos comentado, garantiría non deixar á discrecionalidade das empresas cales son prácticas seguras e cales non o son. É dicir, que a práctica preventiva nas industrias do sector non se realice segundo o criterio empresarial.





ORGANIZACIÓN DA PREVENCIÓN

As especiais características do sector naval, das que vimos falando nos capítulos precedentes, teñen na nosa opinión, inevitables efectos na xestión que da prevención se fai nas empresas participantes na industria naval.

Como se xestiona a prevención nas empresas, cal é o modelo de implantación da prevención, como son os recursos que se destinan para tal fin, en definitiva, como se plasma o compromiso empresarial dunha política en materia de prevención, son cuestións claves para unha verdadeira integración da mesma nos distintos ámbitos da empresa, para conseguir unha implicación real de todos e cada un dos elementos que a conforman, así como para o correcto desenvolvemento de calquera política preventiva.

Non é unha novidade, xa que noutras ocasións o manifestamos, e mesmo temos teorizado sobre iso⁹, o noso convencemento de que a creación de Servizos de Prevención Propios é a mellor opción, desde a nosa óptica sindical, para a organización preventiva nas empresas. Como elemento principal deste apoio está a proximidade e o coñecemento directo dos procesos produtivos, os recursos humanos, as instalacións, maquinarias, en resumo, coñecen á perfección o funcionamento, os perigos e as necesidades da empresa en materia de seguridade e saúde.

E, dentro desta modalidade, a do Servizo de Prevención Propia, o Regulamento dos Servizos de Prevención, introduce a figura, o Servizo de Prevención Mancomunado. Unha figura que, ao noso xuízo, pode contribuír á implantación da prevención en moitas empresas que, na actualidade, con outros tipos de figuras, eluden ou non poden garantir a cobertura desta obriga legal.

Esta proposta, que xa defendemos para os casos das industrias de sectores cuns riscos específicos particulares, como é o caso de polígonos industriais, áreas comerciais ou para sectores como a explotación e transformación da Pedra Natural, pode xogar un importantísimo papel no Sector Naval. Sobre todo porque o sector aglutina a un bo número de empresas de reducidas dimensións, microempresas e, sobre todo, PEMES's que, en moitas ocasións desatenden as súas obrigas preventivas por incapacidade ou por unha inexistente concienciación sobre a necesidade de eliminar ou controlar os riscos laborais.

E esta é unha necesidade que require unha atención urxente, xa que existen amplas evidencias, en tódolos Estados da Unión Europea, de que os indicadores de saúde

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

e seguridade dos traballadores e traballadoras das pequenas empresas representan un problema significativo para a organización da prevención. Na UE hai 19 millóns de PEME, que dan emprego a case 75 millóns de traballadores/as. De feito, a Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo, recoñece que as pequenas e medianas empresas están especialmente expostas, xa que rexistran 82% do total de lesións de orixe profesional, cifra que se achega ao 90% no que fai aos accidentes mortais, ademais é probable que estes datos subestimen a dimensión real do problema, xa que se recoñece amplamente a existencia dun elevado sub-rexistro.

Aínda que a heteroxeneidade das pequenas empresas obriga a evitar as xeneralizacións, existen moitos especialistas que consideran que os problemas de saúde e seguridade en PEME's están moito máis relacionados cunha deficiente xestión da prevención de riscos que coa gravidade dos mesmos.

No caso das microempresas, (1-9 traballadores), esta situación agrávase facéndooas particularmente vulnerables, teñen unha escasa estrutura organizativa, non existe a función de recursos humanos e teñen moi baixa taxa de afiliación sindical. E as condicións a miúdo agrávanse por outros tipos de vulnerabilidade, como aqueles relacionados coa precariedade e inseguridade no traballo que, pola súa parte, comporta unha inseguridade económica e psicolóxica diante da ameaza sempre presente do desemprego.

Se a iso sumamos a inexistencia de cultura preventiva e de preocupación pola saúde e seguridade nestas empresas, agravada polas complicacións engadidas dunha lexislación en materia de prevención, enleiosa e complicada, que establece medidas cuxa aplicación parece máis pensada e realizada para as medianas e grandes empresas, a desafección polos asuntos preventivos neste tipo de empresas é entendible, aínda que nunca xustificable.

Así pois se se pretenden establecer estratexias de mellora da prevención neste ámbito produtivo, estas deben estar dirixidas ás debilidades máis evidentes do empresario, a vontade e capacidade para xestionar a prevención recoñecendo, ao mesmo tempo, a limitación dos recursos dispoñibles; é dicir, toda estratexia ha de ir dirixida a crear e utilizar mecanismos que lles “faciliten” a dirección e aplicación da prevención.

Se este “deserto” preventivo é a realidade habitual nas pequenas e medianas empresas, esta situación multiplícase, cando non se agrava, no momento en que se dan situacións de concorrencia.

A existencia de Servizos de Prevención Mancomunados para as pequenas e medianas empresas, podería ser unha das plataformas nas que poderían funcionar como estratexia principal para a implementación de políticas preventivas de calidade, nestes casos a nosa proposta de modelo de xestión podería ter un grande impacto en como se resolven as políticas preventivas e os riscos profesionais existentes.

De feito esta proposta está lonxe de ser unha entelequia. Os estaleiros da Ría de Vigo teñen en funcionamento, dende 2002, un Servizo de Prevención Mancomunado que aglutina á 171 empresas asociadas a ASIME (Asociación de Industriales Metalúrgicos de Galicia).

Moitas empresas consideran que a prevención é un servizo máis que pode contratarse externamente e “esquecerse” coma se só se tratara dun compromiso legal que cómpre asumir e non un elemento fundamental dos obxectivos empresariais. Aínda que é certo que esta situación reproducese tamén en empresas con Servizo de Prevención propio, que os interpretan como algo incómodo e alleo á produción e coa finalidade exclusiva de dar cumprimento a requisitos de carácter documental.

Modificar esta actitude empresarial é fundamental, xa que unha prevención non integrada no sistema xeral de xestión da empresa é unha prevención necesariamente ineficaz.

En liñas xerais a meirande parte das empresas teñen optado pola contratación de servizos de prevención alleos e, nalgúns casos, por un sistema “descafeinado” que denominan SPM, pero que non é outra cousa que acordos de clientes preferentes asinados con servizos de prevención externos que ofrecen os seus servizos a unha agrupación de empresarios ou a colectivos organizados de diferentes formas, manténdose, da igual maneira a externalización deste servizo. A diferenza estriba en que o mesmo Servizo de Prevención fai unha oferta vantaxosa a varias empresas dunha mesma actividade, e estas subscriben un concerto de xeito colectivo, o problema desta opción é que se realiza unicamente con criterios económicos, diante dunha oferta máis ou menos vantaxosa para os asinantes, nunca baixo criterios preventivos.

Sen embargo esta opción, aínda que amplamente extendida, estase demostrando cada vez menos efectiva. No ano 2007, o Departamento de Enxeñería dos Re-

cursos Naturais e Medio Ambiente da Escola Técnica Superior de Enxeñeiros de Minas da Universidade de Vigo, elaborou un estudo denominado “Creación de Servizos de Prevención Mancomunada no ámbito da minaría Galega”.

Neste estudo formúlase a implantación de Servizos de Prevención Mancomunada na minaría, co fin de acadar unha meirande integración da prevención dos riscos laborais nas empresas e crear no colectivo unha maior cultura preventiva. Nel estudo faise un pequeno repaso á sinistralidade na minería (referida a Galicia), nos que se reflicten datos interesantes:

- Máis dun 90% das empresas con sinistros tiñan un concerto cun servizo de prevención alleo.
- No 25% dos postos de traballo con accidente non foran realizadas as avaliacións de riscos correspondentes.

Esta sinistralidade atribuíase no informe a varias causas, pero as principais relacionábanse con problemas de xestión derivada da excesiva externalización dos servizos de prevención. O Informe non vén máis que a avalar as opinións de diversos autores, técnicos e especialistas na materia, que sosteñen que:

a contratación de servizos de prevención alleos dificulta a implantación e seguimento de políticas preventivas de calidade nas empresas.

Non se trata este dun dato illado, senón que vén a demostrar algún dos problemas máis habituais cos que se adoita atopar a utilización do modelo de SP alleo, desvinculación da empresa no que fai ao servizo de prevención, mala praxe preventiva, avaliacións deficientes que non respostan á realidade da empresa, etc. Pola contra, o modelo de SPM é, ao noso xuízo, o que mellor cubriría as necesidades dos distintos tipos de empresas que se adhiren a el.

No caso das empresas que traballan no sector naval, nomeadamente a Industria Auxiliar, estas situacións globais súmanse á que habitualmente os traballos desenvólvense en distintos centros de traballo, os dos distintos Estaleiros contratistas.

Unha das características dos Servizos de Prevención Mancomunados é a necesidade da existencia dun acordo de creación do SPM das empresas que o constitúan,

e que este deberá adoptarse previo acordo cos representantes legais dos traballadores/as de cada unha das empresas afectadas, este punto ten un efecto motivador para quen asumen a súa adhesión a este modelo, e é que, como calquera decisión asumida “motu proprio”, adoita existir moita máis implicación que cando se trata dun modelo imposto.

Ademais a implicación do cadro de persoal a través dos seus representantes pode favorecer a vinculación destes coa política preventiva da empresa, facilitando a participación do cadro de persoal a tódolos niveis a través dun elemento de implicación e identificación cos elementos preventivos ao ter en consideración aos usuarios finais da implantación de calquera política preventiva. Así parece entendela o R.D. 604/2006, do 19 de Maio, polo que se modifica o R.D. 39/1997, os Comités de Seguridade e Saúde, xa que introduce a seguinte consideración:

“As condicións nas que o SPM se desenvolva, no caso de que a empresa opte por esta modalidade, deberán debaterse, e no seu caso ser acordadas, no seo de cada un dos Comités de Seguridade e Saúde das empresas participantes”

Item máis se falamos dos contidos deste acordo no que deben aparecer expresamente as condicións mínimas en que o servizo debe desenvolverse, podendo converterse este, de facto, na declaración da política preventiva das empresas ao establecerse como punto central, soporte e executor da planificación preventiva das empresas asociadas. Co elemento multiplicador que resulta da propia e autónoma decisión de autocomprometerse con este modelo e coa inclusión de contidos para o servizo que se establezan neste acordo.

No que se refire aos medios técnicos e humanos, o SPM estaría concibido e dotado, tal e como xa comentamos, segundo o que se establece na reforma do Regulamento dos Servizos de Prevención recentemente realizado a través do RD 337/2010, “Terán que contar con, cando menos, tres especialidades ou disciplinas preventivas; (...) deberán dispor dos recursos humanos mínimos equivalentes aos esixidos para os servizos de prevención alleos”, pero cremos que a redacción de mínimos da normativa en vigor ten que ser interpretada dunha maneira ambiciosa polas empresas. Ambiciosa no que fai á definición do que deben ser as necesidades básicas de funcionamento, ir máis alá do estipulado na norma, por iso cremos que existe a necesidade de facer efectiva a esixencia de que os SPM deberían abranger todas as especialidades preventivas, moi singularmente a de Medicina do Traballo.

Os servizos de saúde no traballo deberán ser **multidisciplinares** (art. 9)

Este é un dos artigos incluídos no **Convenio nº 161** da Organización Internacional do Traballo (OIT) sobre **Servizos de Saúde no Traballo** adoptado no 1985 e que entrou en vigor no 1988. Este artigo non dá lugar a outra interpretación que non sexa a existencia de todas as especialidades preventivas existentes.

A liña das organizacións internacionais continúa incidindo neste concepto, tal e como reflicte o documento aprobado na Conferencia Ministerial de Saúde e Medio ambiente organizado en Londres, no 1999, pola Oficina Rexional para Europa da Organización Mundial da Saúde; nel destácanse os contidos que, para os participantes, deben entenderse como unha “boa práctica”:

As "boas prácticas na xestión da saúde, seguridade e medio ambiente nas empresas" implican un enfoque **multidisciplinario** para promover a saúde e seguridade nos lugares de traballo e minimizar os efectos daniños sobre o medio ambiente.

Somos da opinión de que este ten que ser o camiño cara a un óptimo desenvolvemento e implantación dos servizos de prevención, constituírse de forma multidisciplinar, dispor de tódalas especialidades preventivas para poder atender a todos os riscos das empresas ás que pertencen.

Ademais, o noso convencemento da necesidade inexcusable da multidisciplinidade do servizo refórzase sobre a presenza da especialidade de Medicina do Traballo. Esta vén xustificada pola evidencia de que ten que ser o pilar sobre o que se asente a actuación de tódalas demais disciplinas, tendo en conta que o obxectivo da conservación da saúde de traballadores e traballadoras é o horizonte de calquera política preventiva racionalmente implantada.

Coa existencia desta especialidade preventiva poderíase falar dun coñecemento exhaustivo dos efectos para a saúde dos traballadores e traballadoras, dos riscos presentes no sector naval. Sería lóxico, neste caso, formular obxectivos como a elaboración de mapas de riscos, establecer conclusións con estudos epidemiolóxicos, establecer protocolos de vixilancia específicos para os postos dos sector e, en definitiva, coñecer en profundidade o estado de saúde da poboación traba-

lladora desas áreas industriais ou comerciais para as que propoñemos o SPM e, xa que logo, establecer planificacións preventivas ao efecto.

No que fai referencia ao equipo técnico imprescindible, este terá que ser suficiente en número, adaptado ao volume, non só das empresas que constitúan o Servizo senón tamén dos riscos de cada unha delas. A **ocupación exclusiva ás actividades preventivas** ten que ser un elemento imprescindible para unha boa praxe dos membros do servizo que contribúa, ademais, a garantir a presenza nas empresas asociadas e, polo tanto, á súa familiarización coas circunstancias de cada unha delas.

E é que un dos problemas principais que presenta a externalización dos Servizos de Prevención, é a “desafección” e a falla de implicación da estrutura da empresa co propio servizo e, como consecuencia, cando se procede á implantación dos plans de prevención.

Esta circunstancia resultaría minorada coa aposta por este modelo de xestión, por canto, sendo como é un servizo de prevención propio, presúmese que a dedicación exclusiva á prevención e a súa presenza cotiá nos centros de traballo dos técnicos/as do Servizo Mancomunado, podería favorecer esa integración da prevención buscada polo espírito da norma legal. Os técnicos/as do Servizo conformaranse e asumiranse como membros do propio equipo da empresa e, polo tanto, non se entenderá como un provedor máis de servizos, como ocorre cos servizos de prevención alleos.

Sería o primeiro paso cara á xa referida **integración** dos técnicos de prevención no organigrama da empresa, sinónimo de **compromiso** e **transversalidade**, tendo en conta que ao tratarse dun servizo Propio, parece consecuente a identificación da empresa co seu servizo, non parece lóxico que a empresa cuestione o que ela mesma propón.

Outro dos importantes aspectos que se verán favorecidos coa implantación deste modelo é que se acadará a **especialización dos equipos técnicos dos servizos de prevención**. Especialización de todas as ramas preventivas, nas súas características e os seus riscos; trataríanse de servizos próximos, coñecedores das prácticas laborais e preventivas das empresas mancomunadas, afastándose así dunha práctica xeneralista, para profundar nas especificidades de todas e cada unha das empresas e os seus riscos profesionais. Tendo en conta as moi diferen-

tes vertentes de factores de risco tan diferenciados que teñen as actividades asociadas, podendo aglutinar proxectos do mesmo sector ou iniciativas que poden pertencer a un amplo abano de actividades pero que, en definitiva, compartirán riscos.

Podería, ademais, ter especial importancia no control da incidencia das enfermidades profesionais; en moitas ocasións estas quedan solapadas, intencionadamente ou non, con sintomatoloxías ou casuísticas asimilables a enfermidades comúns, a existencia dunha especialización dos servizos médicos favorecería o profundo coñecemento das posibles enfermidades que poderían afectar aos traballadores/as das industrias e empresas destes centros de traballo, posibilitando e facilitando a existencia dunha política de actuación en todos os campos preventivos que facilitaría, como sinalabamos, o control da enfermidade profesional.

A especialización dos Servizos de Prevención permitirá ademais que nos momentos nos que se realicen **actividades especialmente perigosas**, o coñecemento da realidade das empresas implicadas redundará nun mellor control destas situacións.

Facilitaría, ademais, a especialización en todo o referente á **Medicina do Traballo**, permitindo e facilitando o establecemento de planificacións médicas preventivas, máis alá do cumprimento da normativa en materia de vixilancia específica da saúde, permitindo tamén a realización de intervencións de medicina preventiva, nunha liña coherente de actuación pro-activa e non reactiva da prevención.

Encontrámonos tamén cun elemento que, ao noso xuízo, resulta vital, xa que se trata da **homoxeneización das políticas preventivas**. En moitas empresas existirá unha enorme coincidencia dos riscos existentes, ademais dos métodos de traballo, as tecnoloxías e maquinarias, obviamente coas especificidades de cada empresa ou proxecto industrial.

Ademais en moitas ocasións as dificultades burocráticas dificultan a actualización, revisión ou implantación de mecanismos preventivos, a non notificación de novas incorporacións, non ter en conta a “xestión dos cambios”, etc., en moitas ocasións están na “rebotica” de problemas de falta de medidas preventivas, falta de avaliación de postos e, consecuentemente, na raíz de moitos accidentes e como catalizadores da aparición de enfermidades profesionais.

A situación económica está favorecendo a colaboración entre empresas en temas como a publicitación de produtos con marca de calidade, a busca de solucións tec-

nolóxicas a problemas técnicos, preventivos, de durabilidade, etc.; estas sinerxias teñen que aproveitarse para levar adiante propostas colectivas nun tema tan importante como a seguridade e a saúde dos traballadores/as. Parece sensato pensar que establecer políticas preventivas e procedementos de traballo comúns, tanto administrativos coma técnicos, favorecerá que os centros ou polígonos onde se implante o modelo se vexan beneficiados por unha mellora notable nas condicións de traballo dos seus empregados/as e no resultado da incidencia destas no seu estado de saúde.

Outro elemento a ter en conta é a **continuidade do servizo**, normalmente os contratos que se realizan son anuais, un SPM, pola súa condición de Servizo de Prevención propio ten unha permanencia e continuidade garantida, o que redundará en que aspectos vitais, desde o punto de vista da implantación, aplicación, seguimento, verificación e actualización dun Plan de Prevención, poidan funcionar correctamente e non presentar alteracións ou discordancias polos continuos cambios que adoitan producirse nos casos nos que se opta pola implantación de servizos de prevención alleos.

Este punto tería especial relevancia cando falamos de vixilancia da saúde. Xa comentamos que a maior parte das empresas optaron por contratar SPA, con constantes cambios nos servizos dependendo, case sempre, das ofertas económicas do sector. Con esta situación é imposible realizar un seguimento correcto da saúde laboral dos traballadores/as; ao realizarse constantes cambios os historiais médicos non adoitan ser entregados e ábreanse ficheiros novos nos que non soen terse en conta os resultados da vixilancia da saúde de recoñecementos anteriores das persoas da empresa, facéndose tabula rasa con cada novo servizo contratado.

A consolidación da Medicina como tal puntal preventivo sería factible con esta situación de estabilidade que ofrece o SPM. Permitindo todas as finalidades que se lle presumen, realización de mapas de riscos, estudos epidemiolóxicos, etc., e coas vantaxes que resultarían dun seguimento prolongado no tempo da vixilancia da saúde de traballadores e traballadoras e as consecuencias para a mesma das condicións de seguridade e saúde nas que desenvolven o seu traballo.

A existencia deste tipo de Servizos facilitaría, así mesmo, o cumprimento do artigo 19 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, segundo o cal o empresario/a deberá garantir que cada traballador/a reciba unha **formación** teórica e práctica, suficiente e axeitada, en materia preventiva, no momento da súa contratación, cal-

quera que sexa a modalidade ou duración desta, ademais de estar centrada especificamente no posto de traballo.

A nosa experiencia formativa permítenos afirmar que o cumprimento deste precepto legal está moi lonxe de estar minimamente implantado. Aínda que a meirande parte dos estaleiros teñen establecida a obrigatoriedade dun mínimo de formación en PRL, (habitualmente Cursos Básicos de 50h) para autorizar o acceso ao centro de traballo, en moitas ocasións os empresarios do sector esixen aos traballadores que contratan que xa a teñan previa á contratación. En moitos casos esta formación que acreditan non ten o mínimo de calidade e ten un tratamento global e, en moi poucas ocasións profúndase nos riscos relacionados co seu posto de traballo. A existencia dun Servizo especializado permitiría, ademais de ofrecer formación específica sobre os riscos do sector e de cada posto de traballo, que esta fose realizada “in situ” e, cun funcionamento óptimo, previa á contratación do traballador ou traballadora.

Creemos, ademais, que a existencia dun Servizo de Prevención Mancomunado favorecerá a aplicación diaria da prevención nas empresas asociadas, a **posta en práctica e verificación “in situ” das políticas preventivas**, os seus resultados e a súa avaliación constante, tal e como se establece no artigo 16 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, no que se explicita que a avaliación de riscos ten que responder á realidade actualizada da empresa. Para iso servirá a presenza permanente, a especialización e a homoxeneización de procedementos administrativos ao que nos referíamos anteriormente, para, por exemplo, notificar as altas e baixas nas contratacións de traballadoras e traballadores, ou outras situacións de similar importancia que precisan de medidas preventivas inmediatas.

Por último, aínda que non o menos importante, outro dos aspectos que melloraría notablemente é a **coordinación de actividades empresariais**. A existencia dun so servizo que aglutinase a todas as empresas do sector podería solucionar estes desaxustes que, en máis dalgunha ocasión, ocasionaron serios problemas de seguridade e saúde.

Non se pode desprezar a posible consideración como un elemento de **valor engadido** para as empresas que o conforman, de cara a competidores e posibles clientes que poidan entender a integración da prevención na empresa como unha confirmación da seriedade empresarial. Ademais as **“boas prácticas”** preventivas son un elemento importante á hora de facilitar a certificación e homologación, tendo en conta que os compoñentes anteriormente descritos poden facilitar

os elementos de xestión, (documentación específica, profesionais especializados/as, etc.).

Sirva o exposto para defender a tese das “bondades” do modelo para as industrias que nos atinxen. Existen so dous pequenos “atrancos” dificultades que poderían ser o únicos handicaps da proposta.

En primeiro lugar as modificacións introducidas polo RD 337/2010 de 19 de marzo, polo que se modifican o Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, por que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención; o Real decreto 1109/2007, do 24 de agosto, polo que se desenvolve a Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no sector da construción e o Real decreto 1627/1997, do 24 de outubro, por que se establecen disposicións mínimas de seguridade e saúde en obras de construción, teñen unha importante repercusión no sector. En primeiro lugar introduce unha modificación do artigo 21 do Regulamento dos Servizos de Prevención que supón unha limitación ao recurso á constitución de SPM a aquelas empresas que teñan obriga legal de dispor dun servizo de prevención propio para formar parte de servizos de prevención mancomunados constituídos para as empresas dun determinado sector, aínda que si para os constituídos para as empresas do mesmo grupo.

Aínda que as interpretacións desta disposición normativa da reforma queren ver un mecanismo para evitar que a creación dun SPM sirva para minimizar os recursos propios dedicados á prevención e non para mellorar a eficiencia do uso dos mesmos, a realidade é que introduce un elemento dificultador á hora de utilizar este mecanismo no sector por canto imposibilitaría que moitos dos actuais estaleiros puidesen artellar ao ser redor este mecanismo que, ao noso xuízo, tería unha virtualidade importantísima neste sector.

Sen embargo queremos chamar a atención da continua redución dos cadros de persoal dos estaleiros, a paulatina redución por xubilacións ou expedientes de prexubilacións anticipadas pode provocar a desaparición de moitos SPP's nun prazo non moi longo por unha simple perda da obriga legal trala redución.

O segundo dos posibles problemas é a necesidade de establecer como obrigatorio para as Industrias Auxiliares a adhesión do SPM para que isto poida gozar de viabilidade. Aínda que, “de facto” é unha situación que está normalizada nalgunhas zonas produtivas.

Servizos de prevención mancomunados

Integración na empresa

Especialización nos riscos

Homoxeneización de criterios

 Políticas preventivas

 Procedementos técnicos comúns

 Procedementos administrativos comúns

Política preventiva “in situ”

Control e avaliación constante

Formación específica no posto de traballo

Coordinación de actividades empresariais

A achega da suma de moitas pequenas empresas, a aposta por un servizo propio, con medios técnicos e humanos, con especialización, compromiso, calidade asistencial e eficacia preventiva, como obxectivo común.

En definitiva, temos o convencemento da utilidade, eficacia e rendibilidade da implantación dos Servizos de Prevención Mancomunada. A implantación deste modelo de xestión convértese, polo tanto, nunha reivindicación que desde as organizacións de traballadores/as debemos trasladar a tódolos foros nos que teña cabida, comezando, inexorablemente, pola negociación colectiva.



FORMACIÓN PREVENTIVA E SECTOR NAVAL

Está recoñecido, que o sector da construción naval é un sector de especial perigo que polo xeral presenta un índice elevado de accidentes, implicando uns riscos para a saúde maiores que os que se producen noutros sectores, sendo a gravidade dos accidentes en moitos casos tamén maior. Así as cousas, os traballadores en xeral e máis aínda os traballadores novos ou mozos en particular son especialmente vulnerables, dado que a miúdo carecen da experiencia necesaria para avaliar correctamente os perigos aos que se enfrontan ou nin tan sequera coñecen e/ou identifican os mesmos.

No sector da construción naval, cada posto de traballo ten as súas propias características e por tanto os seus propios riscos asociados.

As prácticas laborais nestas contornas produtivas e as solucións preventivas aos problemas de seguridade deben en consecuencia adecuarse ás circunstancias específicas mediante unha avaliación dos riscos presentes en cada momento no lugar de traballo en cuestión.

Nesta situación, é esencial recoñecer a importancia que ten consagrar unha atención particular aos traballadores de nova incorporación e de empresas auxiliares, no marco das directrices da empresa en materia de seguridade e saúde.

O exercicio da competencia profesional non só consiste en traballar de forma eficiente e meticulosa, senón tamén en facelo de maneira segura, sen pór en perigo nin a vida dun mesmo nin a doutros. A problemática relacionada coa seguridade e a saúde no posto de traballo deberá inscribirse por tanto, nun marco de formación, tutela e supervisión no propio lugar de traballo co fin de garantir a eficacia preventiva ante os riscos específicos e concretos cos que o traballador deberá convivir na súa xornada laboral.

Nesta liña, a impartición dunha formación teórica e unha formación práctica complementaria e supervisada no propio posto de traballo, tería a virtualidade de adaptarse con maior eficacia ás necesidades obxectivas de seguridade de cada traballador.

Atendendo a esta orientación, a formación a impartir no posto de traballo debería cando menos dar resposta os seguintes obxectivos básicos:

- Instruír ao traballador no recoñecemento dos riscos laborais derivados do contorno e das situacións concretas de traballo.

Informar-formar aos traballadores sobre as posibles fontes de perigo e os seus riscos asociados, capacitándoos para identificar en que situacións de traballo poderán atoparse con estes perigos.

- Instruír ao traballador na Identificación dos riscos específicos derivados do seu desempeño técnico-profesional.

Vincular sempre os contidos técnicos á correspondente información-formación sobre seguridade e saúde que sexa relevante para o seu exercicio profesional en relación aos mesmos.

- Instruír ao traballador na aplicación das medidas de prevención e protección necesarias no seu contorno de desempeño profesional.

Aplicar os coñecementos teóricos sobre seguridade e saúde laboral en actuacións concretas “visualizables”no marco do seu contexto de traballo.

Consecuencia deste enfoque, consideramos especialmente importante que un técnico de seguridade da empresa leve a cabo a tutorización e supervisión inicial do traballador en relación aos riscos específicos que este haberá de recoñecer e afrontar no seu posto de traballo, de tal maneira que a titorización e supervisión deberá cando menos:

- Presentar as instalacións e o posto de traballo ao novo traballador.
- Supervisar a entrega das ferramentas de traballo e os equipos de protección individual, fomentando e indicando o uso adecuado dos mesmos.
- Sensibilizar aos traballadores que se incorporan ao posto sobre os perigos e os riscos inherentes á realización do seu traballo.
- Informar o traballador sobre os procedementos a seguir en caso dun accidente laboral.
- Fornecer información sobre normativas e protocolos de seguridade sobre a base do plan interno de emerxencia.
- Realizar visitas de supervisión frecuentes aos postos de traballo para verificar e fomentar a adopción de boas prácticas e diagnosticar as posibles necesidades de formación.

A formación preventiva como elemento curricular integrado

No sector da construción naval, unha parte importante dos accidentes laborais prodúcese durante o exercicio profesional de habilidades instrumentais básicas, no marco de procesos de traballo habituais tales como esmerilar, serrar, soldar, etc. Ditas habilidades básicas adquirense inicialmente nos distintos procesos prácticos de aprendizaxe inicial en contextos de formación-aprendizaxe estables e ben definidos en materia de control dos riscos laborais asociados a estas prácticas, e contando polo xeral coa supervisión e tutela dun instrutor. Esta situación cambia significativamente cando o traballador incorpórase na empresa a un posto e lugar determinado, atopándose entón con frecuentes variacións das condicións de traballo que acaban por incrementar substancialmente os riscos de accidente.

Desde o noso punto de vista parece claro que, as distintas competencias preventivas só serán plenamente efectivas e eficaces se se combinan integradamente coas propias habilidades e capacidades funcionais adquiridas polo traballador no seu proceso de cualificación profesional.

A saúde e a seguridade laboral han de ser consideradas como un elemento esencial plenamente integrado no programa curricular de formación e cualificación profesional dos novos traballadores. As competencias profesionais adquiridas no proceso de cualificación profesional deben conter e levar asociadas ás mesmas dun modo totalmente integrado a necesaria e correspondente competencia preventiva e de seguridade, de tal modo que, práctica profesional funcional e prevención activa sexan parte consustancial da propia cualificación e/ou unidade de competencia correspondente.

Prevención e crise económica

Tendo en conta os resultados obtidos nun estudo sociolaboral realizado pola Axencia Europea para a Seguridade e a Saúde no Traballo, un 60% dos traballadores do estado español mostran unha preocupación xeneralizada polas consecuencias que a crise económica poida chegar a ter sobre a seguridade e a saúde no traballo, valorando que esta pode chegar a pór en perigo as melloras acadadas ao longo dos últimos anos na materia.

Neste contexto de crise e á vez que isto ocorre, no sector da construción naval moitos traballadores están expostos a múltiples e variados riscos xerados polas características cambiantes do contorno de traballo, debido a cuestións tales como a concorrencia de actividades produtivas, as condicións derivadas do emprego

precario e temporal que agora máis que nunca sofren os traballadores das empresas auxiliares, a reestruturación da organización do traballo, os recortes de persoal, a contratación externa ou á crecente presión para satisfacer as esixencias produtivas en tempos cada vez máis curtos. Así mesmo, os perfís de idade dos traballadores do sector tamén están a cambiar, sendo cada vez máis frecuente atoparnos con traballadores non “veteranos” e con escasa experiencia acumulada de traballo no sector. Como consecuencia de todo iso, estes cambios comezan a xerar riscos manifestos, que antes eran menos acusados e visualizables.

É evidente que na actual situación de crise económico-financeira, esta pode levar ás empresas do sector a emprender políticas de redución de custos en materia de seguridade e saúde laboral e expor a prevención dos riscos laborais como un gasto non prioritario, primando os seus aspectos burocráticos e formais, sobre os aspectos operativos e de eficacia real. Iniciar ese camiño sería sen dúbida un grave erro con consecuencias negativas inmediatas a curto e medio prazo que podería chegar a afectar directamente á viabilidade das empresas que sucumbisen a esa tentación.

Desde un punto de vista meramente economicista e salvando previamente evidentes cuestións éticas e de dereitos inalienables dos traballadores á preservación da súa integridade física e a súa saúde; resulta necesario insistir na conveniencia de ponderar o custo da implantación da prevención de riscos nas empresas do sector fronte ao custo real da non prevención e o custo económico, administrativo, legal e penal das sancións que do seu incumprimento poderían derivarse.

Neste momento, integrar a prevención como unha actividade máis das empresas é unha decisión estritamente necesaria pero tamén rendible, permitindo a estas gañar en eficiencia e produtividade.

Formación preventiva e responsabilidade empresarial

A Lei de Prevención de Riscos Laborais identifica ao empresario como a figura que debe garantir a seguridade e saúde dos seus traballadores. Outorgándolle unha importante responsabilidade e atribución de obrigas cuxo incumprimento levaría consecuencias sancionadoras.

Así mesmo, a formación e información dos traballadores aparecen como elementos fundamentais da Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais, establecendo a obriga do empresario de "garantir que cada traballador reciba unha forma-

ción teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo". Ademais, a Lei contempla que "a formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse periodicamente, se fose necesario".

O novo modelo de seguridade establecido polo RD 39/1997 outorga á formación en riscos laborais unha importancia clave, en relación a tres preceptos fundamentais: seguridade, saúde e eficacia; orientando a prevención a avaliar os riscos, adecuar as condicións de traballo (instalacións, procesos, equipos) e dotar aos traballadores cunha formación teórica e práctica suficiente.

Mediante a formación poderemos:

- Achegar aos traballadores os coñecementos e habilidades necesarias para poder evitar os accidentes, alcanzando niveis óptimos de seguridade no traballo.
- Capacitar aos traballadores para realizar as súas funcións en condicións seguras, coñecendo cales son os procedementos de traballo correctos e que medidas se poden adoptar para evitar os accidentes.
- Erradicar a concepción da prevención como unha imposición e convertela nun elemento integrado na organización das empresas, como elemento fundamental do proceso produtivo.

Así pois, a formación convértese nun factor indispensable e previo, para conseguir que toda a empresa, dirección e traballadores, se impliquen na medida que lles corresponde na prevención de riscos laborais. É máis, parece evidente que sen esta prevención non se poderá propiciar a implantación dunha Cultura Preventiva propiamente dita, principal problema para o normal desenvolvemento e integración da prevención en todos os niveis de actividade da empresa.

En calquera caso, a asunción e implantación dunha adecuada Cultura Preventiva nas empresas do sector, pasa tamén necesariamente pola concienciación e sensibilización das direccións das empresas e dos empresarios, pola súa formación en materia preventiva e pola súa implicación persoal e directa na mesma.

Os directivos e os empresarios deben comprender a necesidade da prevención. Só se os empresarios e a dirección das empresas están convencidos e implicados coas políticas de prevención, se poderán acadar niveis de protección que garantan a seguridade e a saúde no traballo.





VIXILANCIA DA SAÚDE

Principiaremos por dicir que, en cumprimento do deber de protección, o/a empresario/a ten obriga de garantir a seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras ao seu servizo en tódolos aspectos relacionados co traballo. É por iso que o/a empresario/a ten que garantir a vixilancia periódica do estado de saúde dos seus empregados/as en función dos riscos existentes no seu posto de traballo.

Trátase, polo tanto, dun dereito que temos os traballadores e traballadoras con independencia do tipo de contrato que regule a nosa relación laboral e que temos que reivindicar diante de quen nos contrata.

Tal e como recolle o art. 22 da Lei de Prevención de Riscos Laborais. A Vixilancia da Saúde trátase da utilización dunha serie de técnicas e indicadores de saúde (enquisas, probas médicas, exploracións físicas...), de maneira sistemática e periódica, co obxectivo de coñecer ou detectar cambios no estado de saúde dunha persoa ou colectivo.

En moitas ocasións xorden dúbidas sobre a importancia que pode ter coñecer en profundidade o estado de saúde de traballadores e traballadoras e sobre se se debe ou non consentir na realización da “revisión médica” que planifica a empresa e mesmo sobre a obrigatoriedade da mesma.

A vixilancia da saúde ten dous claros obxectivos, e ámbolos dous son imprescindibles para nós; En primeiro lugar dende o punto de vista persoal do traballador ou traballadora, xa que facilitan a detección precoz das alteracións da nosa saúde derivadas do traballo e poder tratala como tal. Permitirá, así mesmo, unha eficaz identificación dos traballadores e traballadoras especialmente sensibles que precisen medidas especiais de protección e prevención.

En segundo lugar, e dende o punto de vista colectivo, permitíranos a avaliación do estado de saúde do cadro de persoal no seu conxunto para que sirva de alerta sobre posibles situacións de riscos non detectados e non avaliados ou diante da posible ineficacia das medidas preventivas implantadas na empresa. Así as cousas, é importante reclamar do empresario/a a existencia dunha revisión médica periódica, sobre todo en sectores con riscos tan elevados como o naval.

Pero dito isto compre tamén algunha matización sobre como deber ser esta vixilancia da saúde, en que termos ten que darse para garantir que sexa da calidade.

A normativa legal vixente marca unhas pautas que, ineludiblemente, teñen que darse para que non resulte un prexuízo para o traballador/a.

Os custos da vixilancia da saúde deben ser sempre por conta da empresa, é dicir, gratuito para traballadores e traballadoras e considerarse como tempo efectivo de traballo.

Calquera recoñecemento deberá realizarse respectando sempre o dereito á intimidade e á dignidade da persoa e a confidencialidade de toda a información recibida. O trato ofrecido, a reserva sobre os resultados das probas, etc., ten que quedar sempre protexido.

Os resultados só serán comunicados aos propios traballadores/as mentres que o empresario/a unicamente recibirá un informe de aptitude do traballador ou traballadora, nunca poderá coñecer os resultados completos do informe. Outra cousa podería desembocar en usos non lícitos da información e ser utilizado con fins discriminatorios e en prexuízo do/a traballador/a.

Ademais esta é unha información privada e confidencial que non pode estar en mans de persoas non autorizadas. Restringindo o acceso á información médica de carácter persoal ao cadro médico e ás autoridades sanitarias. Doutro xeito o dereito á intimidade quedaría gravemente lesionado.

As revisións médicas son unha actividade sanitaria, debes, polo tanto esixir que se realicen cumprindo os requisitos que marca a lexislación; que sexa realizado por persoal sanitario capacitado e cunhas instalacións e recursos sanitarios autorizados. Non debe valernos calquera cousa, nin un autobús supostamente habilitado, nin unha sala de xuntas transformada en laboratorio, nin nada que non sexa un centro sanitario autorizado para tal fin.

Na CIG pensamos que é preciso a creación do que chamamos “Historia Clínica Única”, un expediente médico onde se unifique a historia da nosa saúde laboral e privada que permita coñecer en profundidade a evolución da nosa saúde. No sector naval esta demanda é tanto máis importante que noutros porque a mobilidade é consubstancial ao sector; contrariamente co que acontecía nos primeiros tempos da construción naval nos que os traballadores eran do cadro de persoal da mesma empresa durante toda a vida (ou case) na actualidade en moitas ocasións os traballadores/as teñen pasado por múltiples empresas nun período moi curto de tempo.

De aí que a nosa demanda dun único historial médico, no que se reflicta tanto as condicións e consecuencias na nosa saúde da nosa vida laboral como as incidencias da nosa vida “común”.

Entre tanto isto non exista, teremos que esixir que esta actividade estea documentada, isto é, ten que quedar custodiada na empresa a disposición das autoridades laborais, sobre todo porque, en moitas ocasións as condicións laborais producen enfermidades ou secuelas a longo prazo, incluso no período post-ocupacional. Nese caso a documentación existente e custodiada poderá ser de gran axuda para determinar unha enfermidade profesional, e a vixilancia da saúde prolongarase máis alá do remate da relación laboral.

Pero o aspecto máis importante da vixilancia da saúde, e o que máis nos interesa no que se refire á industria naval e a obrigatoriedade de que a vixilancia da saúde teña relación directa cos riscos aos que estamos expostos/as.

Trátase, tal e como levamos visto ao longo deste documento, dun sector con riscos elevados e así o recoñece a propia lexislación ao incluílo no Anexo I do Regulamento dos Servizos de Prevención (RD 39/1997), e polo tanto é imprescindible que tódolos postos de traballo reciban unha vixilancia da saúde acorde cos riscos aos que están sometidos.

Así, non todo o mundo terá que pasar polo mesmo tipo de probas médicas, senón todo o contrario, estas terán que adaptarse ás nosas casuísticas laborais persoais, por iso existen criterios elaborados polo Ministerio de Sanidade nos que se protocolariza a atención en función do tipo de riscos. Unha boa aplicación destes protocolos garantirá que van a testarse e verificarse tódolos aspectos do estado de saúde nos que os riscos para os que están deseñados poden influír.

Aínda así, confiando en que os protocolos aplicables irán dirixidos aos riscos que correspondan, convén subir un chanzo máis na conveniencia dunha vixilancia específica.

No sería unha idea desatinada pensar nun protocolo de vixilancia da saúde que contemple especificamente os postos de traballo do sector naval. De feito o propio sector está preparándose para iniciar un traballo que, como resultado final presentará unha proposta de vixilancia da saúde para o sector.

Así, promovida a través de ASIME, a Asociación de empresarios do Metal, acaba de constituírse en Vigo, unha Mesa Técnica de Prevención que se centra na Vixilancia da Saúde no Naval. A mesa está integrada e participada por técnicos do ISSGA (Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral, Ministerio de Traballo e Inmigración (MTIN), ASIME, CCOO, UXT MCA-UGT e CIG-METAL, responsables de prevención e dos servizos médicos dos estaleiros da ría, técnicos de prevención das empresas do naval e especialistas dos servizos de prevención alleos da especialidade de medicina do traballo.

A Mesa nace co obxectivo de elaborar unha guía orientadora dos protocolos médicos a aplicar nas revisións médicas dos traballadores do naval, en cada posto, co fin de homoxenizar os mesmos e evitar as diferenzas de criterios.

Este loable obxectivo ten estado sempre nas reivindicación que se teñen realizado na negociación colectiva, e que teñen, sido en moitas ocasión, fonte de conflitos coa patronal, sobre todo porque a opinión imperante era a de contratar “paquetes” aos Servizos de prevención nos que basicamente imperaba a necesidade de cumprir un requisito esixido pola lexislación e polos grandes estaleiros como imposición ineludible.

E esta non é, dende ningún punto de vista, unha situación que poida seguir a ser consentida. Dende o noso punto de vista como central sindical entendemos que unha correcta política preventiva ten que pasar porque a vixilancia da saúde en particular e a medicina do traballo en xeral xoguen un papel fundamental nos plans de prevención das empresas. Queremos conformar as políticas preventivas que integren a concepción do traballador e a traballadora como seres completos nos que as condicións de traballo e os condicionantes sociais poden influír enormemente no seu estado de saúde.

Unha saúde entendida tal e como a interpreta a OMS, o estado de benestar xeral, físico, psíquico e social, todas esas compoñentes conforman a persoa, influen tamén en como se afronta a xornada laboral e as condicións de traballo.

Queremos unha vixilancia que aborde como influen en nós todos os riscos inherentes ao noso posto de traballo, riscos de seguridade, de hixiene, ergonómicos e, por suposto os psicosociais.

Dentro das propostas que introduza a Mesa da Vixilancia da Saúde do Naval que mencionamos anteriormente terá, invariablemente, que asumir a necesidade de

que a detección dos problemas derivados dos riscos psicosociais teñen, cada vez, unha meirande presenza no sector.

Presión laboral que leva á insatisfacción, exceso de horas de traballo, traballos con prazos de entrega pechados ferreamente, a presión dos mandos, exceso de horas extras nas industrias auxiliares, baixos salarios, dureza das condicións, inestabilidade laboral, mobilidade laboral.

Estas situacións, vividas acotío na industria naval, están a producir problemas de saúde nos traballadores/as do sector problemas que non se abordan como cuestións a controlar dende os departamentos de Prevención de Riscos porque se asume que non teñen un compoñente laboral.

Este é o caso das drogodependencias, unha situación que, dende a CIG vivimos cunha especial preocupación xa que a percepción maioritaria é que os consumos no sector naval teñen unha importancia presenza.

Con esta premisa o Gabinete Técnico de Saúde laboral embarcou nunha investigación en dúas fases (anos 2009 e 2010) nas que se fixo unha importante prospección da situación no sector.

É unha obviedade dicir que o consumo de substancias de diversa índole pode producir problemas graves na saúde das persoas e, aínda que o consumo vén determinado por aspectos sociais tamén é certo que as condicións laborais exercen, en moitas ocasións, de catalizador para que o consumo e as dependencias se vexan potenciadas.

Os resultado do estudo realizado non deixa lugar a dúbidas en canto á confirmación da existencia de consumo de substancias en medida significativa e que se trata dun elemento a ter en conta como un problema de saúde laboral polos problemas de sinistralidade que pode xerar e como unha cuestión de entender a saúde como algo integral.

O problema vívese con inocuidade en dúas vertentes. Para os traballadores/as non existe unha consideración de gravidade dos consumos porque cren que, na meirande parte dos casos, non se altera a capacidade do traballador consumidor e que o seu estado non afecta ao resto, entenden que é unha situación persoal que non produce interferencias ao desenvolvemento do seu traballo nin

ten porqué desencadear accidentes aos compañeiros que comparten espazos de traballo.

Unha situación sorprendente porque, pola contra, teñen a clarísima percepción de que todo o cúmulo de factores que interveñen nos modelos de produción no naval e que xa referimos, (exceso de horas de traballo, presión dos mandos, inestabilidade laboral, etc.), teñen unha enorme influencia na xeración ou profusión dos consumos de substancias.

TRABALLADORES/SINDICATO

- O Consumo está inducido por factores laborais.
- Preocupación polos problemas de saúde ocasionados polas drogas.
- O consumo pertence á esfera privada do traballador/a, as empresas so poden intervir cando afecta directamente ao rendemento ou á seguridade colectiva.
- A intervención debe ir encamiñada cara a recuperación do traballador/a afectado/a.
- A prevención é fundamental.
- O consumo é un problema de todos/as, polo que deben implantarse medidas preventivas, de asistencia e reinserción integradas na política preventiva da empresa.

EMPRESA

- O consumo está inducido por factores persoais, familiares e/ou sociais.
- Preocupación polo absentismo laboral e a accidentabilidade sumando á mala imaxe para a empresa.
- O consumo implica un risco potencial para a empresa, que actúa para identificar aos consumidores e evitar a súa incorporación á mesma.
- A empresa pode recorrer a calquera medida para evitar os riscos asociados ao consumo, incluíndo medidas disciplinarias como sancións e despedimentos.
- Relaciona a prevención con prohibición.
- O consumo é un problema illado que precisa solucións individuais.

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

Por outra parte, na segunda das vertentes, evidénciase o pouco, ou nada, que se fai dende os departamentos de Prevención, facendo seguidismo da empresa na opinión de que as drogodependencias non teñen relación directa co traballo, senón con factores sociais ou persoais. E no caso de que se realice algunha intervención esta ten carácter sancionador ou coercitivo, nunca recuperador. É preciso que as empresas teñan en conta, tanto nas avaliacións de riscos como na vixilancia da saúde posterior a existencia de factores de carácter psicosocial que non poden seguir a ignorarse.

A vixilancia da saúde ten que xogar un papel principal no control dos riscos que sufrimos nos nosos postos de traballo por iso non pode realizarse de xeito xeralista, igual para todo o mundo, nin tampouco pode obviar a existencia de riscos de todo tipo, de seguridade, hixiénicos, ergonómicos e, por suposto, tamén psicosociais.

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: Disposicións xerais**

Obxecto e ámbito de aplicación
Definicións

Capítulo II: Dereitos dos/as traballadores/as

Información aos traballadores/as
Dereitos de representación, consulta e participación dos/as traballadores/as
Órganos de participación e consulta dos/as traballadores/as

Capítulo III: Coordinación actividades empresariais

Obrigas da empresa principal e/ou titular
Obrigas da industria auxiliar (contratistas, subcontratistas e autónomos/as) que desenvolvan actividades nos estaleiros
Coordinador/a de actividades preventivas
Designación de recursos preventivos

Capítulo IV: Disposicións específicas en materia de seguridade e saúde

Espazos confinados
Traballos en altura
Soldadura e oxicorte
Traballos de pintura

Capítulo V: Organización da prevención

Acordo de adhesión
Regulamento de funcionamento interno
Servizo de prevención propio
Organización interna do SPM
Acordo
Funcións do consello de dirección
Funcións de xerencia
Asamblea xeral de entidades asociadas
Órganos de participación e consulta dos/as traballadores/as
Dotación do SPM
Auditoría do servizo de prevención

ANEXO I: Relación non exhaustiva de traballos con riscos especiais

ANEXO II: Relación non exhaustiva dos Requisitos Mínimos Requeridos ás Empresas Auxiliares

ANEXO III: Relación non exhaustiva de traballos que precisan solicitude/emisión do correspondente permiso de traballo (ou equivalente)



PROPOSTA NORMATIVA

Exposición de motivos

A Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, é a norma legal pola que se determina o corpo básico de garantías e responsabilidades preciso para establecer un axeitado nivel de protección da saúde dos traballadores fronte aos riscos derivados das condicións de traballo, no marco dunha política coherente, coordinada e eficaz.

En consonancia co artigo 6 desta Lei, serán as normas regulamentarias as que fixarán e concretarán os aspectos máis técnicos das medidas preventivas, a través de normas mínimas que garantan a adecuada protección dos traballadores. Entre estas están necesariamente as destinadas a garantir a saúde e a seguridade na industria naval.

O sector naval comprende todas aquelas industrias dedicadas á construción, transformación, reparación, mantemento e desmantelamento de todo tipo de buques, embarcacións e artefactos flotantes, así como a fabricación de motores, turbinas, equipos, maquinaria e accesorios específicos para buques e embarcacións.

É un sector estratéxico con grande tradición no Estado español derivado, sobre todo pola condición de estado costeiro e determinou historicamente a orixe e evolución da actividade industrial das zonas produtivas en onde se produciu o seu desenvolvemento e segue a ser determinante para o sostemento económico das súas zonas de influencia.

Tanto a construción como a reparación de barcos son procesos complexos nos que interveñen unha pluralidade de empresas, principal e auxiliares, con traballadores de distintos oficios e especialidades e con métodos e procesos de traballo diferentes que, habitualmente, comparten espazos e son dirixidos e controlados pola empresa principal.

Esta situación de concorrencia de persoas e procesos multiplica, a efectos preventivos, as situacións de perigo, características que teñen convertido ao sector nun dos especialmente perigosos incluídos no Anexo I do RD 39/1997 de 17 de xaneiro, do Regulamento dos Servizos de Prevención.

A propia Comisión Nacional da Seguridade e Saúde no Traballo na súa reunión plenaria de 29 de xullo de 1997 decidiu que o sector precisaba dunha análise dos pro-

blemas da aplicación da normativa de Prevención de Riscos Laborais ao sector da Construción Naval, para iso, en febreiro de 1998 constituíuse un grupo de traballo específico sobre o sector que elaborou un estudio e unha serie de propostas para mellorar a situación de seguridade e saúde do sector.

Unha das conclusións máis salientables daquel estudo era a necesidade de que a normativa existente tivese unha adaptación específica ás necesidades e características do sector naval, ás súas prácticas industriais e aos modelos produtivos imperantes na industria da construción e reparación naval.

E, malia ao tempo transcorrido dende a elaboración do informe e as conclusións por parte da Comisión Nacional, moitas das circunstancias que xustificaban a elaboración deste informe seguen aínda evidenciadas.

Resulta, xa que logo, necesario abordar aplicación da normativa no sector de xeito individualizado tal e como acontece con outros sectores como o da construción civil.

Capítulo I Disposicións Xerais

Artigo 1. Obxecto e ámbito de aplicación.

1. Este Real Decreto establece, no marco da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, as disposicións mínimas de seguridade e saúde aplicables á industria do sector naval.

Artigo 2. Definicións.

Para os efectos deste Real Decreto entenderase por:

2. Sector naval: O sector naval comprende todas aquelas actividades industriais dedicadas á construción, transformación, reparación, mantemento e desmantelamento de todo tipo de buques, embarcacións e artefactos flotantes, así como a fabricación de motores, turbinas, equipos, maquinaria e accesorios específicos para buques e embarcacións.

3. Empresa Titular do Centro de Traballo: A empresa que ten a capacidade de poñer a disposición e xestionar o centro de traballo.

4. Empresa Principal: A empresa que contrata ou subcontrata con outros a realización de obras ou servizos correspondentes á propia actividade daquel e que se desenvolve no seu propio centro de traballo.

5. Empresa subministradora: É a persoa física ou xurídica que asume contractualmente, con respecto á Empresa principal, con medios humanos e materiais, propios

ou alleos, o compromiso de aprovisionar subministros baixo as especificacións técnicas estipuladas no contrato.

6. Empresa contratista: É a persoa física ou xurídica que asume contractualmente, con respecto á Empresa principal, con medios humanos e materiais, propios ou alleos, o compromiso da realización da totalidade da obra ou servizo obxecto do proxecto e do contrato.

7. Empresa subcontratista: É a persoa física ou xurídica que asume contractualmente ante o contratista, o compromiso de realizar determinadas partes ou instalación da obra ou servizo, con suxeición ao proxecto e ao contrato.

8. Traballador autónomo: a persoa física distinta do contratista e do subcontratista, que realiza de xeito persoal e directo unha actividade profesional, sen suxeición a un contrato de traballo, e que asume contractualmente ante a empresa principal, o contratista ou o subcontratista o compromiso de realizar determinadas partes ou instalacións da obra. Cando o traballador autónomo empregue na obra traballadores por conta allea, terá a consideración de contratista ou subcontratista para efectos deste Real Decreto.

9. Empresa de servizos permanentes: Son aquelas que ofrecen un servizo ou actividade estable non relacionadas directamente coa actividade a principal do estaleiro ao que prestan os seus servizos. Sirva de exemplo a relación non exhaustiva de: restauración, vixilancia, mantemento, limpeza, transporte e realización de obras e construción, servizos de contra incendios, etc.

10. Empresas de servizos de carácter periódico pero non permanentes: Son aquelas empresas que, de xeito esporádico, prestan os seus servizos de mantemento de equipos da súa propiedade nas instalacións do estaleiro. Sirva de exemplo a relación non exhaustiva de: Instalacións de telefonía, máquinas expendedoras, caixeiros automáticos, luz, auga, mantemos de equipos de urxencias, etc. e, en xeral tódalas actividades que requiran unha presenza no estaleiro limitada a un corto espazo de tempo de xeito periódico pero non sucesivo.

11. Traballos con riscos especiais: Traballos cunha realización que expoña aos traballadores/as a riscos de especial gravidade para a súa seguridade e saúde, comprendidos os indicados na relación non exhaustiva que figura no ANEXO I.

12. Centro de traballo: Considérase centro de traballo a unidade produtiva con organización específica, que sexa dada de alta, como tal, diante da autoridade laboral. Calquera área, edificada ou non, na que os traballadores/as deban permanecer ou á que deban acceder por razón do seu traballo.

13. Xefe de Buque: O técnico competente designado pola dirección do estaleiro para dirección e control da execución da obra no buque.

Capítulo II Dereitos dos/as traballadores/as

Artigo 3. Información aos traballadores/as.

1. O estricto cumprimento do establecido no Capítulo VI do RD 171/2004 de 30 de xaneiro de coordinación de Actividades Empresariais será imprescindible para o correcto funcionamento da estrutura preventiva nos estaleiros. Os seus preceptos poderán reforzarse con calquera medida acordada a tal efecto entre as empresas concorrentes e os traballadores/as e/ou os seus representantes.
2. De conformidade co artigo 18 da Lei de Prevención de Riscos Laborais, os contratistas e subcontratistas deberán garantir que os traballadores/as reciban unha información axeitada de tódalas medidas que se teñan que adoptar no que se refire á súa seguridade á súa saúde no sector.
3. A información deberá ser comprensible para os traballadores/as afectados/as realizándose a súa difusión nas linguas oficiais da CC.AA de que se trate e, se fose manifestamente preciso, pola significativa presenza de traballadores/as de nacionalidades que non manexaran as linguas oficiais, realizaríase a súa difusión nas linguas das persoas mencionadas.

Artigo 4. Dereitos de representación, consulta e participación dos traballadores/as.

1. A consulta e participación dos traballadores ou os seus representantes realízanse, de conformidade co establecido no apartado 2 do artigo 18 da lei de Prevención de Riscos Laborais, sobre as cuestións a que se refire este Real Decreto.
2. De conformidade co Artigo 34 da Lei de Prevención de Riscos Laborais os traballadores/as terán dereito a participar nas cuestións relacionadas coa prevención de riscos no traballo.
3. Aos órganos de representación aos que se refiren os artigos seguintes seralles de aplicación os dereitos e facultades recollidos no Capítulo V da Lei de Prevención de Riscos Laborais en canto a participación, consulta e representación.
4. Os traballadores/as das empresas auxiliares poderán dirixirse aos delegados/as de PRL da empresa principal para que estes/as os representen en materia de prevención de riscos laborais.
5. Todos os representantes dos traballadores/as terán a facultade de paralizar aqueles traballos en que aprecien un risco grave para a saúde dos traballadores e comunicarano, con carácter inmediato, ao responsable xerárquico da liña e ao responsable do órgano técnico de asesoramento e apoio (SPP, SPM).
6. No caso de riscos que non sexan de carácter grave comunicaranllo ao responsable xerárquico da liña e ao responsable do órgano técnico de asesoramento e apoio (SPP, SPM) para a súa corrección.

Artigo 5. Órganos de participación e consulta do/as traballadores/as.

1. Existirá un organismo de participación e consulta dos traballadores/as en materia preventiva que, partindo dos mínimos esixidos no capítulo V da lei de LPRL, se adapte ás características do sector naval (marco inter-empresarial) e sexa pactado coa representación de traballadores e traballadoras.
2. Ese organismo terá, como mínimo, as funcións e facultades equiparables ás indicadas na lexislación para os Comités de Seguridade e Saúde, así como as que oportunamente se pacten entre a empresa e a representación dos traballadores/as.
3. O organismo poderá promoverse a través do Servizo de Prevención Mancomunado, se é que existe.
4. O organismo contará cun procedemento de comunicación e consulta aos traballadores/as para regular as cuestións de consulta, comunicación, propostas de mellora etc., dos traballadores/as e/ou os seus representantes. Este procedemento:
 - a) Recollerá os mecanismos de acceso á información preventiva dos representantes dos traballadores/as.
 - b) Recollerá os mecanismos de consulta e participación dos traballadores/as e os seus representantes nas cuestións relativas á saúde laboral e ao SXPRL.
 - c) Recollerá os mecanismos de comunicación e consulta dos traballadores/as e/ou os seus representantes co órgano técnico de asesoramento e apoio (SPM, SPP).
 - d) Recollerá, de xeito moi destacado, todas as hipóteses de consulta previa do empresario aos representantes dos traballadores/as, en relación cos aspectos recollidos no SXPRL, os indicados textos legais e os que oportunamente puideran pactarse.
 - e) Igualmente recollerá o procedemento, os mecanismos para a posta en práctica do “principio de precaución” nos supostos en que decida aplicarse.
5. As atribucións deste organismo deberá superar os mínimos esixibles recollidos na lexislación, de forma que se amplíen, reforcen, redefinan e enchan de contido as súas facultades e competencias.

Capítulo III Coordinación de actividades empresariais

As especiais características do modelo de produción nos estaleiros fai preciso que se tomen en consideración a necesidade da planificación dos traballos dende o mesmo momento no que se realiza o deseño do produto.

Esta situación tradúcese, no aspecto preventivo, na necesidade de realizar un exhaustivo control de tódalas operacións que son susceptibles de representar riscos para os traballadores e traballadoras e, por tanto, é imprescindible o control das interaccións das diferentes actividades desenvolvidas no centro de traballo, en

particular cando poidan xerar riscos cualificados como graves ou moi graves ou cando se desenvolvan no centro de traballo actividades incompatibles entre si pola súa incidencia na seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras. Esta situación complementase coa necesidade da existencia dunha numerosa industria auxiliar que facilite a simultaneidade de traballos que caracteriza á construción integrada característica do sector.

Cómpre, xa que logo, abordar a coordinación das actividades empresariais desenvolvidas polas diversas empresas que operan nas factorías con traballos complementarios aos do persoal propio co fin de garantir coa aplicación coherente e responsable dos principios da acción preventiva establecidos no artigo 15 da Lei 31/1995, polas empresas concorrentes no centro de traballo e das obrigas incorporadas no seu desenvolvemento normativo RD 171/2004 de coordinación de actividades empresariais co fin de garantir o cumprimento dos seguintes obxectivos:

- A aplicación coherente e responsable dos principios da acción preventiva establecidos no artigo 15 da Lei 31/1995, polas empresas concorrentes no centro de traballo e das obrigas incorporadas no seu desenvolvemento normativo RD 171/2004 de coordinación de actividades empresariais.
- A tódolos efectos o tratamento da coordinación de actividade no naval estará suxeito ao establecido no Capítulo IV do RD 171/2004 de 30 de xaneiro, de coordinación de actividades empresariais.
- A aplicación correcta dos métodos de traballo polas empresas concorrentes no centro de traballo.
- A adecuación entre os riscos existentes no centro de traballo que poidan afectar aos traballadores e traballadoras das empresas concorrentes e as medidas aplicadas para a súa prevención.

Artigo 6. Obrigas da empresas principal e/ou titular.

1. En cumprimento do art. 10 do Real Decreto 171/2004 de coordinación de actividades empresariais, que estipula o deber de vixilancia, a empresa principal/titular esixirá ás empresas auxiliares o cumprimento do establecido na Lei 31/1995 de 8 de novembro de Prevención de Riscos Laborais, o Regulamento dos Servizos de Prevención, Real Decreto 39/1997 de 17 de xaneiro e toda a súa lexislación de desenvolvemento.
2. A empresa principal/titular establecerá, así mesmo, uns estándares mínimos de cumprimento normativo a requirir ás empresas auxiliares coas que concerte a realización determinadas partes ou instalacións da obra ou servizo. ANEXO II.

3. Establecerá, así mesmo, en cumprimento do art. 10 do Real Decreto 171/2004 de coordinación de actividades empresariais, o Servizo de Prevención vixiará o cumprimento dos requisitos legais requiridos á Empresas Auxiliares.
4. A empresa principal elaborará, tanto en proxectos de nova construción como en reparacións, Plans de Seguridade e Saúde que deberán estar a disposición das partes implicadas ao inicio do proxecto.
5. O Plan de Seguridade e Saúde contará cunha Memoria descritiva dos procedementos, equipos técnicos e medios auxiliares que se teñan que utilizar e dos que se poida prever a súa utilización; identificación dos riscos laborais que poidan ser evitados, indicando para tal efecto as medidas técnicas necesarias para iso; relación dos riscos laborais que non se poidan eliminar conforme ao sinalado anteriormente, especificando as medidas preventivas e proteccións técnicas tendentes a controlar e reducir estes riscos e valorando a súa eficacia, en especial cando se propoñan medidas alternativas.
6. O dito Plan deberá formar parte do proxecto da obra e ser coherente co contido deste e recoller as medidas preventivas axeitadas aos riscos que implique a realización da obra.
7. O Plan de seguridade e saúde a que se refiren os apartados anteriores deberá ter en conta, se é o caso, calquera tipo de actividade que se leve a cabo na obra, debendo estar localizadas e identificadas as zonas en que se presten traballos incluídos nun ou varios dos apartados do anexo I, así como as súas correspondentes medidas específicas.
8. O plano de seguridade e saúde poderá ser modificado, polo Servizo de Prevención, en función do proceso de execución da obra, da evolución dos traballos e das posibles incidencias ou modificacións que poidan xurdir ao longo da obra. As persoas ou órganos con responsabilidades en materia de prevención nas empresas intervenientes nela e os representantes dos traballadores, poderá presentar, por escrito e de forma razoada, as suxestións e alternativas que consideren oportunas. Para tal efecto, o plano de seguridade e saúde na obra a disposición permanente destes.
9. Establecerá, así mesmo, os mecanismos precisos para a efectiva integración de todos e cada un dos niveis do organigrama produtivos e directivos da empresa para unha correcta asunción por estes dos principios da política preventiva da empresa.
10. Para iso establecerá unha organización preventiva asignando funcións preventivas, autoridade e responsabilidades a todos os membros da empresa, así mesmo é responsable de indicarlles a súa obriga de render contas e fixarlles os obxectivos preventivos acordados coas súas funcións, facendo especial énfase nos mandos da liña xerárquica.

11. A empresa principal establecerá un sistema de control dos traballos perigosos dentro da factoría a través dun protocolo de emisión de permisos de traballo, ou similar, que facilite o control das posibles interaccións entre actividades.
12. A empresa principal decidirá cales son os traballos nos que, tendo en conta as súas especiais características, será de aplicación a emisión de permisos de traballo para a súa realización. Anexo III
13. A Empresa principal subministrará ás Empresas Auxiliares información e documentación sobre os riscos xerais do centro de traballo, as normas de actuación no mesmo, as normas de actuación en caso de emerxencia, as instrucións de seguridade e saúde para as diferentes actividades e zonas do estaleiro así como calquera outra información que permita a correcta información e formación aos traballadores/as das empresas auxiliares.
14. A empresa Principal nomeará un/unha coordinador/a de seguridade e saúde para cada un dos proxectos de construción ou reparación a realizar no estaleiro.
15. Esta figura terá que acreditar unha formación mínima similar á precisa para o desempeño das funcións de nivel intermedio en PRL (300 horas) do que fala a Lei de Prevención de Riscos laborais ou o actual título equivalente (Técnico Superior en Riscos Profesionais).
16. O coordinador/a terá o rango suficiente no organigrama da empresa para poder tomar decisións en materia produtiva ao darse confluencia de traballos.
17. Durante o desenvolvemento da actividade a Empresa Principal establecerá Xuntas de Coordinación, directamente en obra, para preparar a planificación dos traballos a desenvolver. Esta terá periodicidade diaria, a maiores disto poderase convocar cando o estimen oportuno os responsábeis dos departamentos afectados ou o Coordinador de Actividades Preventivas da empresa principal.
18. A Empresa Principal deberá autorizar calquera posible subcontratación por parte da industria auxiliar.
19. A empresa principal constituirá, agás se cumpre os requisitos legais que a obriguen a constituir un Servizo de Prevención Propio, un Servizo de Prevención Mancomunado que facilite a homoxeneización da planificación preventiva nas empresas do sector así como o seguimento coordinado dos efectos das condicións de traballo na saúde de traballadores e traballadoras.
20. Se a empresa principal está obrigada a constituir un SPP, promoverá a constitución dun Servizo de Prevención Mancomunado entre as súas empresas auxiliares e manterá con este unha permanente relación de cooperación.
21. A Empresa Principal establecerá sistemas de penalización contractual por incumprimentos en materia de prevención a maiores das responsabilidades e infraccións establecidas legalmente nas que poidan incurrir.

22. Dentro destes últimos podería crearse un Comité Sancionador, de composición paritaria, no que se revisen os expedientes sancionadores realizados e se fagan propostas de sanción efectivas.

23. As sancións interpostas polo empresa principal en materia de prevención irán a engrosar os fondos do orzamento preventivo da empresa.

Artigo 7. Obrigas das empresas auxiliares (contratistas, subcontratistas e autónomos/as) que desenvolvan actividades nos estaleiros.

1. As empresas auxiliares, os seus mandos e os seus traballadores/as deben cooperar na aplicación da normativa de prevención de riscos laborais adoptando para iso as medidas precisas e establecendo os medios de coordinación axeitados.

2. As empresas auxiliares deberán cumprir os requisitos que marca a normativa en materia de PRL, así como os requirimentos legais, normativos e documentais establecidos pola empresa principal ou titular.

3. As empresas auxiliares deberán contar cunha organización suficiente como para responder aos requirimentos da empresa principal.

4. As empresas Auxiliares deberán elaborar e presentar, antes do inicio dos traballos contratados, a avaliación de Riscos, o plan de prevención e a planificación preventiva da obra ou servizo en cuestión.

5. É responsabilidade da Empresa Auxiliar ter en conta a información recibida da empresa principal para a realización da avaliación de riscos, o plan de prevención e a planificación preventiva, así como para a correcta e completa formación e información aos seus traballadores e traballadoras.

6. No obxectivo de facilitar a homoxeneización da planificación preventiva nas empresas do sector así como o seguimento coordinado dos efectos das condicións de traballo na saúde de traballadores e traballadoras, as empresas Auxiliares incorporaranse ao Servizo de Prevención Mancomunado constituído pola empresa principal, ou ao promovido por esta para as súas empresas auxiliares.

7. As empresas Auxiliares facilitarán a asistencia e participación da representación dos traballadores e traballadoras ás xuntas do Comité Conxunto de Seguridade e Saúde.

8. As empresas auxiliares participarán, inexcusablemente, durante o desenvolvemento das actividades, a todas as xuntas de coordinación de traballos que se realicen en tanto dure o proxecto obxecto do contrato.

9. As empresas auxiliares estarán obrigadas a notificar e investigar de forma inmediata á empresa principal os accidentes e incidentes ocorridos nas instalacións da empresa principal.

10. Para a contratación dunha subcontrata calquera empresa auxiliar deberá solicitar, inexcusablemente, a autorización da empresa principal/titular.

11. As empresas subcontratadas deberán cumprir os mesmos requisitos que os establecidos para as empresas auxiliares.
12. A proporción de traballadores/as da empresa subcontratada non poderá superar, como media durante a totalidade do contrato, o 49% do número de traballadores/as da industria auxiliar que a subcontrate.
13. As empresas auxiliares non iniciarán ningún traballo que entrañe risco sen contar co preceptivo permiso de traballo emitido pola empresa principal.

Artigo 8. Coordinador/a de Actividades Preventivas.

1. A figura do/a coordinador/a deberá acreditar unha formación mínima similar á precisa para o desempeño das función de nivel intermedio en PRL (300 horas) do que fala a Lei de Prevención de Riscos laborais ou o actual título equivalente de Formación Profesional (Técnico Superior en Riscos Profesionais).
2. O/A coordinador/a terá o rango suficiente no organigrama da empresa para poder tomar decisións en materia produtiva ao darse confluencia de traballos.
3. A empresa principal nomeará un/unha coordinador/a de Actividades Preventivas para cada un dos proxectos en execución.
4. A empresa Auxiliar nomeará, cando menos, un/unha coordinador/a de Actividades Preventivas para cada unha das obras ou servizos contratados ou cando actúe como subcontratista.
5. As funcións da figura do/a Coordinador/a de Actividades Preventivas serán as estipuladas no artigo 14 do RD 171/2004 de coordinación de actividades empresariais.

Artigo 10. Designación de recursos preventivos.

1. As funcións e responsabilidades do/a recurso preventivo serán as recollidas na lexislación vixente e calquera conflito de interpretación dirimirase á luz do establecido nos Criterios Técnicos da Inspección de Traballo.
2. A empresa principal establecerá, a maiores do establecido na norma, os traballos e operacións nos que será precisa a presenza do recurso preventivo.
3. As empresas auxiliares designarán recursos preventivos cando así o requiran os traballos ou operacións a desenvolver.
4. A figura do/a recurso preventivo terá que cumprir, ineludiblemente, o requisito de nomeamento por parte da empresa auxiliar.
5. Deberá dispor da posición na estrutura xerárquica da empresa que lle confira a capacidade de facer cumprir calquera decisión que tome non so en materia de prevención senón tamén de produción.
6. A figura do/a recurso preventivo deberá acreditar unha formación mínima similar á precisa para o desempeño das función de nivel intermedio en PRL (300 horas)

do que fala a Lei de Prevención de Riscos laborais ou o actual título equivalente de Formación Profesional (Técnico Superior en Riscos Profesionais).

7. As empresas auxiliares poderán establecer, a través do Servizo de Prevención Mancomunado un plan de formación homologada e homoxénea para os recursos preventivos.

Capítulo IV Disposicións específicas en materia de seguridade e saúde

Artigo 11. Espazos Confinados

1. A tódolos efectos entenderase por recinto confinado calquera espazo con aberturas limitadas de entrada e saída e ventilación natural desfavorable, no que poden acumularse contaminantes tóxicos ou inflamábeis ou ter unha atmosfera deficiente en osíxeno e que non está concibido para unha ocupación continuada por parte do traballador/a.

2. A designación de que espazos son considerados confinados no buque en construción ou reparación determinarase, conxuntamente polo servizo de Prevención o departamento de Produción e calquera departamento implicado, na fase de deseño do proxecto. Esta lista inicial revisarase periodicamente e a medida que avancen os traballos.

3. Para garantir a seguridade de quen traballa nos espazos confinados establecerase un sistema de control de accesos para o que será preceptivo a emisión dun permiso de traballo no que constarán, como mínimo os seguintes elementos:

- Os traballos a realizar, claramente especificados.
- Equipos de traballo a utilizar.
- Número de traballadores/as.
- Riscos específicos do traballo que se solicita.

4. En calquera caso a autorización de acceso só poderá realizarse despois de efectuadas as oportunas medicións de atmosferas interiores (inflamabilidade, toxicidade e salubridade) e trala instalación de elementos de extracción. Os resultados da realización destes controis publicitaranse nos accesos aos espazos mediante etiquetaxes, certificados ou calquera sistema de verificación que se teña establecido e no que se fará constar a hora e data da inspección realizada.

5. Se os traballos resultasen dunha duración que obrigase a unha estancia prolongada no espazo confinado realizaranse controis emostraxes periódicas da atmosfera do espazo.

6. En función do tipo de traballo ou se o número de Traballadores e traballadoras que realizarán o traballo así o aconsella aplicaranse medidas que aumenten a eficacia da extracción con aporte de aire fresco no interior do espazo confinado.

7. Todo o persoal, propio ou de compañías auxiliares e a tódolos niveis do organigrama, respectará o sistema de control de accesos a espazos confinados esta-

blecido, verificando o cumprimento de tódolos aspectos antes de acceder ao seu interior (permiso de traballo, certificado de medición de gases, instalación previa da extracción, etc.).

8. O Servizo de Prevención avaliará a necesidade de establecer tempos máximos de permanencia en espazos confinados de acordo coas características dos traballos a desenvolver, o número de traballadores/as que os desenvolverán e calquera outra circunstancia que poida provocar un aumento das situacións de risco. Nese caso deberá establecerse claramente nos correspondentes permisos de traballo.

9. Os Traballadores e traballadoras autorizados a acceder aos espazos confinados deberán utilizar as proteccións persoais propias dos traballos a desenvolver así como un medidor individual de gases, un medio de comunicación co exterior e unha luz individual (axeitada ás condicións de cada caso) para poder usar en caso de emerxencia.

10. Baixo ningunha circunstancia os traballos poderán desenvolverse por Traballadores e traballadoras en solitario, para o acceso interior deberá establecerse equipos por parellas e persoal de supervisión no exterior de acceso ao espazo confinado.

11. No caso dos espazos confinados requírese a presenza permanente, mentres duren os traballos, do recurso preventivo que a empresa ou empresas teñan nomeados. Este supervisará o desenvolvemento dos traballos e verificará o cumprimento do procedemento establecido para o control de espazos confinados.

12. O recurso preventivo verificará periodicamente que os medios de extracción están en funcionamento, que as saídas do espazo confinado están abertas e libres de obstáculos e encargarse de comunicarse cos operarios/as dentro do recinto para garantir que están ben.

13. Para estes traballos deberá elixirse persoal apropiado que non sexa claustrofóbico, nin temerario, con boas condicións físicas e mentais e, preferiblemente, menores de 50 anos.

14. Estes traballadores/as deberán ser informados, formados e adestrados en:

- Procedementos de traballo específicos.
- Riscos que poden atopar (atmosferas asfixiantes, tóxicas, inflamables ou explosivas) e as precaucións precisas.
- Utilización de equipos de verificación da atmosfera.
- Procedementos de rescate e evacuación de vítimas así como de primeiros auxilios.
- Utilización de equipos de salvamento e de protección respiratoria.
- Sistemas de comunicación entre interior e exterior con instrucións detalladas sobre a súa utilización.
- Tipos axeitados de equipos para a loita contra o lume e como utilízalos.

15. O acceso a calquera dos recintos definidos como espazo confinado manterase pechado mentres non se traballe nel, xa sexa co peche construído ao efecto ou con calquera barreira física, claramente identificable, que evite a entrada no mesmo.

Artigo 12. Traballos en Altura.

1. Entenderase por “traballos en altura” aqueles que son realizados a alturas superiores a dous metros de altura en edificios, estadas, máquinas, vehículos, estruturas, plataformas, escaleiras, etc., así como aos traballos en profundidade, pozos, tanques, aberturas, etc.
2. Para os traballos en altura o Servizo de Prevención elaborará un Plan de Seguridade que realice unha planificación destes traballos que abrangan:
 - a. A axeitada situación das comunicacións horizontais e verticais.
 - b. Resistencia que debe ofrecer a estrutura.
 - c. Delimitación das zonas de almacenaxe e manexo de materiais.
 - d. Medios colectivos e/ou individuais que deberán empregarse.
3. Como criterios xerais e, atendendo ao establecido no RD 2177/2004, de 12 de novembro, polo que se modifica o RD 1215/1997, de 18 de xullo, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde para a utilización polos traballadores dos equipos de traballo, en materia de traballos temporais en altura, tódolos traballos en altura só poderán efectuarse coa axuda de equipos de protección colectiva (varandas, plataformas ou redes de seguridade) e, cando a natureza do traballo o requira deberán disporse medios de protección persoal con ancoraxe (cintos de seguridade, arnés anticaída ou outros medios).
4. Cando os traballos requiran a utilización de medios de protección persoal estes non se iniciarán en tanto que os Traballadores e traballadoras teñan colocados e asegurados os seus equipos de protección.
5. Para estes traballos deberá elixirse persoal apropiado que non sufra temor ás alturas, nin temerario, con boas condicións físicas e mentais e, preferiblemente, menores de 50 anos.
6. Cando os traballos en altura se realicen mediante sistemas de elevación (estadas, plataformas, escaleiras, etc.), haberá que garantir que cumpran cos requisitos estipulados no RD 2177/2004 en canto a medidas mínimas de seguridade no piso, varandas, sistema de ancoraxe, etc.
7. Teranse en conta, en todo momento, as capacidades de carga dos elementos de elevación que se utilice en cada momento, evitando a sobrecarga.
8. Os traballos en altura deberán estar convintemente sinalizados segundo o establecido no Real Decreto 485/1997 de 14 de abril, sobre disposicións mínimas en materia de sinalización de seguridade e saúde no traballo.

9. Cando se realicen traballos na cubertas dos buques os traballos non se iniciarán en tanto non se instalen as medidas de protección perimetral e se establezan liñas de vida seguras para suxeición dos arneses de seguridade.
10. Os traballos en altura non se realizarán cando as condicións atmosféricas o desaconsellen.
11. Os traballos en altura non se realizarán cando as condicións de iluminación sexan insuficientes.
12. Os traballos en altura non se realizarán cando exista risco de contacto eléctrico directo na zona de traballo.
13. En ningún caso se realizarán operacións de montaxe ou composición de elementos en altura, estes realizaranse a ras do chan.
14. A almacenaxe de materiais precisos para levar a cabo os traballos, en ningún caso poderá realizarse sobre os elementos de elevación utilizados. Habilitarase unha zona a ras de chan na que a almacenaxe non supoña un risco engadido.
15. Garantirase a axeitada información e formación dos traballadores e traballadoras que realicen os traballos en altura.
16. Os traballos en altura supervisaranse e controlaranse mediante a presenza durante o desenvolvemento dos traballos do recurso preventivo.

Artigo 13. Soldadura e Oxicorte.

1. Os elementos que interveñen na soldadura, ademais das botellas que conteñen o combustible e o comburente, son os manorredutores, o soplete, as válvulas antirretroceso e as mangueras.
2. En relación á manipulación e almacenaxe dos equipos e produtos químicos requiridos para a realización dos traballos haberá que aterse ao establecido no Regulamento de Aparatos a Presión, RD 2060/2008 de 5 de febreiro e as súas Instrucións Técnicas Complementarias, así como polo Regulamento de Almacenaxe de Produtos Químicos, RD. 379/2001, e as súas Instrucións Técnicas Complementarias.
3. Cada un dos equipos no seu conxunto (soplete, dispositivos de seguridade, mangueras, nodrizas, etc.) estarán claramente indetificados mediante un sistema que permita coñecer a empresa responsábel da súa utilización e mantemento.
4. Tódolos equipos de traballo deberán cumprir cos requirimentos do RD 1215/1997 de 18 de xullo, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde para a utilización polos traballadores dos equipos de traballo. O cumprimento dos equipos deberá acreditarse documentalmente tanto inicial como periodicamente diante dos servizos de prevención da empresa principal.
5. Establecerase unha periodicidade para as revisións que non excederá de 3 meses.

6. Establecerase un sistema de coordinación de traballos que permita a que non se produzan interferencias con actividades incompatibles que poidan multiplicar os riscos.
7. Prohibense os traballos de soldadura e corte en locais onde se almacenen materiais inflamábeis, combustible, onde exista risco de explosión ou no interior de recipientes que contiveran sustancia inflamábeis.
8. Sempre que sexa posible traballarase en zonas ou recintos especialmente preparados para iso e cos sistemas de ventilación xeral e extracción localizada axeitados e suficientes para eliminar o risco.
9. Non se realizarán traballos de soldadura ou corte sen a axeitada extracción localizada.
10. Cando os traballos teñan que realizarse en espazos confinados teranse en conta as instrucións correspondentes aos traballos en espazos confinados.
11. Cando os traballos teñan que realizarse en alturas utilizaranse as medidas de seguridade establecidas para aqueles, para o traballador e para os propios equipos de protección, para evitar que as chispas de soldadura os poidan queimar.
12. As empresas estarán obrigadas a informar a traballadores e traballadoras sobre os riscos do traballo así como a garantir que a formación que reciben é a axeitada para os traballos a desenvolver.
13. As empresas garantirán que os traballadores/as dispoñen e utilizan os equipos de protección individual precisos para poder realizar os traballos.

Artigo 14. Traballos de Pintura.

1. Os traballos de aplicación de pintura son incompatíbeis cos desenvolvidos por calquera outro gremio, dentro da área específica de aplicación.
2. Antes e iniciarse os traballos deberá solicitarse/emítese un permiso de traballo no que se especifique claramente, como mínimo, a zona de traballo, o tipo de produto a aplicar, coa súa correspondente ficha de seguridade, o sistema de aplicación (pistola, brocha, etc.) e as zonas con risco de xeración de atmosferas explosivas.
3. Os traballos de pintura que se desenvolvan en espazos confinados rexeranse polo establecido no apartado específico de “Espazos Confinados”.
4. Para o desenvolvemento das operacións de pintura e produtos similares a empresa encargada de realizar as mesmas contará coa presenza dun recurso preventivo que, en todo momento, verificará as condicións de ventilación, concentración de vapores disolventes emitidos ao ambiente durante a aplicación do produto.
5. Antes de iniciar os traballos comprobarase que a zona está acoutada e os seus accesos están totalmente despeixados, limpos e non existe material inflamábel ou combustible.

6. Os medios de extinción deberán estar a disposición cerca da zona de traballo.
7. Existirán a disposición, medios para limpar calquera tipo de vertedura de pintura, disolventes, etc.
8. Nos traballos seguirase exhaustivamente as medidas de seguridade das fichas dos produtos utilizados. As fichas deberán estar a disposición dos operarios e acompañar ao permiso de traballo.
9. O deseño da ventilación a instalar en cada caso será supervisado polo servizo de prevención da empresa principal.
10. O control do grao de inflamabilidade da atmosfera xerada no proceso de aplicación e secado de pintura efectuarase cun detector de gases debidamente normalizado e calibrado.
11. Realizaranse verificacións periódicas do grao de inflamabilidade da atmosfera para garantir que se manteñen as condicións de seguridade.
12. O sistema de ventilación a empregar nos procesos de pintado será do tipo antideflagrante e será preferentemente de extracción para evitar que na zona de aplicación se formen mesturas inflamábeis e explosivas.
13. Os sistemas de ventilación e extracción estarán en funcionamento previo ao comezo, durante a aplicación da pintura e durante todo o proceso de secado.
14. Prohíbese fumar, realizar traballos con lume e, en xeral con calquera tipo de máquinas, ou realizar algunha actividade que poida producir faíscas no espazo e lugares pintados e en toda a área de influencia dos gases emitidos.
15. Poderanse realizar traballos en frío en espazos lindeiros ao que se pinta se non existe ningún tipo de comunicación entre ambos (cesáreas, tubaxes, etc.).
16. A pintura e os compoñentes que se engaden á mesma (disolventes, diluantes, etc.) almacenaranse en recipientes herméticos, non acumulándose na zona de traballo.
17. Os depósitos de preparación ou conservación das pinturas teñen que situarse no exterior dos lugares en onde se realizan os traballos.
18. Ao bordo dos buques só poderá conservarse a metade da cantidade de pintura precisa nunha xornada de traballo.
19. As zonas onde se depositen os recipientes en uso estarán protexidas da radiación solar ou outros focos de calor e/ou faíscas.
20. Ao rematar os traballos de pintado deberán retirarse da zona de traballo os distintos recipientes que contiveran pinturas e disolventes.
21. A iluminación xeral utilizada nos espazos a pintar será alumeado antideflagrante xa sexa fixo, portátil ou lanternas.
22. A zona de traballo deberá estar convenientemente sinalizada, con sinalización axeitada consonte ao RD 485/1997 de sinalización de seguridade no traballo e co RD 681/2003 de protección aos traballadores expostos a atmosferas explosivas.

Capítulo V Organización da Prevención

A constitución dun Servizo de Prevención Mancomunado é a mellor maneira de organizar a prevención nas empresas do sector naval co obxectivo de que facilite a homoxeneización da planificación preventiva nas empresas do sector así como o seguimento coordinado dos efectos das condicións de traballo na saúde de traballadores e traballadoras.

Para que o funcionamento do Servizo sexa o óptimo terá que rexerse polos criterios marcados no Regulamento dos Servizos de Prevención, RD 39/97 de 17 de xaneiro e polo establecido na súa modificación a través do Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo.

Artigo 15. Acordo de Adhesión.

1. As empresas que decidan asociarse deberán asinar, ao amparo legal do art.21 do R.D. 39/1997, do 17 de Xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención, un acordo de adhesión ao referido Servizo de Prevención Mancomunado.
2. O referido acordo deberá ser refrendado pola representación de traballadores e traballadoras.
3. Será condición indispensable para formar parte do SPM ter cumprimentado o acordo de adhesión.

Artigo 16. Regulamento de Funcionamento Interno.

1. As empresas adheridas elaborarán un Regulamento que terá por obxecto establecer o marco normativo para o desenvolvemento do SPM para as empresas ou organizacións que xa decidiron adherirse a este servizo, e para aquelas que nun futuro decidan libremente adherirse a esta modalidade organizativa da actividade preventiva.

Artigo 17. Servizo de Prevención Propio.

1. SPM terá a consideración de Servizo de Prevención Propio de cada entidade asociada, de conformidade co art.21 apdo. 3 do R.D. 39/1997.
2. O SPM constitúe unha organización específica que contará con medios persoais e materiais, dedicados ás tarefas preventivas e integrados en cada unha das empresas adheridas, así como ás propias, de coordinación e colaboración en materia preventiva entre as entidades participantes.

Artigo 18. Organización Interna do SPM.

1. O SPM dotarase dunha organización interna que terá por obxectivo establecer os eixos principais de actuación. Contará, como mínimo coa seguinte composición:

Consello de Dirección, como órgano reitor de composición tripartita (empresas, representación de traballadores/as e responsables técnicos/as do SPM). O Consello, que terá carácter reitor, establecerá as directrices máximas de funcionamento do SPM e dotarase dun sistema de funcionamento para as xuntas ordinarias e extraordinarias.

Xerencia do SPM, a través da que se executarán as directrices emanadas do Consello de Dirección. A Xerencia será nomeada polo Consello de Dirección e realizará as labores propias de dirección do SPM e de coordinación coas empresas asociadas.

2. O SPM poderá dotarse de calquera outro organismo interno de participación que xurda do acordo das partes con representación no Consello de Dirección.

Artigo 19. Funcións do Consello de Dirección.

Para garantir a súa eficacia e operatividade o Consello de Dirección terá, entre outras, as seguintes funcións:

1. Aprobación da planificación anual elaborada polo SPM.
2. Aprobación do deseño, aplicación e coordinación en materia de prevención das accións planificadas pola Xerencia e equipo Técnico do SPM.
3. Será informado, pola Xerencia do SPM, dos plans e programas de prevención que se elaboren, o sistema de organización dos recursos e das medidas correctoras que se vaian introducindo trala revisión de ditos plans e programas.
4. Ratificará os plans de formación e información dos traballadores e traballadoras que sexan aprobados, de existir, polos respectivos comités de seguridade e saúde laboral ou outra fórmula de representación sindical.
5. Instará á Xerencia a promover iniciativas sobre métodos e procedementos preventivos, así como a mellora das condicións e corrección das deficiencias existentes.
6. Revisará e aprobará, se procede, a Memoria Anual xeral elaborada polo SPM, previa á xunta xeral de asociados/as.
7. Velará e garantirá que existen as condicións para unha aplicación e seguimento axeitado do cumprimento da vixilancia da saúde.

Artigo 20. Funcións da Xerencia.

Para garantir a súa eficacia e operatividade a Xerencia do SPM terá, entre outras, as seguintes funcións:

1. Deseño, aplicación e coordinación en materia de prevención das accións levadas a cabo polas entidades ou empresas.
2. Informará ao Consello de Dirección dos plans e programas de prevención que se elaboren, o sistema de organización dos recursos e, no seu caso, das medidas correctoras que se vaian introducindo trala revisión dos ditos plans e programas.

3. Presentará ao Consello de Dirección os plans de formación e información dos traballadores e traballadoras previa consulta ás empresas asociadas e que sexan aprobados, de existir, polos respectivos comités de seguridade e saúde laboral.
4. Promoverá iniciativas sobre métodos e procedementos preventivos, así como a mellora das condicións e corrección das deficiencias existentes.
5. Asesorará e informará ao Consello de Dirección dos cambios normativos que lles sexan de aplicación.
6. Aplicar as esixencias do Consello de Dirección en canto á existencia dunhas óptimas condicións para unha aplicación e seguimento axeitado do cumprimento da vixilancia da saúde.
7. Elaboración da Memoria Anual Xeral que será aprobada, se é o caso, polo Consello de Dirección.
8. Elaborará, para cada unas das empresas adheridas unha memoria anual das actividades preventivas realizadas, que deberá antes da finalización do exercicio anual, segundo formulario formalizado.

Nesta memoria deberanse incluír, como mínimo, os seguintes aspectos:

- Relación de persoal adscrito ao servizo de prevención.
 - Medios técnicos dos que dispoñen para exercer a actividade preventiva.
 - Avaliación dos riscos, que debe incluír:
 - Avaliación inicial dos riscos e revisións.
 - Informe de controis e medicións hixiénicas.
 - Plan preventivo.
 - Avaliación da sinistralidade tanto nos accidentes como enfermidades derivadas do traballo.
 - Plan de emerxencia.
9. O SPM, en base os datos obtidos das tarefas preventivas realizadas en cada unha das empresas adheridas, elaborará a proposta dun programa anual.

Artigo 21. Asemblea Xeral de Entidades Asociadas.

Con carácter anual, celebrarase unha Asemblea Xeral de Entidades Asociadas, de carácter informativo, na que se dará conta das memorias anuais de funcionamento do SPM e das altas e baixas que se teñan producido, así como a planificación do ano entrante.

Artigo 22. Órganos de Participación e Consulta dos/as Traballadores/as.

1. Promoverase a creación dun organismo de participación e consulta dos traballadores/as en materia preventiva que, partindo dos mínimos esixidos no capítulo V da lei de LPRL, se adapte ás características do sector naval (marco inter-empresarial) e sexa pactado coa representación de traballadores e traballadoras.

2. A xerencia do SPM nomeará aos/ás técnicos/as que formarán parte deste Comité en calidade de asesores/as.
3. O organismo dotarase dun regulamento interno que normalice o réxime de funcionamento interno.

Artigo 23. Dotación do SPM.

1. SPM terá carácter multidisciplinar e contará, de conformidade cos art. 15 e 34 do R.D. 39/1997, coas seguintes especialidades preventivas:
 - a. Medicina do traballo.
 - b. Seguridade no traballo.
 - c. Ergonomía e Psicosocioloxía aplicada.
 - d. Hixiene Industrial.
2. Así mesmo, estas especialidades serán desenvolvidas por persoal coa capacitación e titulación requiridas para as funcións a desempeñar.
3. O SPM dotarase dos medios materiais necesarios para o desenvolvemento das súas funcións.

Artigo 24. Auditoría do Servizo de Prevención.

1. As empresas adheridas ao SPM realizarán a preceptiva auditoría como instrumento de xestión, na que se incluírá unha avaliación sistemática, documentada do Servizo.
2. Esta deberá realizarse de acordo coas normas técnicas establecidas e tendo en conta a información recibida dos representantes legais dos traballadores e traballadoras, e terá como obxectivos os previstos no art.30 do R.D. 39/1997, así como a Lei 31/1995.

ANEXO I Relación non exhaustiva de traballos con riscos especiais

- Traballos que poden provocar incendios, explosións ou deflagracións.
- Apertura e entrada en tanques ou espazos pechados e en especial aqueles que contiveran combustibles ou produtos químicos.
- Traballos en espazos confinados.
- Aplicación de pinturas a pistola.
- Traballos en altura.
- Espazos con posibles atmosferas explosivas e/ou tóxicas.
- Probas hidráulicas e pneumáticas.
- Traballos de soldadura, oxicorte, esmerilado sobre ou nas proximidades de tubarías, tanques, respiradoiros, con presenza de combustibles e/ou gases.
- Traballos en liñas eléctricas enerxizadas.
- Traballos de arranque e posta a punto de equipos
- Soldadura sobre galvanizado en espazos pechados.
- Radiografía industrial.
- Traballos sobre cubertas industriais.
- Combustible a bordo.
- Aplicación de Produtos Químicos.
- Traballos submariños.

ANEXO II Relación non exhaustiva dos Requisitos Mínimos Requeridos ás Empresas Auxiliares

Documentación Sociolaboral

1. Certificado Pólizas (Responsabilidade Civil, Patronal, etc.) e último xustificante pagamento.
2. Certificado de Asociación a Mutua de Accidentes de Traballo.
3. Certificado de estar ao corrente nos pagamentos ao TXSS.
4. Certificado de estar ao corrente nos pagamentos á Facenda Pública Autónoma e / ou Estatal.
5. Modalidade Preventiva Adoptada (art. 10.1 do RD. 39/1997, de 17 xaneiro RSP).
6. Boletíns Mensuais de Cotización TC1 e TC2, destacando ao persoal en obra.
7. Nomeamento dos/as representantes dos/as traballadores e traballadoras.

Documentación PRL

1. Avaliación de Riscos ou Plan de Seguridade e Planificación Actividade Preventiva dos traballos a realizar.
2. Listaxe detallada de Traballadores/as en Obra.
3. Designación e aceptación asinada do Recurso/s Preventivo/s, acreditando formación en PRL.
4. Certificado Médico Individual actualizado de aptitude para o traballo.
5. Listaxe dos Equipos de Protección Individual facilitada e asinada por cada traballador/a.
6. Acreditación Información recibida por cada traballador relativo aos seus riscos: xerais, específicos, emerxencias, etc. (art. 18 LPRL).
7. Acreditación Formación recibida por cada traballador en materia preventiva (art. 19 LPRL), incluída formación específica para a utilización de equipos de traballo automotores ou de elevación de cargas que necesiten utilizar no Estaleiro.
8. Entrega mensual dos Índices de Sinistralidade Laboral. Comunicación inmediata de Incidentes e Accidentes de Traballo e entrega da Parte de Investigación.

Documentación Complementaria

1. Contrato de Traballo rexistrado referido á obra contratada e alta na Seguridade Social ou T-A2/R (agás se é indefinido).
2. Certificacións e/ou adecuacións dos Equipos de Traballo que hai que introducir no Estaleiro durante a obra (se procede).
3. Fichas de Seguridade dos produtos ou substancias que hai que utilizar (se procede).
4. Autorización previa cando se pretenda Subcontratar parte da obra adjudicada.
5. Casos Especiais. Calquera outra información ou documentación que sexa requirida.

ANEXO III Relación non exhaustiva de traballos que precisan a solicitude/emisión do correspondente permiso de traballo (ou equivalente)

En xeral aplicaranse a todos aqueles traballos que entrañen riscos adicionais por razón das condición do lugar no que se desempeñen. Pero serán especificamente aplicables a:

- Traballos en espazos confinados.
- Traballos de mantemento, reparación ou posta a disposición de instalacións ou aparatos susceptibles de ser postos en marcha ou en tensión intempestivamente.
- Traballos en quente, tales como oxicorte, conformado por calor, etc., que se realicen en zonas próximas a recipientes, tubaxes, etc., que conteñan ou contiveran líquidos ou gases inflamabeis.
- Aqueles outros traballos cuxa realización resulte incompatible coa presenza doutros traballadores/as na mesma zona ou nas súas proximidades, tales como pintura, aplicación de poliéster, etc.
- Cargas de combustible.
- Pintura de grandes superficies.



ANEXO I: DOCUMENTACIÓN RELATIVA Á ADHESIÓN DA EMPRESA AO SPM

1.a - Modelo de solicitude de adhesión o SPM.

1.b - Modelo de formulario de datos da empresa.

1.c - Modelo de táboa de datos da xestión da prevención.

1.d - Modelo de acordo entre a empresa e os seus traballadores e traballadoras para a adhesión o SPM.

ANEXO II: ACORDO DE CONSTITUCIÓN DO SERVIZO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO**ANEXO III: REGULAMENTO DO SERVIZO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO****ANEXO IV: ENQUISA REMITIDA AOS ESTALEIROS****ANEXO V: XUNTAS DE EXPERTOS/AS**



ANEXO 1

1.a - SOLICITUDE DE ADHESIÓN AO SERVIZO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

Nome:

Enderezo:

CP Poboación:

LOCALIDADE, DÍA de MES de 20_____

Moi Sr/Sra. Noso/a:

Tendo coñecemento da existencia do Servizo de Prevención Mancomunado segundo o R.D. 39/1997 do 17 de Xaneiro polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención, e considerando que a nosa empresa podería atoparse entre as entidades pertencentes a dito modelo, pola presente manifestámoslle o noso interese en adherirnos ao mesmo.

Así mesmo, e de conformidade cos requisitos establecidos, acompañamos a esta solicitude a documentación requirida nos mesmos. Por outra parte, comunicámoslle que foron informados ó respecto os representantes dos traballadores e traballadoras, os cales manifestan o seu acordo coa adhesión, axuntase a esta solicitude o documento de acordo.

Documentación adxunta:

- Formulario de datos da empresa.
- Datos referentes á xestión da prevención de riscos laborais.
- Documento de apoio dos representantes dos traballadores e traballadoras.

Finalmente, manifestámoslle o noso interese na mellora da xestión da prevención e das condicións de traballo, como vías de compromiso na procura da mellora continua da prevención e a súa integración dentro da na nosa empresa.

Atentamente,

Asdo. NOME. CARGO.

1.b - FORMULARIO DE DATOS DA EMPRESA

Razón social

Actividade (descripción)

CNAE⁽¹⁾

CIF / NIF

Enderezo Social

Número

Localidade

CP

Teléfono

Fax

E-mail

Persoa de contacto

Cargo

Tamaño do cadro de persoal (medio do último ano)

Centros de Traballo (enderezo e número de traballadores/as)

(1) Indicar en calidade de que representan aos traballadores/as (membros do Comité de empresa, membros do Comité de Seguridade e Saúde, ou Delegados/as en prevención).

1.c - DATOS SOBRE A XESTIÓN DA PREVENCIÓN

	SI	NON	N/A
REPRESENTACIÓN DOS TRABALLADORES/AS			
Os traballadores/as escolleron representantes			
Nomeáronse Delegados/as de prevención			
Constituíuse Comité de Seguridade e Saúde			
Os traballadores/as foron consultados con respecto a:			
O Plan de prevención			
O procedemento da avaliación de riscos			
A planificación da actuación preventiva			
O procedemento de formación e información os traballadores/as			
Outros aspectos relacionados coa prevención (especificar cales)			

	SI	NON	N/A
DOCUMENTACIÓN			
A empresa dispón da seguinte documentación de prevención:			
Plan de Prevención			
Avaliación de Riscos			
Planificación das actividades preventivas			
Registro de Formación e Información de traballadores/as			
Plan de Emerxencia			
Registro de Accidentes e Enfermidades Profesionais			
Vixilancia da Saúde			
Outros documentos (especificar)			

1.d - ACORDO ENTRE A EMPRESA E OS SEUS TRABALLADORES E TRABALLADORAS PARA A ADHESIÓN AO SERVIZO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

Os abaixo asinantes⁽¹⁾, no nome e en representación dos traballadores e traballadoras da empresa (NOME DA EMPRESA), manifestan coñecer o Servizo de Prevención Mancomunado, tal e como ven recollido no R.D. 39/1997 do 17 de Xaneiro polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención, así como os requisitos de aplicación e a vontade da dirección da empresa de establecer tal modelo de xestión da prevención.

Así mesmo, manifestan o acordo de adhesión a dito Servizo, así como o compromiso de participar activamente no seu desenvolvemento dentro da entidade.

E para que conste, asinan a presente a (DATA EN LETRAS).

Asdo. NOME

Asdo. NOME

Asdo. NOME

Asdo. NOME

DNI:

DNI:

DNI:

DNI:

ANEXO 2

ACORDO DE CONSTITUCIÓN DO SERVIZO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

En _____ coa _____ (data).

PRIMEIRO

Todas e cada unha das empresas citadas a continuación:

_____, acordan constituír un Servizo de Prevención Propio Mancomunado, ó amparo do disposto no art.30 da Lei 31/1995 do 8 de Novembro de Prevención de Riscos Laborais e do art. 21 do R.D. 39/1997 do 17 de Xaneiro polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.

Estará integrado polas entidades adheridas, coas condicións mínimas que máis adiante se sinalarán no Regulamento, así como coa organización, instalacións, medios humanos e materiais que, de igual xeito se organizarán co fin de acadar a meirande eficiencia e calidade na realización da actividade preventiva.

SEGUNDO

A tal efecto, con anterioridade a tal acordo de adhesión ó SPM, as citadas Entidades procederon á preceptiva consulta aos representantes legais dos traballadores e traballadoras en materia preventiva, de acordo có disposto no art. 33 da Lei 31/1995 e do art. 21.2 do R.D. 39/1997.

TERCEIRO

O SPM ao que se adhiren (non ten/si ten) personalidade xurídica diferenciada (se a ten especificarase o nome e o número de rexistro, e senón, podería expresar o seguinte: estando aprobado polo _____ (Comité de empresa, Comité de Seguridade e Saúde) e regulándose polo Regulamento de funcionamento aprobado coa DATA, ostentando entón a consideración de SPP de todas e cada unha das entidades constituíntes).

CUARTO

O SPM deberá ter a disposición da autoridade laboral a información relativa as empresas e entidades que o formen e o grado de participación das mesmas, tendo en conta o art.21 apdo. 5 do R.D. 39/1997.

QUINTO

A actividade preventiva do SPM limitarase ás entidades e empresas participantes tendo a consideración de servizo propio das mesmas, en base o art. 21 apdo. 3 do R.D. 39/1997.

SEXTO

Poderán adherirse novas empresas sempre a través do acordo correspondente e respectando os presentes preceptos constitutivos, así como o regulamento do SPM; que será previamente negociado cos representantes legais dos traballadores/as das entidades participantes.

E para que se produzan todos os efectos propios da Constitución dun Servizo de Prevención Mancomunado, asinase polas entidades ou empresas concorrentes no lugar e data arriba sinalados.

ANEXO 3

REGULAMENTO DO SERVIZO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

As empresas adheridas ao Servizo de Prevención Mancomunado, entendendo a necesidade de establecer unha normas que permitan o óptimo funcionamento do servizo deciden dotarse do presente regulamento no que se establecen os principios básicos que rexerán a xestión e o funcionamento do mesmo.

ARTIGO 1

O presente Regulamento para o Servizo de Prevención Mancomunado (en adiante SPM) das entidades participantes relacionadas no Anexo I, foi consensuado e acordado, na reunión do DATA, ao amparo legal do art.21 do R.D. 39/1997, do 17 de Xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos Servizos de Prevención.

ARTIGO 2

O Regulamento ten por obxecto establecer o marco normativo para o desenvolvemento do SPM para as empresas ou organizacións que xa decidiron adherirse a este servizo, e para aquelas que nun futuro decidan libremente adherirse a esta modalidade organizativa da actividade preventiva.

ARTIGO 3

O SPM terá a consideración de Servizo de Prevención Propio de cada entidade asociada, de conformidade co art.21 apdo. 3 do R.D. 39/1997.

ARTIGO 4

Será condición indispensable para formar parte do SPM ter cumprimentado o acordo de adhesión.

ARTIGO 5

O SPM constitúe unha organización específica que conta cos medios persoais e materiais, (que se relacionan no Anexo II) e que estarán dedicados ás tarefas preventivas e integrados en cada unha das empresas adheridas, así como ás propias, de coordinación e colaboración en materia preventiva entre as entidades participantes.

ARTIGO 6

O SPM terá a seguinte composición:

Consello de Dirección, como órgano reitor de composición tripartita (empresas, representación de traballadores/as e responsables técnicos/as do SPM). O Consello, que terá carácter reitor, establecerá as directrices máximas de funciona-

mento do SPM e dotarase dun sistema de funcionamento para as xuntas ordinarias e extraordinarias.

Xerencia do SPM, a través da que se executarán as directrices emanadas do Consello de Dirección. A Xerencia será nomeada polo Consello de Dirección e realizará os labores propias de dirección do SPM e de coordinación coas empresas asociadas.

ARTIGO 7

Para garantir a súa eficacia e operatividade o Consello de Dirección terá, entre outras, as seguintes funcións:

- Aprobación da planificación anual elaborada polo SPM.
- Aprobación do deseño, aplicación e coordinación en materia de prevención das accións planificadas pola Xerencia e equipo Técnico do SPM.
- Será informado, pola Xerencia do SPM, dos plans e programas de prevención que se elaboren, o sistema de organización dos recursos e das medidas correctoras que se vaian introducindo trala revisión de ditos plans e programas.
- Ratificará os plans de formación e información dos traballadores e traballadoras que sexan aprobados, de existir, polos respectivos comités de seguridade e saúde laboral ou outra fórmula de representación sindical.
- Instará á Xerencia a promover iniciativas sobre métodos e procedementos preventivos, así como a mellora das condicións e corrección das deficiencias existentes.
- Revisará e aprobará, se procede, a Memoria Anual xeral elaborada polo SPM, previa á xunta xeral de asociados/as.
- Velará e garantirá que existen as condicións para unha aplicación e seguimento axeitado do cumprimento da vixilancia da saúde.

ARTIGO 8

Para garantir a súa eficacia e operatividade a Xerencia do SPM terá, entre outras, as seguintes funcións:

- Deseño, aplicación e coordinación en materia de prevención das accións levadas a cabo polas entidades ou empresas.
- Informará ao Consello de Dirección dos plans e programas de prevención que se elaboren, o sistema de organización dos recursos e, no seu caso, das medidas correctoras que se vaian introducindo trala revisión de ditos plans e programas.
- Presentará ao Consello de Dirección os plans de formación e información dos traballadores e traballadoras previa consulta ás empresas asociadas e que sexan aprobados, de existir, polos respectivos comités de seguridade e saúde laboral.

- Promoverá iniciativas sobre métodos e procedementos preventivos, así como a mellora das condicións e corrección das deficiencias existentes.
- Asesorará e informará ó Consello de Dirección dos cambios normativos que lles sexan de aplicación.
- Aplicar as esixencias do Consello de Dirección en canto á existencia dunhas óptimas condicións para unha aplicación e seguimento axeitado do cumprimento da vixilancia da saúde.
- Elaboración da Memoria Anual Xeral que será aprobada, se é o caso, polo Consello de Dirección.
- Elaborará, para cada unha das empresas adheridas unha memoria anual das actividades preventivas realizadas, que deberá antes da finalización do exercicio anual, segundo formulario formalizado. Nesta memoria deberanse incluír, como mínimo, os seguintes aspectos:
 - Relación de persoal adscrito ao servizo de prevención.
 - Medios técnicos dos que dispoñen para exercer a actividade preventiva.
 - Avaliación dos riscos, que debe incluír:
 - Avaliación inicial dos riscos.
 - Revisións.
 - Informe de controis e medicións hixiénicas.
 - Plan preventivo.
 - Avaliación da sinistralidade tanto en accidentes como enfermidades derivadas do traballo.
 - Plan de emerxencia.
- O SPM, en base aos datos obtidos das tarefas preventivas realizadas en cada unha das empresas adheridas, elaborará a proposta dun programa anual.

ARTIGO 9

Con carácter anual, celebrarase unha Asemblea Xeral de Entidades Asociadas, de carácter informativo, na que se dará conta das memorias anuais de funcionamento do SPM e das altas e baixas que se teñan producido, así como a planificación do ano entrante.

ARTIGO 10

Promoverase a creación dun organismo de participación e consulta dos traballadores/as en materia preventiva que, partindo dos mínimos esixidos no capítulo V da lei de LPRL, se adapte ás características do sector naval (marco inter-empresarial) e sexa pactado coa representación de traballadores e traballadoras.

A xerencia do SPM nomeará aos/ás técnicos/as que formarán parte deste Comité en calidade de asesores/as.

O organismo dotarase dun regulamento interno que normalice o réxime de funcionamento interno.

ARTIGO 11

O SPM terá carácter multidisciplinar e contará, de conformidade cos art. 15 e 34 do R.D. 39/1997, coas seguintes especialidades preventivas:

- Medicina do traballo.
- Seguridade no traballo.
- Ergonomía e Psicosocioloxía aplicada.
- Hixiene Industrial.

Así mesmo, estas especialidades serán desenvolvidas por persoal coa capacitación e titulación requiridas para as funcións a desempeñar, así como os medios materiais necesarios.

ARTIGO 12

As empresas adheridas o SPM realizarán a perceptiva auditoría como instrumento de xestión, na que se incluírá unha avaliación sistemática, documentada do Servizo. Deberá ser realizada de acordo coas normas técnicas establecidas ou que poidan formularse, e tendo en conta a información recibida dos representantes legais dos traballadores e traballadoras, e terá como obxectivos os previstos no art.30 do R.D. 39/1997, así como a Lei 31/1995.

ARTIGO 13

Será motivo de disolución tal SPM cando concorran as seguintes circunstancias:

- A vontade das empresas adheridas, manifestado o Acordo expreso de disolución por maioría de dous terzos.
- Incumprimento dos obxectivos do SPM.

ARTIGO 14

Para todo o non previsto no presente Regulamento terá carácter supletorio o disposto pola Lei de Prevención de Riscos Laborais e todas as disposicións legais vixentes en cada momento.

SINATURAS

Anexo I (Incluír listado de empresas asociadas)

Anexo II (Incluír listado de medios persoais e materiais)

ANEXO 4 - ENQUISTA REMITIDA AOS ESTALEIROS

INFORMACIÓN SOBRE O ESTALEIRO																
Nome estaleiro	Enderezo															
Nome Director/a	Nome responsábel Servizo de prevención															
Contacto	Contacto															
DATOS SOBRE A EMPRESA																
Plantilla estaleiro	Concurrencia de actividades NON <input type="checkbox"/>															
Subcontratas?: SI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>																
Tipo/s de construción/s:																
CARACTERÍSTICAS DO SERVIZO DE PREVENCIÓN																
<input type="checkbox"/> Servizo de prevención propio (SPP) <small>(Se esta é a opción, risque con que especialidades conta)</small>	<input type="checkbox"/> Servizo de prevención alleo (SPA) <small>(Nome)</small>															
<input type="checkbox"/> Seguridade no traballo <input type="checkbox"/> Hixiene industrial <input type="checkbox"/> Ergonomía e psicosocioloxía <input type="checkbox"/> Medicina do traballo																
<input type="checkbox"/> Servizo de prevención Mixto (SPP)	<input type="checkbox"/> Traballadores/as designados/as <small>(Se este é o caso sinala o número)</small>															
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">SPP</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">SPA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Seguridade no traballo</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Hixiene industrial</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Ergonomía e psicosocioloxía</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Medicina do traballo</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		SPP	SPA	Seguridade no traballo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hixiene industrial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ergonomía e psicosocioloxía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Medicina do traballo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
	SPP	SPA														
Seguridade no traballo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Hixiene industrial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Ergonomía e psicosocioloxía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
Medicina do traballo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>														
<input type="checkbox"/> Asumida polo empresario/a	<input type="checkbox"/> Servizo de prevención Mancomunado <small>(Nome)</small>															
NORMATIVA INTERNA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS																
<input type="checkbox"/> Procedementos e instrucións de Seguridade e Saúde Laboral Propios	<input type="checkbox"/> Servizo de prevención Mancomunado <small>(Nome)</small>															
<input type="checkbox"/> Normativa específica en materia de PRL para subcontratistas	<input type="checkbox"/> Outros (especificar)															

ANEXO 5 - XUNTAS DE EXPERTOS/AS

Un dos instrumentos metodolóxicos utilizados para o desenvolvemento do proxecto, foi a realización de mesas de expertos/as do sector, no desenvolvemento das dúas xornadas realizadas, en Bilbao e en Santiago de Compostela o 1 e o 6 de outubro de 2010, respectivamente, chegouse a unha unánime opinión que significou a confirmación desta necesidade obxectiva dunha norma específica para o sector en materia preventiva e puxo énfase en aspectos sobre os que ao principio o proxecto non tiña previsto actuar.

As mesas celebradas, aglutinaron a dous grupos de persoas nos que tratamos de dar entrada aos distintos ámbitos, administración, empresas e representación sindical. A todos e cada un deles amosarlles o noso recoñecemento e gratitude pola paciencia amosada ao longo deste ano de proxecto e a implicación e o entusiasmo co que teñen acollido a proposta.

Participantes:

Data: 1 de outubro

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 Seguridade e Saúde Laboral

- José Antonio Vázquez Grueiro

CIG Metal:

- Xoán Xosé Bouzas Aboi
- Ramón Afonzo

Participantes:**Data:** 6 de outubro**Lugar:** Santiago de Compostela**ISSGA, Instituto Galego de Seguridade e Saúde Laboral**

- Lourdes González

Inspección de Traballo

- Antonio Casas de Ron

- Ana Pouso

Delegados do CAT, Colectivo Autónomo de Trabaxadores 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

Conclusións

Como conclusión unánime nas xuntas realizadas, un dos puntos en común foi a focalización sobre o principal dos problemas cos que conta o sector a nivel preventivo e que determina esa necesaria especificidade da normativa a aplicar á súa realidade como industria de síntese, isto é, a existencia de concorrencia de multiplicitade de empresas nos lugares de traballo.

Similar situación deuse cos problemas de interpretación que estaban a darse coas figuras preventivas que recolle o decreto 171/2004, de Coordinación de Actividades Empresariais. E é que, a pesares de que a figura dos recursos preventivos semella estar clara no espírito da norma, a realidade é que existen múltiples interpretacións nas empresas sobre cal debe ser o papel desta figura.

Dentro dos debates realizados tivo especial importancia a realidade existente nos centros de traballo da representación sindical. As dificultades coas que, con demasiada habitualidade, se atopan os/as representantes dos traballadores e traballadoras no desenvolvemento das súas competencias en materia de prevención nos centros de traballo e mesmo a realidade das dificultades de actuación dos delegados e delegadas das empresas auxiliares con presenza no sector que, mesmo da súa existencia.

Ademais dos/as asistentes a estas Xuntas de expertos outras persoas colaboraron ao longo do ano aportando documentación e ánimo a partes iguais, que, por motivos laborais non puideron participar nas xuntas de expertos/as; non podemos deixar de mencionar a súa intervención e o noso agradecemento:

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

D. Eusebio Rial, Xefe del Observatorio Europeo de Riscos da Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo.

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

D. Jorge Izarra, Responsábel de Prevención de Astilleros Murueta

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

D. Juan Carlos Posada Pérez, Responsábel de Prevención do Estaleiro H.J. Barreras

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

Por suposto a intervención de Alfonso Tellado Sande, na súa calidade de asesor do proxecto, foi imprescindible para o desenvolvemento do proxecto. A todos eles e a todas elas, moitas grazas.



“Crisis y reconversión de la industria de la Construcción Naval en el País Vasco”

Jesús M^a Valdaliso. Ekonomiaz nº 54, 3ro 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 Doderó Martínez. AXOMAGA Asociación de Xefes de Oficiais da Mariña 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, páx. 74-91.

“Prevención de Riesgos Laborales en el sector de la Construcción y Reparación Naval” Informe emitido polo Grupo de Trabajo de Construcción Naval constituído por mandato de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en su reunión plenaria de 29 de Julio de 1997 y constituído 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, xuño-xullo 2004. SEPI.

“Historia de la Construcción Naval (2)” Revista ESTRATEGIAS, año IV, nº 15, xaneiro-febreiro 2005. SEPI.

“Los insubmergibles de la crisis” Mariola Moreno. Revista Interviu. 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, novembro 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. Facultade de Administración e 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, outubro 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, outubro 2007.

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

“CESA Annual Report 2008-2009” European community shipowners’ Ass ociations. 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 – Maio 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 **“Zurich Prevención”** sobre Seguridade e Saúde no Sector naval. ACLUNAGA, Zurich 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 Lexislación Internacional

Irlanda

<http://www.irishstatutebook.ie/1975/en/sj/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)

Bélxica

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

EEUU

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

Axencia Europea da seguridade e Saúde no traballo

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

Documentos desmantelamento 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:akl164SgjjioJ: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 páxinas

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



Confederación Intersindical Galega

