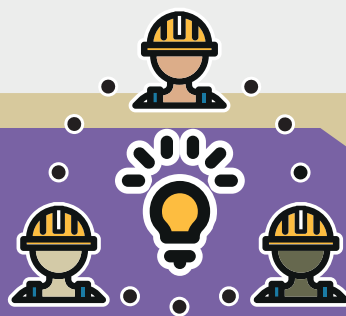


# La cultura preventiva en el sector de la construcción: divulgación de buenas prácticas

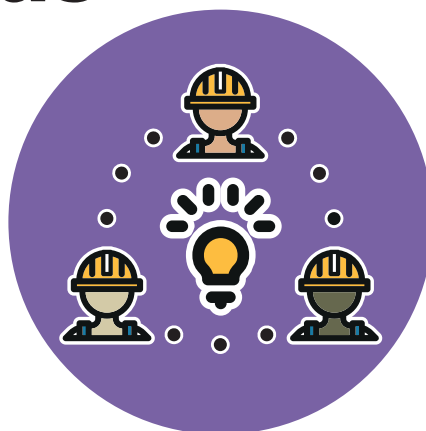
**+ seguridad**



El presente manual ha sido desarrollado en el marco del Proyecto N°: AE-0020/2015 "La cultura preventiva en el sector de la construcción: divulgación de buenas prácticas", con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (Convocatoria de asignación de recursos del ejercicio 2015).

El contenido de dicho manual es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

# **La cultura preventiva en el sector de la construcción: divulgación de buenas prácticas**



# ÍNDICE

|    |                                                                                                             |    |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 01 | Objetivos del proyecto.....                                                                                 | 6  |
| 02 | Evolución de la prevención en España tras la publicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ..... | 8  |
|    | 2.1 La situación actual de la prevención .....                                                              | 8  |
|    | 2.2 La siniestralidad en cifras. Datos estadísticos.....                                                    | 11 |
| 03 | Concepto de cultura preventiva.....                                                                         | 15 |
|    | 3.1 Del cumplimiento formal a la cultura preventiva .....                                                   | 15 |
|    | 3.2 Algunas definiciones.....                                                                               | 21 |
| 04 | El progreso del esfuerzo preventivo .....                                                                   | 23 |
| 05 | Las peculiaridades de la gestión preventiva en pymes de construcción.....                                   | 24 |
|    | 5.1 Introducción.....                                                                                       | 24 |
|    | 5.2 Principales dificultades.....                                                                           | 25 |
|    | 5.3 Conclusiones.....                                                                                       | 27 |
| 06 | ¿Cómo se crea la cultura preventiva? .....                                                                  | 29 |
|    | 6.1 Por dónde se empieza?.....                                                                              | 29 |
|    | 6.2 La integración de la prevención en el sistema general de gestión<br>la empresa.....                     | 30 |
| 07 | Los beneficios de la integración de la prevención .....                                                     | 37 |
|    | 7.1 ¿Cómo influye la gestión preventiva en los resultados empresariales?.....                               | 37 |
|    | 7.2. La rentabilidad de la prevención .....                                                                 | 38 |
|    | 7.3 Los costes de la “no prevención” .....                                                                  | 39 |
|    | 7.4 Incentivos a la prevención: <i>Bonus malus</i> .....                                                    | 40 |
| 08 | Características de la cultura preventiva.....                                                               | 42 |
|    | 8.1 Liderazgo y compromiso de la dirección .....                                                            | 42 |
|    | 8.2 Implicación de los trabajadores .....                                                                   | 48 |
|    | 8.3 Formación efectiva .....                                                                                | 58 |
|    | 8.4 Capacidad de aprendizaje a través de la experiencia .....                                               | 61 |
|    | 8.5 Confianza mutua y trato justo.....                                                                      | 65 |

|    |                                                                                      |     |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 09 | La promoción de la salud en el trabajo .....                                         | 68  |
| 10 | Conclusión: la cultura preventiva en diez puntos clave .....                         | 73  |
| 11 | Herramientas e ideas prácticas para mejorar<br>la cultura preventiva .....           | 75  |
|    | 11.1 Liderazgo y compromiso de la dirección.....                                     | 75  |
|    | 11.2 Implicación de los trabajadores: participación y comunicación .....             | 81  |
|    | 11.3 Trato justo / fomento de la actitud preventiva.....                             | 89  |
|    | 11.4 Capacidad de aprendizaje a través de la experiencia .....                       | 94  |
|    | 11.5 Formación efectiva.....                                                         | 96  |
|    | 11.6 Promoción de la salud en el trabajo.....                                        | 102 |
| 12 | Buenas prácticas en empresas del sector de la construcción.<br>Algunos ejemplos..... | 105 |
|    | ANEXO: recopilación de buenas prácticas en el sector de la construcción...           | 106 |
|    | Agradecimientos .....                                                                | 141 |
|    | Bibliografía de referencia.....                                                      | 142 |

La construcción es uno de los sectores de actividad más importantes en nuestro país y contribuye de forma significativa a la generación de riqueza y empleo. Sin embargo, es también una de las actividades con más riesgo de sufrir accidentes laborales.

Como se verá más adelante, la **siniestralidad** laboral del sector de la construcción tiene una dimensión suficiente como para justificar que se ponga un mayor énfasis en el estudio de unas cifras que no acaban de disminuir al ritmo deseado.

Este proyecto se realiza con la finalidad de colaborar en la búsqueda de soluciones que consigan un **cambio de rumbo en los resultados del esfuerzo preventivo** realizado por las pequeñas y medianas empresas del sector de la construcción, incidiendo, no en los aspectos técnicos de ejecución de las actividades inherentes a las obras, sino en el **cambio cultural** preciso para que la prevención sea un concepto realmente asumido por todos los integrantes de la empresa. Un cambio que deberá ser **promovido por la dirección** y trasladado después a los siguientes peldaños de la escala jerárquica, para llegar finalmente **hasta los trabajadores**, con el objetivo de que se incorpore la seguridad a cada uno de sus actos y decisiones, no como consecuencia de un imperativo legal, sino por verdadera convicción.

Es importante destacar que para llevar a la práctica ese cambio no se requiere un esfuerzo en términos económicos, sino un nuevo enfoque de la prevención, nuevas estrategias de gestión de la seguridad y salud, pasando de una prevención reactiva (que sólo actúa para dar respuesta a los problemas surgidos) a una prevención proactiva (que busca mejoras y soluciones antes de que se produzcan los daños) y una serie de actuaciones orientadas a las personas que integran la organización (directivos, mandos intermedios y trabajadores), quienes deben convertirse en la pieza clave capaz de impulsar la cultura preventiva.

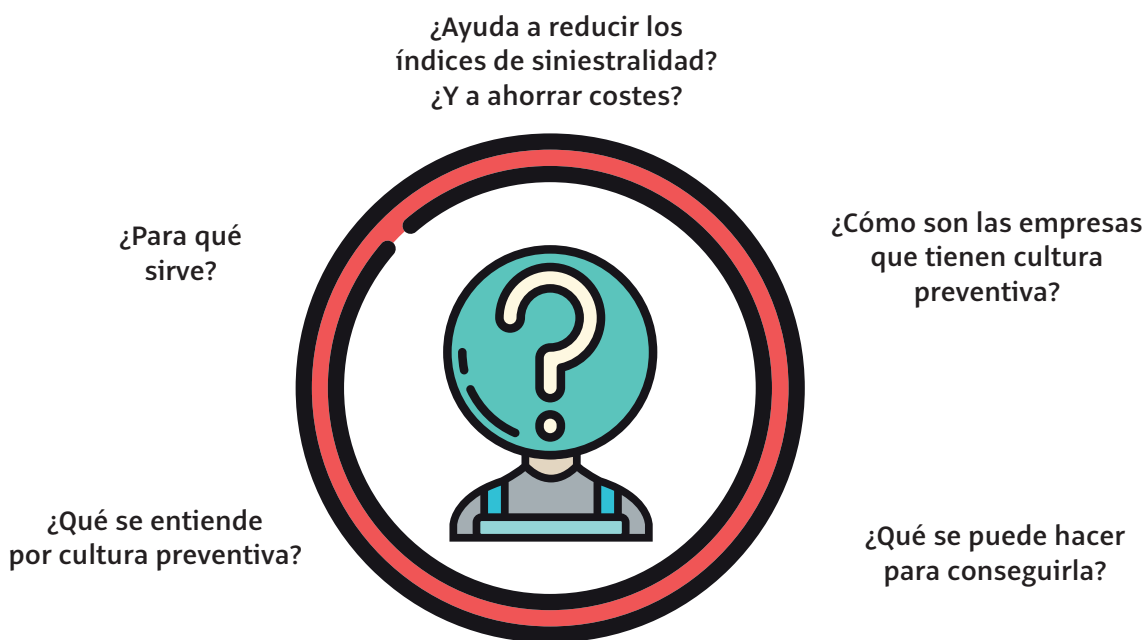
El **objetivo final** de este proceso se dirige a conseguir una **disminución de los accidentes de trabajo**, enfermedades profesionales y cualquier otro daño para la salud, con el beneficio que esto supone tanto para los trabajadores como para la empresa, para quien representa un significativo **ahorro en los costes** asociados a la siniestralidad laboral.

Por su parte, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 también incluye entre sus líneas de actuación promover la integración de la prevención, especialmente en pymes, y potenciar acciones que consoliden la cultura de la seguridad y salud en la empresa, como uno de los pilares fundamentales para ayudar a reducir la siniestralidad del sector.



Con el objetivo de dar respuesta a estas necesidades, fomentar la cultura preventiva y contribuir a la mejora del sector de la construcción, en materia de prevención, se elabora el presente manual, con la intención de:

- Proporcionar a las empresas una herramienta de sensibilización hacia la prevención que ayude a **valorar la repercusión de una adecuada cultura preventiva** y a tomar conciencia de la importancia de incorporar los valores de la seguridad como un proceso transversal.
- **Facilitar estrategias, líneas de actuación e ideas prácticas** que ayuden a las pymes a avanzar en el proceso de integración de la Prevención.
- **Divulgar buenas prácticas**, implantadas en empresas de la construcción que han llevado a cabo acciones en esta línea con un resultado positivo, para poder utilizarlas **como ejemplo para otras empresas del sector**.



La experiencia de numerosas empresas, a lo largo de los 20 años transcurridos desde la publicación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, ha demostrado que buena parte de su actividad preventiva ha tenido como consecuencia unos resultados de siniestralidad mejorables, una burocratización excesiva, esfuerzos e inversiones improductivos y, en general, una significativa falta de integración de la prevención en las actividades de la empresa y los miembros que la integran, contraviniendo así el principio básico que debería informar la actividad preventiva de cualquier organización.

### 2.1 LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA PREVENCIÓN

Una de las herramientas de investigación utilizadas para conocer el estado de las condiciones de trabajo en España, son las encuestas nacionales realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a través de las cuales se obtiene información tanto de los trabajadores como de los empresarios y sobre la exposición a riesgos laborales y las actividades preventivas llevadas a cabo en los centros de trabajo.

De la última Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales<sup>1</sup> en las empresas disponible, se exponen a continuación, a modo de resumen, algunos datos extraídos para reflejar, de una forma global, cómo se organiza la seguridad y salud en las empresas españolas con especial dedicación al nivel de importancia e integración que tiene la prevención en la vida diaria de la empresa y los factores motivadores así como las causas que limitan la dedicación a la prevención en los centros de trabajo.

#### ■ Indicadores del compromiso preventivo

- Respecto a la integración de la prevención, la mayoría de las empresas (96%) indica que posee un **Plan de prevención** (o documento similar) más o menos detallado, que explica la distribución de responsabilidades y los procedimientos en materia de prevención, lo que puede considerarse un indicador mínimo de la existencia de un compromiso preventivo por parte de la dirección.
- En cuanto a la existencia de un **presupuesto específico** que se destine anualmente a tomar medidas y adquirir equipos para la prevención de riesgos, un 60% de las empresas dispone del mismo, lo cual puede considerarse como un indicador más consistente de ese compromiso. Respecto a este punto, uno de los mayores valores se encuentra en el sector de la construcción.
- Uno de los factores clave para valorar la importancia de la actividad preventiva en las empresas, es la **implicación de los cargos directivos** en los asuntos de prevención. Respecto a este punto, en más de la mitad (54%) de las empresas españolas con 20 ó más empleados, la dirección trata estos temas de forma habitual. En cuanto a los sectores más destacados, de nuevo la construcción se sitúa entre los que el tratamiento habitual de estas cuestiones es más frecuente (75%).

<sup>1</sup> Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid, septiembre 2015.



- Por último, otro de los indicadores analizados, más riguroso del grado de integración de la prevención, lo constituye el hecho de **debatir de forma habitual** estos temas en las reuniones de personal o de equipo, práctica habitual en la mitad de las empresas, aunque más frecuente cuanto mayor es el centro de trabajo. Destaca a este respecto, también el sector de la construcción, aunque en comparación con el promedio de la UE (63,7%) el porcentaje en España (47,2%) es sensiblemente inferior, y mucho menor que el de países como Reino Unido (77,3%) o Alemania (64,9%).

### ■ Motivaciones y dificultades para la gestión preventiva

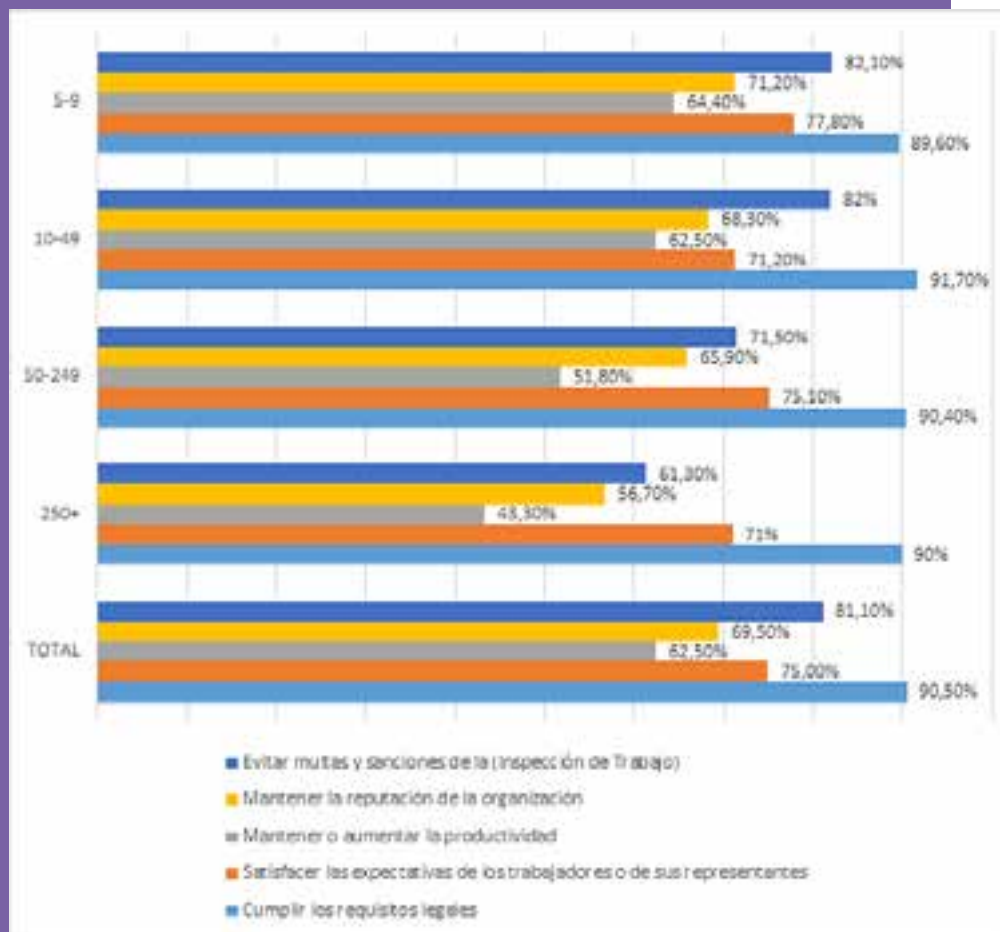
En cuanto a las motivaciones y dificultades que encuentran las empresas para abordar la gestión preventiva, de la encuesta se desprenden los siguientes datos:

- Para los gestores de los centros de trabajo en España, los principales **motivos** para abordar la gestión de la prevención son:
  - Dar cumplimiento a una obligación legal (90,5%).
  - Evitar la multa o sanción por incumplimiento (81,1%).

Estos factores son proporcionalmente más importantes para los centros de trabajo en España (85,4%) que para los centros de trabajo del promedio de la Unión Europea (77,9%).

Aunque, en general, la mayoría de las empresas españolas (en relación con la media de la Unión Europea) no otorga mucha importancia a los efectos sobre la reputación en la empresa (un 69,5% en España, frente al 76,8% en la UE), en cambio, en el sector de la construcción, también se considera un factor motivador el hecho de que la reputación de la organización puede verse afectada (76,9%).

En el siguiente gráfico se pueden comparar los factores que proporcionan motivaciones relevantes para la prevención, en las empresas españolas, clasificadas por tamaño de plantilla:



- Respecto a los factores que actúan como barreras o **impedimentos**, se señalan por parte de los gestores de empresas, diversas dificultades para realizar una gestión eficaz de la prevención de riesgos laborales. Entre los más citados se encuentran:
  - La falta de tiempo o de personal, motivo aducido principalmente en empresas con pocos trabajadores (hasta 49 empleados).
  - La falta de concienciación de los empleados y, aunque en menor medida, de los propios directivos, es el factor más frecuentemente alegado en empresas grandes (a partir de 50 trabajadores).



En particular en el sector de la construcción es frecuente, además, argumentar como dificultades:

- La falta de presupuesto.
- La excesiva burocracia (papeleo).
- La complejidad de los requisitos legales.

En cuanto a la situación económica de las empresas, también es un factor que puede condicionar sustancialmente el grado de dedicación y recursos destinados a la actividad preventiva en los centros de trabajo, de manera que cuanto peor es la percepción de la situación económica, más empresas declaran haber reducido recursos para la prevención. Esta reducción de recursos ha sido muy frecuente en el sector de la construcción (18%).

## 2.2 LA SINIESTRALIDAD EN CIFRAS. DATOS ESTADÍSTICOS

### ■ Evolución en los últimos años

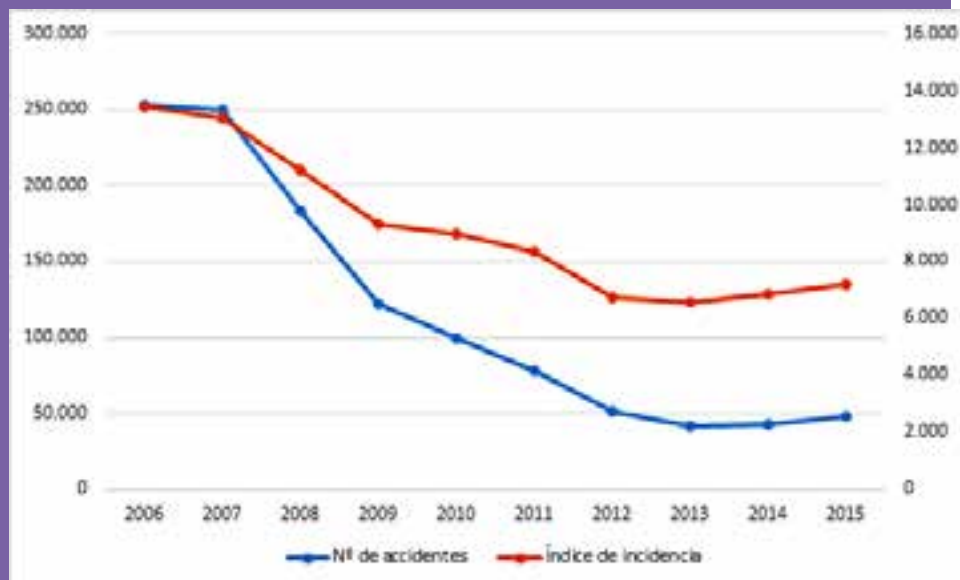
Según los informes de siniestralidad laboral publicados en los últimos 10 años por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT)<sup>2</sup>, la **evolución de los índices de incidencia en el sector de la construcción** desde 2006 se resume en un periodo de descenso ininterrumpido hasta el 2012, tal y como ocurre en el resto de los grandes sectores de actividad.

La **Fundación Laboral de la Construcción** ha analizado la evolución de los accidentes de trabajo ocurridos en el sector de la construcción desde el año 2006 hasta 2015, estudiando los valores absolutos de accidentes de trabajo y el valor de índice de incidencia, teniendo en consideración los accidentes sufridos en jornada de trabajo, es decir, dentro del centro de trabajo, y los accidentes en misión, pero excluyendo los accidentes *in itinere*.

Los resultados de su informe se muestran a continuación:

| Evolución de los accidentes de trabajo en el sector de la construcción. Periodo 2006-2015 |                  |                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------|
| Año                                                                                       | Nº de accidentes | Índice de incidencia |
| 2006                                                                                      | 252.849          | 13.438,58            |
| 2007                                                                                      | 250.174          | 13.061,13            |
| 2008                                                                                      | 183.592          | 11.193,88            |
| 2009                                                                                      | 122.280          | 9.326,90             |
| 2010                                                                                      | 99.918           | 8.953,30             |
| 2011                                                                                      | 78.470           | 8.321,01             |
| 2012                                                                                      | 51.109           | 6.762,73             |
| 2013                                                                                      | 41.882           | 6.575,16             |
| 2014                                                                                      | 43.109           | 6.844,14             |
| 2015                                                                                      | 4.821,9          | 7.206,05             |

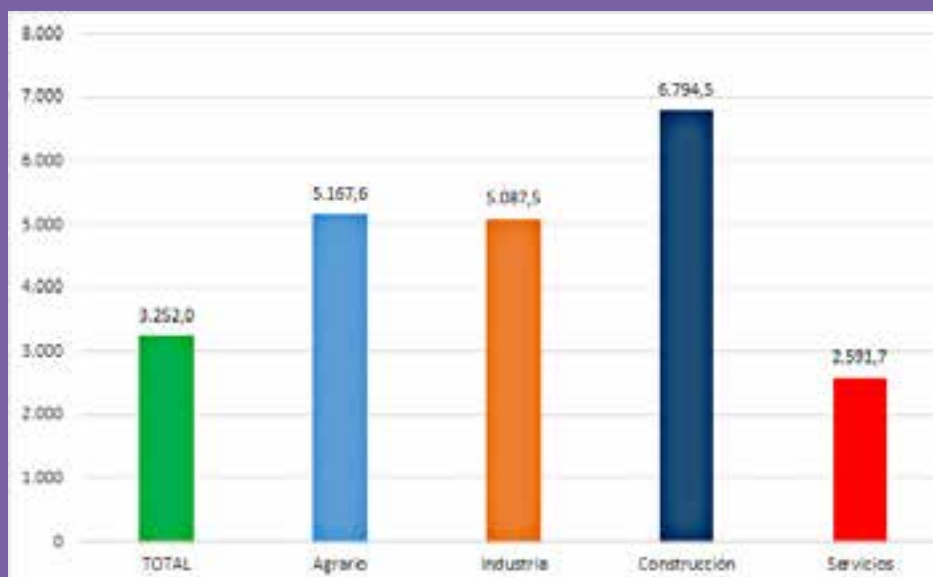
<sup>2</sup> Informe anual de accidentes de trabajo en España, 2014. INSH.



El índice de incidencia representa el número de accidentes ocurridos en un periodo determinado por cada cien mil personas expuestas y se calcula mediante la fórmula:

$$\text{Índice de incidencia} = \frac{(\text{N}^\circ \text{ accidentes})}{(\text{N}^\circ \text{ trabajadores})} \times 100.000$$

En el año 2013 continúa un suave descenso y a partir de 2014 se afianza un cambio de tendencia, ya que aumentan los índices de siniestralidad, generalizado en todos los sectores. Ese año, el sector de actividad con mayor índice de incidencia fue construcción que, con 6.314,7 superó en más del doble la media de los índices sectoriales. También en el año 2015 continúa esta misma tendencia.



Índices de incidencia sectoriales en 2015

Dividiendo las diferentes actividades que se realizan dentro del sector de la construcción, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009), los resultados de las tres divisiones existentes (Construcción de edificios, Ingeniería civil y Construcción especializada), demuestran también ese cambio de tendencia al alza en la siniestralidad, como se aprecia en la tabla siguiente:

| Índice de incidencia de accidentes de trabajo en jornada de trabajo por rama de actividad 2015 y variación respecto a 2014 |         |         |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------------------|
| Actividad                                                                                                                  | 2014    | 2015    | Variación 2014/2015 |
| Construcción de edificios                                                                                                  | 6.519,2 | 7.117,3 | 9,1                 |
| Ingeniería civil                                                                                                           | 7.175,8 | 7.201,6 | 0,3                 |
| 6.090,4                                                                                                                    | 6.090,4 | 6.544,1 | 7,4                 |

### ■ Últimos datos

En las siguientes tablas, con los últimos datos disponibles, se muestra una comparativa entre los índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja, en jornada de trabajo, clasificado por sector y gravedad, entre el periodo junio 2015 / mayo 2016 con respecto a junio 2014 / mayo 2015.

| Índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por sector y gravedad |             |                                 |              |                                  |                |                                    |               |                                   |                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------|--------------|----------------------------------|----------------|------------------------------------|---------------|-----------------------------------|--------------------|
| Periodo: junio 2015 - mayo 2016                                                                         |             |                                 |              |                                  |                |                                    |               |                                   |                    |
| Junio 2015 a mayo 2016                                                                                  | Nº AT leves | Índice incidencia trabajo leves | Nº AT graves | Índice incidencia trabajo graves | Nº AT mortales | Índice incidencia trabajo mortales | Nº AT totales | Índice incidencia trabajo totales | Población afiliada |
| Agrario                                                                                                 | 31.769      | 4.983                           | 441          | 69,2                             | 60             | 9,4                                | 32.270        | 5.061                             | 637.606            |
| Industria                                                                                               | 95.355      | 5.051                           | 745          | 39,5                             | 119            | 6,3                                | 96.219        | 5.097                             | 1.887.839          |
| Construcción                                                                                            | 47.888      | 6.600                           | 564          | 77,7                             | 74             | 10,2                               | 48.526        | 6.688                             | 725.582            |
| Servicios                                                                                               | 278.859     | 2.534                           | 1.687        | 15,3                             | 231            | 2,1                                | 280.777       | 2.551                             | 11.004.568         |
| Total                                                                                                   | 453.871     | 3.184                           | 3.437        | 24,1                             | 484            | 3,4                                | 457.792       | 3.211                             | 14.255.594         |

| Índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por sector y gravedad |             |                                 |              |                                  |                |                                    |               |                                   |                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------|--------------|----------------------------------|----------------|------------------------------------|---------------|-----------------------------------|--------------------|
| Periodo: junio 2014 - mayo 2015                                                                         |             |                                 |              |                                  |                |                                    |               |                                   |                    |
| Junio 2014 a mayo 2015                                                                                  | Nº AT leves | Índice incidencia trabajo leves | Nº AT graves | Índice incidencia trabajo graves | Nº AT mortales | Índice incidencia trabajo mortales | Nº AT totales | Índice incidencia trabajo totales | Población afiliada |
| Agrario                                                                                                 | 29.426      | 4.736                           | 409          | 65,8                             | 74             | 11,9                               | 29.909        | 4.814                             | 621.293            |
| Industria                                                                                               | 87.558      | 4.764                           | 705          | 38,4                             | 94             | 5,1                                | 88.357        | 4.807                             | 1.838.097          |
| Construcción                                                                                            | 43.575      | 6.236                           | 525          | 75,1                             | 69             | 9,9                                | 44.169        | 6.321                             | 698.741            |
| Servicios                                                                                               | 262.990     | 2.465                           | 1.570        | 14,7                             | 232            | 2,2                                | 264.792       | 2.482                             | 10.670.231         |
| Total                                                                                                   | 423.549     | 3.063                           | 3.209        | 23,2                             | 469            | 3,4                                | 427.227       | 3.089                             | 13.828.362         |

Comparando estos datos se puede ver, a continuación, la variación interanual, en porcentaje, de los índices de incidencia por sector y gravedad entre los dos periodos indicados.

| Variación interanual en porcentaje de los índices de incidencia por sector y gravedad |                                    |                                     |                                       |                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| Periodo: junio 2015 - mayo 2016 Respecto a: junio 2014 - mayo 2015                    |                                    |                                     |                                       |                                      |
| Variación interanual en porcentaje                                                    | Índice de incidencia trabajo leves | Índice de incidencia trabajo graves | Índice de incidencia trabajo mortales | Índice de incidencia trabajo totales |
| Agrario                                                                               | 5,2%                               | 5,2%                                | -21,0%                                | 5,1%                                 |
| Industria                                                                             | 6,0%                               | 2,9%                                | 23,5%                                 | 6,0%                                 |
| Construcción                                                                          | 5,8%                               | 3,5%                                | 3,0%                                  | 5,8%                                 |
| Servicios                                                                             | 2,8%                               | 4,1%                                | -4,5%                                 | 2,8%                                 |
| Total                                                                                 | 3,9%                               | 3,9%                                | 0,0%                                  | 3,9%                                 |

No obstante, a pesar de que los valores absolutos de siniestralidad han aumentado en estos últimos años, existe un dato positivo en relación con los accidentes mortales ocurridos en el sector de la construcción, que han experimentado una reducción en el periodo de enero a julio de 2016 (33 accidentes mortales), con respecto al mismo periodo de 2015 (37 accidentes mortales).

### 3.1 DEL CUMPLIMIENTO FORMAL A LA CULTURA PREVENTIVA

■ Si se cumplen las normas de prevención, ¿por qué sigue habiendo accidentes?

¿Por qué existen organizaciones con Sistemas de Gestión de la Prevención implantados que, además, han realizado importantes inversiones en su seguridad y, en cambio, no consiguen los resultados esperados y continúan teniendo altos índices de siniestralidad?

La experiencia en muchas empresas prueba que, con frecuencia, la implantación de numerosas actividades derivadas del cumplimiento de todo el compendio de normas reguladoras de la Prevención de riesgos laborales, por sí sola, no es garantía de una gestión eficaz ni eficiente.

La razón puede que haya que buscarla en que, si bien se ha dado un cumplimiento formal a la normativa de prevención, no se ha llegado, en cambio, al fondo del asunto, lo que ha dado como resultado la burocratización de la Prevención, pero no una verdadera integración de ésta en toda la escala jerárquica de la empresa y en todos los procesos productivos, incumpléndose así un principio clave, orientado a garantizar unas condiciones de trabajo seguras para los empleados a la vez que se obtiene un beneficio en toda la organización.

La gestión preventiva, por tanto, no puede entenderse como un fin en sí misma, sino sólo como una herramienta para conseguir el objetivo de integrar la prevención en la organización.

Tal y como indica el INSHT, la burocratización del sistema preventivo va en detrimento de una eficiente implantación del mismo y la constancia documental no garantiza la eficacia del sistema preventivo por ella misma (NTP 591: Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (III): registros documentales).

Por tanto, no se trata sólo de tener a disposición de la autoridad competente la documentación acreditativa del trabajo realizado. Para que la gestión preventiva sea efectiva tiene que estar basada en el compromiso de toda la organización, tanto de la dirección como de los trabajadores.



Para conseguir una adecuada protección del trabajador frente a los riesgos laborales es necesario que se apliquen las políticas preventivas y no quedarse en disponer de los documentos exigidos por la autoridad competente.

En este aspecto, es fundamental que los poderes públicos, a través de las entidades dedicadas a la seguridad y salud en el trabajo, impulsen políticas preventivas orientadas a la mejora de las condiciones de trabajo y dispongan de los recursos necesarios para cumplir sus objetivos.

Tal y como establece la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015-2020), es preciso que estas instituciones promuevan la integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de las políticas públicas, afianzando la cultura de la prevención en las empresas.

Entre los objetivos de esta Estrategia, dirigida a concienciar a la opinión pública sobre la importancia que la seguridad y salud en el trabajo tienen para el impulso de la productividad y competitividad de las empresas, se han fijado:

- Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales, para lo que se potenciará la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se mejorará la actuación inspectora, conjugando la actividad preventiva con la reactiva.
- Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales. Para ello, las actuaciones que se desarrollen deben orientarse a informar y sensibilizar sobre la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente a las pequeñas y medianas empresas, así como a desarrollar y difundir herramientas que faciliten su acceso, conocimiento y aplicación.

#### ■ ¿Y qué dice la ley?

La propia Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, en su exposición de motivos, indica que *"tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley (...). La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas."*

- La evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva no son un fin en sí mismas, sino el medio a través del cual el empresario puede controlar los riesgos para evitar daños a la salud y ahorrar costes. Por ello, no debe considerarse sólo como un documento de obligado cumplimiento sino que debe ser utilizado como herramienta para prevenir y actuar realmente los riesgos, llevando a la práctica las medidas propuestas por el Servicio de prevención.
- De igual forma, no basta con la entrega y el registro de los equipos de protección individual. El trabajador debe estar concienciado de la importancia de su utilización y hacer un uso efectivo de los mismos, según las instrucciones recibidas, para conseguir una protección eficaz.



Sin embargo, la respuesta a esta iniciativa legal no fue la esperada y el concepto de cultura preventiva se ha ido introduciendo muy lentamente en determinados colectivos y en la sociedad en general.



La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.

Para activar ese proceso y teniendo en cuenta la trascendencia de esta exigencia, se reformó la Ley de Prevención en el año 2003 (mediante el Real Decreto 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales), estableciendo la obligación de **integrar la prevención en el sistema general de gestión** de la empresa, tal y como recoge el artículo 16.1 de la Ley.

A partir de entonces se define cómo debe gestionarse la prevención y se dificulta la transferencia de responsabilidad a los Servicios de Prevención y el cumplimiento meramente formal de las obligaciones preventivas:

- La prevención no es una actividad que pueda subcontratarse o delegarse en su totalidad a los Servicios de Prevención.
- La prevención no es externa a la organización productiva.
- La prevención no se dirige exclusivamente al cumplimiento de requisitos de carácter documental.

#### ■ ¿En qué consiste esa integración de la prevención?

Conforme al citado artículo 16.1 LPRL, la prevención de los riesgos laborales *debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.*

Se considera que la prevención está integrada:

- Cuando la empresa realiza cualquier **actividad** conforme a un procedimiento de ejecución que tiene en cuenta los requisitos preventivos y no sólo los productivos.  
Estos requisitos preventivos pueden afectar tanto a la forma de realizar el trabajo, como a los equipos empleados, al entorno de la actividad y en general a cualquier condición del trabajo que pueda repercutir en la seguridad de los trabajadores.  
Por otro lado, no sólo los trabajadores que ejecutan una actividad deben estar formados e informados, sino también las personas que intervienen en la gestión, en la medida en que sus decisiones, acciones u omisiones van a condicionar la seguridad de los trabajadores.

- Cuando las funciones de cualquier **nivel jerárquico** se han fijado y se desempeñan teniendo en cuenta tanto las consideraciones productivas como los principios preventivos. Es decir, no hay una gestión independiente sino un único sistema de gestión que resolverá los posibles conflictos entre los condicionantes preventivos y productivos.



Todos los niveles jerárquicos de la empresa tienen la obligación de incluir la prevención en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

#### ■ Pero no se trata sólo de una obligación legal...

Teniendo en cuenta que los riesgos laborales pueden provocar daños al trabajador, pérdidas económicas y alteraciones en el proceso productivo, la necesidad de eliminarlos o controlarlos no debería derivar sólo de la obligación legal de hacerlo, sino de la voluntad de optimizar la eficacia de la gestión empresarial.

Se trata de que la integración propuesta sea una herramienta eficaz de la que se derive una reducción de daños al trabajador y una empresa segura, saludable y eficiente.

En esta línea, la alternativa al sistema formalista pasa por un cambio de rumbo que haga avanzar a las empresas desde el mero cumplimiento de las normas, hacia la consecución de una cultura preventiva a través de un proceso continuo que ayude realmente a obtener mejores condiciones de trabajo.

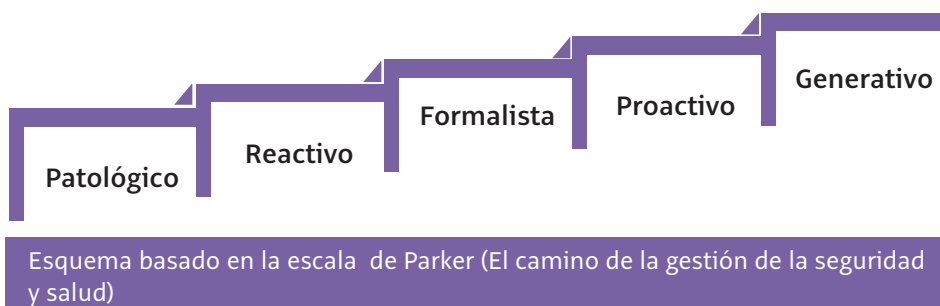
Esta evolución fue representada por Parker<sup>3</sup> (El camino de la gestión de la seguridad y salud) como un camino progresivo con cinco niveles de avance:

- **Patológico:** en este nivel se encuentran las organizaciones que solo actúan o intervienen en seguridad y salud cuando son requeridas por la autoridad, por ejemplo, ante una inspección. Perciben la prevención como un coste.
- **Reactivo:** en el nivel reactivo se encuadran empresas que únicamente actúan cuando existe un problema relacionado con la seguridad, como un accidente de trabajo, elaborando una respuesta para el problema surgido, como por ejemplo, una investigación del accidente.
- **Formalista:** esta categoría incluye organizaciones en las que se ha implantado un sistema de gestión de la prevención y se cumplen una serie de normas. Además se evalúa el funcionamiento del sistema con indicadores de resultados.

<sup>3</sup> Parker D., Lawrie M., Hudson P., 2006, *A framework for understanding the development of organizational safety culture*. Safety Science.



- **Proactivo:** referido a organizaciones que se preocupan y se esfuerzan por la prevención y actúan mirando al futuro, adoptando medidas y buscando mejoras antes de que se produzca un accidente. La Dirección cuida la seguridad y se involucra a los trabajadores en la gestión preventiva. Existe mayor nivel de información en todas las direcciones y mayor participación de todas las áreas. El sistema de prevención aún se evalúa mediante indicadores de resultado (índices de siniestralidad, absentismo, etc.).
- **Generativo:** en las organizaciones situadas en este nivel, la seguridad es una preocupación generalizada, así como un valor compartido por todos sus miembros. La Dirección integra la prevención en todos los procesos y está presente en todas sus decisiones. Los trabajadores participan en todos los programas preventivos y están concienciados. Para evaluar el funcionamiento del sistema de gestión se utilizan indicadores de desempeño y de esfuerzo preventivo, como índices de comportamiento seguro, de problemas analizados y resueltos, nivel de competencia de los líderes, etc. Estas empresas consiguen estándares muy altos e índices de siniestralidad significativamente inferiores al promedio.



### ■ La clave para evolucionar

En la actualidad, en España, los programas de prevención de muchas empresas, incluidas las del sector de la construcción, responden a un modelo poco evolucionado, donde la mayoría de las acciones son reactivas, en respuesta a exigencias legales y accidentes laborales y, en líneas generales, poco proactivas. La solución pasa por asumir que el desarrollo de la cultura preventiva debe basarse en la convicción, por parte de toda la organización, de que la prevención es un valor para la empresa y además, un factor de competitividad.

Por otro lado, es necesario entender que una gestión preventiva eficiente requiere un estudio sistemático y pormenorizado de la realidad de cada empresa, para determinar cuáles son sus problemas y analizar y valorar las soluciones más adecuadas para controlar los riesgos, teniendo en cuenta además que las condiciones de trabajo cambian constantemente, más aún en el sector de la construcción, lo que exige una adaptación permanente a esos cambios.

Por tanto, la cultura preventiva debe considerarse un proceso dinámico que requiere un esfuerzo permanente, integrado en la gestión empresarial, y un seguimiento constante para asegurar que las accio-

nes que se toman cumplen los objetivos perseguidos, donde el liderazgo de la dirección de la empresa, junto a la comunicación y participación de los trabajadores en la gestión de la prevención, constituyen aspectos clave para conseguir hacer de la prevención un elemento sostenible.



La interiorización de los valores preventivos por parte de empresarios y trabajadores y el esfuerzo permanente y compartido, son la base de la cultura preventiva.

### ■ Conclusión

La realidad de algunas empresas demuestra que la implantación de un sistema de gestión de la prevención no es infalible ni garantiza por sí mismo la seguridad de los trabajadores. De igual forma, una inversión en seguridad o la implantación de mejoras técnicas o procedimientos de seguridad, podrían no tener los resultados esperados, si tras ellos no existe el entorno necesario, en muchos casos debido a la dificultad que genera el entorno cambiante de la obra.

Por ejemplo, una empresa puede hacer una inversión económica importante en la instalación de un sistema de protección colectiva, pero si no se proporciona a los trabajadores la formación sobre su uso y las instrucciones necesarias, esta medida no conseguirá el efecto buscado.

El cumplimiento de las normas es obligatorio y necesario, y la formalización de un sistema de gestión contribuye muy positivamente en la gestión de los riesgos de una empresa. Pero es necesario que el entorno en el que se desarrolla sea favorable hacia la prevención, para que el esfuerzo realizado tenga como compensación el efecto pretendido, que es preservar la salud e integridad de los trabajadores a través de una gestión eficiente.



*La cultura preventiva es como el caldo del estofado: la carne y las verduras son los elementos básicos (normas, equipamiento, recursos) pero si el caldo (liderazgo, visibilidad, confianza, apoyo, integridad) está rancio, se echará a perder el guiso (programa preventivo).*

Steven I. Simon y Patrick R. Frazee, 2005, *Building a Better Safety Vehicle: Leadership-Driven Culture Change at General Motors Safety Culture*.



### 3.2 ALGUNAS DEFINICIONES

A pesar de que la cultura preventiva se asocia a la nueva era de la prevención, el concepto aún no está claramente determinado y no hay unanimidad en su definición. De hecho, en los documentos y publicaciones especializados, se pueden encontrar una gran diversidad de planteamientos y numerosas definiciones de este concepto, entre las que destacamos las que se relacionan a continuación:

- Una de las más utilizadas es la que considera la cultura preventiva como el conjunto de actitudes, creencias, percepciones y valores compartidos por los miembros de una empresa en relación con la seguridad (Cox y Cox, 1991).
- En una línea similar (Ciavarella y Figlack, 1996), la definen como el conjunto de los valores, creencias, suposiciones y normas compartidas que pueden dirigir la toma de decisiones en la organización, así como las actitudes individuales y grupales en materia de seguridad.
- Para otros autores, una cultura de la seguridad existe dentro de una organización en donde cada empleado individualmente, sin importar su posición en la estructura, asume un rol activo en la prevención de errores y ese rol es apoyado por toda la organización (Eiff, 1999).
- Otra definición muy utilizada e ilustrativa, considera la cultura preventiva de una organización como la resultante de valores, actitudes, percepciones, competencias, pautas de comportamiento, individuales y grupales, que determinan el compromiso, el estilo y la destreza de una organización en relación con la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Las organizaciones con una cultura preventiva se caracterizan por comunicaciones basadas en la confianza mutua, por compartir la misma percepción sobre la importancia de la salud y seguridad en el trabajo y por la confianza en la eficacia de las medidas preventivas (Health and Safety Executive, 1993).
- También se define<sup>4</sup> la cultura preventiva como la capacidad global que tiene una organización para garantizar el funcionamiento sostenido y eficaz de sus propios sistemas de normas en materia de salud y seguridad.



La cultura es el conjunto de normas (no escritas) que determinan la actitud y el comportamiento de todos los integrantes de una organización.

<sup>4</sup> Instituto Andaluz de Prevención de riesgos laborales, Proyecto de investigación y desarrollo de la cultura preventiva en Andalucía.

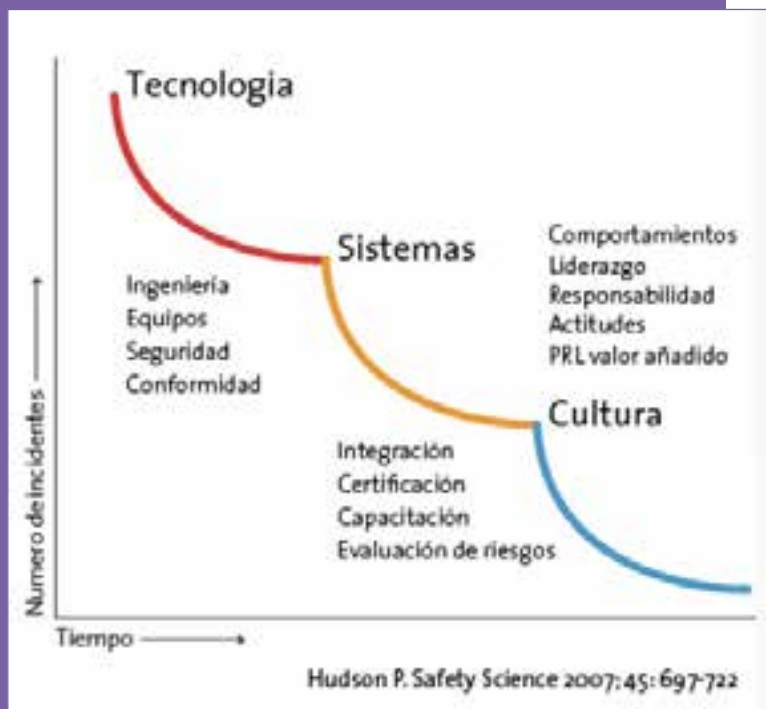
A pesar de esta diversidad de conceptos, muchos autores coinciden en que hay algunos elementos comunes a la mayoría de ellos, como por ejemplo:

- La cultura preventiva es un concepto definido a nivel grupal o de dirección, con referencia a un conjunto de valores compartidos por todos los miembros de un grupo u organización.
- Refleja la preocupación de la organización por la seguridad, especialmente en relación con los sistemas de supervisión y gerencia.
- Enfatiza la contribución de cada uno en todos los niveles de la organización.
- Tiene impacto sobre los miembros de la organización, favoreciendo determinados comportamientos de trabajo.
- Refleja una relación entre el rendimiento en seguridad y los sistemas de reconocimiento y recompensa.
- Promueve el aprendizaje a partir de los errores, incidentes y accidentes.
- Es relativamente duradera, estable y resistente a los distintos procesos de cambio.

Según investigaciones realizadas sobre la evolución histórica de la prevención, una **primera etapa** consistió en el control de los riesgos a través de la **mejora tecnológica**: proyectos de ingeniería, equipos de trabajo, dispositivos de seguridad, etc.

Posteriormente siguió una **segunda fase** en la que cobraron importancia los **sistemas de gestión** y la integración de la prevención en el sistema general de gestión de las organizaciones.

Sin embargo, a pesar de las mejoras que estos cambios supusieron en materia de prevención, los accidentes han seguido ocurriendo, por lo que se ha llegado a la conclusión de que los sistemas tecnológicos y de gestión, aun siendo necesarios, no garantizan por sí mismos la efectividad de la prevención, sino que es necesario un factor más relacionado con la implicación y la participación de las personas que integran la organización. Sólo con personas motivadas, que comprenden y comparten los sistemas de gestión, pueden controlarse, de forma continuada, los riesgos derivados del trabajo y conseguirse la sostenibilidad y efectividad de la prevención. Esta **tercera etapa** es la que los investigadores han denominado el periodo de la **cultura preventiva**.



## 5.1 INTRODUCCIÓN

Según datos estadísticos, las pymes españolas (considerando como tal las empresas hasta 250 trabajadores) acumulan aproximadamente el 75% del total de los accidentes laborales. Hay que tener en cuenta, no obstante, que este tipo de empresas concentra el mayor porcentaje de trabajadores asalariados.

Dentro de este grupo de empresas, los mayores índices de siniestralidad se dan en los tramos intermedios, a partir de 11 trabajadores (más que en las microempresas, entre 1 y 10 trabajadores). Por sector de actividad, la construcción ocupa uno de los que tienen mayor siniestralidad, especialmente en tamaños de plantilla pequeños (tramo entre 11 y 50 trabajadores).

A pesar de estos datos, el papel de la pequeña empresa es clave en la economía nacional y su aportación indispensable para llevar a cabo acciones que no pueden desarrollar las grandes organizaciones.

Según la Encuesta europea de empresas sobre los riesgos nuevos y emergentes (ESENER) de la EU-OSHA (Agencia de información de la Unión Europea para la seguridad y la salud en el trabajo), las dificultades para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo aumentan a medida que disminuye el tamaño de las empresas.

Las causas de las deficiencias relativas a la gestión de la seguridad y salud en estas empresas pueden encontrarse, entre otras, en el tipo de estructura y organización del trabajo, su posición económica, las actitudes de empresarios y trabajadores y la brevedad de su ciclo de vida.

Para superar estas dificultades, la implantación de un sistema de gestión de riesgos laborales en una pyme requerirá de unas estrategias adecuadas que se adapten a sus características, aprovechando sus capacidades y afrontando sus debilidades.





## 5.2 PRINCIPALES DIFICULTADES

Teniendo en cuenta la complejidad de variables que conforman una adecuada gestión empresarial y en comparación con las grandes organizaciones, con una estructura amplia y personal dedicado específicamente a la prevención, es más complicado que estas empresas, con **menor estructura organizativa**, puedan dedicar el tiempo y los recursos necesarios a cuestiones que no sean puramente productivas, lo que conlleva que encuentren mayores dificultades para controlar sus riesgos.

Desde el punto de vista económico, como es lógico, el presupuesto anual destinado a la prevención aumenta conforme aumenta el tamaño de la empresa, según se desprende de los datos obtenidos en la Encuesta europea de empresas sobre los riesgos nuevos y emergentes. Este presupuesto se invierte, entre otros aspectos, en la contratación de personal con los conocimientos y experiencia necesarios para implantar iniciativas o disponer de un asesoramiento adecuado. En las pequeñas empresas no es viable que puedan destinar tantos recursos, lo que dificulta maximizar los resultados de las políticas de prevención.

### ■ Factores personales

Por otro lado, la **actitud de los directivos**, considerada como un factor básico y decisivo en la gestión efectiva de la prevención, puede ser diferente en las empresas pequeñas, donde su compromiso y participación en cuestiones de prevención tiene menor incidencia. El hecho de no disponer de personal en plantilla con **conocimientos especializados** en prevención hace más difícil la interpretación y comprensión de la normativa reguladora y de la profusa documentación generada en esta materia, como las evaluaciones de riesgos, planificaciones de acciones correctoras, informes específicos, etc., que pueden resultar más confusas y costosas para empresarios sin formación técnica

El nivel educativo del personal, generalmente con estudios primarios o secundarios, es otra de las características que repercute en el sector de la construcción, donde es habitual la contratación de **personal poco cualificado**, sin una formación específica para desarrollar muchas tareas y a veces sin conocimientos adecuados en prevención de riesgos laborales.

Asimismo, una parte del personal directivo tiene importantes carencias en su conocimiento relativo a la construcción y sus aspectos preventivos, así como una deficiente formación en habilidades de dirección.

También es importante tener en cuenta la repercusión que tiene la incorporación a este sector de trabajadores inmigrantes, procedentes de distintos países y culturas que, en algunos casos, desconocen el idioma, lo que complica la comunicación y dificulta notablemente la transmisión de cualquier información que es indispensable para el desempeño de su trabajo con unas mínimas consignas de seguridad.

### ■ Características del sector

Unido a lo anterior, el **entorno cambiante** de las obras de construcción, supone una permanente modificación de los riesgos y exige una renovación constante de las medidas de seguridad necesarias, lo que implica un mayor esfuerzo de adaptación a las normas de prevención que en empresas con otro tipo de actividad.

Además de las dificultades señaladas, otra característica del sector de la construcción tiene relación con la **conurrencia de diferentes empresas** en un mismo lugar de trabajo. La temporalidad de los centros de producción y la necesidad de especialización, favorecen la **subcontratación** en este sector, lo que conlleva la simultaneidad de empresas distintas en una misma obra.

En este sentido, el papel de las grandes constructoras, donde la gestión y la cultura preventiva han evolucionado a mayor velocidad, puede suponer un gran impulso para el sector, si establecen para sus subcontratistas unos adecuados niveles de exigencia en seguridad, con la finalidad de conseguir un cumplimiento riguroso de las normas de prevención, orientado al pragmatismo y la efectividad y evitando la burocratización y las exigencias meramente formales. Se trata de que todas las pequeñas empresas que intervienen en la cadena de subcontratación puedan beneficiarse de las buenas prácticas y de la experiencia del contratista principal.

La **presencia de diversos agentes implicados** en una obra de construcción (contratistas, subcontratistas, autónomos, proyectista, promotor, dirección facultativa, coordinador, etc.), cada uno con unas determinadas obligaciones legales, implica que la necesaria coordinación de todos ellos, para la ejecución de la obra de forma segura, resulte más compleja.

Por su parte, los promotores deben responsabilizarse de la designación de una serie de profesionales (proyectista, coordinador y Dirección facultativa) que garanticen una ejecución segura de la obra y tomen las decisiones más adecuadas para evitar cualquier accidente. También tienen la obligación de destinar un presupuesto para que puedan adoptarse las medidas preventivas necesarias durante el transcurso de la obra.

En cuanto a los proyectistas, teniendo en cuenta que un porcentaje muy elevado de accidentes tienen su origen en deficiencias surgidas en la fase de proyecto, tienen la responsabilidad de que los proyectos reflejen de forma adecuada todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores, durante la ejecución de la obra y su mantenimiento posterior, por lo que es fundamental que refuercen sus contenidos preventivos.

La **temporalidad de los contratos** puede conllevar, en algunos casos, una alta rotación de tareas en diferentes empresas, y por tanto, la exposición a una gran diversidad de riesgos, factor que quizás pueda contribuir a que los trabajadores no adquieran la experiencia necesaria.

### ■ Organización preventiva

En cuanto a la **modalidad de organización preventiva** de las pymes de construcción, teniendo en cuenta que el Reglamento de los Servicios de Prevención sólo exige disponer de Servicio de prevención propio (personal propio con formación especializada) a las empresas con más de 250 trabajadores (siendo su actividad del anexo I), la gran mayoría recurre al Servicio de Prevención Ajeno, a quien encomiendan la totalidad de las actividades preventivas que deben desarrollar.



La función de estos Servicios de Prevención no debe limitarse a la gestión documental y ejecución de las actividades preventivas (como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud, etc.), sino que deben asesorar al empresario y a los trabajadores en todo lo concerniente a la prevención, así como promover la integración de esta en el sistema general de gestión de la empresa, asistiendo al empresario para la eficaz consecución de la misma.

Por tanto, el resultado de su actividad no termina con la elaboración de un documento informativo y una propuesta de medidas de mejora, puesto que si tales medidas no llegan a ejecutarse efectivamente, el resultado será exclusivamente formal sin producir ningún cambio en las condiciones de seguridad y salud de la empresa.

Las actuaciones del Servicio de Prevención no deben ser consideradas como un fin en sí mismas, sino por lo que aportan a la empresa para los fines de una prevención efectiva e integrada en la gestión del proceso productivo.

La **externalización de la prevención**, por tanto, no implica que el Servicio de prevención sustituya a la empresa en la gestión de cualquier actividad que pueda tener repercusión en las condiciones de trabajo. Al contrario, debe crearse un marco de colaboración en el que cualquier actividad se realice en estrecha colaboración con las diferentes unidades organizativas de la empresa que gestionan actividades con repercusión en la seguridad y salud de los trabajadores. La necesaria interacción entre ambos supone que el Servicio de prevención proporciona recomendaciones y las traslada a la empresa para que ésta las lleve a la práctica.



El Servicio de Prevención asume funciones de asesoramiento técnico y facilita la gestión preventiva de la empresa y su actividad es complementaria a la actividad preventiva en la empresa.

También es característico en las pequeñas y medianas empresas de este sector, la **escasa representación de los trabajadores**, especialmente en microempresas donde prácticamente no hay representantes de personal.

### 5.3 CONCLUSIONES

A pesar de la existencia de todas estas particularidades y diferencias con respecto a las grandes organizaciones, no se puede concluir que las pequeñas y medianas empresas no puedan gestionar con éxito sus actividades en materia de prevención de riesgos laborales, si bien habrá que dotarlas de herramientas que les permitan abordar esa gestión mediante procedimientos e iniciativas diferentes más acordes y adaptadas a sus características.

Precisamente la simplicidad de su estructura las hace más flexibles y más ágiles para adaptarse a cambios y nuevas necesidades con mayor rapidez. También es más fácil la comunicación entre sus miembros y la identificación del personal con la cultura de la organización. Una comunicación directa contribuye a que los integrantes sientan que sus funciones son importantes para el funcionamiento de la empresa, y se sientan parte esencial de la misma, lo que favorece, a su vez, que se impliquen con los objetivos empresariales con más facilidad que en las grandes organizaciones, más despersonalizadas.

En cuanto a las peculiaridades asociadas a la actividad, si bien es cierto que en construcción se desarrollan actividades potencialmente peligrosas (trabajos en altura, excavaciones, etc.) y a pesar de la alta incidencia de accidentes de trabajo que muestran las estadísticas, **es necesario superar la idea de que los accidentes en este sector son inevitables**. Con un programa de gestión adecuado, a todos los niveles, pueden salvarse los inconvenientes expuestos en el punto anterior.

Como prueba de ello están las empresas que hacen una prevención de calidad, en las que se ha reducido notablemente la siniestralidad, a medida que se han esforzado en mejorar sus condiciones de trabajo.



La mayoría de los accidentes pueden evitarse siempre y cuando se eliminan las causas que los producen.

Los accidentes siempre son causados, nunca casuales.

## 6.1 ¿POR DÓNDE SE EMPIEZA?

Para revertir la tendencia que reflejan las estadísticas y conseguir optimizar los esfuerzos realizados por las organizaciones respecto a la prevención, como punto de partida, la empresa debe cumplir con sus obligaciones en materia de seguridad y salud a través de la **implantación de un sistema de gestión preventiva**, que constituirá una herramienta para el logro de sus fines, pero sin perder de vista que ese sistema de gestión será sólo el instrumento a través del cual se pretende obtener un resultado positivo en materia preventiva, y no un fin en sí mismo.

Esto significa que la gestión preventiva de la empresa no será capaz, por sí sola, de resolver todos los problemas de seguridad y salud que se pueden dar en una organización. Además de las presiones externas que condicionan y determinan las acciones preventivas de la empresa (cumplimiento de la legislación, requerimientos de la autoridad laboral, presión sindical, etc.), el impulso necesario será la **concienciación de empresarios y trabajadores** en favor de la prevención de riesgos laborales, de manera que, además de un sistema de gestión personalizado y adaptado a cada empresa, se requerirán dos premisas:

### 1. Compromiso de la dirección

La dirección de la empresa debe comenzar el proceso de cambio analizando su propio comportamiento con respecto a la seguridad y asumir que es quien deberá liderar la integración de la prevención en la producción.

Los trabajadores deben percibir que la prevención de riesgos laborales constituye realmente un elemento estratégico en la empresa y responde a un compromiso firme y auténtico por parte de la dirección. Cuando esto es así, es mucho más fácil conseguir que un trabajador modifique sus comportamientos inseguros.



La gestión de la seguridad y salud debe estar alineada con los valores y estrategias de la empresa y posicionarse como un elemento clave.

Además, la promoción de una cultura de liderazgo, donde la dirección es el modelo a seguir y demuestra que el bienestar de sus empleados es una de sus prioridades, conlleva que los trabajadores realicen sus tareas de forma segura y responsable, sin necesidad de presión y vigilancia constante, sino generando relaciones de confianza entre ambas partes.

## 2. Implicación de los trabajadores

Es fundamental la implicación de los trabajadores en la organización efectiva de la prevención de riesgos laborales en la empresa, así como su participación en las estrategias y procedimientos de actuación.

Por ello, se deben promover herramientas para la participación de los trabajadores en las actividades preventivas de la organización, quienes, a su vez, deberán tener una actitud proactiva ante las iniciativas del empresario.

Cuando lo que se pretende es la mejora continua, la integración de la prevención y el fomento de la cultura preventiva, la participación de los trabajadores es un factor imprescindible que debe ser promovida como elemento clave del éxito.

Numerosas investigaciones han dado como resultado que la participación directa de los trabajadores en la gestión preventiva de la empresa tiene una influencia positiva sobre la seguridad en el trabajo<sup>5</sup>.



Según la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), estos dos aspectos, el **liderazgo empresarial y la participación de los trabajadores**, deben garantizarse desde el primer momento y reflejarse en la definición de la política de seguridad y salud de la empresa, como paso previo a cualquier actividad preventiva.

(Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH 2001).

## 6.2 LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN EL SISTEMA GENERAL DE GESTIÓN DE LA EMPRESA

### ■ El sistema de gestión como instrumento de integración

Los sistemas de gestión de la prevención son herramientas que sirven para organizar de una forma estructurada y sistemática los procedimientos adecuados en materia de prevención en base a los requisitos exigidos por la normativa vigente. Se trata de facilitar a la empresa un instrumento para la implantación de las actividades preventivas, es decir, proporcionar los medios para una gestión efectiva de los riesgos laborales, con el fin de reducir los daños a la salud de los trabajadores y en consecuencia contribuir al ahorro de los costes derivados de la siniestralidad laboral.

Como se ha expuesto en el epígrafe anterior, aunque la gestión preventiva sólo es la herramienta que se utilizará en la empresa para lograr la integración de la prevención, los sistemas de gestión integrada de la prevención representan el marco más favorable para llevar a cabo los cambios necesarios en una

<sup>5</sup> Criterios de buena práctica profesional en actividades preventivas. INSHT.



organización para conseguir mejoras con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, al tiempo que la promoción de una cultura preventiva de empresa asegura su sostenibilidad y eficacia.

Los **modelos tradicionales** de gestión de la seguridad laboral desarrollan acciones reactivas y básicamente se limitan a dar respuesta a accidentes, exigencias legales y presiones externas. Son más formalistas y persiguen más el cumplimiento normativo que la efectividad.

A diferencia de estos planteamientos, la **gestión integrada** representa un modelo dinámico, más interiorizado y asumido por los miembros de la organización, abarca todos los aspectos del proceso productivo y está integrada en todos los niveles jerárquicos de la organización, de cuyo compromiso e implicación dependerá el mayor o menor éxito del sistema. Es un modelo más proactivo, orientado a objetivos y con inclusión de procesos de evaluación de resultados, y cíclico (basado en la mejora continua).

#### Sistemas tradicionales

- Lineales
- Reactivos
- Formalistas

#### Sistemas de gestión integrada

- Cíclicos
- Proactivos
- Orientados a objetivos

#### ■ ¿Es obligatorio implantar un sistema de gestión normalizado?

La Ley de Prevención establece criterios para el diseño de sistemas preventivos, pero no existe normalización obligatoria al respecto sobre sus características, es decir, **no exige que las empresas desarrollen sistemas de gestión normalizados** para garantizar el cumplimiento de la legalidad vigente. En este sentido es una ley flexible, que permite a cada empresario configurar y diseñar el sistema de gestión más adecuado a las características de su empresa.

#### ■ Sistemas de gestión basados en OHSAS 18001

No obstante, para satisfacer las necesidades de las empresas, los organismos internacionales de normalización han desarrollado normas técnicas (no obligatorias) que facilitan el diseño e implantación de los sistemas de gestión en las organizaciones contribuyendo a que las empresas trabajen con mayor eficiencia, optimizando sus recursos.

En materia de prevención de riesgos laborales, la norma **OHSAS 18001** es la que ha tenido una mayor implantación. Esta norma especifica los requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, destinados a permitir que una organización controle sus riesgos y mejore su desempeño. Su implantación ayuda a las empresas a conseguir una serie de objetivos:

- **Disminuir la siniestralidad y aumentar la productividad.** Conseguir un entorno de trabajo seguro conlleva una reducción de los daños a la salud, reducción del absentismo, disminución de las sanciones, etc.
- **Cumplir con la legislación vigente** en materia de prevención, lo que conlleva una reducción de costes y sanciones administrativas derivadas de su incumplimiento, además de una mejora de la gestión interna de la organización.
- **Fomentar la cultura preventiva** mediante la integración de la prevención en el sistema general de la empresa (exigido por la Ley de Prevención) y el compromiso de todo el personal con la mejora continua en el desempeño.

Una de las características más relevantes de esta norma es su carácter integrador con otros sistemas de gestión como la Calidad y el Medio Ambiente, por lo que tiene un esquema muy similar al de las normas ISO 14000 e ISO 9000. La integración de sistemas es muy conveniente por motivos de racionalización y simplificación de procedimientos.

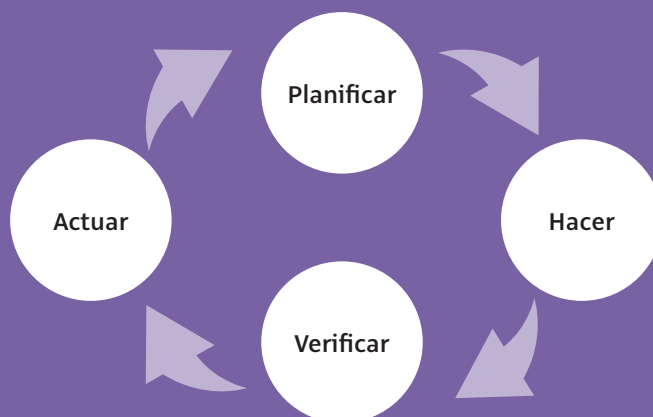
Es aplicable a cualquier tipo de organización, independientemente del sector de actividad, de su tamaño y sus características.

Otra de las principales ventajas de obtener la certificación OHSAS es que supone un reconocimiento público de prestigio para la empresa.

Por último, se basa en la filosofía de mejora continua por lo que se trata de una herramienta muy útil para aquellas organizaciones interesadas en promover un esfuerzo estable y eficiente en la acción preventiva.

#### ■ El ciclo de mejora continua.

El ciclo PHVA, conocido como ciclo de mejora continua, proviene de las siglas Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (en inglés PDCA, Plan, Do, Check, Act).

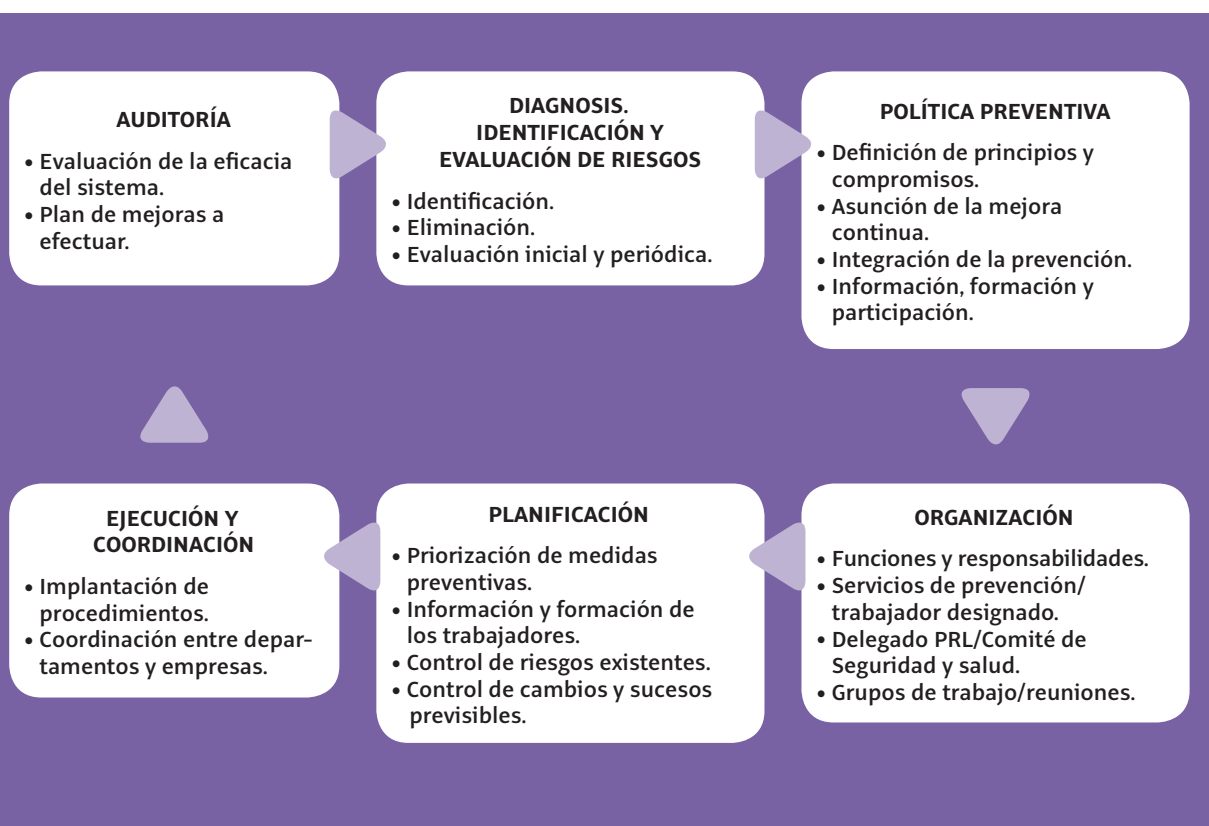




Se trata de una metodología que describe los pasos esenciales para conseguir mejoras de una forma continuada. Las cuatro etapas que lo componen son cíclicas, es decir, una vez acabada la etapa final se vuelve de nuevo a la primera para repetir el círculo, de forma que las actividades se reevalúan permanentemente para incorporar nuevas mejoras:

- Planificar: establecer los objetivos y procesos necesarios para obtener el resultado esperado.
- Hacer: implementar los procesos.
- Verificar: comprobar el correcto funcionamiento de las mejoras implantadas.
- Actuar: implantar las mejoras de forma definitiva si se han obtenido resultados satisfactorios o realizar los cambios y ajustes necesarios en caso contrario.

El ciclo de mejora continua del sistema de prevención de riesgos laborales (según la NTP 558, del INSHT)<sup>5</sup> se desarrolla a través de las fases indicadas en el siguiente esquema:



<sup>5</sup> Nota Técnica de Prevención 558, Sistema de gestión preventiva. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Las actividades centrales del sistema serán la identificación y **evaluación de los riesgos** que no han podido ser eliminados, bien inicialmente o cuando se generen cambios. La evaluación se llevará a cabo conforme a una metodología que permita clasificar los riesgos para poder priorizar medidas para reducirlos o eliminarlos. Debe quedar debidamente documentada.
- Realizada la detección de las necesidades de la empresa, con sus puntos fuertes y débiles, es necesario **definir la política preventiva**, punto clave a desarrollar previo a la planificación preventiva. Se concretará en un documento, aprobado por la dirección, mediante el cual la organización expresa formalmente las directrices y objetivos generales relativos a la prevención de riesgos.
- La **organización de la actividad** preventiva consiste en establecer los recursos humanos y materiales necesarios y los procedimientos correspondientes para poder desarrollar la política. La empresa establecerá la estructura organizativa, conforme a lo que exige la Ley de Prevención, y determinará las funciones y responsabilidades de toda la organización en esta materia.
- Una vez identificados y evaluados los riesgos, se **planificarán una serie de actuaciones y medidas preventivas** para el control de dichos riesgos, que englobará aspectos básicos como la eliminación y reducción de riesgos, la formación e información de los trabajadores, el control de los riesgos existentes y el control de riesgos frente a cambios.
- En la fase de **ejecución del programa** de trabajo se lleva a la práctica todo lo planeado en las fases anteriores.
- Finalmente, con la **auditoría del sistema preventivo** se cierra el ciclo de mejora continua del sistema preventivo, estableciéndose unos mecanismos de control que permiten al empresario verificar si se cumplen los objetivos establecidos y valorar las mejoras necesarias.

### ■ Adaptación del sistema de gestión a la empresa

Como se ha indicado, aun no siendo obligatorios, los sistemas de gestión han resultado ser eficaces en la gestión preventiva. Sus resultados positivos son especialmente visibles en las grandes empresas, que deben tomarse como referencia para intentar trasladar a las pymes sus experiencias.

Sin embargo, la implantación de sistemas preventivos eficaces es una tarea compleja en general, más aún en las pequeñas y medianas empresas donde, por su limitación de medios, con frecuencia no se aplica ningún tipo de sistema y se recurre habitualmente a servicios externos (Servicios de Prevención Ajenos) a quienes se encomienda toda la actividad preventiva. Si bien su asesoramiento y apoyo son necesarios para empresas de estas características, **se considera fundamental la implicación de la empresa** y la interacción entre ambos en la gestión preventiva.

Para que la prevención pueda integrarse en las diferentes actividades empresariales, la propia empresa debe ser quien asuma y controle las acciones necesarias para garantizar la eficacia del trabajo realizado.

Cuando se desarrollan sistemas de gestión genéricos, formalistas, implantados con una finalidad ajena a la seguridad y salud de los trabajadores, se terminan convirtiendo en instrumentos improductivos sin utilidad práctica.



Al contrario, cuando el sistema de gestión está diseñado en términos de eficacia preventiva, en función de las necesidades de una organización, y es específico para su modelo de negocio, será capaz de producir los resultados buscados, es decir, la protección de los trabajadores, y el resultado no sólo garantiza el cumplimiento de las exigencias legales de prevención, sino que además redundará en una serie de beneficios tangibles para la empresa.



Un sistema de gestión bien diseñado, no sólo mejora la seguridad de las personas, sino que optimiza el esfuerzo de la empresa y mejora su rendimiento.

Para su desarrollo e implantación se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- La **iniciativa partirá de la dirección** de la empresa que debe tener la convicción de que la prevención es un factor estratégico y debe liderar las actuaciones y responsabilizarse de su gestión.
- A su vez, la dirección hará asumir sus responsabilidades en materia de prevención al personal del siguiente nivel jerárquico y así sucesivamente, de forma que la **integración** se establezca en cascada, **en todos los niveles** de la empresa.
- Es fundamental la **participación de los trabajadores**, involucrarlos transmitiendo la necesidad de introducir hábitos preventivos en cada una de las fases del ciclo de producción y fomentando su implicación en la organización efectiva.
- El sistema de gestión debe entenderse como un **proceso dinámico**, que hay que actualizar permanentemente en función de los cambios y evolución del propio negocio.
- Las acciones tomadas en todas las fases del proceso productivo irán dirigidas a evitar o minimizar riesgos, por lo que **su finalidad será más preventiva** que correctiva.
- Debe evaluarse periódicamente su funcionamiento y su eficacia, para hacer las modificaciones y ajustes que sean necesarios para **garantizar la mejora continua** del sistema.

Con respecto a la **valoración de la eficacia** del sistema, el principal indicador que se tomará como referencia es la reducción de la siniestralidad: se puede considerar que un sistema es adecuado si es capaz de evitar daños a la salud, pero en proporción al esfuerzo realizado. Es decir, una baja tasa de accidentes no siempre indica que la gestión realizada sea eficaz. De hecho, en la práctica, pueden encontrarse empresas con bajos índices de siniestralidad que incluso se mantienen así durante largos periodos de tiempo, pero no porque se realicen esfuerzos para ello. Teniendo en cuenta que los accidentes están condicionados por factores de probabilidad, la actuación de la empresa debería ser la opuesta, en el sentido de prever todo lo que puede suceder y actuar antes de que ocurra.

Por tanto, la siniestralidad debe ir asociada a las acciones preventivas realizadas por la empresa y sólo cuando hay coherencia entre estas intervenciones y los resultados, se puede concluir que el sistema de gestión es eficaz.

En última instancia, lo que cabe esperar de la implantación de un sistema de gestión preventiva en la empresa es:<sup>6</sup>

- Eficacia normativa: cumplimiento de las obligaciones legales.
- Eficacia preventiva: buenos resultados preventivos.
- Eficiencia económica: gestión racional de los recursos.
- Reconocimiento social: mejora de la imagen pública empresarial.
- Mejora del clima laboral: satisfacción de los trabajadores.



Un sistema de gestión de la prevención será adecuado si tiene capacidad para cumplir su objetivo, que es proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

### ■ ¿Qué papel tiene el Plan de Prevención?

El Plan de Prevención es la herramienta a través de la cual se pretende integrar la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión. Debe servir para asegurar que las actividades de la empresa sean coherentes con la política de prevención definida por la dirección.

Para conseguir ese objetivo final de la integración, el Plan de Prevención debería ser el resultado de una estrecha colaboración entre todos los niveles jerárquicos de la empresa y el servicio de prevención, evitando que el empresario se limite a su aprobación sin intervención alguna, como suele ocurrir con demasiada frecuencia.

<sup>6</sup> Pere Boix, Hacer lo que hay que hacer y hacerlo bien. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

## 7.1 ¿CÓMO INFLUYE LA GESTIÓN PREVENTIVA EN LOS RESULTADOS EMPRESARIALES?

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales tienen una repercusión altamente negativa en cualquier organización. De igual forma, un incumplimiento de las normas que regulan la prevención de riesgos, aun sin resultados lesivos, puede derivar en sanciones por infracciones que conllevan un elevado coste, según la gravedad de los hechos.

Si bien estos efectos de la *no prevención* deben ser valorados en cualquier organización, su **impacto en pequeñas y medianas empresas** puede constituir un coste muy significativo:

- En términos relativos, la repercusión de un accidente o de un incidente es mucho mayor en PYMES puesto que tienen mayores dificultades para recuperarse que las grandes organizaciones, por su limitación de recursos.
- Las interrupciones en el proceso productivo que conlleva un accidente afectan, en mayor medida, a las pequeñas empresas puesto que, debido a su menor estructura, tienen mayor riesgo de que estos retrasos se traduzcan en pérdidas de contratos o de clientes.
- Encuentran más dificultades a la hora de reemplazar al trabajador afectado, que no puede ser sustituido fácilmente o con la rapidez requerida.

Pero, como hemos visto, la prevención no se dirige sólo a evitar esos daños y sanciones, sino que **va mucho más allá, buscando una mejora de las condiciones de trabajo** que transforme el lugar de trabajo en un entorno saludable para los empleados y consiga un incremento del rendimiento y la competitividad de la empresa.

Para **los trabajadores**, como principales afectados por la siniestralidad, una gestión preventiva adecuada representa:

- Una reducción de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Un aumento de su salud y calidad de vida.

Evitar daños a la salud, con el sufrimiento que estos representan para el propio afectado así como para sus familiares, se traduce en una serie de efectos positivos:

- Favorece el compromiso del trabajador hacia la empresa.
- Aumenta su productividad. La percepción de un entorno seguro permite concentrarse más en la actividad productiva.
- Genera un clima de confianza. Mejoran las relaciones entre los empleados y entre éstos y la dirección de la empresa. Disminuyen los conflictos.
- Aumenta la motivación por el trabajo y su grado de satisfacción respecto a la empresa.
- Reduce el absentismo.

Esta actitud repercutirá a su vez en **la empresa** que obtendrá:

- Mejores resultados de siniestralidad.
- Mejora de la productividad y de la calidad de los productos y servicios y, por tanto, mejores resultados económicos.
- Mayor competitividad en el mercado.
- Mejor imagen pública, con los beneficios que reporta en sus relaciones con clientes, proveedores y sociedad en general.

También **la sociedad**, en general, se ve beneficiada por el ahorro del coste que representa la disminución de la siniestralidad laboral para la Administración, que puede emplear esos recursos económicos en otras actividades para beneficio de los ciudadanos<sup>7</sup>. Por todo ello, una implantación efectiva de las políticas de prevención es fundamental.



Desde el año 2007, el BOE y sus equivalentes autonómicos, deben difundir el nombre y los datos de las empresas sancionadas por infracciones muy graves en materia de prevención, en cumplimiento de la Ley de PRL. (RD 597/2007 de 4 de mayo).

## 7.2 LA RENTABILIDAD DE LA PREVENCIÓN

A pesar de los argumentos que apoyan la idea expuesta de que la prevención beneficia tanto a trabajadores, como a la empresa y a la sociedad, no resulta fácil convencer a muchos empresarios de su rentabilidad.

La creencia de que los accidentes laborales tienen poco impacto en los beneficios de la empresa hace que se subestime el costo de los mismos y no se habiliten los recursos necesarios para su prevención.

Por esta razón, se hace necesario analizar la prevención desde un punto de vista económico, considerando, por un lado, los costes que origina la gestión preventiva y, por otro, los ingresos y beneficios que se obtienen con la misma, demostrando, a partir esos datos, que se trata de una inversión y no un coste empresarial.

La dificultad de este análisis radica en que muchos de los beneficios derivados de la implantación de un sistema de prevención no pueden ser medibles puesto que, si bien existen variables objetivas, hay también muchos factores subjetivos muy difíciles de cuantificar, así como otros beneficios no materiales que pueden tener una gran relevancia y ejercer una influencia muy positiva en el balance de cuentas de la empresa.

<sup>7</sup> Estudio sobre los costes de la no prevención. Informe de fuentes secundarias. Ejecutante: San Román. Solicitante: CEOE.



## 7.3 LOS COSTES DE LA NO PREVENCIÓN

### ■ Costes para la empresa

El coste económico que le supone un accidente a la empresa incide en el objeto principal de la misma que es el beneficio económico. Dentro de estos costes, hay algunos fácilmente cuantificables, como los asegurados, y otros no tan visibles, llamados costes ocultos que, frecuentemente, son muy cuantiosos.

- Gastos directos que se derivan de los accidentes e incidentes:
  - Costes derivados de los daños materiales que se hayan producido, como la sustitución o reparación de equipos de trabajo.
  - Interrupción del proceso productivo.
  - Gastos salariales, remuneración del trabajador asumida por la empresa, salario del trabajador sustituto, etc.
- Pérdida de producción generada por el absentismo: cuando se produce un accidente es necesario reemplazar al trabajador accidentado. La búsqueda del profesional adecuado puede llevar un tiempo durante el cual la producción se interrumpe o se retrasa.
- Costes de selección para sustituir al trabajador accidentado: el proceso de selección y formación del sustituto conlleva una serie de costes, además de un tiempo de adaptación de este a su puesto de trabajo, hasta que empieza a ser productivo.
- Sanciones derivadas de los incumplimientos de la legislación vigente en materia de prevención: recargo de prestaciones a la Seguridad Social por falta de medidas de seguridad, sanciones administrativas (económicas, paralización de la actividad, etc.), costes de demandas por responsabilidad civil y responsabilidad penal (sanción penal, honorarios de abogados, peritos, etc.).
- Incrementos en las primas de seguros.

Además de estos gastos, un accidente laboral representa para la empresa una pérdida de prestigio, que puede reducir el valor de su marca e imagen pública, y afectar a sus clientes y contratos actuales y potenciales.

### ■ Costes para el trabajador

El coste económico para los trabajadores comprende los daños ocasionados por un accidente o enfermedad derivados del trabajo, que no se compensan, puesto que las indemnizaciones que se reciben no cubren realmente todo el coste real que representa para el trabajador, quien ve reducidos sus ingresos y en muchos casos, mermadas sus perspectivas laborales de futuro. A esto, hay que sumar, además, los daños morales que generan los accidentes para el trabajador afectado y sus familiares.

Resumiendo estos efectos negativos que supone la *no prevención* para el trabajador, destacan:

- **Daños para su salud:** lesiones derivadas del accidente o enfermedades profesionales, que pueden derivar en una incapacidad temporal, permanente o fallecimiento. Un entorno de trabajo adecuado no tendría por qué repercutir negativamente sobre el estado de salud, físico y mental, del trabajador.

- **Repercusión sobre la familia** del accidentado, no sólo por el sufrimiento que genera sino por el desequilibrio que ocasiona en la situación económica, derivada de los periodos de baja laboral, incapacidad o en algunos casos, el fallecimiento. También hay que añadir que los familiares, frecuentemente, tienen que asumir la tarea de cuidar al accidentado, sin una compensación económica.
- **Pérdidas económicas** derivadas una baja laboral, o la **inseguridad** que se genera con respecto a la estabilidad de su empleo.
- **Deterioro de las relaciones internas** de la empresa y del clima laboral general.

#### ■ Costes para la sociedad

Una parte de los presupuestos públicos se destinan a cubrir los gastos derivados de la cobertura de contingencias profesionales, con la finalidad de remunerar al trabajador en situación de baja laboral y de cubrir los gastos sanitarios derivados del accidente o enfermedad profesional.

### 7.4 INCENTIVOS A LA PREVENCIÓN: *BONUS MALUS*

En el año 2010, mediante el Real Decreto 404/2010, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, se puso en marcha un sistema de incentivos para motivar a las empresas a mejorar la prevención de riesgos laborales y comprometerse con la reducción de la siniestralidad laboral.

Este sistema consiste en reducir las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que se distingan por:

- Una contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral.
- La realización de actuaciones efectivas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El incentivo, llamado *bonus*, podrán solicitarlo todas las empresas que coticen a la Seguridad Social por contingencias profesionales, basándose en la baja siniestralidad registrada y en las inversiones en prevención acometidas en un periodo anterior al año de la solicitud, llamado *periodo de observación*, que puede abarcar hasta un máximo de 4 años naturales.

Podrán ser beneficiarias:

- a) Empresas que coticen por contingencias profesionales más de 5.000 € durante el periodo de observación.
- b) Pequeñas empresas beneficiarias que en el periodo de observación de cuatro ejercicios hayan superado un volumen de cotización por contingencias profesionales de 250 euros en el periodo de observación, pero no hayan alcanzado los 5.000 €.



Para poder hacer la solicitud se deberán cumplir los siguientes **requisitos generales**:

- Haber realizado inversiones en instalaciones, procesos o equipos en materia de prevención que puedan contribuir a la disminución de riesgos.
- No haber superado unos determinados índices de siniestralidad durante el periodo de observación.
- Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de cotización a la Seguridad Social.
- No haber sido sancionada en vía administrativa por cometer infracciones graves o muy graves en materia de prevención o de Seguridad Social.
- Cumplir con los requisitos básicos en materia de prevención.

Las empresas indicadas en el apartado a) deberán haber realizado, además, dos de las siguientes acciones:

- Incorporación a la plantilla de recursos preventivos propios (trabajadores designados o Servicio de prevención propio), aun no estando legalmente obligados, o ampliación de los recursos existentes.
- Realización de auditorías externas de prevención, sin estar legalmente obligados.
- Existencia de planes de movilidad vial para prevenir los accidentes *in itinere* y en misión.
- Acreditación de la disminución de los trabajadores expuestos a enfermedad profesional.
- Certificado de calidad de la organización y funcionamiento del sistema de prevención expedido por una entidad acreditada por la ENAC.

Las empresas del apartado b) deberán haber realizado, además, al menos una de las siguientes acciones:

- Asunción por el empresario de la actividad preventiva o designación de trabajadores de la empresa que asuman dicha actividad.
- Obtención de formación real y efectiva en materia de prevención, por el empresario o los trabajadores designados que vayan a asumir tareas preventivas.

La **cuantía** que puede percibirse será la menor de estas dos cantidades:

- El 5% del importe de las cuotas por contingencias profesionales o el 10% si los periodos de observación son consecutivos y se ha percibido el incentivo e el inmediatamente anterior.
- La suma de las inversiones realizadas en instalaciones, procesos y equipos que puedan contribuir a eliminar o disminuir los riesgos.

Aunque en la actualidad ya se pueden encontrar numerosas empresas que han llevado a cabo experiencias innovadoras en el área de prevención de riesgos laborales, que denotan un fuerte compromiso con la seguridad y con resultados muy beneficiosos, en general las pequeñas y medianas empresas del sector de la construcción se encuentran en un nivel mejorable.

Teniendo en cuenta ese contexto como punto de partida, en este epígrafe pretendemos aportar algunas líneas de actuación que permitan a estas empresas hacer intervenciones que favorezcan el desarrollo de su cultura preventiva y avanzar hacia otros niveles más acordes a la tendencia actual y, sobre todo, más eficaces en términos de gestión.

Con esta idea, se exponen a continuación algunos de los **elementos que pueden considerarse constitutivos de la cultura preventiva** y utilizarse como referencia a tener en cuenta por las organizaciones que pretendan evolucionar en esta línea.

Entre ellos, destacamos:

- Liderazgo y compromiso de la dirección.
- Implicación de los trabajadores, a través de:
  - Comunicación.
  - Participación.
- Formación efectiva.
- Capacidad de aprendizaje a través de la experiencia (mejorar a partir de los errores).
- Confianza mutua y trato justo.

## 8.1 LIDERAZGO Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Un componente básico de la efectividad de las intervenciones preventivas en el lugar de trabajo es el apoyo decidido y la implicación de la alta dirección<sup>7</sup>.

El compromiso de la Dirección con respecto a la gestión de los riesgos laborales no implica sólo un deber legal de protección de la seguridad y salud de sus trabajadores. No es un mero trámite que pretende el cumplimiento estricto de la legislación, sino que debe perseguir la mejora continua en el control de los riesgos y condiciones de trabajo, **estableciendo como valor prioritario la seguridad y salud de los trabajadores**, por lo que su actitud va a resultar determinante en el éxito o el fracaso de la gestión preventiva de cualquier organización.

---

<sup>7</sup> Parker, S.K., Axtell, C.M., y Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*.



Este cambio cultural necesario, promovido por la gerencia, supone además que **la dirección será quien impulse las líneas de actuación de toda la organización**, con el fin de integrar la prevención en todas las áreas y en todos los puestos, transmitiendo sus valores a lo largo de toda la escala jerárquica, hasta la base del organigrama, donde se sitúan los trabajadores, quienes deben percibir claramente ese compromiso con los objetivos de seguridad, por lo que deberá ser un compromiso real, fuerte y visible.



El liderazgo es el conjunto de habilidades directivas que posee un individuo, para influir en la actuación de otras personas, con el objetivo de conseguir un determinado resultado.

Además del papel de la alta dirección, también es fundamental, en este aspecto, la figura de los **mandos intermedios**, en una situación crucial en la escala jerárquica, entre los intereses del empresario, ejerciendo una parte de sus funciones, y del trabajador, junto a quienes trabajan diariamente.

Su papel e implicación son esenciales, puesto que, por su posición, conocen bien su área de actividad, por estar más próximos a los trabajadores, supervisando y organizando su trabajo, y pueden ejercer influencia directa en sus comportamientos, anticiparse a problemas que pueden surgir y proponer soluciones a los mismos.

Diferentes autores coinciden en que, si bien la dirección es quien establece los objetivos, los supervisores son la clave para la motivación de los trabajadores y la prevención *in situ* de los accidentes, por ser los principales determinantes de la conducta de seguridad del personal<sup>8</sup>.

Por ello, en el ejercicio de sus competencias, es fundamental el apoyo de sus superiores para poder dar cumplimiento a las exigencias preventivas de la empresa.

Tanto los gerentes como los mandos intermedios deberían actuar como **modelo de conducta**. Si los empleados observan verdadero interés por la seguridad y una actitud comprometida con la prevención, imitarán ese comportamiento, actuando ellos también de forma segura, y al contrario.

Tal y como se indica en la Guía técnica para la Integración de la Prevención en el sistema general de gestión de la empresa, del INSHT, no debe olvidarse que **si un determinado nivel jerárquico asume la integración** y da ejemplo de ello, **los niveles inferiores también acabarán asumiéndola**, pero lo contrario no es cierto: difícilmente se asumirá la integración en un determinado nivel si es rechazada o menospreciada a un nivel jerárquicamente superior.

<sup>8</sup> Criterios de buena práctica profesional en actividades preventivas. INSHT.



Los líderes crean cultura en relación con aquello a lo que prestan atención.

La cultura de una organización como práctica colectiva acaba cambiando los comportamientos individuales y generando un conjunto de valores compartidos.

James Reason, 1997. *Managing the risks of organizational accidents*. Ashgate.

#### ■ ¿Cómo se demuestra ese compromiso efectivo con la prevención?

Para demostrar que la prevención es importante en todas las decisiones de la empresa, es necesario que la dirección sepa **hacerlo visible** a través de todas sus acciones y decisiones. A continuación se indican, a modo de ejemplo, algunas orientaciones para conseguirlo:

- Definir una **política de seguridad y salud**, especificando la estrategia a seguir para el control de los riesgos y el compromiso de cumplirla.
- Proporcionar los **recursos** necesarios para garantizar la seguridad, lo que requiere destinar un **pre-supuesto** adecuado y la administración del **tiempo** preciso, para llevar a cabo acciones como:
  - Implantar planes formativos que promuevan una mayor sensibilización en temas de prevención. Una capacitación adecuada permitirá a los trabajadores hacer una contribución responsable y necesaria para el trabajo seguro.
  - Garantizar una comunicación frecuente en temas de seguridad y salud.
  - Nombrar personas con responsabilidades en seguridad y salud, a distintos niveles.



- **Favorecer la implicación y participación de los trabajadores.** Es una de las claves para un buen liderazgo en materia de prevención. El empresario tiene el deber de consultar con los empleados en materia de seguridad y salud, tal y como establece la Ley de Prevención, pero más allá del cumplimiento de un requisito legal, se trata de obtener un beneficio en la gestión preventiva de la empresa, con más posibilidades de tener éxito si se promueve la participación activa de los trabajadores y con ello se logra su implicación, y se establece un diálogo fluido entre estos y la dirección. El estilo de mando será democrático y participativo, en contraposición al autoritario y jerarquizado.



La responsabilidad última de la gestión de los riesgos corresponde a la alta dirección, pero su esfuerzo fracasará si los trabajadores no participan activamente.

- **Incluir la seguridad como parte integrante de la estrategia corporativa.** Fijar objetivos de seguridad, concederles prioridad en cualquier situación y evaluar su resultado. Cuando el objetivo de la dirección de la empresa se centra únicamente en la ejecución de un trabajo, o la prestación de un servicio, los plazos para llevarlo a cabo, la rentabilidad del trabajo, etc., no será fácil conseguir el compromiso de los empleados. La clave del éxito para el logro de esos propósitos, pasa por consensuar con todo el equipo los objetivos perseguidos, para que se identifiquen con ellos, y que los resultados obtenidos sean también compartidos, reconociendo el esfuerzo de los trabajadores y valorando su aportación.
- Planificar el trabajo de forma **que las presiones de la producción no interfieran** con las medidas de prevención.
- **Supervisar** periódicamente la eficacia de las acciones realizadas y medidas implantadas.
- Transmitir a los **mandos intermedios** mensajes, órdenes e indicaciones asociados a la prevención y **garantizarles el apoyo necesario**, para que puedan, a su vez, trasladar esas consignas al lugar de trabajo.
- Ejercer una **influencia positiva**, actuando como un modelo a seguir. El equipo directivo, los mandos intermedios, encargados, etc., deben ser competentes en temas de prevención, conocer su verdadero impacto y actuar siempre conforme a los procedimientos de seguridad establecidos, como ejemplo para toda la plantilla.

- **Involucrarse activamente** en la prevención de la empresa, haciendo un liderazgo visible, mediante un control permanente:
  - Control proactivo: visitando la empresa, mostrando interés por los temas de seguridad y consultando con los trabajadores sobre los riesgos y posibles soluciones.
  - Control reactivo: participando en la investigación de accidentes e incidentes.
- Considerar siempre las **implicaciones en materia de seguridad** de la introducción de **cambios**: personal, procesos y métodos de trabajo. Proporcionar las herramientas para implementarlos, valorar los resultados y hacer los ajustes necesarios.
- Seleccionar y **promocionar** a los mandos intermedios por sus habilidades en seguridad, su formación, su actitud y su **comportamiento en materia de prevención**.
- Formular lo que se espera de cada trabajador y monitorizar su cumplimiento. Reconocer y recompensar buenos comportamientos y el desempeño satisfactorio, fomentar y **apoyar iniciativas en materia de seguridad** y rechazar actos inseguros.

#### LA EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO PREVENTIVO

Según diversas investigaciones realizadas sobre el tema del liderazgo preventivo, se ha comprobado que el liderazgo en seguridad parece eficaz por su influencia en la reducción de las conductas inseguras o errores humanos.

El estilo de liderazgo orientado a las relaciones está positivamente relacionado con el comportamiento seguro y con la participación activa de los trabajadores en la organización práctica de la actividad preventiva.

#### ■ ¿Qué puede hacer un empresario de la construcción para influenciar la cultura preventiva de su organización?

En el desarrollo de conductas y actitudes seguras de los trabajadores, el empresario puede ejercer una gran influencia, poniendo en práctica estrategias que incidan en el factor humano para conseguir el objetivo de reducir la siniestralidad.

Para aumentar la conciencia colectiva sobre la prevención de riesgos y las conductas seguras, no basta simplemente con intervenir sobre los aspectos técnicos de la ejecución de una obra. El empresario además, debería tener una buena capacidad para las relaciones humanas y ciertas habilidades directivas que, muchas veces, no están convenientemente desarrolladas en los directivos de las pequeñas y medianas empresas.

Si un directivo pretende que su empresa mejore en cultura preventiva, debe poseer (o esforzarse en reforzar) unas competencias y habilidades específicas que pueden tener unos efectos muy positivos sobre las personas que trabajan en su ámbito de responsabilidad, por lo que es importante una buena preparación en este sentido.



Algunas de esas características, que deben ser potenciadas, son:

- Debe ser **creíble**: conseguir la confianza de los trabajadores no es una tarea fácil. Para obtenerla, son necesarias una serie de exigencias, como un trato justo y respetuoso hacia sus empleados, apoyo de sus intereses, cumplimiento de los compromisos, receptividad a las propuestas de mejora planteadas, decisiones en las que prevalezca la seguridad sobre otros intereses, etc.
- **Activo con la seguridad**: el empresario debe estar próximo a los trabajadores y mantenerse informado de la realidad del trabajo diario, haciendo visitas regulares a las obras para conocer cuáles son los riesgos a los que se exponen sus trabajadores. Debe apoyar la adopción de medidas preventivas y comprobar periódicamente que son eficaces, intervenir cuando no se cumplan las normas de prevención, participar en las reuniones de seguridad, impedir el trabajo en condiciones inseguras, etc.
- Debe ser **coherente**: tiene que haber coherencia entre lo que dice y lo que hace. Si el empresario exige que el trabajo se ejecute observando y respetando las exigencias en materia de prevención, será necesario que proporcione los medios precisos a los trabajadores para llevarlo a cabo de forma segura: tanto recursos materiales (como equipamiento de seguridad, herramientas, material, etc.) como relacionados con la organización (formación adecuada, etc.).
- Debe ser **motivador**: para ello es preciso determinar qué comportamiento se requiere y se espera de cada trabajador, definir sus competencias y responsabilidades en materia de seguridad, evaluar su rendimiento de forma personalizada, observar su conducta para corregir los actos inseguros y reforzar los comportamientos seguros, y recompensar equitativamente a los trabajadores implicados.
- Debe ser **receptivo** para escuchar las propuestas y las quejas que le transmitan los trabajadores y favorecer una comunicación fluida y frecuente.
- Debe ser **empático**: la empatía es una cualidad necesaria para entender el punto de vista de los trabajadores y las razones de su comportamiento. Si el empresario pretende lograr una buena comunicación, debe **practicar la escucha activa** para comprender correctamente el mensaje recibido. Escuchar a los trabajadores hace que estos tengan más confianza y se sientan valorados (y por tanto más motivados). Al mismo tiempo, ayuda a llegar al fondo de los problemas lo que permitirá adoptar las soluciones más adecuadas, se eliminan tensiones (fundamental en el ambiente laboral), se favorecen buenas relaciones y el respeto mutuo. Para conseguirlo es necesario involucrarse en la situación, focalizando la atención en el trabajador y evitar prejuicios.
- Debe ser **asertivo**: la asertividad se refiere a la conducta de una persona que sabe manifestar sus convicciones y defenderlas de una forma directa pero serena, sin agresividad y sin dejarse llevar por las emociones. La conducta asertiva permitirá al empresario dirigir a sus trabajadores, solicitar lo que desea de ellos, negarse a hacer lo que no quiere y reclamar cuando lo considere necesario, pero sin imposiciones y sin confrontaciones, sino con una disposición dialogante y respetuosa.

Las intervenciones del líder hacia sus empleados deben argumentarse convenientemente, ofrecer alternativas, incluir crítica constructiva y refuerzo positivo.



### CULTURA PREVENTIVA



- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• El empresario dirige al grupo y establece normas.</li> <li>• El foco está puesto en la productividad (se imponen las presiones de tiempo, necesidades de producción, etc.)</li> <li>• La seguridad es simplemente un coste.</li> <li>• El cumplimiento de las normas de prevención se debe a presiones externas (inspecciones, sanciones, etc.)</li> <li>• No existe un presupuesto asignado a seguridad.</li> <li>• Se asume que la construcción es un sector peligroso y los riesgos son inherentes a la actividad.</li> <li>• Existe desconfianza hacia los trabajadores.</li> <li>• Se asume que puede haber sanciones por infracciones en materia de prevención.</li> <li>• Todos los errores son castigados.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cumplen los requisitos mínimos exigidos por la normativa vigentes.</li> <li>• Sólo se tienen en cuenta indicadores de resultados.</li> <li>• En la elección de los subcontratistas se tiene en cuenta su programa de seguridad y salud.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El empresario lidera al grupo, con el que comparte valores y códigos de actuación.</li> <li>• La seguridad está integrada en todos los niveles de la organización. Todos sus miembros conocen sus responsabilidades y tienen una misma visión de la prevención.</li> <li>• Existen procedimientos de trabajo eficaces integrados en todas las fases y actividades.</li> <li>• En todas las reuniones están presentes temas de prevención.</li> <li>• Nunca se compromete la seguridad por necesidades de producción, porque se valoran por igual.</li> <li>• Los comportamientos refuerzan los valores: la dirección apoya la suspensión de un trabajo si no cumple con las normas de seguridad.</li> <li>• Todas las actividades se planifican teniendo en cuenta la seguridad.</li> </ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 8.2 IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Uno de los aspectos clave para el desarrollo de la cultura preventiva de la empresa, pasa por implicar a los empleados en la gestión de los riesgos laborales. El trabajo seguro no puede conseguirse si no se cuenta con el esfuerzo de los trabajadores, para lo que resulta imprescindible su participación activa y sus aportaciones, así como una comunicación directa entre estos y la dirección.



Más allá de las obligaciones que la Ley impone al empresario como la de consultar determinadas cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales, se trata de superar el mero cumplimiento de esos requisitos mínimos, buscando el compromiso de los trabajadores con los objetivos de la empresa en esta materia, al tiempo que se multiplican las posibilidades de éxito de la gestión preventiva.

Para lograr esta implicación se debe incidir en aspectos fundamentales como son la comunicación y la participación.

### a. Comunicación

La cultura preventiva se fundamenta, entre otros pilares, en una buena comunicación entre todos los miembros que integran la organización. La falta de comunicación interna puede generar problemas que, en otras circunstancias, podrían resolverse fácilmente.

Para garantizar esta comunicación es preciso favorecer un clima adecuado, de forma que se permita que cualquier departamento y **cualquier trabajador**, independientemente del nivel en el que se encuentren en el organigrama de la empresa, tengan la **posibilidad de plantear cuestiones relacionadas con la prevención**, para ser valoradas y resueltas. De esta forma se favorece, a su vez, la implicación de todos los miembros en la gestión de los riesgos laborales y su participación activa.

Para hacer efectiva esta comunicación, el proceso debe incluir dos **fases**:

- Enviar mensajes claros y poco ambiguos.
- Obtener una respuesta (retroalimentación) que indique que el mensaje se ha recibido y entendido.

Además, es necesario que existan unos canales adecuados que funcionen en todas las **direcciones**:

- En sentido **horizontal**, entre grupos situados al mismo nivel (por ejemplo entre departamentos), de forma que se puedan difundir informaciones útiles y prácticas, coordinar problemas entre las unidades, resolver conflictos, proporcionar apoyo social y emocional, etc.
- En sentido **vertical**:
  - Descendente: desde la dirección hacia los empleados, como forma de expresar el liderazgo, su interés por cuestiones relacionadas con la seguridad, para informar sobre cualquier riesgo, procedimientos de trabajo, cambios, etc.
  - Ascendente: desde los trabajadores hacia arriba, para poder transmitir propuestas de mejora, advertencias sobre situaciones de riesgo, sugerencias, incidencias, etc.



Según el INSHT (NTP 685<sup>9</sup>), para que la comunicación sea efectiva, debe cumplir los siguientes requisitos:

- Claridad. El mensaje debe adaptarse a los receptores para que llegue de manera eficaz y provoque una reacción, por lo que el lenguaje utilizado y la forma de transmitirlo debe ser accesible para quien va dirigido.
- Integridad: la comunicación debe servir como lazo integrador entre los miembros de la empresa, para lograr el mantenimiento de la cooperación necesaria para la realización de objetivos.
- Aprovechamiento de la organización informal, para conseguir mayor efectividad.
- Equilibrio: cualquier plan de acción debe incluir el plan de comunicación a todos los afectados.
- Moderación: la comunicación debe ser la estrictamente necesaria y lo más concisa posible, evitando la burocratización.
- Difusión: la comunicación formal se efectuará preferiblemente por escrito y ha de pasar a través de los canales estrictamente necesarios.
- Evaluación: los canales de comunicación deben revisarse y perfeccionarse periódicamente.

---

<sup>9</sup> Nota Técnica de Prevención 685: La comunicación en las organizaciones. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



### ■ Desde la dirección hacia los trabajadores

La forma en que un directivo se comunica puede tener una influencia decisiva en el comportamiento de sus empleados y determinar la cultura preventiva de una organización. Por ello, el empresario deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Es importante explicar claramente cuáles son los objetivos de la empresa, en cuanto a prevención de riesgos laborales, y relacionarlos con lo **que se espera de cada uno** de sus miembros. Se deben fijar con precisión cuáles son los límites de los riesgos a los que está expuesto cada trabajador.
- Periódicamente se deberá **valorar el rendimiento de cada persona** y comunicar los resultados, de una forma constructiva para favorecer, en todo caso, su progreso.
- Cuando se trabaja de forma adecuada, con respeto a las normas de prevención, es muy importante el **reconocimiento a los trabajadores**, puesto que esto puede contribuir positivamente a reforzar conductas seguras.
- Además de apreciar el trabajo seguro, también es importante **transmitir cuáles son las áreas en las que se necesitan mejoras**.



#### LAS VENTAJAS DE UN BUEN SISTEMA DE COMUNICACIÓN

- Contribuye a crear cultura de empresa.
- Favorece un clima de confianza.
- Motiva a los trabajadores.
- Favorece el logro de los objetivos estratégicos.
- Facilita la implantación de cambios en la organización.

### ■ Desde los trabajadores hacia la dirección

A su vez, los trabajadores deben tener la posibilidad de transmitir sus preocupaciones e inquietudes y **comunicar cualquier situación de riesgo** que hayan identificado, que impida o dificulte el trabajo con suficientes garantías de seguridad.

Si el empresario ignora esa notificación, estaría desaprovechando una importante fuente de información al tiempo que perdería la confianza de sus trabajadores. Al contrario, su actitud debe ser lo más receptiva posible, alentando y motivando a sus empleados y mostrándose dispuesto a tomar medidas para superar las dificultades surgidas y hacer un seguimiento constante de su eficacia.

En el ámbito de la prevención, **las deficiencias en los lugares de trabajo**, ya sean debidas a condiciones peligrosas o a actos inseguros, **frecuentemente son detectadas por los trabajadores** directamente afectados, pero también es habitual que estas personas no dispongan de facultades para tomar decisiones dirigidas a subsanarlas. En cambio, puede ocurrir que quienes sí podrían tomar esas decisiones, no

tengan conocimiento de tales situaciones. De ahí la importancia de disponer de un sistema que permita que cualquier miembro de la organización que detecte un riesgo pueda comunicarlo.



Las organizaciones deben escuchar a todos sus miembros y promover el aporte de ideas por parte de los trabajadores, como parte fundamental de la gestión de sus riesgos laborales.

El empresario, por tanto, debe favorecer el intercambio constante de información sobre la seguridad del lugar de trabajo, involucrando a los trabajadores y a los mandos intermedios para que esa comunicación fluya y generando un ambiente de confianza mutua.

Además de los argumentos indicados, no debe olvidarse la obligación de los trabajadores, recogida en el **artículo 29 de la Ley de Prevención**, según la cual éstos tienen el **deber de informar** de inmediato a sus superiores, o a los trabajadores designados para realizar las actividades preventivas, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.



### CULTURA PREVENTIVA



- La Dirección de la empresa desalienta la aportación de sugerencias y propuestas de mejora.
- La información sobre riesgos laborales se percibe como alarmista.
- Sólo se actúa en respuesta a las quejas de los empleados, que esporádicamente reciben retroalimentación sobre los accidentes e incidentes.
- Los supervisores informan sobre la seguridad a la dirección.
- Se reportan informes de incidentes según los procedimientos de gestión.
- El reporte de incidentes o accidentes no tienen consecuencias negativas para los empleados.
- Los trabajadores se sienten responsables de la seguridad.
- Identifican comportamientos inseguros y condiciones peligrosas. Intervienen para corregirlos.
- Informan sobre los incidentes y participan en su investigación.
- Comunican esas situaciones tanto a los supervisores como entre sí, sin miedo a repercusiones negativas.
- Se dispone de procedimientos formales para la comunicación de información.
- La organización valora y recompensa su comportamiento.



## ■ Procedimiento de comunicación

Como establece el INSHT (NTP 561<sup>10</sup>), el **procedimiento** que cada empresa utilice **para comunicar riesgos o propuestas de mejora**, debe adaptarse a su organización interna. Puede hacerse de forma escrita u oral. En cualquier caso, se debe definir un circuito de comunicaciones que requiere:

- Voluntad de todos los miembros de la empresa en su aplicación.
- Compromiso de la dirección y del personal con mando de adoptar soluciones.

Para ser efectivo, además, el procedimiento:

- Debe ser un **instrumento de diálogo** permanente mediante el cual se facilite el aporte de ideas y la adopción de soluciones.
- Debe contribuir a **mejorar las relaciones** entre los distintos estamentos de la empresa: los trabajadores sintiéndose atendidos e implicados en los objetivos empresariales y los mandos viendo reforzado su liderazgo al demostrar también interés por las personas y sus inquietudes.
- Debe **proporcionar información** a los trabajadores o mandos intermedios, sobre las **soluciones aportadas en relación con las propuestas realizadas**, para garantizar la confianza en su eficacia.
- Debe establecer de manera objetiva **qué riesgos son más importantes** y requieren una actuación prioritaria. Esta ordenación debe ser cuidadosamente estudiada por quien deba tomar la decisión de corregir tales deficiencias.
- Debe asegurar que se lleva a cabo una labor de **seguimiento de las medidas** adoptadas.

## ■ ¿Qué canales de comunicación se pueden utilizar en una PYME?

El método utilizado por cada empresa para comunicarse con sus empleados dependerá de sus características y recursos disponibles, por lo que se deberá utilizar el canal más adecuado para garantizar que la transmisión de la información es efectiva. Como ejemplo, se encuentran:

- **Reuniones de grupo.** Permite transmitir un mismo mensaje a varias personas a la vez y disponer de una respuesta inmediata (comentarios, sugerencias, opiniones, etc.). Es necesario planificarla y prepararla adecuadamente para un mejor aprovechamiento.
- **Reuniones individuales.** Es un cauce muy eficaz de comunicación. Tanto si es formal como informal, permite la transmisión de información personalizada, con mayor grado de matices y flexibilidad. Debe plantearse de forma que el subordinado no se sienta cohibido.
- **Tablones de anuncios.** Deben colocarse estratégicamente en zonas bien visibles que puedan estar al alcance de todos los trabajadores afectados (zonas de paso, salas de descanso, comedores, etc.). Pueden contener notas informativas, novedades, gráficos, fotografías, etc., de interés general. La información debe ser concisa y mantenerse actualizada.
- **Carteles:** transmiten información a través de imágenes (y/o textos), para destacar un aspecto concreto. Suelen ser fácilmente comprensibles (para trabajadores de cualquier idioma) por lo que es un buen apoyo para campañas de comunicación.

<sup>10</sup> Nota Técnica de Prevención 561: Sistema de gestión preventiva. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- **Buzones de sugerencias.** Es un canal de comunicación ascendente a través del cual los trabajadores opinan o transmiten propuestas de mejora a la organización, al servicio de prevención, etc. Pueden formularse de forma anónima o con identificación de quien la hace. En todo caso, para que sea eficaz se requiere que haya una respuesta por parte de la empresa. Con el fin de motivar a los empleados e incentivar su participación, pueden publicarse las mejores sugerencias.
- **Correo electrónico:** se trata de un canal de comunicación que funciona en todas las direcciones. Permite transmitir información con gran agilidad.

Mediante el uso de estas, o de cualquier otra herramienta de comunicación, se facilita que toda la plantilla participe en el proceso de creación de cultura preventiva y se favorece el cambio de actitud necesario para ello, a través de la implicación y convencimiento de los trabajadores, en lugar de la imposición.



Se trata, en definitiva, de favorecer un ambiente de trabajo en el que la comunicación permita interactuar a los diferentes miembros de la organización, con intercambios de información menos formales y más frecuentes para conseguir, finalmente, que se perciba que la seguridad concierne a todos.

## b. Participación

Por estar directamente expuestos a los riesgos derivados de la actividad, se considera que los trabajadores están capacitados para aportar propuestas de mejora, como se ha apuntado en el punto anterior, por lo que se hace necesario promover su implicación y considerar sus sugerencias y aportaciones.

Para favorecer esta participación activa, es necesario:

- **Dotar a los trabajadores de suficiente autonomía y sentido de la responsabilidad.** Se trata de que los trabajadores se responsabilicen y puedan participar en la búsqueda de soluciones a los problemas relacionados con la seguridad, en lugar de delegar todas estas cuestiones en los especialistas de la prevención, de manera que el personal técnico tenga un papel asesor o de consultoría, y no de vigilancia.

Cuando la cultura de la seguridad es fuerte, los trabajadores se sienten motivados a trabajar con seguridad de forma natural, y hacen lo correcto incluso sin necesidad de control o supervisión por otras personas.

Para conseguir esta actitud de los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo, la estrategia de la empresa debe dirigirse, no tanto a la disciplina como al convencimiento, mucho más eficaz para conseguir los cambios de comportamiento.



Cultura de seguridad es la forma en que actúa la gente cuando nadie está mirando.

2014, CPWR The Center for Construction Research and Training, *Safety Culture and Climate in Construction*.

- Definir las funciones y responsabilidades de cada trabajador en materia de prevención y capacitarlos para asumir tales responsabilidades, de forma que puedan tener un mayor control sobre la seguridad. Esta **capacitación** se llevará a cabo **mediante una formación adecuada** a todos los niveles, de forma continua y comprobando periódicamente su eficacia.  
Los trabajadores necesitan ser competentes y ser capaces de hacer su trabajo correctamente, entendiendo los riesgos a los que se exponen y cómo aplicar los controles necesarios para prevenir daños.
- **Informar y consultar con los trabajadores** cualquier decisión relevante relativa a su seguridad, en particular en aquellas cuestiones relacionadas con factores organizativos, introducción de cambios, nuevas tecnologías, etc. A través de estas consultas se conseguirá mayor implicación de los empleados, más compromiso y más posibilidades de éxito. También es importante que reciban una retroalimentación de su participación en la gestión de la seguridad, así como una explicación que justifique, en su caso, por qué no se han tenido en cuenta sus sugerencias.



Cuando se permite que los trabajadores se impliquen en la identificación de riesgos y en la propuesta de acciones correctoras, perciben la prevención como algo propio.

- Establecer **mecanismos que permitan la transmisión** y el tratamiento adecuado de las sugerencias aportadas por los trabajadores.

Algunos ejemplos de los temas en los que los trabajadores pueden hacer sugerencias para la mejora y efectividad de la prevención, son:

- Recursos necesarios (equipos de trabajo y de protección, medios auxiliares necesarios, etc.).
- Necesidades formativas.
- Inspecciones de seguridad.
- Control de situaciones de riesgo.
- Introducción de cambios (selección de equipos, nuevas tecnologías, procedimientos de trabajo, etc.).

El derecho a la participación de los trabajadores también se recoge en la Ley de Prevención que, en su artículo 18, establece que el empresario deberá consultar a los trabajadores y permitir su **participación en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud** en el trabajo. Además se garantiza su **derecho a efectuar propuestas** al empresario y a los órganos de participación y representación (Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud) dirigidas a la mejora de los niveles de protección.

Tanto la participación directa como a través de sus representantes son un método eficaz para conocer las opiniones de los trabajadores y hacer que se impliquen en los temas de seguridad y salud.



En la práctica, es necesario **favorecer** que los **órganos de representación** participen de forma efectiva en los programas de seguridad y dotarlos de capacidad suficiente para implantar las acciones y los cambios que sean necesarios. Para ello, además, se les debe proporcionar la formación y el entrenamiento necesarios para llevar a cabo sus funciones, que consisten en velar para que sus representados puedan influir en las decisiones empresariales relativas a la prevención, de forma que reflejen también sus preocupaciones y opiniones.

En numerosos estudios realizados sobre los medios necesarios para mejorar la prevención, la participación de los trabajadores se ha identificado como uno de los componentes necesarios para garantizar el éxito en un programa de reducción de accidentes. En cualquier modalidad, formal o informal, individual o grupal, directa o a través de los representantes, se ha demostrado que la **participación tiene una influencia positiva** sobre la seguridad en el trabajo.



También se ha estudiado el impacto de los llamados equipos autodirigidos o grupos de trabajadores que asumen todas las responsabilidades de organización del trabajo, señalándose una menor tasa de rotación, disminución de la incidencia de accidentes y absentismo y mayor motivación y compromiso por parte de los trabajadores.

De esto se deduce que el empoderamiento de los trabajadores en sus actividades laborales ordinarias puede resultar más efectivo que la simple participación a través de consulta<sup>11</sup>.



El empoderamiento en el lugar de trabajo se logra permitiendo a los trabajadores opinar sobre las decisiones de organización que les afectan y capacitándolos para hacer su trabajo. Los trabajadores que participan en el proceso de toma de decisiones tienen un mayor nivel de confianza en sus jefes.



<sup>11</sup> Criterios de buena práctica profesional en actividades preventivas, INSHT.

### 8.3 FORMACIÓN EFECTIVA

La capacitación de los trabajadores, tal y como se ha indicado en el punto anterior, es un **elemento esencial en la gestión de los riesgos laborales** de cualquier organización y una herramienta que puede resultar muy útil y tener una **gran influencia en las políticas de prevención de accidentes**.

Un **programa de formación** bien planteado, en materia preventiva, debe reunir las siguientes características:

- Debe servir para capacitar a los trabajadores a identificar los riesgos y valorar sus consecuencias, de forma que puedan anticiparse a los accidentes y actuar para evitarlos.
- Debe estar basado la práctica.
- Debe considerar los conocimientos de los trabajadores y sus necesidades, por lo que es necesario utilizar mecanismos pedagógicos adecuados para facilitar el aprendizaje.
- Debe incluir una programación de objetivos, operativos, concretos y evaluables, y un sistema para comprobar su efectividad.

En el **sector de la construcción**, es muy conveniente que la formación de los trabajadores incluya una **parte práctica** que complemente y amplíe los conocimientos teóricos adquiridos en los cursos, impartida en un contexto didáctico donde los docentes y los trabajadores puedan interactuar y transferir a la práctica lo aprendido, algo muy bien valorado, en general, por los trabajadores. Con esta metodología, además, se favorece la posibilidad de mejorar las habilidades de los trabajadores, modificar sus actitudes, si es preciso, y promover comportamientos seguros, lo que ayuda a ir consolidando una auténtica cultura preventiva.

En esta línea, la Fundación Laboral de la Construcción dispone de varios **Centros de Prácticas Preventivas (CPP)** utilizados para que los trabajadores del sector realicen prácticas formativas en materia de seguridad y salud laboral, donde se reproducen todos los elementos constructivos de una obra, de forma que el alumno puede poner en práctica la formación recibida en materia de prevención.

También es importante considerar la diversidad de los grupos a los que se dirigen las acciones formativas, donde es muy frecuente encontrar trabajadores extranjeros que desconocen el idioma o no tienen el nivel suficiente para comprender los textos utilizados. Por ello, es importante complementar los manuales con otro tipo de formación, donde los materiales tengan más gráficos e ilustraciones y que incluya **soportes audiovisuales**, más atractivos y útiles en el proceso de aprendizaje.

Otros cambios metodológicos que están dando buenos resultados, consisten en introducir los conocidos como **serious games**, cuya utilización ha crecido mucho en los últimos años debido a la rápida evolución de las nuevas tecnologías. Se trata juegos diseñados con el objetivo principal de formar y concienciar y, al mismo tiempo, divertir mientras se aprende sobre temas de seguridad y salud. También existen sistemas como las **aplicaciones interactivas** que permiten la interacción del usuario con los contenidos y los **simuladores**, que representan virtualmente un escenario real. Estos métodos formativos



ofrecen, entre sus ventajas, la posibilidad de adaptarse a la disponibilidad de los trabajadores, puesto que pueden conectarse en cualquier momento y desde cualquier lugar (desde un *smartphone* o una *tablet*). Además, frente a los métodos tradicionales, estos juegos captan mejor la atención de los trabajadores y resultan más amenos y atractivos.

Lo que se pretende con la formación es que los trabajadores sean capaces de hacer prevención en su puesto de trabajo. Es decir, se trata de transmitir cultura preventiva para que el trabajador adquiera los hábitos y mecanismos necesarios para responder ante los riesgos de una forma automática, derivada del sentido común y de su actitud vital general.



Cuanto más competentes sean los trabajadores, más facilidad tendrán para tomar iniciativas.

Pero para que la **formación** sea eficaz y tenga los resultados esperados, es imprescindible que sea, además, **coherente con las prácticas de la organización**.

Según demuestran investigaciones en esta línea<sup>12</sup>, cuando se inicia una acción formativa, es necesario que la empresa tenga las condiciones de seguridad adecuadas, de forma que el trabajador perciba un clima preventivo favorable, con un compromiso visible por parte de la dirección y la necesaria implicación de los mandos intermedios, así como capacidad para resolver problemas derivados de la gestión preventiva y disposición para ello.

Los propios trabajadores consideran importante poder llevar a la práctica los conocimientos teóricos y habilidades que adquieren en los cursos de formación, por lo que resulta necesario facilitar la utilización y el aprovechamiento de lo aprendido en sus tareas cotidianas.

Si la organización muestra preocupación por la seguridad, la formación aumenta su valor y favorece la actitud responsable y proactiva del trabajador y su predisposición a realizar sus tareas de forma segura a la hora de ejecutar su trabajo.

<sup>12</sup> Boix, P., 2001. La prevención de los riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores, ISTAS.



Es importante, por tanto, que el entorno de trabajo dé al trabajador la oportunidad de poner en práctica lo que ha aprendido en los cursos, lo apoye y lo refuerce, animando a mantener una actitud segura frente a los riesgos e incluso de alguna forma, recompensarlo.

Para ello, es necesario que las instrucciones que el trabajador recibe de sus superiores para ejecutar una tarea, contengan, además de lo que debe hacer, cómo debe hacerlo, evitando en todo caso contradicciones con las medidas de seguridad necesarias.



En una empresa con malas condiciones de trabajo, los programas formativos no tendrán efectos significativos sobre las actitudes y comportamientos de los trabajadores.

Por otro lado, aunque en el sector de la construcción, a través de su Convenio General, se establece que la formación (para su acreditación a través de la Tarjeta Profesional de la Construcción) se impartirá siempre por personal acreditado a través de las entidades homologadas por la Fundación Laboral de la Construcción, es muy **importante el refuerzo que puede proporcionar el personal propio de la organización**, teniendo en cuenta que en un entorno con cambios permanentes, debidos a la propia evolución de las obras, la concurrencia de diferentes empresas, la influencia de factores externos, etc., los riesgos presentes en cada momento y las medidas precisas para controlarlos, son también diferentes.



Para adaptarse a esos cambios, las acciones de información y concienciación sobre los riesgos tendrían que ser renovadas al mismo ritmo, para lo cual es imprescindible esa participación interna de los supervisores, encargados, mandos intermedios, etc., por ser quienes están más próximos a los trabajadores. Esta cercanía, además, les confiere **mayor credibilidad** que la que podría tener un formador externo, a la hora de transmitir las normas y recomendaciones de seguridad que deben tenerse en cuenta.

#### 8.4 CAPACIDAD DE APRENDIZAJE A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA (MEJORAR A PARTIR DE LOS ERRORES)

Para garantizar el éxito de la gestión preventiva de una empresa, es fundamental el aprovechamiento de la experiencia como base de su aprendizaje.

Una cultura de aprendizaje permite a las organizaciones **aprender lecciones a partir de sus propios errores** y las hace más capaces de identificar y cambiar condiciones inseguras y anticiparse a los accidentes.

Ningún sistema puede garantizar una seguridad total y de forma definitiva. En el sector de la construcción el trabajo es un proceso tan cambiante que requiere continuos ajustes para adaptarse a esos cambios. Por tanto, lo importante del sistema de gestión es que esté preparado para detectar y prevenir fallos y sea capaz de corregirlos antes de que tengan consecuencias.

En el desarrollo de esa cultura, es fundamental promover actuaciones como:

##### ■ La investigación de accidentes

El objetivo principal de la investigación es identificar las causas (inmediatas y subyacentes) que los han generado a través de los hechos acaecidos, para poder diseñar e implantar medidas correctoras encaminadas a eliminar esas causas y evitar su repetición.

Además de este objetivo, **la investigación debe servir para orientar acciones que mejoren la prevención** en la empresa de cara al futuro. Se trata de aprovechar la experiencia y aprender de los errores para rectificar las deficiencias encontradas.



La repetición de un hecho indica que la causa raíz no se identificó correctamente.

En este proceso, se debe partir de la premisa de que los accidentes rara vez se deben a una sola causa. Más bien, al contrario, los accidentes están motivados por la concatenación de varias causas de diferente tipología, que deben considerarse, no como hechos independientes, sino en su interrelación para encontrar la explicación más adecuada al accidente acaecido y obtener de la investigación la mayor y la mejor información posible.

Se debe partir de la idea de que la mayoría de los accidentes de trabajo se pueden evitar. Una investigación eficaz identifica, no solo factores causales, sino también acciones que habrían evitado que ocurriera el suceso.



De esta forma, la organización puede **aprender de un accidente** perfeccionando su sistema de trabajo en un ciclo de mejora continua.

Respecto a los accidentes que deben investigarse, la **Ley de Prevención de riesgos laborales** (en su artículo 16) establece la **obligación del empresario de investigar los hechos que hayan producido un daño para la salud de los trabajadores**, a fin de detectar las causas de los mismos.

Sin embargo, si el propósito de la empresa va más allá del cumplimiento formal de las normas y persigue mejorar la prevención, con el fin de obtener el máximo de información posible, debería realizar la investigación de todos los accidentes que ocurran, incluidos los incidentes.

Si bien lo ideal sería investigar todos los incidentes, es fundamental incidir en aquellos en los que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- Notable frecuencia repetitiva.
- Riesgo potencial de originar lesiones graves.
- Que presenten causas no bien conocidas.

#### ■ El registro e investigación de incidentes

La investigación de un incidente permite identificar situaciones de riesgo desconocidas o infravaloradas hasta ese momento e implantar medidas correctoras para su control, evitando que se conviertan en accidentes con consecuencias lesivas para los trabajadores expuestos.

En la medida en que los incidentes deben interpretarse como una señal de alerta, las empresas que busquen una prevención eficaz deben utilizar el **reporte de incidentes** como fuente de información y herramienta para saber qué es lo que está ocurriendo en el interior de una organización. Para conseguirlo, será necesario vencer la resistencia a conocer e investigar las causas básicas de los mismos, actitud que supone una importante pérdida de oportunidades de prevenir hechos que pueden terminar siendo accidentes, a la vez que los trabajadores lo interpretan como un signo de que la prevención está menos valorada que la producción.



La investigación de accidentes e incidentes requiere desarrollar procedimientos claros que especifiquen:

- Cómo debe hacerse.
- Quién es el responsable de realizar la investigación.
- Qué se debe hacer con el informe resultante.



Pero el reporte de incidentes, como elemento imprescindible de la prevención, **no sería efectivo si la organización no aprende de ellos**. La empresa debe rentabilizar al máximo los conocimientos obtenidos para hacer los cambios que sean necesarios e implantar medidas correctoras dirigidas a eliminar las causas que lo motivaron y aprovechar la experiencia para mejorar la prevención.

Cuando se identifican las causas que están en el origen de estos sucesos y que han propiciado su desarrollo, se pueden detectar fallos en la gestión de la prevención cuyo control va a significar una mejora sustancial de la misma.



Los incidentes aportan una información muy valiosa que la empresa no debe desaprovechar. Su investigación de forma sistemática, antes de que lleguen a producir daños a los trabajadores, se convierte en un elemento imprescindible para implantar una verdadera cultura preventiva.

En el proceso de aprendizaje de una empresa también es útil el **análisis de incidentes ocurridos en otras organizaciones del sector**, lo que permitirá aprender a partir de las experiencias ocurridas en otras empresas.

Para poder llevar a cabo todas estas acciones, se requiere:

- El intercambio de información y una **buena comunicación** entre los miembros de la organización, que permita aprovechar todas las ideas y aportaciones.
- La **participación de todos** los miembros con una actitud proactiva.
- **Adoptar acciones de mejora** para hacer visible el valor de los reportes de incidentes y de las notificaciones de condiciones inseguras de los trabajadores.
- **Proporcionar a los trabajadores la retroalimentación necesaria** para mantener su motivación y confianza en el procedimiento y conseguir que continúen participando y proponiendo mejoras.
- Llevar a cabo un **seguimiento de las acciones de mejora** e informar a los trabajadores de la repercusión que tiene sobre su puesto de trabajo un buen rendimiento en seguridad, lo que facilita su implicación y motivación.



La dirección debe tramitar todas las notificaciones de riesgos de los trabajadores y sus reportes de incidentes y **dar una respuesta visible** a los mismos. Sólo así los empleados se sentirán alentados a continuar haciéndolo.





## 8.5 CONFIANZA MUTUA Y TRATO JUSTO

Enlazando con el epígrafe anterior, en relación con la comunicación de los incidentes y con la comunicación de riesgos, es importante que la colaboración de los trabajadores no se vea dificultada por parte de la empresa, lo que puede ocurrir cuando un trabajador es sancionado por un incidente.

Cuando la empresa responsabiliza de los fallos a la organización o al proceso de gestión, en lugar de achacarlo al trabajador, está favoreciendo que se analicen a fondo los incidentes y evitando la consiguiente pérdida de información y desmotivación de los empleados.

Es evidente que, aunque hay casos en los que puede haber imprudencia grave, mala conducta o incumplimientos deliberados de las normas de prevención por parte de los trabajadores, hay que estudiar las causas **que hay detrás del error humano** y no poner demasiado énfasis en la culpa del trabajador, **cuando el fallo puede estar en el sistema**.

Para que esto no suceda es **fundamental que la dirección demuestre su apoyo a los trabajadores y les genere la confianza** suficiente para evitar la ocultación y propiciar que puedan comunicar cualquier incidencia sin temor a la sanción.

### CONFIANZA



#### CULTURA PREVENTIVA



- Los trabajadores no confían en la empresa ni en los supervisores.
- Los trabajadores no notifican riesgos por temor a ser despedidos.
- No se fomenta el reporte de lesiones ni de incidentes.

- Los trabajadores comunican las condiciones peligrosas que identifican porque confían en que se atenderán.
- Estas notificaciones suelen tener una respuesta.
- Cuando ocurre un accidente, normalmente se investiga.

- Los trabajadores confían en que la empresa se preocupa por su seguridad.
- Supervisores y trabajadores tienen confianza mutua.
- Se fomenta la comunicación de riesgos y se alienta al personal a reportar incidentes.
- No hay miedos a represalias.
- Cualquier comunicación se tiene en cuenta y se resuelve con rapidez.

Una relación de confianza supone que:

- Hay un flujo de información transparente en ambas direcciones.
- Los trabajadores no tienen miedo a la recriminación.
- Los trabajadores creen en la protección que ofrecen los supervisores y confían en que estos apoyan sus conductas seguras y que serán advertidos cuando son inseguras.

#### EL MODELO DEL QUESO SUIZO

Existen algunas teorías, utilizadas como referente en la actualidad para el análisis de riesgos, como la del queso suizo, modelo causal según el cual se deben contemplar todos los escenarios que pueden derivar en un accidente y prever todos los fallos posibles (técnicos, organizativos, de comportamiento, etc.) puesto que su alineación es la que puede provocar el accidente.

Este modelo explica el accidente como una superposición o coincidencia de fallos en diferentes niveles de la organización en un mismo momento.



Fuente: [www.slideshowes.com](http://www.slideshowes.com)

Se trata de buscar un equilibrio a través de **un sistema justo**, que:

- Acepta que **pueden cometerse errores** y, por tanto, debe prestarse atención al fallo humano, pero no como un factor aislado, sino dependiente de la interacción con su entorno.
- No busca soluciones a corto plazo, sino **profundizar en las causas básicas que producen los fallos**, haciendo un análisis completo de las razones que hay tras los actos que conducen al accidente.



La causa de los accidentes no hay que buscarla en los *actos inseguros* y las *condiciones inseguras*, sino en los fallos de gestión que conducen a ellos.

Petersen, Dan. Safety's paradigm shift. Professional Safety. August 1991.



Para facilitar el funcionamiento del sistema será necesario disponer de una **política disciplinaria justa** y comprensible, donde se establezcan claramente las consecuencias que pueden derivarse del incumplimiento de las normas para cada miembro de la organización, según las responsabilidades que les correspondan.

El Estatuto de los Trabajadores y el Convenio General del sector de la Construcción, contemplan una serie de sanciones para los trabajadores, para aquellos casos en los que incumplan las obligaciones que la normativa les impone en materia de prevención. En tales casos, la potestad disciplinaria del empresario deberá ejercerse, de forma que los trabajadores entiendan que deben cumplir con sus obligaciones o, de lo contrario, serán sancionados. Por otro lado, es importante que ese poder disciplinario se ejerza de forma gradual y secuencial y teniendo en cuenta que siempre es más efectivo el refuerzo de actitudes positivas hacia la seguridad, por ejemplo mediante acciones de formación, información y concienciación.

Según la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), creada en 1996 e integrada por 25 países europeos, la promoción de la salud en el trabajo consiste en aunar los esfuerzos de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de las personas en el lugar de trabajo.

En base a esta definición, se deduce que **una buena gestión de la salud en el trabajo requiere** actuar, de forma conjunta y simultánea, en la reducción de los factores de riesgo y en el desarrollo del bienestar físico, mental y social, lo que a su vez supone que, para proteger y promocionar la salud de los trabajadores, es necesario el esfuerzo común y **la participación**:

- **De los empresarios**, favoreciendo un entorno de trabajo seguro y una mejora de las condiciones de trabajo. No tiene sentido aplicar un programa de promoción de la salud si no se ofrece un lugar de trabajo seguro, por lo que el punto de partida será una adecuada gestión de los riesgos.
- **De los trabajadores**, que deberán implicarse activamente y colaborar cuidando de su propio bienestar, a través de unos hábitos de vida saludables. El estilo de vida es una opción voluntaria de cada trabajador, por lo que será posible alentarlos, pero no se le puede obligar a modificar su comportamiento.

Las **intervenciones realizadas** por las empresas en esta línea han demostrado tener una **repercusión muy positiva**, no sólo en la salud y en la calidad de vida de los trabajadores, sino también en la productividad y la calidad de los productos y servicios prestados, puesto que la salud de los trabajadores y su aptitud para el trabajo están estrechamente vinculadas y son factores clave para una mayor eficacia y productividad.

La **creación de entornos seguros y saludables** se puede llevar a cabo de forma paulatina, a través de acciones acordes a cada empresa, con los ajustes específicos según el tamaño, actividad, etc., y en función de los recursos disponibles, mediante programas integrados en el plan estratégico de la empresa, como un componente de todos los procesos empresariales, puesto que ello, como se ha indicado, **redundará en una mejora de la salud de los trabajadores pero también en una mayor eficiencia y competitividad de la organización**.



### ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE INVERTIR EN LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO?

- Mejora de la salud de los trabajadores y disminución de los accidentes y enfermedades, especialmente las crónicas.
- Aumento de la productividad empresarial y disminución del absentismo laboral.
- Mejora del clima laboral, la motivación y la participación.
- Aumento de la retención del talento y disminución de la rotación de personal.
- Mejora de la imagen corporativa.
- Disminución de los costes sociales sanitarios, de seguridad social y de seguros.
- Mejora del medio ambiente, la contaminación, la accesibilidad a transportes, etc.



### ALGUNAS CIFRAS SIGNIFICATIVAS:

Según el informe *Trabajadores sanos en empresas saludables*, de la ENWHP, cada euro invertido en programas de PST genera un retorno de la inversión de entre 2,5 y 4,8 euros en absentismo y de entre 2,3 y 5,9 euros en costes de enfermedad.

También reduce el presentismo, es decir, el hecho de acudir al trabajo enfermo y no rendir como cuando se está sano, que puede llegar a ser del 33% ó más.

Disminuye los costes de la Seguridad Social, al reducir los costes sanitarios hasta un 26,1%, por incapacidades, pensiones, etc.

Más allá del cumplimiento de las normas obligatorias de prevención de riesgos laborales, dirigidas a proteger a los trabajadores de los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, **la empresa puede llevar a cabo, de forma voluntaria, una serie de acciones** como las que ofrece el INSHT, como ejemplo, en el Portal de Promoción de la Salud en el Trabajo, entre las que se encuentran:

#### ■ Medidas organizativas:

- Ajustar el tiempo de trabajo para facilitar la actividad física antes de entrar a trabajar o en la pausa del mediodía.
- Disponer de una política de comunicación interna definida y con objetivos concretos que incluyan los temas de salud.
- Fomentar la formación y el desarrollo personal en las horas de trabajo.

- Medidas relacionadas con el entorno laboral:
  - Facilitar salas para reuniones de carácter social.
  - Facilitar espacios donde hacer ejercicio.
  - Ofrecer menús saludables.
- Medidas individuales:
  - Ofrecer y financiar cursos y actividades deportivas.
  - Promover el consejo dietético durante el examen médico periódico.
  - Financiar o subvencionar los tratamientos para dejar de fumar.
  - Poner a disposición de los trabajadores un programa de ayuda al empleado.

La participación en **este tipo de actividades también es voluntaria para el trabajador**, aunque debe tener en cuenta que la adopción de un modo de vida saludable redundará sobre todo en su propio beneficio.

En la siguiente tabla se ofrecen, como ejemplo, algunas ideas que pueden tomarse como referencia para desarrollar un programa de promoción de la salud, basadas en temas sobre los que ha trabajado la Red Europea hasta la actualidad. Se incluyen los enlaces de acceso al portal de Promoción de la Salud en el Trabajo, del INSHT, donde puede encontrarse más información al respecto.

|                                                 |                                                                                     |                                                    |                                                                                       |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <a href="#">Alimentación saludable</a>          |  | <a href="#">Enfermedades crónicas</a>              |  |
| <a href="#">Actividad física</a>                |  | <a href="#">Embarazo y lactancia</a>               |  |
| <a href="#">Salud mental</a>                    |  | <a href="#">Responsabilidad social empresarial</a> |  |
| <a href="#">Tabaco, alcohol y otras drogas</a>  |  | <a href="#">Organización del trabajo</a>           |  |
| <a href="#">Conciliación de la vida laboral</a> |  | <a href="#">Vuelta al trabajo</a>                  |  |
| <a href="#">Envejecimiento</a>                  |  |                                                    |                                                                                       |



## ■ Cómo llevar a la práctica un programa de PST

Aunque las grandes empresas disponen, por lo general, de más recursos, materiales, humanos y económicos, para desarrollar estos programas, las pequeñas o medianas empresas también pueden llevarlos a cabo, puesto que estas intervenciones no tienen por qué ser complicadas ni costosas.

El punto de partida debe ser la **convicción de que la salud de los trabajadores es un valor a defender**, por ser los recursos humanos uno de los principales activos para mejorar la productividad y la competitividad de la empresa.

A continuación es preciso decidir qué programas quiere poner en marcha, definiendo qué es lo que se quiere hacer, qué es lo necesario y posible en el contexto de la empresa y, por último, qué puede hacerse en función de los recursos disponibles.

Este **proceso** se llevará a cabo en **cuatro etapas**:

### 1. Elaboración del plan

La detección de necesidades es un proceso que requiere en primer lugar recoger información a partir de las opiniones de los agentes clave de la empresa: dirección, personal de Recursos Humanos, mandos intermedios, trabajadores y sus representantes e integrantes del servicio de prevención.

A continuación se deben analizar los datos disponibles en la empresa en relación con la salud de los trabajadores, a partir de los resultados de la vigilancia de la salud, datos de absentismo laboral por enfermedad, hábitos de vida, etc.

El programa deberá definir además quiénes son los destinatarios del proyecto, cuáles son los objetivos generales y específicos a conseguir, qué actividades se llevarán a cabo para su cumplimiento, los recursos disponibles, el cronograma del plan y la persona responsable de llevarlo a cabo.

Además del compromiso de la dirección y la participación de los trabajadores, se requiere la presencia de un responsable interno que facilite la puesta en marcha del programa y de un grupo que coordine el mismo, que puede ser interno o externo.

### 2. Aplicación

Para poder gestionar un proyecto y conseguir el cambio pretendido, será necesario evaluar periódicamente el proceso en busca de disfunciones, para lo que será necesario establecer indicadores de proceso que permitan valorar las acciones realizadas a medida que se desarrollan (por ejemplo, número de trabajadores participantes, opinión sobre el programa, etc.).

Para ello es imprescindible una comunicación efectiva y constante con los trabajadores para conocer su opinión y conseguir sus aportaciones y, en base a las mismas, ajustar el programa, por lo que es necesario también, ser flexibles para cambiar cualquier aspecto que no sea adecuado.

### 3. Evaluación

Se trata de valorar el cumplimiento y la obtención de los resultados previstos, para obtener una información que sirva para orientar el desarrollo de iniciativas más efectivas. Informa sobre la necesidad de hacer cambios o ajustes.

### 4. Mejora

La evaluación del plan permitirá detectar errores, acciones y tareas poco efectivas o no aceptadas por los trabajadores, comprobar si se han conseguido los objetivos marcados, recibir sugerencias por parte de los trabajadores, evaluar el nivel de participación, etc. A partir de esa información se podrá ajustar el programa a las nuevas necesidades identificadas de cara al futuro.



[http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/\\*](http://www.insht.es/portal/site/PromocionSalud/*)

\*A través de este enlace se accede al Portal de Promoción de la Salud (PST) del INSHT, donde se puede encontrar más información relacionada con este tema.

Entre otros contenidos, se puede consultar una selección de Modelos de Buenas Prácticas (MBP) de intervenciones desarrolladas en diversas empresas europeas que cumplen los criterios de calidad de la Red Europea de Promoción de la Salud. Se trata de ejemplos que pueden servir a otras empresas para iniciar acciones de PST o para demostrar los beneficios de las mismas en la práctica.

En este epígrafe, como resumen de lo expuesto, se indican algunos de los puntos esenciales sobre los que se fundamenta la cultura preventiva y que pueden servir como base para aquellas organizaciones que quieren llevar a cabo el proceso de cambio.

Como punto de partida, es necesario recordar que los **objetivos** de ese cambio se dirigen a obtener mejores resultados en la seguridad de los trabajadores, **minimizando la posibilidad de sufrir daños como consecuencia del trabajo, al tiempo que se aumenta la competitividad y el beneficio empresarial**, mediante un sistema sostenible.

Además, es importante destacar que los cambios que conlleva esa evolución no tienen por qué suponer un esfuerzo adicional, en ningún sentido, pero sí la **implicación y el compromiso de todos los niveles de la organización**, que deberán adoptar una nueva actitud en el trabajo y reflejarla en una conducta responsable hacia la seguridad.

Por último, no olvidar que cada organización es única y diferente a todas las demás, por lo que el cambio debe adaptarse también a la coyuntura en la que se encuentra la empresa, así como a los recursos de los que disponga para hacer viable el proceso.

Esas pautas de actuación se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

1. Transformar la forma tradicional de dirigir la empresa por un **liderazgo participativo**, que genere confianza y demuestre apoyo a los trabajadores.
2. Desarrollar y **potenciar las competencias de los trabajadores** y mandos intermedios, delegando en ellos el poder suficiente para actuar y poniendo a su disposición los medios necesarios.
3. Fomentar el **autocontrol de los trabajadores**, en base a la confianza y una formación e información permanentes, de forma que puedan desarrollar sus tareas sin necesidad de supervisión o vigilancia constantes.
4. Situar **al mismo nivel la prevención y la producción**, lo que implica ejecutar los procesos productivos de forma segura, favoreciendo los resultados finales.
5. Desechar la idea de que en construcción los accidentes son inherentes al trabajo.
6. Valorar las aportaciones de los trabajadores y **reconocer el esfuerzo realizado en favor de la prevención**. Reflejarlo en el sistema de retribuciones y promoción profesional.

7. Junto a las normas y procedimientos de trabajo que se deben cumplir, aportar también a los trabajadores, los objetivos y los **valores de la empresa**, para que sean **compartidos** por aquellos, como un factor motivador.
8. Anticiparse a los riesgos, corrigiendo cualquier situación peligrosa identificada. **Fomentar las acciones proactivas** frente a las reactivas (que dan respuesta a accidentes, incidentes y presiones externas).
9. **Superar la visión legalista de la prevención**, motivada por el cumplimiento de las normas, para pasar a integrarla en la gestión general por el valor que aporta.
10. Mantener todas estas pautas de actuación **de forma constante**, con una visión a largo plazo, hasta conseguir consolidar resultados y que la actitud preventiva se mantenga por sí misma de forma natural.



Tomando como base los puntos clave indicados hasta aquí, en este epígrafe se aportan algunas sugerencias y propuestas de **actuaciones que pueden llevarse a cabo en pymes y microempresas del sector de la construcción**, de forma que puedan integrar la prevención de riesgos laborales en su quehacer diario, implantando acciones que favorezcan el desarrollo de la cultura preventiva.

Todas las prácticas propuestas:

- Parten de la **implicación de los empresarios y la participación de los trabajadores**. La dirección es quien debe facilitar los medios para fomentar la prevención, de forma que despierte el interés de los trabajadores.
- Se dirigen a crear o a mejorar la cultura preventiva en la organización como medio para conseguir lugares de trabajo más seguros y, con ello, una **reducción de la incidencia de daños y de los costes asociados** a los mismos.

Cada una de las ideas sugeridas se clasifica en función del factor sobre el que pretende actuar y tiene la siguiente **estructura**:

- Título de la actividad.
- Explicación de la práctica.
- Objetivos perseguidos.
- Advertencias y recomendaciones a tener en cuenta a la hora de implantarla.

### 11.1 LIDERAZGO Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

#### a. Inspecciones de seguridad realizadas por la dirección

##### ■ Descripción

Periódicamente (cada semana/cada mes, etc., según la duración de la obra), **el empresario realizará visitas al centro de trabajo para hacer observaciones** sobre el terreno, revisar directamente las condiciones de trabajo en las obras y los comportamientos de los trabajadores en la ejecución de sus tareas.

Reflejar en un documento las conclusiones sobre lo observado, adjuntando fotos y comentarios, (o bien sólo fotos comentadas, para simplificar) destacando tanto los aspectos positivos como los negativos, en relación con la seguridad. Divulgar a los trabajadores los resultados obtenidos y las conclusiones.

## ■ Objetivos

- Demostrar el compromiso de la gerencia con la prevención y su interés por las condiciones en que se ejecuta el trabajo.
- Mostrar su implicación en la resolución de los problemas relacionados con la seguridad de los trabajadores.
- Servir como ayuda para corregir malos hábitos de los trabajadores y reforzar y favorecer actitudes seguras.
- Corregir condiciones peligrosas.
- Identificar la necesidad de adoptar determinadas acciones correctoras.
- Promover la concienciación de todo el grupo.



## ■ Advertencia

Para que los trabajadores no perciban esta práctica de una forma errónea, es importante aclarar que no se pretende penalizar al personal.

### b. Auditorías voluntarias de prevención de riesgos laborales

## ■ Descripción

En la línea de la anterior, a propuesta de la dirección, se pueden llevar a cabo **auditorías internas, realizadas por mandos intermedios**, como un instrumento de control para identificar errores y puntos críticos que pueden dar lugar a accidentes. Demuestran el interés de la empresa por conocer el grado de cumplimiento y la eficacia de su sistema de gestión de la prevención.



Se llevará a cabo de una forma sencilla, pero documentando todos los hallazgos y no conformidades identificadas.

### ■ Objetivos

- Demostrar el interés y el compromiso de la gerencia con la prevención.
- Realizar un diagnóstico objetivo de las necesidades de la empresa que servirá para tomar decisiones adecuadas y optimizar los recursos utilizados en materia de prevención.
- Identificar áreas de mejora para perfeccionar los niveles de seguridad existentes, con el fin de reducir la siniestralidad.
- Subsanan posibles carencias y reforzar puntos débiles.
- Valorar los recursos disponibles y su adecuación a las necesidades de la empresa.



### ■ Advertencia

La identificación de puntos débiles, carencias, incumplimientos, etc., requiere la **planificación de una serie de acciones correctoras** para subsanarlos, con indicación de la persona responsable de llevarlas a cabo, así como los recursos disponibles y determinación de un plazo para su ejecución.

### c. Reuniones periódicas entre empresas concurrentes

#### ■ Descripción

Periódicamente se celebrarán reuniones entre la empresa contratista y sus subcontratas, en las que se tratarán diferentes temas relativos al desarrollo de la obra, pero siempre **incluyendo** en el orden del día **asuntos relacionados con la prevención**. En ellas se abordarán temas relacionados con la documentación obligatoria en materia de prevención, organización del trabajo, posibles interferencias, riesgos asociados a cada fase, medidas preventivas previstas, necesidad de recursos preventivos, problemas derivados de la concurrencia entre empresas, etc.



#### ■ Objetivos

- Prever las necesidades que puedan surgir en relación con la seguridad derivadas de la concurrencia de empresas y anticiparse a los riesgos, con la finalidad de encontrar las mejores soluciones y adoptar las medidas preventivas necesarias, de una forma participativa.
- Evitar imprevistos que puedan poner en riesgo la seguridad de los trabajadores, al tiempo que pueden generar gastos adicionales o retrasos.
- Equiparar la producción con la prevención, que estará presente en cada una de las reuniones celebradas.

#### ■ Advertencia

El interés por la seguridad demostrado en las reuniones celebradas con los subcontratistas debe reflejarse posteriormente en la ejecución de la obra, donde el comportamiento y la actitud de la empresa contratista tendría que servir como referente para las demás empresas intervinientes, demostrando así un compromiso real con la prevención.



#### d. Evaluación de la seguridad de los subcontratistas

##### ■ Descripción

Se trata de que la empresa contratista establezca un sistema de **selección de subcontratistas** en el que se tengan en cuenta, entre otros, **criterios relacionados con la prevención** de riesgos laborales.

Para ello, además de tener en cuenta el cumplimiento de requisitos mínimos obligatorios (modalidad de organización de la PRL adecuada, formación de los trabajadores, vigilancia de la salud, etc.), puede valorar indicadores asociados a la prevención, como los índices de siniestralidad, certificación OHSAS (o similar), etc.

En caso de empresas con las que ya se haya trabajado previamente, se podrá valorar también el historial de amonestaciones y sanciones al personal por incumplimientos relacionados con la prevención de riesgos laborales, el comportamiento observado en seguridad, etc.



##### ■ Objetivos

- Demostrar el compromiso de la gerencia con la prevención, a través de la imposición de unos requisitos mínimos exigibles a cualquier empresa subcontratista, por la repercusión que su comportamiento preventivo puede tener en la seguridad de los trabajadores.
- Asegurar unas condiciones de trabajo adecuadas aumentando el nivel de exigencia impuesto a los subcontratistas.
- Conseguir un nivel de seguridad homogéneo en el centro de trabajo para todos los trabajadores que intervienen en el proceso productivo.
- Alinear la prevención con la producción.

##### ■ Advertencia

Para que la elección de una posible empresa subcontratista resulte realmente conveniente, se debe garantizar, en la medida de lo posible, que los datos recabados para la valoración de la misma son veraces y existen evidencias suficientes para extraer conclusiones acertadas, evitando la subjetividad y seleccionando con criterios imparciales.

## e. Reconocimiento del esfuerzo preventivo

### ■ Descripción

Más allá de las obligaciones que impone la normativa sobre coordinación de actividades empresariales para controlar las interacciones de las diferentes actividades cuando concurren varias empresas en el centro de trabajo, se trata de fomentar acciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo de la obra en beneficio de todos los trabajadores, independientemente de la titularidad empresarial.

Para ello, se propone **que las empresas contratistas establezcan unos incentivos para las subcontratas** o trabajadores autónomos, que se obtendrán en función de los resultados obtenidos, en un periodo de tiempo determinado, en materia de prevención de riesgos.

Se valorará su comportamiento general en relación con la prevención, a través de **indicadores** relacionados con aspectos como:

- **Participación en reuniones de seguridad.**
- Medidas adoptadas para el **control de riesgos** (protecciones colectivas e individuales, etc.).
- **Cooperación** con los diferentes empresarios para la resolución de problemas derivados de la concurrencia de empresas.
- **Reacción ante las incidencias** surgidas.
- Aportación de **sugerencias de mejora**.
- **Conducta** de los trabajadores.
- Datos de **siniestralidad**.
- **Infracciones** en materia preventiva, etc.

Los **incentivos** pueden consistir en un reconocimiento público del esfuerzo realizado, formación para los trabajadores (incluir a los empleados de la subcontrata en acciones formativas del contratista), cartas, premios, celebraciones, etc., además de la ventaja de la fidelización de la empresa para sucesivos trabajos.





## ■ Objetivos

- Reducir los riesgos derivados de la concurrencia de empresas y mejorar las condiciones de trabajo.
- Implicar a todas las empresas que intervienen en la obra, en la mejora del sistema, con la finalidad de reducir la siniestralidad.
- Motivar a los trabajadores, demostrando un interés real y una actitud activa por parte de la dirección en relación con la prevención.
- Impulsar la cultura preventiva: las empresas contratistas pueden representar un papel muy importante en cuanto a la seguridad de las obras a través del nivel de exigencia que impongan a sus subcontratistas.

## ■ Advertencia

Se requiere fijar, con antelación, unos indicadores en función de los cuales se valorará a las empresas subcontratistas, así como realizar un control periódico de los mismos.

La valoración deberá ser objetiva y equitativa.

## 11.2 IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES: PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN

### a. Equipo de resolución de conflictos

#### ■ Descripción

Crear un equipo de trabajo, cuyos integrantes sean los propios trabajadores junto a un mando intermedio y el propio empresario/gerente. También pueden intervenir recursos preventivos, delegados de Prevención, etc., en su caso.

Se trata de que este equipo actúe cuando se produce un **conflicto, derivado del incumplimiento por parte de algún trabajador de sus obligaciones** en materia preventiva o de la inobservancia de las medidas de seguridad.

#### ■ Objetivos

- Priorizar el refuerzo positivo frente a la sanción de los trabajadores, evitando la penalización sistemática de los trabajadores como consecuencia de sus incumplimientos, intencionados o no.
- Resolver los problemas de una forma participativa y mediante el diálogo.
- Fomentar el sentido de la autorresponsabilidad, a través del conocimiento de la normativa reguladora de la Prevención y las obligaciones de cada miembro de la organización.
- Promover conductas seguras.



### ■ Advertencia

Es importante que los trabajadores conozcan el régimen disciplinario de la empresa y sepan que, en caso de incumplimientos reiterados o infracciones, el empresario puede sancionarlos, mejor si es de una forma progresiva (de amonestación verbal a escrita, después suspensión de empleo y sueldo, etc.), equitativa y razonada.

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan una infracción de sus obligaciones, teniendo en cuenta la graduación de las faltas establecidas en el Convenio Colectivo del sector de la Construcción o en cualquier otra norma laboral aplicable.

## b. El encargado de la seguridad

### ■ Descripción

Proponer periódicamente (cada mes/semana) a un trabajador como encargado de la seguridad que colabore con el empresario en la identificación de condiciones peligrosas. Rotar el puesto para que todos los empleados puedan asumir el cargo.

Se trata de hacer **observaciones en su entorno de trabajo** para detectar cualquier aspecto que no garantice un nivel adecuado de seguridad. El trabajador deberá **notificar los riesgos** identificados y hacer una **propuesta de mejora**.

Para que el procedimiento sea útil y pueda hacerse un seguimiento de su eficacia, es conveniente que se haga por escrito pero de una forma lo más simplificada posible. Para ello, se deberían facilitar impresos, con un formato sencillo que permita al trabajador indicar el riesgo identificado y aportar una sugerencia de mejora.



Para que sea más visual, pueden clasificarse los riesgos en función de su importancia o de la urgencia con que deben ser corregidos, a través de un código de colores (por ejemplo: rojo para lo que requiera una acción inmediata, amarillo para una prioridad media y verde para riesgos leves y acciones no urgentes).

Con el fin de que el documento sea más comprensible, se pueden adjuntar fotografías que muestren el riesgo, como apoyo a la descripción realizada.



Para lograr una mayor implicación de los trabajadores, **es necesario reconocer su aportación** de alguna forma:

- **Hacer públicas las iniciativas implantadas**, en lugares visibles (comedores, vestuarios, oficinas, etc.) e identificando al trabajador que las promovió. El reconocimiento a la participación, dando a conocer las aportaciones de cada empleado, es un gran estímulo.
- Divulgar imágenes que reflejen los resultados obtenidos una vez implantadas las soluciones propuestas. **Comparar el antes y el después** para que todos puedan apreciar los logros alcanzados.
- **Premiar** a aquellos que logren menor número de accidentes/incidentes durante el periodo en el que son encargados de la seguridad.



### ■ Objetivos

Los objetivos de estas prácticas se dirigen a:

- Proporcionar a la dirección de la empresa un mayor grado de control sobre las condiciones de trabajo, con datos actualizados sobre los riesgos que vayan apareciendo a medida que evoluciona la obra, a través de la información proporcionada por los trabajadores.
- Propiciar el desarrollo de las capacidades de los trabajadores (iniciativa, responsabilidad, etc.).
- Conceder protagonismo a los trabajadores e implicarlos con los objetivos de la empresa.
- Promover y estimular la aportación de iniciativas de mejora.
- Valorar el esfuerzo personal dirigido hacia la prevención.
- Generar un ambiente de confianza.
- Reforzar el trabajo seguro.
- Demostrar el interés de la empresa por la seguridad.

### ■ Advertencia

- Es imprescindible que cualquier propuesta obtenga una **respuesta por parte de la dirección**, asegurando que todas las comunicaciones son tenidas en cuenta. Si no se llevan a cabo las sugerencias de los trabajadores, la respuesta, en todo caso, deberá justificar el motivo y aportar una solución alternativa, capaz de resolver o mejorar el problema planteado.

Si la empresa no responde a las sugerencias presentadas por los trabajadores, su política preventiva perderá credibilidad. Esa actitud, además, supondrá un freno a la participación de éstos, que decaerá progresivamente.



- Respecto a los incentivos, es **importante que la motivación económica no se convierta en el factor clave**. Sin embargo, si las propuestas contemplan soluciones que, una vez implantadas, representan una mejora en la productividad, sería oportuno establecer un sistema de compensación.
- Por último, es importante aclarar a los trabajadores que la participación en esta iniciativa no implica **ningún cambio en cuanto a las funciones y responsabilidades** que les competen.

### c. Reuniones semanales con los trabajadores

#### ■ Descripción

Semanalmente se celebrarán reuniones entre la dirección y los trabajadores en las que, además de la planificación de los trabajos a realizar, **se incluirán todos los temas relacionados con la prevención**: desde la documentación necesaria y la organización del trabajo, a los riesgos asociados a los trabajos planificados, medidas de seguridad necesarias, interferencia con otras actividades, concurrencia con otras empresas, necesidad de recursos preventivos, autorizaciones para trabajos especiales, permisos de trabajo, etc.

También se utilizarán estas reuniones para comentar los problemas surgidos en los días anteriores, reportar incidentes, debatir las incidencias que hayan aparecido, cómo se han resuelto, etc.

#### ■ Objetivos

- Promover una gestión participativa de la prevención.
- Facilitar canales de comunicación para propiciar el reporte de incidentes y de cualquier otra información útil para el desarrollo de un trabajo seguro.
- Promover y estimular la aportación de iniciativas de mejora.
- Generar un ambiente de confianza.



### ■ Advertencia

Aunque las reuniones se celebren de forma periódica, es importante que **no se conviertan en una actividad rutinaria**, por lo que deberán abordarse de una forma amena, orientada a la práctica e **incidiendo tanto en las condiciones de trabajo como en la actitud de los trabajadores**.

La empresa deberá proporcionar un entorno de trabajo seguro que refleje un verdadero interés por la seguridad.

## d. Resolución participativa de incidencias

### ■ Descripción

Cuando se produce una incidencia en un tajo, el encargado detendrá durante unos minutos el trabajo y reunirá a los trabajadores implicados, en el momento y en el lugar, con la finalidad de que se valoren los riesgos identificados, se analicen sus causas y se encuentre una solución viable que garantice la seguridad.

Entre las incidencias que pueden resolverse de esta forma, pueden incluirse también los incumplimientos los trabajadores, de forma que sean los propios compañeros quienes debatan cómo resolver la situación, propongan ideas y aporten argumentos que convengan al trabajador para que modifique su comportamiento.

En estas reuniones puede ser útil contar también con la presencia o las aportaciones del servicio de prevención.

Se trata de **resolver problemas** (tanto condiciones peligrosas como actos inseguros de los trabajadores) **de una forma consensuada para conseguir un mayor compromiso por parte de los trabajadores** y, con ello, un mejor resultado y **mayor efectividad** de las medidas preventivas adoptadas. El convencimiento de los propios trabajadores sobre la idoneidad de las acciones correctoras adoptadas tiene un efecto mucho más positivo que si se imponen decisiones de forma unilateral.

### ■ Objetivos

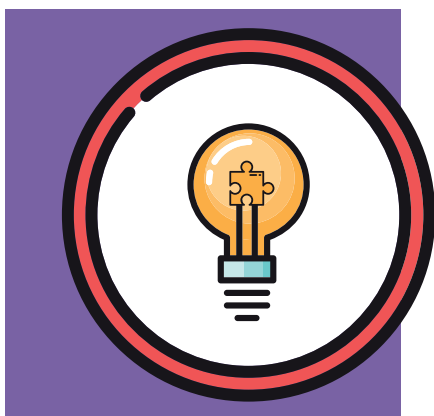
- Mejorar las relaciones entre la empresa y los trabajadores.
- Aumentar el grado de satisfacción de los empleados, lo que, a su vez, hará que mejore su rendimiento.
- Mejorar las condiciones de trabajo y reducir los actos inseguros de los trabajadores, de una forma sostenida, lo que se traducirá en una mejora en los índices de siniestralidad.



### ■ Advertencia

Es fundamental que las reuniones se celebren de un modo respetuoso, escuchando y valorando todas las opiniones para buscar puntos en común, argumentando y razonando cualquier decisión.

Aunque no haya unanimidad en la decisión final, deberá adoptarse la medida que sea más conveniente y que mejor garantice la seguridad de los trabajadores.

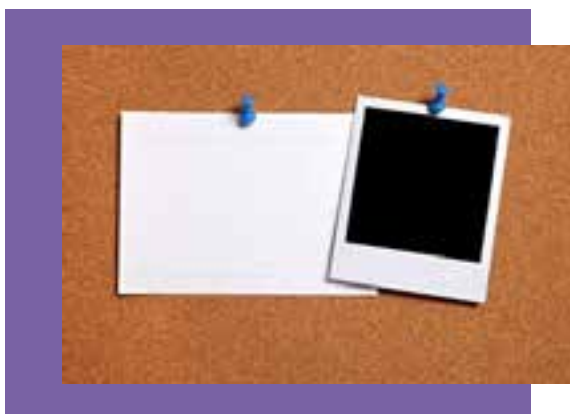


### e. El tablón de la seguridad

#### ■ Descripción

En la misma línea que la propuesta anterior, se puede fomentar la **participación de cualquier empleado** a través de la habilitación de un panel, tablón o similar, para que los trabajadores puedan **notificar riesgos de forma voluntaria y en cualquier momento**, directamente o a través de un superior, mando intermedio, representantes, etc.

El panel utilizado estará fácilmente accesible para todos los trabajadores.



El formato debe ser sencillo y fácilmente comprensible, por lo que la aportación de fotografías puede resultar también muy útil para evidenciar los riesgos identificados que pretendan subsanarse.

Junto al riesgo identificado, **se puede aportar una solución o propuesta** de mejora.

Como en el caso anterior, **es necesario un reconocimiento por parte de la empresa** hacia estas aportaciones, a través de los medios indicados en los epígrafes previos, u otros como:

- Premiar las mejores iniciativas.
- Premiar al empleado que haya aportado el mayor número de sugerencias que han resultado eficaces en la práctica.

Como alternativa a este sistema, la empresa puede poner a disposición de los trabajadores un **BUZÓN DE SUGERENCIAS** para que cualquier empleado pueda intervenir en temas relacionados con la prevención, haciendo notificaciones de riesgos, propuestas de mejora o cualquier otra comunicación que considere oportuna. Este sistema es más adecuado cuando los trabajadores prefieren **mantener el anonimato**.



## ■ Objetivos

- Proporcionar a la dirección de la empresa un mayor grado de control sobre las condiciones de trabajo, con datos actualizados sobre los riesgos que vayan apareciendo a medida que evoluciona la obra, a través de la información proporcionada por los trabajadores.
- Propiciar el desarrollo de las capacidades de los trabajadores (iniciativa, responsabilidad, etc.).
- Conceder protagonismo a los trabajadores e implicarlos con los objetivos de la empresa.
- Promover y estimular la aportación de iniciativas de mejora.
- Valorar el esfuerzo personal dirigido hacia la prevención.
- Generar un ambiente de confianza.
- Reforzar el trabajo seguro.
- Demostrar el interés de la empresa por la seguridad.



### ■ Advertencia

Para favorecer la participación es conveniente dar la posibilidad de que los trabajadores **elijan voluntariamente si las propuestas se harán de forma anónima** o con indicación de sus datos. Sólo en este último caso se podrá hacer un reconocimiento personal de sus aportaciones.

Para evitar un uso inadecuado de este sistema de comunicación, también es necesario aclarar que el sistema está previsto para la comunicación y resolución de **problemas relacionados con la prevención** de riesgos laborales.

El contenido del panel **debe estar actualizado**, por lo que se deben ir eliminando aquellas notificaciones que ya hayan sido resueltas.

## 11.3 TRATO JUSTO / FOMENTO DE LA ACTITUD PREVENTIVA

### a. Evaluación personalizada del comportamiento preventivo

#### ■ Descripción

Implantar un **sistema de recompensas justo y equitativo para valorar la contribución de cada trabajador a la prevención**.

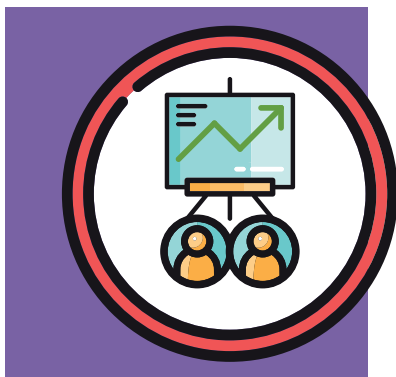
Periódicamente se evaluará el comportamiento de cada trabajador y la actitud que demuestra hacia la seguridad, **valorando las iniciativas aportadas** en relación con la prevención de riesgos, que hayan resultado útiles y eficaces en la práctica, así como la introducción de buenas prácticas y mejoras en sus procedimientos de actuación.

En la evaluación **también se computarán las infracciones** que hayan cometido en un determinado periodo de tiempo y las sanciones impuestas como consecuencia de las mismas, en materia de prevención.

Las **compensaciones** pueden dirigirse a **favorecer el desarrollo de la carrera profesional** de los trabajadores y relacionarse con aspectos como:

- La promoción profesional: puede utilizarse la actitud preventiva de los trabajadores como factor de promoción.
- La estabilidad en el empleo, favoreciendo los contratos fijos/indefinidos de aquellos trabajadores que hayan tenido menos sanciones por incumplimientos en materia preventiva.

También puede establecerse algún sistema de retribución, como pagas anuales cuyos beneficiarios sólo podrán ser aquellos trabajadores que, a lo largo del año, no hayan sido sancionados por cometer infracciones relacionadas con la Prevención.



### ■ Objetivos

- Mejorar las condiciones de trabajo mediante el refuerzo de las conductas seguras de los trabajadores.
- Motivar a los trabajadores a través del reconocimiento de los esfuerzos realizados.
- Implicar a los trabajadores en los resultados conseguidos.

### ■ Advertencia

Evaluar el rendimiento de un trabajador requiere que previamente se hayan definido claramente sus funciones y responsabilidades y se hayan establecido mecanismos de medición. Así mismo, es necesario que se hayan fijado unos objetivos concretos, cuantificables y planificados para un periodo de tiempo determinado, que deberán revisarse y actualizarse periódicamente.

## b. Incentivos para mandos intermedios

### ■ Descripción

Es importante **valorar el papel desempeñado por los mandos intermedios** (jefes de obra, capataces, etc.) respecto a la ejecución de la obra y la correcta aplicación de las normas de prevención, puesto que, a través de sus funciones de vigilancia y control del desarrollo de los trabajos y su capacidad para tomar decisiones, pueden tener una influencia muy significativa en la seguridad de los trabajadores.

Con esta práctica, se trata de **analizar su contribución a la seguridad e incluir una retribución variable en su salario**, definido en función de esa aportación.

Para ello **es necesario fijar una serie de indicadores** que permitan cuantificar de una forma lo más objetiva posible el esfuerzo realizado y la efectividad del mismo.



Además de tener en cuenta **indicadores de resultados** (daños a la salud, muertes, pérdidas, etc.) que generalmente miden fallos en el control de los riesgos, se tendrán también en cuenta otros **indicadores positivos** relacionados con la forma de gestionar la prevención, orientados a valorar el esfuerzo realizado para implantar medidas y procedimientos de trabajo capaces de conseguir buenos resultados, como pueden ser:

- Observaciones de seguridad realizadas.
- Incidentes registrados e investigados.
- Actividades de formación en las que hayan intervenido.
- Correcciones de actos inseguros.
- Mejoras de procedimientos de trabajo realizadas.



## ■ Objetivos

- Motivar a los mandos intermedios a través de la valoración de su esfuerzo en la gestión preventiva de la obra.
- Mejorar las condiciones de trabajo existentes en las obras y reducir daños a la salud.
- Fomentar la cultura preventiva de la organización, a través de la influencia de los mandos intermedios.

## ■ Advertencia

Para conseguir mayor motivación por parte de los empleados, es importante que esa paga por objetivos no se vincule únicamente con resultados de siniestralidad sino que se tengan en cuenta otros indicadores del esfuerzo preventivo realizado.

Cuando esta retribución variable se establece en función de la consecución de varios objetivos, es conveniente definir el porcentaje asignado a cada uno de ellos.

### c. Premios a la innovación

#### ■ Descripción

Se trata de convocar a todos los empleados de la empresa (de cualquier nivel y en cualquier puesto de trabajo) a aportar **soluciones innovadoras, nuevos procedimientos de trabajo o medidas alternativas** que permitan la realización de determinadas tareas de una forma segura o **que supongan una mejora** con respecto a la situación existente en el momento.

Puede tratarse de temas relacionados con aspectos técnicos de la ejecución de la obra, equipos de trabajo utilizados, procedimientos de trabajo, gestión de la prevención, aspectos organizativos (horarios, turnos, etc.), etc.

Como compensación se concederán **premios a los trabajadores** que hayan aportado las mejores propuestas.

#### ■ Objetivos

Con estas prácticas se consigue:

- Mejorar las condiciones de trabajo existentes, mediante la aportación de la experiencia y los conocimientos de los propios trabajadores.
- Implicar a los trabajadores en la mejora continua del sistema.
- Motivar a los empleados y despertar su interés hacia temas relacionados con su seguridad.



#### ■ Advertencia

Para lograr una mayor implicación de los trabajadores es conveniente estudiar el perfil de los empleados para **que los premios se adecúen a sus necesidades y sirvan como estímulo** en la búsqueda de mejoras.



#### d. ...días sin accidentes

##### ■ Descripción

Emplazar en un lugar visible, un **calendario en el que pueda reflejarse el tiempo durante el cual no ha habido ningún accidente** de trabajo en la organización de manera que, si en un determinado periodo no se produce ningún accidente, los trabajadores recibirán una compensación.

El hecho de **celebrar los éxitos y valorar los buenos resultados** del esfuerzo individual o colectivo, genera un ambiente que estimula las buenas relaciones entre la empresa y los trabajadores y predispone a continuar en la misma línea de actuación.

Se trata de fijar un objetivo **vinculando los índices de siniestralidad con algún tipo de gratificación**.

Los incentivos pueden ser de diferentes tipos:

- *Bonus* a repartir entre toda la plantilla.
- Celebraciones colectivas (comida de empresa o similar).



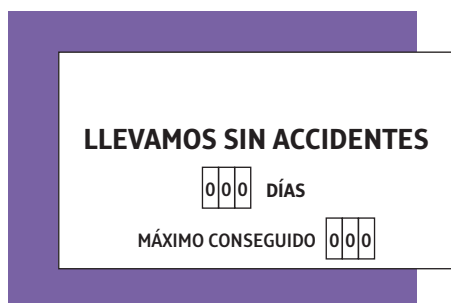
##### ■ Objetivos

El propósito de esta iniciativa es:

- Motivar a los trabajadores e implicarlos en el objetivo de siniestralidad cero.
- Estimular la actitud y el comportamiento seguro de los trabajadores, para mejorar las condiciones de trabajo, reducir daños y ahorrar costes.
- Incorporar la seguridad en la planificación de cualquier tarea.
- Favorecer el trabajo en equipo, en beneficio de la seguridad.
- Equiparar la prevención con la producción.

##### ■ Advertencia

Es fundamental **vigilar que los incentivos asociados a estas prácticas no tengan como efecto una subnotificación de daños** para evitar perder la recompensa establecida.



## 11.4 CAPACIDAD DE APRENDIZAJE A PARTIR DE LA EXPERIENCIA

### a. Análisis participativo de los accidentes e incidentes

#### ■ Descripción

Crear **grupos de trabajo**, integrados por trabajadores, mandos intermedios y el propio empresario, **que analicen los accidentes e incidentes** ocurridos.

Preferiblemente se contará con trabajadores que ocupen el mismo puesto que el trabajador accidentado, o similar, o que podrían haber sido afectados por el accidente con una mínima variación de las condiciones.

Trabajar en equipo en el análisis de cada uno de estos sucesos, intentando esclarecer las causas del mismo y debatir cómo podría haberse evitado y qué medidas se podrían adoptar para impedir su repetición.

**Buscar las causas, no los culpables.** Se trata de motivar a los trabajadores a hacer un esfuerzo por modificar aquellas condiciones de trabajo que hayan demostrado ser (potenciales) factores de riesgo para los trabajadores, mediante la crítica constructiva, es decir, **promoviendo el aprendizaje a partir de los errores**.

Una vez finalizado el proceso de investigación, puede complementarse la práctica con la **divulgación a toda la organización** del informe resultante de forma que todos los trabajadores tengan conocimiento de los hechos ocurridos, de las causas que los motivaron y de las acciones correctoras adoptadas por la empresa para prevenir su repetición.



### ■ Objetivos

- Implicación de todo el personal en la búsqueda de oportunidades de mejora.
- Aprendizaje progresivo de los fallos y mejora continua.
- Concienciación de toda la organización.

### ■ Advertencia

Es imprescindible generar un ambiente de confianza y **evitar en todo caso la culpabilización** puesto que, en tal caso, se harían análisis sesgados, con el fin de eludir cualquier responsabilidad.

## b. Difusión de accidentes de trabajo ocurridos en otras empresas del sector

### ■ Descripción

Se trata de celebrar breves reuniones para **difundir los accidentes laborales ocurridos en otras empresas del sector**, analizando las causas y las consecuencias de los mismos y valorando la posibilidad de que un hecho similar ocurra en la propia organización.

Los ejemplos reales sobre las experiencias prácticas sufridas por otras personas en entornos y puestos similares, ayudan al trabajador a **enfrentarse a la realidad, a tomar conciencia de los riesgos** a los que se expone en su trabajo y a **reflexionar** sobre las posibles consecuencias de sus actos.

### ■ Objetivos

- Sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos asociados a su actividad y las medidas necesarias para evitarlos.
- Fomentar la actitud preventiva de los trabajadores, mediante ejemplos reales de accidentes de trabajo.
- Aprender de las experiencias de otras empresas y anticiparse a posibles accidentes e incidentes, mejorando las condiciones de trabajo.

- Identificar oportunidades de mejora y promover los cambios necesarios tanto en las condiciones de trabajo como en los actos y hábitos de los trabajadores, que puedan constituir un factor de riesgo.

#### ■ Advertencia

Cuando no se dispone de información y datos suficientes sobre las causas del accidente, se puede hacer un análisis sesgado y erróneo del mismo.

## 11.5 FORMACIÓN EFECTIVA

### a. Monográficos enfocados a la empresa

#### ■ Descripción

Tomando como referencia las estadísticas de siniestralidad de la empresa, se planificarán acciones de formación, información y divulgación dirigidas a difundir recomendaciones y medidas preventivas orientadas específicamente al control de los riesgos que hayan estado en el origen de los accidentes sufridos por los trabajadores en un periodo de tiempo determinado.

Otras referencias que pueden utilizarse para definir las acciones formativas necesarias, pueden ser los **actos inseguros** de los trabajadores que se hayan detectado o las **amonestaciones** realizadas por no observar determinadas normas de seguridad.

Se trata de **proporcionar herramientas que sirvan**, tanto a empresarios como a trabajadores, **para intervenir directamente en los factores de riesgo más recurrentes**, tomando medidas preventivas para corregir aspectos críticos que podrían causar daños si no se interviene sobre ellos.

Para ello, mediante la colaboración del Servicio de Prevención u otros medios, propios o ajenos, se pueden organizar charlas, jornadas, distribuir material divulgativo, etc., sobre riesgos específicos.





## ■ Objetivos

- Difundir recomendaciones de seguridad relacionadas con los puntos críticos de la actividad (riesgos que originan mayor número de accidentes o accidentes de más gravedad).
- Reducir los daños a la salud, a través del refuerzo de la formación proporcionada a los trabajadores, dirigida expresamente al control de los riesgos más significativos de la empresa.
- Ahorrar costes asociados a la siniestralidad.
- Mostrar un interés coherente de la empresa por la mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumentar las capacidades y aptitudes de la plantilla para favorecer su competencia en materia de prevención.

## ■ Advertencia

Para **optimizar los medios destinados a la formación en materia de prevención** de riesgos laborales, será necesario seleccionar adecuadamente los contenidos de las acciones formativas, la modalidad de impartición más apropiada a los trabajadores, la entidad encargada de impartir la formación y el grupo de trabajadores que debe recibirla.

### b. Campañas de sensibilización

## ■ Descripción

Similar a la propuesta anterior y con el objeto de desarrollar **acciones divulgativas adaptadas a las necesidades de cada empresa**, se realizarán periódicamente (por ejemplo, una vez al mes) campañas que tengan como finalidad informar **sobre temas relacionados con la prevención de riesgos**.

Pueden relacionarse con riesgos que hayan dado lugar a accidentes o incidentes en la empresa, con riesgos asociados a la época del año (por ejemplo, sobre golpes de calor en temporada de verano), solicitudes hechas por los propios trabajadores, etc.

Para llevar a cabo estas campañas informativas podrán utilizarse diferentes medios, como **carteles** emplazados en lugares visibles, **trípticos** repartidos por zonas comunes (vestuarios, comedores, etc.), **pegatinas**, asistencia a jornadas, etc.

Una forma de garantizar que esta información es recibida adecuadamente por los trabajadores es haciendo la entrega (o el envío) de los documentos divulgativos de una forma personalizada, por ejemplo, **junto a la nómina mensual**.

## ■ Objetivos

- Difundir recomendaciones de seguridad relacionadas con los riesgos a los que se exponen los trabajadores.
- Reducir los daños a la salud, a través del refuerzo de la información proporcionada a los trabajadores.
- Ahorrar costes asociados a la siniestralidad.

- Mostrar un verdadero interés de la empresa por la mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumentar las capacidades y aptitudes de la plantilla para favorecer su competencia en materia de prevención



#### ■ Advertencia

La información proporcionada a través de estas campañas debe ser útil para los trabajadores, por lo que se seleccionarán aquellos temas que mejor se adapten a sus necesidades.

Para demostrar el interés de la empresa, además será necesario que se realicen de forma periódica y continuada en el tiempo.

#### c. El minuto de la seguridad. Charlas sobre prevención por personal interno

##### ■ Descripción

Previamente al **inicio de cada jornada**, el empresario o un mando intermedio, coordinará una **reunión con los trabajadores**, en la que se dedicarán unos minutos a planificar el trabajo, especificando los riesgos que hay en cada una de las tareas que se van a realizar e incidiendo en las medidas de seguridad que se deben aplicar: protecciones colectivas previstas, necesidad de utilizar EPI, interferencia con otras actividades, concurrencia con otras empresas, etc. También se realizará una revisión de las incidencias del día anterior.

Esta práctica puede llevarse a cabo también al **inicio de un tajo**, con la misma idea de planificar las tareas a realizar y prever los riesgos derivados de las mismas y las acciones de prevención y protección que van a ser necesarias.



Se trata de **fomentar la prevención proactiva** (frente a la reactiva), previendo cómo va a realizarse cada tarea para llevarla a cabo de la forma más segura posible y, al mismo tiempo, sin utilizar más recursos que los necesarios.

### ■ Objetivos

- Proporcionar a los trabajadores instrucciones precisas sobre puntos clave de su actividad diaria.
- Hacer visible el compromiso de la dirección con la seguridad.
- Mantener una comunicación efectiva entre los distintos niveles de la organización, a través de una información permanente y actualizada sobre seguridad y salud.
- Reducir los daños derivados del trabajo.
- Ahorrar los costes asociados a una prevención reactiva (cuando ya ha sucedido el accidente).



### ■ Advertencia

La información aportada debe ser práctica, concisa y específica, enfocada directamente a la actividad que se va a realizar en el día.

Es imprescindible **que estas charlas no se conviertan en una actividad rutinaria**, monótona, reiterativa y sin utilidad para los trabajadores, para evitar que su interés decaiga y pierdan su eficacia.

### d. Información específica mediante fichas de riesgos

#### ■ Descripción

Esta práctica se dirige a reducir los riesgos asociados a determinadas tareas, mediante el refuerzo de la información que se proporciona a los trabajadores, poniendo a su disposición **FICHAS DE RIESGOS en el punto de operación** referidas, por ejemplo, a las instrucciones de uso de determinadas máquinas, medios auxiliares, etc.

Se trata de facilitar a los trabajadores un medio de información sencillo e inmediato, para que puedan consultar en el momento preciso, además de las **normas de utilización** de un equipo concreto, cuáles son los **riesgos** a los que se exponen, las **medidas de prevención y protección** necesarias y el **procedimiento de trabajo** adecuado.



Un sistema similar puede utilizarse también para informar sobre las normas de seguridad necesarias para la manipulación de productos químicos, colocando, junto a los envases que se van a utilizar, la información relativa a sus riesgos y medidas de prevención y protección necesarias.

#### ■ Objetivos

- Reforzar la información proporcionada a los trabajadores en relación a los riesgos específicos a su puesto de trabajo.
- Reducir los daños a la salud, a través de la capacitación e instrucciones proporcionadas a los trabajadores.
- Ahorrar costes asociados a la siniestralidad.
- Mostrar un interés coherente de la empresa por la mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumentar las capacidades y aptitudes de la plantilla para favorecer su competencia en materia de prevención.

#### ■ Advertencia

Las fichas deben ofrecer una **síntesis** con los datos más relevantes de cada equipo de trabajo, de una forma lo más visual posible, concisa, clara y **fácilmente comprensible** para los usuarios.

La información proporcionada **sólo será un complemento de la formación e información** que debe impartirse obligatoriamente a todos los trabajadores (en cumplimiento de la normativa).

Puesto que los equipos de trabajo, en obras de construcción, habitualmente están expuestos a la **intemperie**, es conveniente garantizar que las fichas correspondientes son legibles y se mantienen en buen estado.



#### d. Acogida de trabajadores nuevos

##### ■ Descripción

Cuando un trabajador nuevo se incorpora a la obra, es conveniente que pueda realizar una **visita general por todo el tajo** en el que se va a desarrollar su actividad, **conducido por el encargado**, con quien revisará las diferentes actividades que se realizan, los riesgos asociados a las mismas y las medidas de prevención y protección adoptadas, incidiendo en los riesgos considerados más graves. También le pondrá en antecedentes, explicándole las incidencias que se han producido, la forma en que se han resuelto, etc., de forma que tenga un conocimiento más preciso de los riesgos asociados a su zona de actuación.

##### ■ Objetivos

- Proporcionar una información práctica y muy útil a los trabajadores nuevos sobre los riesgos laborales de su entorno de trabajo.
- Crear un clima de confianza que favorezca la comunicación entre los diferentes niveles de la escala jerárquica de la empresa.
- Demostrar la relevancia de la prevención en la política de la empresa, lo que fomentará una actitud más segura por parte de los trabajadores y, por tanto, una reducción de la siniestralidad.



##### ■ Advertencia

Esta práctica sirve como **refuerzo de otras acciones de formación e información** que el trabajador deberá haber recibido previamente, tanto sobre los riesgos generales de la empresa como de los específicos de su puesto de trabajo, por lo que debe considerarse como un complemento práctico de las mismas.

## 11.6 PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

### a. Ejercicios de calentamiento en el trabajo

#### ■ Descripción

En el sector de la construcción se realizan, habitualmente, tareas con una importante carga física, que requieren adoptar posturas forzadas (de espalda, cuello, brazos, etc.), manejo manual de cargas, sobreesfuerzos, etc., lo que provoca que los músculos de la espalda y extremidades se vean sometidos a elevadas exigencias que aumentan las probabilidades de sufrir lesiones.

Para reducir las lesiones musculoesqueléticas derivadas de la actividad laboral, es muy efectivo que las empresas elaboren **programas de ejercicios y planifiquen un periodo de tiempo para favorecer el calentamiento de los trabajadores.**

El programa debe incluir ejercicios de calentamiento, antes del comienzo de la jornada, y de estiramiento, antes, durante y después del trabajo así como la realización de pequeñas pausas para estirar la musculatura. Para más información, consultar el "Manual de ergonomía en la construcción" ([www.lineaprevencion.com](http://www.lineaprevencion.com)).

#### ■ Objetivos

- Mejorar los índices de siniestralidad, reduciendo tanto la frecuencia de las bajas laborales como su duración.
- Reducir el absentismo.
- Mejorar la productividad y competitividad de la empresa.

#### ■ Advertencia

La introducción de estos ejercicios se hará de forma progresiva. También es importante que se realicen lentamente, evitando los movimientos bruscos. Los trabajadores que hayan padecido alguna lesión o tengan problemas previos, deberán consultar al médico con antelación.

### b. Promover el ejercicio físico

#### ■ Descripción

Las empresas pueden contribuir a la mejora del estado de salud de los trabajadores fomentando hábitos de vida saludables, como la actividad física.

Existen estudios que demuestran que una buena preparación física fortalece y equilibra la musculatura, reduciendo el riesgo de lesiones y que el ejercicio físico puede reducir el riesgo de sufrir lesiones derivadas de los movimientos repetitivos en el trabajo.



En base a estas conclusiones, la empresa puede llevar a cabo diferentes tipos de **acciones**, como:

- Realizar **campañas divulgativas que promuevan la actividad física** por su repercusión positiva en el estado de salud de las personas, a través de jornadas, carteles informativos, trípticos, etc., que contengan recomendaciones para los empleados.
- También pueden organizarse **talleres o jornadas** sobre actividades vinculadas a la ergonomía y temas como la higiene postural, la manipulación manual de cargas, etc.
- Como **retribución variable**, en algunas empresas se asume (total o parcialmente) el pago de las **cuotas de centros deportivos** para los empleados.
- Favorecer **horarios de trabajo flexibles** y permitir la participación de los trabajadores en la planificación de los turnos para poder **conciliar el trabajo** con actividades deportivas.

### ■ Objetivos

- Mejorar de la calidad de vida y del estado de salud de los trabajadores.
- Aumentar el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a su empresa, lo que producirá un aumento de su rendimiento.
- Mejora del clima laboral y aumento de la productividad en la organización.

### ■ Advertencia

Se deben planificar adecuadamente las acciones de promoción de la salud en el trabajo para adaptarlas a las necesidades de la empresa.



## c. Fomento de la alimentación saludable

### ■ Descripción

Los hábitos alimenticios tienen un gran impacto en la salud de las personas y una alimentación sana puede reducir el riesgo de sufrir enfermedades como hipertensión, colesterol, accidentes cerebrovasculares, diabetes, obesidad y algunas formas de cáncer.

Promoviendo hábitos saludables en el trabajo se reducirá, por tanto, el absentismo laboral y se incrementará el grado de satisfacción y la productividad de los trabajadores. Además, una alimentación equilibrada y en la cantidad y frecuencia adecuadas mantiene el nivel de energía necesario para un mejor rendimiento.

Por ello, el lugar de trabajo puede utilizarse como una plataforma de promoción de alimentación saludable, a través de acciones como:

- **Divulgar programas de nutrición** para sensibilizar, informar y educar a los empleados sobre las características de los alimentos y la repercusión de los hábitos alimenticios en su estado de salud.
- **Favorecer** en los lugares de trabajo, **espacios adecuados** que permitan una alimentación saludable (confortables y con el equipamiento adecuado).
- Considerar las pausas y el **tiempo** de descanso **necesario** así como la accesibilidad a lugares donde comer (bares, restaurantes).
- En los centros de trabajo fijos, se pueden colocar **máquinas expendedoras** de productos saludables.
- Cuando se disponga de comedores de empresa, ofertar **menús equilibrados y saludables**.
- De forma regular, se puede **proporcionar fruta** a los trabajadores a cargo de la empresa.



■ **Objetivos**

Cuidar la calidad de vida y el estado de salud de los trabajadores para que estos se encuentren más motivados y satisfechos en su trabajo, lo que se traduce en un mayor rendimiento que, a su vez, representa mayor productividad y beneficio para la empresa.

■ **Advertencia**

Se deben planificar adecuadamente las acciones de promoción de la salud en el trabajo para adaptarlas a las necesidades de la empresa.

■ **¿Qué se entiende por buenas prácticas?**

Se consideran buenas prácticas aquellas formas de actuación que han dado un resultado positivo en un contexto concreto, donde han aportado mejoras relevantes, y que pueden ser transferidas a otros ámbitos similares o servir como modelo para otras organizaciones.

Para considerarse como tal, se requieren algunas condiciones como:

- Que sean **efectivas**, es decir, que su éxito haya sido demostrado.
- Que sea **replicables** o que pueda adaptarse y transferirse a otros contextos.
- Que haga referencia a algún aspecto **relevante**.
- Que aporten **soluciones nuevas** o mejoras en las existentes.
- Que se **adecúe a los objetivos** de una organización.

Las buenas prácticas permiten aprender de las experiencias de otros y aplicarlas, con más o menos adaptaciones a otras empresas. Promueven nuevas ideas y orientan sobre formas efectivas de ejecutar un proceso.

Aplicado al ámbito de la Prevención de riesgos laborales, se consideran buenas prácticas, según el concepto ofrecido por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST), **toda actuación puesta en marcha en una empresa que haya sido efectiva para mejorar realmente las condiciones de trabajo o, por lo menos, para reducir los riesgos en la misma, y que sea susceptible de servir de ejemplo en otras empresas del sector.**

■ **Algunos ejemplos**

Con la idea de aportar soluciones efectivas a los problemas que encuentran los empresarios de la construcción en la gestión de la prevención de riesgos laborales, para la ejecución de este proyecto, la FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN invitó a participar a empresas del sector que hubieran realizado algún esfuerzo dirigido al fomento de la cultura preventiva y que estuvieran dispuestas a compartir su experiencia con otras organizaciones.

Se trataba de recopilar ideas que sirvieran como ejemplo para que las PYMES del sector pudieran aprovechar las experiencias exitosas de otras empresas y obtener mejores resultados en su gestión preventiva, integrar realmente la prevención en todas sus actuaciones y generar en su entorno una actitud favorable hacia la seguridad.

Como resultado de esta experiencia, se exponen, en el anexo a este documento, algunas de esas buenas prácticas con la finalidad de sugerir modos de actuación que redunden en beneficio de todo el sector.

Con la finalidad de demostrar el **compromiso de la dirección** con la prevención de riesgos laborales, algunas empresas, como la **CONSTRUCTORA SAN JOSÉ**, llevan a cabo prácticas dirigidas a que los empleados conozcan sus riesgos laborales y las medidas preventivas necesarias, a través de los técnicos de prevención, quienes realizan visitas periódicas a las obras, informando a los trabajadores afectados en el mismo momento en que identifican cualquier deficiencia.

Este compromiso por parte de la empresa también se expresa a través de los controles que se ejercen sobre las subcontratas, como en el caso de la empresa **LUIS MARTÍNEZ BENITO**, que ha implantado diferentes acciones de coordinación de actividades empresariales (visitas de inspección, reuniones de coordinación, etc.) así como un protocolo de acceso a obra de personal subcontratado. También se somete a auditorías voluntarias y de certificación con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En la misma línea, la constructora **SANDO** establece una serie de controles sobre las empresas subcontratistas como medio para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención, vinculando las obligaciones económicas al respeto a los requisitos legales a través del *Albarán de pago a subcontratistas y proveedores de mano de obra*.

Por su parte, la empresa **COMSA** planifica periódicamente visitas de inspección en función del grado de riesgo de cada unidad de obra, maquinaria y medios auxiliares utilizados, como herramienta para tener un mayor control sobre las condiciones de trabajo. Esta planificación incluye la periodicidad con que se llevarán a cabo, el responsable de su ejecución y el registro generado.



| DATOS DE LA EMPRESA                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |     |                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------------------------------------------------------------------------|
| Razón Social                                                                                                                          | CONSTRUCTORA SAN JOSÉ, S.A.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | WEB | <a href="http://www.grupo-sanjose.com/">http://www.grupo-sanjose.com/</a> |
| BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |     |                                                                           |
| DENOMINACIÓN                                                                                                                          | Charlas informativas en obra.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |                                                                           |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                                                                                                              | Durante la visita del Técnico de PRL por la obra, observa deficiencias en materia de seguridad y salud que es necesario trasladar al personal que está ejecutando los trabajos y a los que están a su alrededor, ya que también pueden verse afectados por interferencias entre actividades.                                                                                                                                          |     |                                                                           |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA                                                                                               | Informar en tiempo real de las deficiencias en materia de seguridad y salud en una obra. De esta forma, se pueden corregir las deficiencias de forma inmediata informando directamente a los protagonistas.                                                                                                                                                                                                                           |     |                                                                           |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS                                                                                                     | Cuando el Técnico de PRL finaliza su visita por la obra, reúne a todo el personal (propios y subcontratados) y en una charla de unos 15–20 minutos les informa de los riesgos que conllevan los trabajos que están realizando, de las deficiencias que ha observado durante su visita y de las medidas preventivas y protecciones colectivas e individuales necesarias para realizar los trabajos en buenas condiciones de seguridad. |     |                                                                           |
| RECURSOS NECESARIOS                                                                                                                   | No se requieren instalaciones específicas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |     |                                                                           |
| SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |     |                                                                           |
| Los trabajadores conocen en tiempo real los fallos que están cometiendo y cómo lo deberían hacer en óptimas condiciones de seguridad. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |     |                                                                           |

| DATOS DE LA EMPRESA                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |     |                  |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------------------|
| Razón Social                            | LUIS MARTÍNEZ BENITO, SA.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | WEB | www.grupolmb.com |
| BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |     |                  |
| DENOMINACIÓN                            | Sistema integral ISO 9001, OHSAS 18001, ISO 14001 en la empresa y todas nuestras obras.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |     |                  |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                | Necesitamos sistematizar la forma de actuar, especialmente a nivel preventivo y medioambiental en todas nuestras obras, para dar cumplimiento a la legislación y para garantizar unos niveles preventivos óptimos. Además la crisis ha obligado a la empresa a ampliar su marco de actuación geográfico y es necesario establecer protocolos de actuación similares.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |                  |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA | <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sistematizar la gestión preventiva y medioambiental en obra, teniendo en cuenta las particularidades de cada municipio, provincia o comunidad autónoma (ya que hay diferencias normativas o procedimentales en materia preventiva y medioambiental)</li><li>• Establecer un sistema de control de acceso a obra del personal subcontratado que garantice el cumplimiento de nuestros requisitos contractuales (que van más allá del cumplimiento legal).</li><li>• Sistematizar la coordinación de actividades empresariales.</li></ul> <p>El objetivo final de todo sería el objetivo de siniestralidad 0 (incluyendo incidentes 0).</p> <p>Toda la iniciativa va dirigida a toda la empresa pero especialmente a los mandos de obra y al personal de obra. Además se incluye en gran parte de las acciones desarrolladas al personal subcontratado.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |     |                  |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS       | <p>Las acciones desarrolladas son amplias y diversas, pero las más importantes serían:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Creación de un protocolo de acceso a obra del personal subcontratado:</b> hemos desarrollado una base de datos del personal subcontratado que mantenemos actualizada permanentemente y que incluye toda la información relativa a requisitos laborales, preventivos y fiscales. Además hemos elaborado una hoja de control mensual por trabajador subcontratado que se rellena en obra a diario. De esta manera el Jefe de Obra o Compras realiza una contratación, en el contrato se establecen una serie de requisitos vinculados a aspectos laborales y preventivos que deben ser cumplidos antes del acceso a obra, mensualmente, y a la finalización de los trabajos. Cuando un trabajador de una subcontrata quiere acceder a una de nuestras obras el Encargado lo identifica y llama a oficina, en oficina se comprueba que disponemos de toda la documentación que acredita el cumplimiento de nuestros requisitos contractuales, si no disponemos de toda la documentación se le prohíbe el acceso a obra y se reclama la documentación a su empresa. Mensualmente se recibe en oficina la hoja de control mensual de trabajadores subcontratados en obra y se contrasta con la documentación aportada por la subcontrata, si hay discrepancias se establece acciones correctoras de todo tipo (según el caso).</li></ul> |     |                  |



|                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Coordinación de actividades empresariales:</b> se establecen por contrato diferentes acciones de coordinación vinculadas a aspectos preventivos y medioambientales. Además se elabora anualmente un calendario de visitas de inspección a obra realizadas por un técnico del SPA, por el Rep. Sistema integral o por un técnico del FLC y otro calendario de reuniones de coordinación empresarial desarrolladas por el Rep. Sistema (Técnico Sup. En PRL).</li> <li>• <b>Sistematización del control de residuos peligrosos en obra:</b> en todas nuestras obras se establece un punto limpio para la gestión de residuos peligrosos (para 4 tipos de residuos peligrosos: envases metálicos vacíos contaminados, envases plásticos vacíos contaminados, aerosoles y trapos y absorbentes). Y se gestionan los residuos con gestores autorizados y siguiendo los protocolos y comunicaciones establecidas por cada comunidad.</li> <li>• <b>Auditoria externa voluntaria y auditoria externa de certificación:</b> Anualmente LMB se somete a una auditoria externa voluntaria realizada por una consultora ajena a la empresa para garantizar el cumplimiento de la empresa con las normas ISO y OHAS y con los niveles de exigencia internos establecidos por la empresa. Además nos sometemos anualmente a una auditoria externa obligatoria realizada por Lloyd's para mantener la certificación ISO y OHSAS.</li> </ul> |
| RECURSOS NECESARIOS               | <p>Medios humanos propios: implicación de toda la empresa y especialmente del Resp. Sistema, Jefes de Obra y Encargados.</p> <p>Medios humanos ajenos: técnico del SPA, técnico de la FLC, auditores externos.</p> <p>Medios materiales principalmente económicos para hacer frente a los costes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditoria externa.</li> <li>• Auditoria interna voluntaria.</li> <li>• Gestión de residuos peligrosos.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

#### SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS

Principalmente observamos un mayor control de la gestión preventiva y medioambiental en obra y un aumento de la concienciación en obra. Los índices de siniestralidad de la empresa permanecen bajos, aunque somos conscientes de que a ello contribuye también la reducción de la actividad en relación a años anteriores al inicio de la crisis.

Nuestra intención es perfeccionar el sistema gracias al control y la sistematización del mismo para poder mantener o reducir los niveles de siniestralidad actuales si se produce un aumento de la actividad. Además hemos conseguido controlar y coordinar la actividad de todas nuestras subcontratas a nivel preventivo.

#### DOCUMENTACIÓN GRÁFICA



DOCUMENTACIÓN GRÁFICA

Ejemplo de hoja de acceso de personal subcontratado

CONTROL DIARIO DE ACCESO A OBRA POR TRABAJADOR



OBRA: \_\_\_\_\_

CONTRATISTA PRINCIPAL: LUIS MARTINEZ BENITO S.A.

Datos del trabajador

TRABAJADOR: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

Trabaja para la subcontrata: \_\_\_\_\_

El trabajador aquí mencionado certifica que ha trabajado en la obra mencionada los días señalados con una "X", lo que ratifica mediante firma. Al mismo mediante dicha firma certifica que está al corriente en el cobro de su salario, que ha recibido los equipos de protección individual necesarios para desarrollar su trabajo en condiciones de seguridad y que ha sido formado e informado por su empresa de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo y de las medidas a adoptar para evitarlos.

MES: \_\_\_\_\_

AÑO: 20\_\_\_\_

Marcar con una "X" los días de trabajo y firmar en esa casilla.

|       |       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1     | 2     | 3     | 4     | 5     |
| Firma | Firma | Firma | Firma | Firma |
| 6     | 7     | 8     | 9     | 10    |
| Firma | Firma | Firma | Firma | Firma |
| 11    | 12    | 13    | 14    | 15    |
| Firma | Firma | Firma | Firma | Firma |
| 16    | 17    | 18    | 19    | 20    |
| Firma | Firma | Firma | Firma | Firma |
| 21    | 22    | 23    | 24    | 25    |
| Firma | Firma | Firma | Firma | Firma |
| 26    | 27    | 28    | 29    | 30    |
| Firma | Firma | Firma | Firma | Firma |
| 31    |       |       |       |       |
| Firma |       |       |       |       |

LUIS MARTÍNEZ BENITO S.A.



| DATOS DE LA EMPRESA                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |     |               |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------------|
| Razón Social                            | SANDO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | WEB | www.sando.com |
| BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |     |               |
| DENOMINACIÓN                            | ALBARÁN DE AUTORIZACIÓN DE PAGO A SUBCONTRATISTAS Y PROVEEDORES DE MANO DE OBRA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |     |               |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                | Surge para unificar el método de trabajo a la hora de la gestión de la prevención de riesgos laborales (en adelante PRL) en todos y cada uno de los centros de trabajo del grupo empresarial, ayudando al control efectivo de dicha gestión mediante comprobaciones mensuales a la hora de certificar los trabajos realizados en los distintos centros productivos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |     |               |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA | Iniciativas de Integración en PRL para homogeneizar los procesos productivos, persiguiendo como objetivo la integración efectiva y estable de la prevención en la organización y funcionamiento de la empresa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |     |               |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS       | <p>La buena práctica va en la línea del control de la subcontratación, vinculando las obligaciones económicas a las legales; el cumplimiento de requisitos legales tanto por el área de PRL como incluso por la Administrativa y Laboral.</p> <p>Todo se lleva a cabo mediante el "Albarán de pago a subcontratistas y proveedores de mano de obra". Dicho albarán se emite para cada subcontrata o proveedor de mano de obra que participa en la obra, y recoge, además de la identificación de la subcontrata o proveedor de mano de obra y obra en la que participa, las siguientes secciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Informe control de la documentación administrativa: recoge la identificación de la documentación que se debe aportar para cumplir tanto con las obligaciones generales como de responsabilidad civil (certificación de estar al corriente en la Seguridad Social, certificación positiva de la AEAT, Inscripción de empresa en la Seguridad Social y Régimen de Acc. TA6, contratos de trabajo, etc.)</li><li>• Informe control de documentación prevención: recoge la identificación de la documentación en materia preventiva que se debe aportar tanto de la empresa como de sus trabajadores ( Modalidad organizativa de PRL, Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos, Planificación de la Actividad Preventiva, Adhesión al Pla de Seguridad o Plan Específico de trabajos subcontratados, formación de los trabajadores, entrega de epis, etc.).</li><li>• Autorización pago de la "Certificación Mensual" por la Jefatura de Obra, a la vista de la información presentada.</li></ul> <p>Cada una de las tres secciones indicadas anteriormente está planteada con un formato de checklist en las que debe estar todo correcto para que se proceda al pago, esto implica que debe aportarse toda la documentación recogida en el mismo y que cada responsable debe dar su visto bueno. Por tanto el formato del albarán tiene un espacio en cada sección para que su responsable consigne si autoriza el pago a la empresa subcontratista o proveedor de mano de obra en caso de que todo esté correcto, o lo deniega por no estar correcto. También recoge una tercera posibilidad de dar una autorización condicionada en aquellos casos en los que se amplía plazo por tratarse de documentación que está pendiente de renovar vigencia o por otros motivos justificados, siempre que indique cuantos días se amplía el plazo de forma que se pueda realizar el seguimiento.</p> |     |               |
| RECURSOS NECESARIOS                     | <p>En su elaboración, en formato digital (hoja Excel con sistema de bloqueo), intervienen del centro de trabajo los siguientes responsables:</p> <p>De Administración, de PRL y el Jefe de Obra /de Servicio o Gerente en caso de UTEs.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |     |               |

## SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS

Este sistema de autorizaciones implica una comprobación previa de la disponibilidad real de todo lo requerido, lo que contribuye a la mejora del cumplimiento de las obligaciones en material de control documental en el ámbito de la prevención así como un mejor respaldo frente a las exigencias de las responsabilidades solidarias por deudas de la subcontrata o proveedor de mano de obra ante las administraciones. Su exhaustividad establece como requisito imprescindible cumplir con la totalidad de las tres secciones descritas.

## DOCUMENTACIÓN GRÁFICA

Se adjunta modelo Albarán.

[illegible]

**DATOS DE LA EMPRESA**

|              |       |     |               |
|--------------|-------|-----|---------------|
| Razón Social | COMSA | WEB | www.comsa.com |
|--------------|-------|-----|---------------|

**BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS**

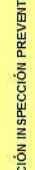
|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DENOMINACIÓN                            | <b>PLANIFICACIÓN INSPECCIÓN PREVENTIVA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                | En los Planes de Seguridad y Salud se establecen, como medidas preventivas, el realizar múltiples inspecciones de seguridad durante la ejecución de las obras. En dicho PSS sólo se recoge en qué unidades de obra, medios auxiliares o maquinaria han de realizarse controles, además de los establecidos reglamentariamente, pero habitualmente no se establece una programación de dichos controles.                                                                                                                      |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA | Establecer una planificación de inspecciones preventivas asociadas al grado de riesgo de cada unidad de obra, medio auxiliar y maquinaria.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS       | Elaborar un registro interno de planificación de inspecciones preventivas, incluyéndolo dentro del Sistema de Gestión de PRL de las obras. En dicho formato de planificación se establece el grado de riesgo de las unidades (bajo, medio, alto), y en base a dicho grado de riesgo se programan inspecciones preventivas, indicando la periodicidad de las mismas, el responsable de su realización (jefe de obra, jefe de producción, encargado, técnico de PRL) y el formato de ficha de inspección que ha de utilizarse. |
| RECURSOS NECESARIOS                     | Recursos técnicos asociados al servicio de prevención encargados de realizar la biblioteca de fichas de inspección.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

**SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS**

El resultado de la implantación de dicha medida ha sido eficaz, en el sentido de aportar un mayor control de las condiciones de seguridad y salud asociadas a la ejecución de unidades de obra y condiciones preventivas de la maquinaria existente en la obra.

Asimismo la aplicación de dicha herramienta es una ayuda a la hora de llevar al día la planificación preventiva de la obra y resulta de interés de cara a identificar las unidades de obra con mayor riesgo.

Modelo de planificación de inspección preventiva

| PLANIFICACIÓN IN SPECCIÓN PREVENTIVA OBRA:  |             |                                                             |                   |               |           |                                 |                                      |                       |                    |  |  |
|---------------------------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|-----------|---------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--|
| OBRA:                                       | Urb. Sector | Can Margarit                                                | CAPÍTULO:         |               |           | CU01.833.00                     | FECHA REV. PLANIF (5):25/052015      |                       |                    |                                                                                     |  |
| UNIDAD DE EJECUCIÓN (1)                     | G.R. (1)    | INSPECCIÓN                                                  | RELE. INSECC. UD. | FECHA CONTROL | FREC. (2) | PERMISOS TRABAJO A SOCIADOS (3) | MAQUINARIA EQUIPO A INSPECCIONAR (4) | RBLE. INSECC. MAQUINA | OBSERVACIONES      |                                                                                     |  |
| MOVIMIENTO DE TIERRAS                       |             |                                                             |                   |               |           |                                 |                                      |                       |                    |                                                                                     |  |
| Desmonte                                    |             | Inferencias Maq/Maq/ Maq/Trab                               | ENC/RP/7PRL       | FP-DIARIA     | DIARIA    | NA                              | MAQ. MOV. TIERRAS                    | ENC/RP                | MAQ. SUBCONTRATADA |                                                                                     |  |
| Zanjas y Pozos                              |             | Estado taludes/ Desprendimientos                            | ENC/RP/7PRL       | FP-DIARIA     | DIARIA    | NA                              | MAQ. MOV. TIERRAS                    | ENC/RP                | MAQ. SUBCONTRATADA |                                                                                     |  |
| Terraplen                                   |             | Inferencias Maq/Maq/ Maq/Trab                               | ENC/RP/7PRL       | FP-DIARIA     | SEMANAL   | NA                              | MAQ. MOV. TIERRAS                    | ENC/RP                | MAQ. SUBCONTRATADA |                                                                                     |  |
| FRONTES Y VIALES                            |             |                                                             |                   |               |           |                                 |                                      |                       |                    |                                                                                     |  |
| MBC                                         |             | Movimiento maquinaria pesada                                | ENC/RP/7PRL       | FP-DIARIA     | DIARIA    | NA                              | EXTENDEDORA Y RODILLOS               | ENC/RP                | MAQ. SUBCONTRATADA |                                                                                     |  |
| Defensa. Señalización horizontal y vertical |             | Análisis fichas seguridad. Uso EPIs                         | ENC/RP/7PRL       | FP-DIARIA     | SEMANAL   | NA                              |                                      |                       |                    |                                                                                     |  |
| Alumbrado                                   |             | Medios auxiliares                                           | ENC/RP/7PRL       | FP-DIARIA     | DIARIA    | NA                              | PEMP. ESCALERA                       | ENC/RP                |                    |                                                                                     |  |
| URBANIZACIÓN                                |             |                                                             |                   |               |           |                                 |                                      |                       |                    |                                                                                     |  |
| Bordillos, faja, aceras                     |             | Posturas forzadas, manipulación manual de cargas            | ENC/RP/7PRL       | FP-DIARIA     | SEMANAL   | NA                              |                                      |                       |                    |                                                                                     |  |
| Pavimentos hormigón                         |             | Uso EPIs                                                    | ENC/RP/7PRL       | FP-DIARIA     | SEMANAL   | NA                              | EQUIPO HORMIGONADO                   | ENC/RP                | MAQ. SUBCONTRATADA |                                                                                     |  |
| Vallado                                     |             | Cargas suspendidas. Eslingas. Herramienta manual            | ENC/RP/7PRL       | FP-DIARIA     | SEMANAL   | NA                              | CAMION GRUA, ESCALERA                | ENC/RP                | MAQ. SUBCONTRATADA |                                                                                     |  |
| Riego. Plantaciones. Hidrosombra            |             | Herramienta manual                                          | ENC/RP/7PRL       | FP-DIARIA     | SEMANAL   | NA                              |                                      |                       |                    |                                                                                     |  |
| TUBERIAS, DREJES Y CONDUCCIONES             |             |                                                             |                   |               |           |                                 |                                      |                       |                    |                                                                                     |  |
| Obras de fábrica, drenajes y tuberías       |             | Cargas suspendidas. Inspección eslingas. Herramienta manual | ENC/RP/7PRL       | FP-DIARIA     | DIARIA    | NA                              | GRUA, ESCALERA                       | ENC/RP                | MAQ. SUBCONTRATADA |                                                                                     |  |



Otras de las buenas prácticas recopiladas se dirigen a realizar acciones de **formación e información** adecuadas y efectivas para los trabajadores, sobre los riesgos laborales a los que se exponen en su trabajo, como herramienta esencial de un programa de gestión de la prevención basado en la **mejora continua**. La implicación de personal interno de la empresa en estas acciones (encargados, jefes de obra, etc.) resulta de gran utilidad a la vez que hace más visible el **compromiso de la dirección** y la **integración de la prevención** en todos los niveles jerárquicos de la organización. Además, la realización de estas actividades formativas de forma continuada contribuye directamente a reducir los actos inseguros y las condiciones peligrosas, **favorece la concienciación de los trabajadores y fomenta la cultura preventiva**.

En esta línea, la empresa **TRAGSA** ha elaborado una serie de documentos internos de seguridad (Trag-sitos), referidos a riesgos específicos, a través de los cuales se complementa la información proporcionada a los trabajadores en relación con las tareas propias de su puesto de trabajo, proporcionando información sobre los riesgos asociados a sus actividades, recomendaciones de seguridad y medidas preventivas.

La constructora **OHL**, mediante la impartición de breves charlas a los trabajadores en el propio lugar de trabajo (*Tool Box Meeting*), transmite información útil y necesaria para poder desarrollar el trabajo de forma segura. Estas charlas, en las que participa personal interno, contienen explicaciones sobre procedimientos de trabajo, riesgos específicos, advertencias de seguridad, medidas preventivas necesarias, etc.

La constructora **LEYCO, SA.**, realiza diariamente, antes del inicio del trabajo, breves reuniones con los trabajadores en las que se planifican las tareas a ejecutar y se analizan los riesgos asociados a las mismas y las medidas preventivas necesarias para evitarlos. En estas reuniones intervienen mandos intermedios y son convocados, además de los trabajadores de la empresa, también los de las subcontratas.

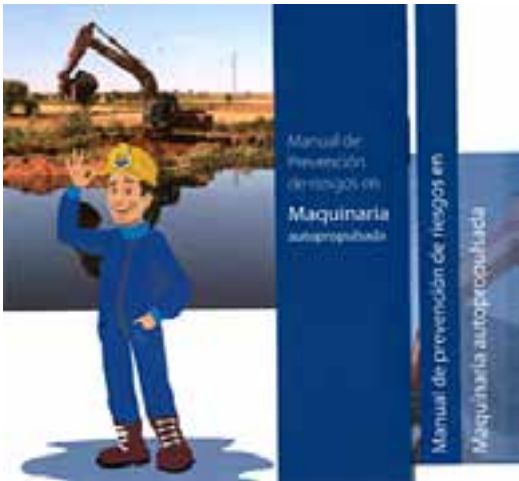
En **DRAGADOS, SA.**, se realizan periódicamente campañas destinadas a la información y concienciación de los trabajadores, orientadas a promover conductas seguras y divulgar recomendaciones de seguridad relacionadas con determinados riesgos identificados en las obras, como la expuesta en el ejemplo, sobre las distracciones ocasionadas por el uso de teléfonos móviles en el lugar de trabajo.

| DATOS DE LA EMPRESA |        |     |               |
|---------------------|--------|-----|---------------|
| Razón Social        | TRAGSA | WEB | www.tragsa.es |

| BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS            |                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DENOMINACIÓN                            | TRAGSITOS                                                                                                                                                                 |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                | Necesidad de informar de forma ágil y homogénea al personal de la empresa.                                                                                                |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA | Formar a los trabajadores en cuestiones específicas de seguridad.                                                                                                         |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS       | La empresa tiene emitidos una serie de documentos de seguridad, específicos para determinados riesgos, que van entregando a la plantilla como recordatorios de seguridad. |
| RECURSOS NECESARIOS                     |                                                                                                                                                                           |

| SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS                     |
|---------------------------------------------------|
| Se entregan como información inicial o reciclaje. |
| Se entrega certificado de entrega de información. |

DOCUMENTACIÓN GRÁFICA



Índice

|                                                     |    |
|-----------------------------------------------------|----|
| Recomendaciones generales .....                     | 4  |
| Antes del comienzo de tu tarea .....                | 5  |
| En base a los tipos de terreno y su estado .....    | 7  |
| En terrenos con pendiente .....                     | 8  |
| En proximidad de líneas eléctricas .....            | 9  |
| Durante el llenado de carburante .....              | 10 |
| Cuando aparcas la máquina .....                     | 11 |
| Operaciones de mantenimiento .....                  | 13 |
| Obligaciones específicas para los maquinistas ..... | 15 |



## DATOS DE LA EMPRESA

|              |                            |     |            |
|--------------|----------------------------|-----|------------|
| Razón Social | OHL (Obrascón Huarte Lain) | WEB | www.ohl.es |
|--------------|----------------------------|-----|------------|

## BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DENOMINACIÓN                            | TOOL BOX MEETING (TBM)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                | Relajo en la concienciación preventiva por parte de los trabajadores.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA | Mejora en aptitud y conocimiento preventivo de los trabajadores, mediante la explicación concreta y directa de actuaciones preventivas oportunas frente a situaciones de riesgo específicos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS       | <ul style="list-style-type: none"><li>• Los <i>Tool Box Meeting</i> son charlas cortas y directas a los trabajadores, donde se explican los procedimientos de trabajo seguro, se transmite formación concreta de los riesgos, medidas preventivas, etc., consiguiéndose que los trabajadores capten las ideas y se les alerta sobre la situación de riesgo concreta en el mismo lugar de trabajo. De esta forma se consigue un mejor cumplimiento de las normas preventivas por interacción del trabajador ante la situación de riesgo que, por repetitiva, puede pasar inadvertida o no darle la importancia requerida a la situación de riesgo concreto.</li><li>• Formar e informar a los trabajadores continuamente sobre las actividades que están ejecutando o van a realizar, consigue mejorar la actitud de los trabajadores ante los riesgos.</li><li>• Participación en la impartición por parte de los Responsables de Producción (encargados, jefes de producción, jefes de obra), por lo que se incrementa su involucración preventiva en obra, además de mostrar a todos los trabajadores la total disposición preventiva por parte de la Organización, a todos los niveles.</li></ul> |
| RECURSOS NECESARIOS                     | Catálogo interno exhaustivo de Tópicos Preventivos.<br>Tiempo de formadores y receptores durante la acción.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

## SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS

- Éxito en la ejecución, ya que se incrementa el grado de cumplimiento de las actividades previamente planificadas.
- Descenso en el número de desviaciones preventivas observadas en el control operacional, y consiguiente descenso de generación de incidentes.
- Mayor involucración preventiva, a todos los niveles.

## DOCUMENTACIÓN GRÁFICA



| DATOS DE LA EMPRESA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |     |                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----------------|
| Razón Social                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | CONSTRUCTORA LEYCO, SA.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | WEB | www.leycosa.es |
| BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |     |                |
| DENOMINACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ÍNDICE DE INCIDENCIA = 0                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |                |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | La rutina y los trabajos repetitivos en las obras, así como el exceso de confianza, favorecen la realización de actos inseguros y ello conlleva un aumento de la siniestralidad laboral.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |                |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Conscientes de que las personas constituyen el activo más importante de nuestra empresa, valoramos la seguridad y salud de nuestros trabajadores como una de nuestras prioridades estratégicas. Por ello nos planteamos como objetivo principal la erradicación de los actos inseguros evitando así los accidentes de trabajo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |     |                |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | En todas las obras que ejecutamos, todos los días, antes de comenzar los trabajos todos los trabajadores, tanto de nuestra empresa como de las empresas subcontratadas, deben reunirse durante 5 minutos para planificar el trabajo que van a ejecutar ese día y definir las medidas necesarias para evitar los riesgos a los que se van a enfrentar ese día. De esta reunión diaria se levantará acta (se adjunta modelo). Esta reunión obliga a los trabajadores a consultar el Plan de Seguridad y Salud de la obra y familiarizarse con las medidas contempladas en el mismo para evitar los riesgos. Además, cuando los operarios de los distintos oficios, observan que sus mandos intermedios están concienciados con la seguridad y que se concretan las medidas día a día, hace que ellos también se impliquen y tomen conciencia de la importancia de esta reunión. |     |                |
| RECURSOS NECESARIOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | A pesar de la eficacia de esta reunión y de los resultados obtenidos desde su implantación, los recursos necesarios para llevarla a efecto son mínimos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |     |                |
| SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |     |                |
| <p>Desde que implantamos la reunión de 5 minutos, en la que se planifica el trabajo diario y se definen las medidas necesarias para evitar los riesgos, hemos constatado un significativo descenso de la siniestralidad laboral en nuestras obras, tanto por parte de nuestros trabajadores como por los de las empresas subcontratadas, recibiendo además premios y menciones especiales por parte de nuestros principales clientes (REPSOL y CLH).</p> <p>Conclusión: con pocos recursos económicos se puede mejorar la seguridad en las obras concienciando e implicando en la seguridad a todos los trabajadores.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |     |                |
| OTROS DATOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |     |                |
| <p>Enlace dossier empresa:</p> <p><a href="http://www.leycosa.com/nueva_web/wp-content/uploads/2014/05/dossier-empresa.pdf">http://www.leycosa.com/nueva_web/wp-content/uploads/2014/05/dossier-empresa.pdf</a></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |     |                |

[illegible]

En **DRAGADOS, SA.**, se realizan periódicamente campañas destinadas a la información y concienciación de los trabajadores, orientadas a promover conductas seguras y divulgar recomendaciones de seguridad relacionadas con determinados riesgos identificados en las obras, como la expuesta en el ejemplo, sobre las distracciones ocasionadas por el uso de teléfonos móviles en el lugar de trabajo.

| DATOS DE LA EMPRESA                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |     |                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------------------|
| Razón Social                                                                                                                                                                                                                                                                                         | DRAGADOS, S.A.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | WEB | www.dragados.com |
| BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |     |                  |
| DENOMINACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                         | LA DISTRACCIÓN ES UN RIESGO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |     |                  |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                                                                                                                                                                                                                                                                             | Según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, casi la mitad de los accidentes el sector de la construcción se deben a distracciones, descuidos, despistes y falta de atención. Accidentes producidos por el uso indebido de teléfonos móviles durante la realización de algún trabajo o en deambulación por obra.                             |     |                  |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA                                                                                                                                                                                                                                                              | Eliminar los accidentes debido a las distracciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |     |                  |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Formación impartida a trabajadores de DRAGADOS, S.A.</li><li>• Información a todos los trabajadores que acceden a obra y entrega de tríptico informativo con registro documental de dicha entrega.</li><li>• Información gráfica en los centros de trabajo mediante colocación de carteles y tríptico.</li></ul> |     |                  |
| RECURSOS NECESARIOS                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Técnico de prevención para el traslado de información / formación.<br>Cartelería.                                                                                                                                                                                                                                                                        |     |                  |
| SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |     |                  |
| Se aprecia una disminución en el uso de teléfonos móviles y dispositivos musicales en los trabajadores que reciben esta información.                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |     |                  |
| DOCUMENTACIÓN GRÁFICA                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |     |                  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Fotos de los carteles informativos de la campaña en la entrada y otros lugares de la obra.</li><li>• Modelo de entrega de información de la campaña a los trabajadores.</li><li>• Tríptico informativo de la Campaña entregado a los trabajadores.</li></ul> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |     |                  |



## DOCUMENTACIÓN GRÁFICA

Fotos de los carteles informativos de la campaña en la entrada y otros lugares de la obra



DOCUMENTACIÓN GRÁFICA

Modelo de entrega de información de la campaña a los trabajadores

|                 |                                                                                    |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DRAGADOS</b> | <b>RECIBO DE ENTREGA DE FICHAS DE INFORMACIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS</b> |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------|

Obra:

Trabajador:

Empresa:

He recibido de **DRAGADOS, S.A.**, las siguiente Información de Riesgos y Medidas Preventivas:

**CAMPAÑA DE SEGURIDAD. LA DISTRACCION ES UN RIESGO.**

**ACTUACIONES.**

- ✓  **Uso de teléfonos móviles en conducción de maquinaria y deambulación por la obra.**
- ✓  **Uso de dispositivos musicales y utilización de auriculares.**
- ✓ **Planificación de procedimientos de comunicación entre máquinas y trabajadores-máquinas.**
- ✓ **Coordinar los trabajos sucesivos y simultáneos con las empresas subcontratistas.**
- ✓ **Orden y limpieza en los tajos.**

Al mismo tiempo, quedo enterado de que entre las obligaciones de los trabajadores establecidas por la Ley, en materia de prevención de riesgos laborales, están las siguientes:

- Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.
- Usar adecuadamente, máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte...
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a sus superiores ante cualquier situación que entrañe riesgo para la seguridad y la salud.

En SEVILLA, a                    de                    de 2016

Recibi



## DOCUMENTACIÓN GRÁFICA

Tríptico informativo de la Campaña entregado a los trabajadores

**OBJETIVO: REDUCIR TIEMPO DE RESPUESTA**

★ TIEMPO DE RESPUESTA= TIEMPO DE REACCIÓN + TIEMPO DE ACTUACIÓN

TIEMPO DE REACCIÓN = PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

TIEMPO DE ACTUACIÓN = ACTIVACIÓN MUSCULAR

LAS FRACCIONES DE SEGUNDO CUENTAN

**LA DISTRACCIÓN ES UN RIESGO, NO ARRIESGUES TU VIDA**

# DRAGADOS



## FUNCIONAMIENTO DEL CEREBRO

## POR QUÉ LAS DISTRACCIONES CAUSAN ACCIDENTES

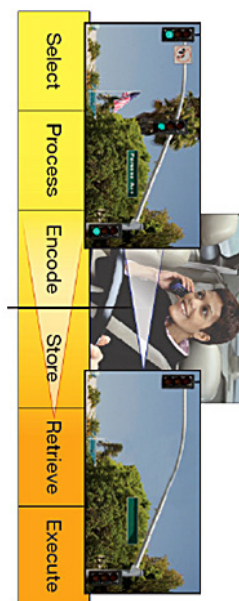
¿PUEDE EL CEREBRO HUMANO REALIZAR MULTITAREAS?

- EL CEREBRO HUMANO NO ESTÁ PREPARADO PARA HACER DOS TAREAS AL MISMO TIEMPO
- EL CEREBRO FUNCIONA SECUENCIALMENTE HACIENDO UNA COSA Y DESPUÉS LA OTRA
- EXISTE LA CREENCIA DE QUE ESTAMOS HACIENDO DOS TAREAS AL MISMO TIEMPO CUANDO EN REALIDAD EL CEREBRO ESTÁ CONCENTRADO SOLO EN UNA EN EL TIEMPO ALTERNANDO LA ATENCIÓN ENTRE UNA Y OTRA

## EXISTEN DOS TIPOS DE CEGUERA

**CEGUERA POR DESATENCIÓN**  
EL TRABAJADOR NO SE PERCATÓ DE UN ACCIDENTAMIENTO QUE SE PRODUCE DURANTE LA EJECUCIÓN DE UNA TAREA

**CEGUERA AL CAMBIO**  
EL TRABAJADOR NO DETECTA CAMBIOS QUE SE HAN PRODUCIDO EN EL LUGAR DE TRABAJO



## ACTUACIONES



EL USO DE TELÉFONOS MÓVILES EN CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA Y DEAMBULACIÓN POR LA OBRA



EL USO DE DISPOSITIVOS MUSICALES Y LA UTILIZACIÓN DE AURICULARES

PLANIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE COMUNICACIÓN ENTRE MÁQUINAS Y TRABAJADORES-MÁQUINAS

COORDINACIÓN DE LOS TRABAJOS SUCESIVOS Y SIMULTÁNEOS ENTRE LAS DISTINTAS EMPRESAS QUE INTERVIENEN EN LA OBRA

ORDEN Y LIMPIEZA EN LOS TAJOS

También resultan útiles para impulsar la cultura preventiva, las acciones que se centran en desarrollar y fomentar canales de **comunicación entre la empresa y los trabajadores**, en ambos sentidos (de la empresa hacia los empleados y al contrario). A través de una buena comunicación, fluida y frecuente, la dirección de la empresa podrá hacer visible su liderazgo y mostrar a los trabajadores su preocupación e interés por temas relacionados con la prevención de riesgos laborales. Además, permitiendo la **participación de los trabajadores** en temas relativos a su seguridad, se favorece su **implicación** con los objetivos de la empresa, la introducción de las mejoras necesarias en beneficio de toda la organización y, en general, aumentan las posibilidades de éxito de cualquier iniciativa.

Con esta idea, la empresa **TRAGSA** emite periódicamente notas informativas dirigidas a sus empleados, para transmitir información importante en materia de seguridad y salud. A través de esas notas, enviadas por correo electrónico junto a las nóminas mensuales, se comunican riesgos, medidas preventivas, datos sobre los accidentes ocurridos, etc. Determinada información se comunica con acuse de recibo, para evidenciar que los trabajadores la han recibido.

Otra iniciativa de **TRAGSA** que fomenta la comunicación, en este caso ascendente (desde los trabajadores hacia la dirección) y la participación en temas de prevención, consiste en entregar a los trabajadores conductores de vehículos, unos check list para que el propio usuario revise el vehículo en el momento de su entrega e informe, por escrito, sobre las deficiencias identificadas en el mismo, para poder realizar las correcciones necesarias antes de su utilización.

En la empresa **TYPSA** (GIC FÁBRICAS, S.A.) se ideó un breve cuestionario que se distribuyó, junto a un plano del centro de trabajo, a todo el personal, para que la empresa pudiera valorar el grado de conocimiento, por parte de los trabajadores, de un aspecto concreto de la seguridad, como es el procedimiento de evacuación en situaciones de emergencia. A través de este sistema de comunicación, se extrajeron conclusiones que permitieron adoptar medidas correctoras e introducir las mejoras necesarias.

En **DRAGADOS** se utilizan tableros de anuncios para divulgar información sobre prevención de riesgos laborales, ubicados en zonas comunes y bien visibles para todos los trabajadores, a través de los cuales se transmite información sobre riesgos específicos y recomendaciones de seguridad frente a los mismos, como los expuestos en el ejemplo, relativo a los riesgos derivados de la exposición a altas temperaturas. Se trata de un complemento y un refuerzo muy útil de las acciones de formación e información realizadas por la empresa.



| DATOS DE LA EMPRESA |        |     |               |
|---------------------|--------|-----|---------------|
| Razón Social        | TRAGSA | WEB | www.tragsa.es |

| BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DENOMINACIÓN                            | NOTAS INFORMATIVAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                | Tener conocimiento de sucesos, incidentes o accidentes, propios a ajenos, que pueden identificarse o darse en la empresa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA | Divulgar a los trabajadores información importante relacionada con normas y medidas de seguridad a tener en cuenta.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS       | <p>Redactar una nota informativa a los trabajadores transmitiendo información importante en materia de seguridad y salud. Esta comunicación se hace de las siguientes formas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Correo electrónico o nota entregada junto a la nómina (en función de si el personal tiene email o no).</li><li>• En caso de ser importante la puesta en conocimiento de la información a los trabajadores, se hace con recibí. Se hace entrega a través del encargado, se firma un recibí y se entrega al departamento de seguridad y salud.</li></ul> |

Ejemplo de Nota informativa



## NOTA RECORDATORIA SEGURIDAD EN TRABAJOS SIEGA Y DESBROCE EN CARRETERAS AUTONOMICAS

Tras visitas de seguridad realizadas se procede a recordar y/o aclarar normas de seguridad:

**Respecto a la SEÑALIZACIÓN FIJA:**

- SE PONDRAN SEPARADAS 40-50 m
- TODOS LOS TRABAJOS Y MANIOBRAS SE REALIZARAN DENTRO ZONA SEÑALIZADA
- La COLOCACIÓN Y RETIRADA DE SEÑALES se realizará DESDE EL ARCÉN, siguiendo orden. Al cruzar carretera para retirar las del sentido contrario, utilizar a los señalistas. NO CRUZAR CORRIENDO CON SEÑALES PARA GANAR TIEMPO.

**Respecto al CARRO DE PRESEÑALIZACIÓN:**

- SE SITUARA TRAS LOS TRABAJADORES que realizan soplado y desbrozado como protección, avanzando con ellos y tras ellos. No alejado de la vía.

**Respecto al SEÑALISTA:**

- SE COLOCARÁ EN ZONA DONDE SEA VISIBLE para los vehículos con suficiente antelación para que estos puedan detenerse. NO TRAS SALIDAS DE CURVAS, CAMBIOS DE RESANTE U OTROS.
- USO DE EMISORAS para comunicarse
- Tener en cuenta las CONDICIONES METEOROLÓGICAS: niebla o sol bajo que deslumbre a los conductores con el riesgo de atropello
- NO COLOCARSE JUNTO DEFENSA COCHE DETENIDO. Pararlo y antes de abrir tráfico, alejarte para evitar accidentes
- EL TRABAJO SE REALIZARÁ DESDE EL ARCÉN, evitando estar justo detrás del carro de preseñalización.

**Respecto al TRABAJADOR SOPLANDO:**

- EL SOPLADO SE REALIZARA DE CARA A LA CIRCULACIÓN DE LOS VEHÍCULOS, cuando se camine próximo línea de separación de carriles





## DOCUMENTACIÓN GRÁFICA

### Ejemplo de Nota informativa

**Respecto al TRABAJADOR DESBROZANDO:**

- **ES OBLIGATORIO EL USO DE LOS EPIS**



**PARA TODOS:**

- PROHIBIDO USO DE TELEFONO MOVIL
- Donde exista RIESGO DE CAÍDA DE ALTURA se hará por el TRACTOR o se dejará sin hacer

Servicio de Prevención del Grupo Tragsa a 18-7-2016

Por TRAGSA El TRABAJADOR

Fdo.: .....  
(poner nombre y apellidos)

| DATOS DE LA EMPRESA |        |     |               |
|---------------------|--------|-----|---------------|
| Razón Social        | TRAGSA | WEB | www.tragsa.es |

| BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS            |                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DENOMINACIÓN                            | CHECK LIST VEHÍCULOS                                                                                                                                                                                                   |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                | Detectar deficiencias en los vehículos a la entrega de los mismos a los conductores.                                                                                                                                   |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA | Control y verificación del estado del vehículo antes de ser entregado al conductor.<br>Subsanar posibles deficiencias en los vehículos a la mayor brevedad.                                                            |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS       | La empresa utiliza unos <i>check list</i> para cumplimentar por el conductor al que se le asigna un vehículo, con el objeto de saber en qué estado se entrega, corrigiendo las deficiencias detectadas a través de él. |



## DOCUMENTACIÓN GRÁFICA



### CHECK-LIST VEHÍCULOS

Marca/Modelo: \_\_\_\_\_  
Matrícula: \_\_\_\_\_  
KM: \_\_\_\_\_  
Nº inventario (si el vehículo es de Tragsa): \_\_\_\_\_  
Conductor: \_\_\_\_\_  
DNI: \_\_\_\_\_

(Tache la casilla cuando SI disponga o realice lo indicado)

**1.- Documentación:**

- ☐ Permiso de conducir vigente (entregar fotocopia)
- ☐ Tarjeta de I. T. V. Fecha vencimiento: \_\_\_\_\_
- Clasificación vehículo:  
☐ Turismo ☐ Moto ☐ otros: \_\_\_\_\_
- ☐ Tarjeta de transporte (R. D. 1225/06, art. 41. estarán exentos aquellos transportes privados complementarios de mercancías que se realicen en vehículos de hasta 3,5 toneladas masa máxima autorizada)
- ☐ Seguro de vehículo
- ☐ Libro de mantenimiento del vehículo
- Fecha última revisión: \_\_\_\_\_
- ☐ Copia contrato alquiler vehículo

**2.- Vehículo:**

**2.1.- Cinturones de seguridad (comprobar funcionan)**

- ☐ Delanteros
- ☐ traseros

**2.2.- Luces:**

- ☐ Reglaje de los faros
- ☐ Funcionamiento de los intermitentes
- ☐ Luces de freno y marcha atrás

**2.3.- Limpiaparabrisas:**

- ☐ Estado de las escobillas
- ☐ Nivel del líquido del limpiaparabrisas

**2.3.- Neumáticos:**

- ☐ Profundidad del dibujo (mínimo legal: 1,6 mm)
- ☐ Presión en frío adecuada

**2.4.- Placas de matrícula**

- ☐ ¿la matrícula esta en buen estado?
- ☐ ¿dispone de placas de matrícula adicionales?

**2.5.- Repuestos:**

- ☐ rueda de repuesto equilibrada y a presión
- ☐ gato y herramienta para cambio de ruedas (incluida llave para fuerzas de seguridad, si es el caso)
- ☐ bombillas de repuesto
- ☐ triángulos de seguridad

**2.6.- Reja de seguridad**

- ☐ ¿dispone de reja de seguridad?
- ☐ ¿Esta en buenas condiciones?

**2.7.- Beca**

- ☐ ¿dispone de beca?
- ☐ ¿Esta en buenas condiciones, tanto ella como la escalera de acceso?

DOCUMENTACIÓN GRÁFICA



2.8.- Enganche remolque:

☐ Dispone de enganche y se encuentra en correcto estado

2.9.- Otras comprobaciones:

☐ Dispone de todos los espejos retrovisores y están en buen estado

☐ Todas las puertas abren y cierran correctamente, tanto desde interior como desde el exterior.

☐ La luna está en buen estado

☐ Se dispone de manos libres

3.- Mantenimiento:

Km. y fecha de la última revisión: \_\_\_\_\_

☐ ¿se realiza la comprobación niveles de aceite, agua, líquido de frenos...?

4.- Otros:

**Botiquín:**

☐ ¿dispone de botiquín de primeros auxilios?

☐ ¿ha sido revisado?

☐ ¿está completo?

☐ En caso negativo, indica elementos a reponer: \_\_\_\_\_

**"Teléfonos de emergencia" e "Instrucción a seguir en caso de accidente"**

☐ ¿dispone de ambas fichas en el vehículo?

**Extintor:**

☐ ¿lleva extintor en el vehículo?

Nº registro: \_\_\_\_\_

Fecha última revisión: \_\_\_\_\_

**Transporte de mercancías peligrosas**

☐ ¿Es posible que se transporten mercancías peligrosas: combustibles?

☐ ¿se dispone de jerricanes homologados?

☐ ¿llevan la señalización adecuada?



☐ ¿dispone de los impresos: "carta de porte" y "lista de comprobaciones"?

Se entrega y recibe folleto informativo "Manual del conductor. (Vehículo Tragsa hasta 3500 Kg)"

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

**Firma del responsable del vehículo:**

Fdo: \_\_\_\_\_

(Indicar Nombre y Apellidos)

DEFICIENCIAS A SUBSANAR:

FECHA:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



| DATOS DE LA EMPRESA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--|
| Razón Social                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | GIC FÁBRICAS, S.A.<br>(Nombre comercial: TYP SA)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | WEB |  |
| BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |  |
| DENOMINACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | MEJORAR LA REALIZACIÓN DE SIMULACROS DE EMERGENCIA EN FÁBRICA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |     |  |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>Cuando se realiza un simulacro, no siempre es posible conocer por qué lugares ha evacuado todo el personal las naves de fabricación, debido a que hay varias posibilidades, algunas de ellas no permitidas. Cabe la posibilidad de que alguno de ellos no emplee la correcta, o desconozca cual es la más rápida.</p> <p>Por otro lado, la motivación del personal en la realización de los simulacros no siempre es la deseable.</p>                                                                                                                                                                                                                                                |     |  |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p>Saber con certeza si todo el personal conoce cuales son las salidas de evacuación y cuáles son las más adecuadas, según la situación del trabajador en las naves en cada momento.</p> <p>Además, realizar una actividad relacionada con la evacuación en situaciones de emergencia algo diferente.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |     |  |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Se distribuyó un plano de la fábrica tamaño A3 a cada trabajador en el que se recogían las salidas de evacuación permitidas, así como las puertas que no eran de evacuación.</p> <p>Se acompañaba al plano un escrito con 4 de preguntas que debían responder, tales como: "Si Ud. se encontrara en la máquina XXX y se produjera un fuego en el almacenamiento de aceite YYY, ¿Cuál sería la salida más rápida y segura y, por lo tanto, más adecuada que elegiría?</p> <p>Al estar las puertas numeradas, el trabajador tenía que decir que puerta era la mejor. Con ello, se conocía, el recorrido que hubiera realizado.</p> <p>El test se hizo en grupos de 4 o 5 personas.</p> |     |  |
| RECURSOS NECESARIOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>Las copias de los planos se hicieron en color para poder distinguir claramente el color verde de las salidas.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |     |  |
| SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |  |
| <p>En general, los trabajadores conocían bien el recorrido correcto a seguir para la evacuación de las naves de fabricación. No obstante, hubo respuestas sorprendentes, motivadas tal vez por la incorrecta interpretación de las señales de evacuación, la falta de costumbre en la interpretación de un plano o la dificultad de ubicarse en el lugar señalado en el plano.</p> <p>Los resultados del test se comunicaron personalmente a los interesados.</p> <p>Posteriormente, al cabo de un tiempo, se volvió a hacer el mismo test a los trabajadores que habían errado en alguna de sus respuestas y todos ellos contestaron correctamente.</p> <p>Todos los trabajadores acogieron con agrado el sistema empleado, sobre todo por tratarse de algo diferente.</p> <p>La actividad posibilitó saber que todos los trabajadores de la empresa sabían evacuar correctamente las naves de fabricación.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |     |  |

En **DRAGADOS** se utilizan tabloneros de anuncios para divulgar información sobre prevención de riesgos laborales, ubicados en zonas comunes y bien visibles para todos los trabajadores, a través de los cuales se transmite información sobre riesgos específicos y recomendaciones de seguridad frente a los mismos, como los expuestos en el ejemplo, relativo a los riesgos derivados de la exposición a altas temperaturas. Se trata de un complemento y un refuerzo muy útil de las acciones de formación e información realizadas por la empresa.

| DATOS DE LA EMPRESA |                |     |                  |
|---------------------|----------------|-----|------------------|
| Razón Social        | DRAGADOS, S.A. | WEB | www.dragados.com |

| BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DENOMINACIÓN                            | PREVENCIÓN TRASTORNOS DEBIDOS A LAS ALTAS TEMPERATURAS DURANTE EL TRABAJO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                | Los trastornos que produce en la salud la realización de trabajos en presencia de altas temperaturas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA | Prevenir los trastornos producidos por las altas temperaturas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS       | <ul style="list-style-type: none"><li>• Medidas organizativas: desde la adopción de jornada intensiva en los meses de máxima radiación hasta la organización de los trabajos para evitar tareas pesadas en las horas de mayor insolación.</li><li>• Instalación de puntos de sombra y locales de descanso climatizados.</li><li>• Colocación de fuentes de agua fría en locales de descanso y en puntos de sombra.</li><li>• Colocación de dispensadores de crema de protección solar en las instalaciones de personal.</li><li>• Información a los trabajadores de los trastornos causados por el calor y las medidas para evitarlos con el consiguiente recibí de dicha información.</li></ul> |
| RECURSOS NECESARIOS                     | <ul style="list-style-type: none"><li>• Técnico de prevención para el traslado de información.</li><li>• Dispensadores de crema de protección solar.</li><li>• Fuentes de agua.</li><li>• Umbráculos.</li><li>• Locales de descanso climatizados.</li><li>• Cartelería.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Se aprecia un aumento de la concienciación de los trabajadores en el uso de crema de protección solar y uso de ropa de trabajo adecuada (amplia y ligera). |



## DOCUMENTACIÓN GRÁFICA



**DAÑADOS** INFORMACIÓN - TRASTORNOS POR EXCESO DE CALOR  
SERVIDO DE PREVENCIÓN

**INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES**

**TRATAR DE EVITAR EN LO POSIBLE - LA EXPOSICIÓN DIRECTA DE LA PIEL AL SOL.**

UTILIZAR ROPA AMPLIA Y LIGERA, CON TEJIDOS CLAROS QUE ABSORBAN EL AIRE Y QUE SE ANTIFORMEN AL AIRE Y AL VAPORES, YA QUE FACILITAN LA REGULACIÓN DEL CUERPO.

UTILIZAR CREMAS DE ALTA PROTECCIÓN CONTRA EL SOL.

PROTEGER LA CABEZA CON CASCO, GORRAS O SOMBREROS, SEGÚN SEA EL TRABAJO REALIZADO.

**ES CONVENIENTE BEBER UN VASO DE AGUA CADA CUARTO DE HORA.**

BEBER Y MANTENER AGUA CERCA DE LA ZONA DE TRABAJO.

**EN LAS PAUSAS, DESCANSAR EN LUGARES FRESCOS Y A LA SOMBRA.**

DESCANSAR EN ÁREAS DE SOMBRA EXISTENTES EN LA OBRA.

ES PREFERIBLE REALIZAR CICLOS BREVES Y FRECUENTES DE TRABAJO/DESCANSO QUE PERÍODOS LARGOS DE TRABAJO/DESCANSO.

**EVITAR LAS COMIDAS CALIENTES Y PESADAS.**

LAS COMIDAS PESADAS PUEDEN CONTRIBUIR A TRASTORNOS Y POSIBLES CAÍDAS DE PRESIÓN.

**EVITAR BEBER ALCOHOL O BEBIDAS CON CAFEÍNA.**

YA QUE DESHIDRATAN EL CUERPO Y AUMENTA EL RIESGO DE SUFRIR ENFERMEDADES DEVIDAS AL CALOR.

**DORMIR LAS HORAS SUFICIENTES Y SEGUIR UNA BUENA NUTRICIÓN.**

SON IMPORTANTES PARA MANTENER UN ALTO NIVEL DE TOLERANCIA AL CALOR.

DOCUMENTACIÓN GRÁFICA

|                 |                                                                                    |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>DRAGADOS</b> | <b>RECIBO DE ENTREGA DE FICHAS DE INFORMACIÓN DE RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS</b> |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------|

Obra:

Trabajador:

Empresa:

He recibido de **DRAGADOS, S.A.** la siguiente Información de Riesgos y Medidas Preventivas:

**TRASTORNOS POR EFECTOS DEL CALOR.**

**TIPOS DE TRASTORNOS POR EXCESO DE CALOR.**

**Calambres**  
Se producen contracturas dolorosas, especialmente en piernas, hombros y abdomen

**Insolación**  
Agotamiento por calor o deshidratación extrema, en el que la pérdida de agua y sales no afectan solo a uno o varios músculos sino a todo el organismo.

**Golpe de calor**  
Es el trastorno más grave. Aparece piel caliente, seca y enrojecida, alteraciones de la conciencia, pulso rápido y débil, respiración rápida y superficial y convulsiones.

**MEDIDAS DE PREVENCIÓN ADJUNTAS.**

---

Al mismo tiempo, quedo enterado de que entre las obligaciones de los trabajadores establecidas por la Ley, en materia de prevención de riesgos laborales, están las siguientes:

- Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.
- Usar adecuadamente, máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte....
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a sus superiores ante cualquier situación que entrañe riesgo para la seguridad y la salud.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Recibi



Con la finalidad de **motivar a los trabajadores y generar una actitud positiva hacia la prevención**, son importantes las prácticas que se dirigen al **reconocimiento** (a través de compensaciones o incentivos) **de los esfuerzos** realizados por cada uno de los miembros de la organización que pueden contribuir a reforzar conductas seguras, mejorar las condiciones de trabajo y, por último, tener una repercusión positiva en los resultados de siniestralidad de la empresa.

Para ello, empresas como **COMSA** han establecido una serie de objetivos cuantificables relacionados con la prevención, con el fin último de conseguir unas condiciones de trabajo seguras en las obras, y cuya consecución dará lugar a una retribución variable para determinados puestos de la empresa, como los mandos intermedios, quienes pueden ejercer una gran influencia en la promoción de la cultura preventiva de toda la organización.

| DATOS DE LA EMPRESA |       |     |               |
|---------------------|-------|-----|---------------|
| Razón Social        | COMSA | WEB | www.comsa.com |

| BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DENOMINACIÓN                            | AUDITORÍA DE CONTROL PREVENTIVO ASOCIADA AL CUADRO DE MANDO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                | A la hora de establecer objetivos relacionados con la PRL a los trabajadores y mandos de la organización es necesario disponer de herramientas que permitan de forma objetiva obtener un resultado cuantificable.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA | Establecer un cuadro de mando económico asociado al cumplimiento del objetivo de garantizar una correcta gestión preventiva durante la ejecución de las obras.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS       | <p>Ha sido establecido un cuadro de mando económico basado en la consecución de un objetivo asociado a la gestión preventiva de las obras. Dicho cuadro de mando forma parte de la retribución variable de encargados, técnicos de prevención, técnicos de producción, mandos intermedios y directores de negocio.</p> <p>Dicho cuadro de mando será retribuido en caso de alcanzar una correcta consecución del objetivo establecido. Dicho objetivo se mide mediante la realización de auditorías preventivas en las obras que son realizadas por un departamento formado por técnicos especialistas en PRL y auditoría.</p> <p>Para la realización de la auditoría ha sido diseñada una herramienta de medición a modo de lista de comprobación que valora numéricamente 50 ítems agrupados en diferentes apartados (planificación preventiva, coordinación de actividades, control operacional, instalaciones de higiene, plan de emergencias y control de los riesgos de la obra). Se ha establecido un valor numérico objetivo de consecución que garantice un adecuado estado de las condiciones de seguridad y salud durante la ejecución de las obras.</p> |
| RECURSOS NECESARIOS                     | Recursos técnicos para la realización de auditorías (3 técnicos superiores de PRL). Diseño de la herramienta de medición y control.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS

La implantación del modelo de auditorías preventivas asociadas al cuadro de mando permite obtener los siguientes beneficios:

- Reforzar el control preventivo de las obras a todos los niveles dentro del equipo de producción.
- Establecer una herramienta medible y objetiva asociada al cuadro de mando.
- Obtener información constante sobre las condiciones de seguridad y salud en la ejecución de las obras, permitiendo agrupar tipología de riesgos y principales desviaciones de cara a planificar mejoras transversales en toda la organización.

DOCUMENTACIÓN GRÁFICA

| INFORME RESUMEN VISITA CONTROL PREVENCIÓN N°: 1           |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
|-----------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------|-----|---------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------|------------|---|--|
| Obra:                                                     |             |                                                                 |     |                                             |                                     | Capítulo:              |            | 0 |  |
| Valor Visita:                                             | 100,00      | BLOQUE 1:                                                       |     | 100,00                                      | 20%                                 | Valor Visita anterior: |            |   |  |
| Valor Objetivos:                                          | 80,00       | BLOQUE 2:                                                       |     | 100,00                                      | 10%                                 | Valor Medio:           |            |   |  |
|                                                           |             | BLOQUE 3:                                                       |     | 100,00                                      | 70%                                 |                        |            |   |  |
| Negocio:                                                  |             | INFRAESTRUCTURAS                                                |     |                                             | Empresa:                            |                        | COMSA      |   |  |
| Negocio:                                                  |             | OBRA CIVIL                                                      |     |                                             | Delegación:                         |                        |            |   |  |
| Interlocutor:                                             |             |                                                                 |     |                                             | Fecha:                              |                        | 05/04/2016 |   |  |
| Jefe de Obra:                                             |             |                                                                 |     |                                             | Jefe de Grupo:                      |                        |            |   |  |
| Jefe de Prod:                                             |             |                                                                 |     |                                             | Encargado:                          |                        |            |   |  |
| BLOQUES 1 Y 2: Valoraciones parciales                     |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| 1. Planificación Preventiva y Coordinación de Actividades | 100         | 7. Gestión de Accidentes e Incidentes                           | 100 | 13. Orden y Limpieza, Gremio y Señalización | 100                                 |                        |            |   |  |
| 2. Planificación de Emergencias                           | 100         | 8. Control Operacional de Trabajos con Riesgo Especial          | 100 | 14. Tablero Seg. y emergencias              | 100                                 |                        |            |   |  |
| 3. Plan de Seguridad y Salud                              | 100         | 9. Control operacional de Máquinas, Equipos y Medios Auxiliares | 100 | 15. Instalaciones personal y Almacenes      | 100                                 |                        |            |   |  |
| 4. Control de Subcontratación                             | 100         | 10. Gestión Documental máquinas                                 | 100 | 16. Gestión Higiéncia de la obra            | 100                                 |                        |            |   |  |
| 5. Competencias, Formación e Información                  | 100         | 11. Gestión documental trabajadores                             | 100 | 17. Gestión Signdótica de la obra           | 100                                 |                        |            |   |  |
| 6. Gestión de BPs y Protocolos de Gestión                 | 100         | 12. Control operacional (reglamentario)                         | 100 |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| BLOQUE 3: Control de los riesgos en obra                  |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| R1. Caída en altura                                       |             | R11. Vuelco de Maquinaria                                       |     | R21. Caídas de personas desde               |                                     |                        |            |   |  |
| R2. Caída a distinto nivel                                |             | R12. Cortes-Perfora                                             |     | R22. Pérdida de Control                     |                                     |                        |            |   |  |
| R3. Caída al mismo nivel                                  |             | R13. Píedras sobre objetos                                      |     | R23. Cond. Climatológicas extremas          |                                     |                        |            |   |  |
| R4. Caída de Objetos                                      |             | R14. Golpes/Choque/Collisiones                                  |     | R24. Sobrecarga técnica                     |                                     |                        |            |   |  |
| R5. Derriumb/Sequitamiento                                |             | R15. Sobresfuerzos                                              |     | R25. Causas naturales                       |                                     |                        |            |   |  |
| R6. Contacto eléctrico                                    |             | R16. Avaramientos y atrapamientos                               |     | R26. Por agentes Químicos                   |                                     |                        |            |   |  |
| R7. Contacto térmico                                      |             | R17. Incendio y Explosión                                       |     | R27. Ruido                                  |                                     |                        |            |   |  |
| R8. Proyecciones/Salpicaduras                             |             | R18. Ambiente Pulverulento                                      |     | R28. Por agentes Biológicos                 |                                     |                        |            |   |  |
| R9. Atrapamientos                                         |             | R19. Radiaciones                                                |     | R29. Vibraciones                            |                                     |                        |            |   |  |
| R10. Ahogamiento                                          |             | R20. Gases/Aufos                                                |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| PUNTOS FUERTES (PF)                                       |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| Núm.                                                      | Apto.       | Descripción                                                     |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| PF1                                                       |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| PF2                                                       |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| PF3                                                       |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| PF4                                                       |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| OBSERVACIONES Y NO CONFORMIDADES (OBS y NC)               |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| Núm.                                                      | Descripción |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| NC01                                                      |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| NC02                                                      |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| NC03                                                      |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| NC04                                                      |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| OB01                                                      |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| OB02                                                      |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| OB03                                                      |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| OB04                                                      |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| OB05                                                      |             |                                                                 |     |                                             |                                     |                        |            |   |  |
| Responsable Equipo Auditor:                               |             |                                                                 |     |                                             | Jefe de Obra o Responsable de Área: |                        |            |   |  |



Por último, se exponen a continuación algunas **buenas prácticas** preventivas, a través de las cuales se da **respuesta a problemas específicos** surgidos en la actividad diaria de muchas empresas. Se trata de **soluciones técnicas que van más allá de los requisitos exigidos por la normativa vigente** y que resuelven esas situaciones **de una forma sencilla y práctica**, por lo que pueden ser adoptadas por cualquier empresa sin necesidad de inversiones económicas significativas, mejorando las condiciones de seguridad en que se realiza el trabajo.

Las medidas implantadas reflejan el interés de la dirección de la empresa por la seguridad de sus empleados, quienes se ven beneficiados por la implantación de medidas eficaces e innovadoras pero a la vez fáciles de llevar a la práctica, por lo que tienen buena acogida por parte de estos y se obtienen buenos resultados.

La empresa **OHL** instala en las obras armarios de seguridad, ubicados próximos a las zonas de trabajo, que contienen equipos de protección y otros materiales de seguridad que pueden ser necesarios en un momento dado, en función de las condiciones del puesto y del lugar de trabajo, de forma que se facilita a los trabajadores el acceso a los mismos con mayor facilidad.

También **OHL** ha resuelto el problema de la utilización de maquinaria por parte de trabajadores no autorizados, a través de un sistema de control que consiste en colocar una pegatina en el casco de cada trabajador mediante la cual se puede identificar si están o no adiestrados en su manejo y autorizados para su utilización.

Por último, la empresa **PALOMERA OBRAS Y PROYECTOS, SL.**, ha ideado un sistema para el control de la maquinaria utilizada por los trabajadores, con un doble objetivo: por un lado, disponer de un inventario y registrar todas las entradas y salidas de equipos de trabajo en obra y, por otro, diferenciar los equipos revisados y disponibles para ser utilizados de aquellos pendientes de revisión, a través de unas pegatinas que facilitan a los trabajadores su identificación y reducen riesgos.

| DATOS DE LA EMPRESA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                              |     |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------------|
| Razón Social                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | OHL (Obrascón Huarte Lain)                                                                                                                                                                                                                                                   | WEB | www.ohl.es |
| BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                              |     |            |
| DENOMINACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ARMARIO DE SEGURIDAD                                                                                                                                                                                                                                                         |     |            |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Falta de disposición en el lugar de trabajo de determinados equipos preventivos.                                                                                                                                                                                             |     |            |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Optimizar la disposición y rapidez en el uso de medios de seguridad para los trabajadores. La finalidad de este armario es que, motivado por riesgos emergentes, cualquier trabajador pueda tener a mano determinados elementos de seguridad, facilitándole el uso de éstos. |     |            |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Próximos a las zonas de trabajo se disponen armarios de seguridad conteniendo material fungible: tapones anti-ruido, mascarillas, señalización específica (riesgo indefinido, prohibido el paso,...), cinta de balizamiento y suero fisiológico.                             |     |            |
| RECURSOS NECESARIOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <div>Armario:</div> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tapones auditivos.</li><li>• Mascarillas anti polvo.</li><li>• Solución lavaojos.</li><li>• Cinta señalización.</li><li>• Señalización.</li></ul>                                                                |     |            |
| SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                              |     |            |
| Se verifica que los trabajadores utilizan los equipos dispuestos cuando tienen necesidad de ellos, motivando una mayor autonomía e involucración en el uso adecuado de los equipos de protección, además de una mejora en el rendimiento laboral, al eliminar pérdidas de tiempo en tránsitos al almacén en busca de los equipos ahora dispuestos. |                                                                                                                                                                                                                                                                              |     |            |
| DOCUMENTACIÓN GRÁFICA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                              |     |            |



**DATOS DE LA EMPRESA**

|              |                            |     |            |
|--------------|----------------------------|-----|------------|
| Razón Social | OHL (Obrascón Huarte Lain) | WEB | www.ohl.es |
|--------------|----------------------------|-----|------------|

**BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS**

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DENOMINACIÓN                            | CONTROL DE TRABAJADOR AUTORIZADO EN EL MANEJO DE MAQUINARIA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                | Solventar situaciones de riesgo ante la posibilidad de utilización de maquinaria por parte de trabajadores no autorizados ni adiestrados en el manejo de la misma.                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA | Optimización de recursos mediante la identificación rápida de los trabajadores autorizados para manejar una determinada máquina.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS       | En el proceso de autorización de manejo de una máquina determinada, dependiendo del tipo de máquina a la que ha sido autorizado en función de su categoría profesional, formación y experiencia, además del soporte registro oportuno, se le marca en el casco mediante pegatina de un color distintivo, que será la misma que porta cada tipo de máquina. De esta forma es fácilmente reconocible si se está autorizado o no al manejo del equipo de trabajo. |
| RECURSOS NECESARIOS                     | <ul style="list-style-type: none"><li>• Pegatinas de diferentes colores para pegar en el casco del trabajador y en las máquinas.</li><li>• Procedimiento interno de Gestión de PRL.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                  |

**SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS**

- Los trabajadores no operan con máquinas a las que no han sido autorizados en su manejo, motivando su profesionalidad y especialización.
- Descenso de la siniestralidad mediante la reducción del número de incidentes.
- Mejora del control operacional por parte de la Organización.

**DOCUMENTACIÓN GRÁFICA**

| DATOS DE LA EMPRESA                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |     |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------------|
| Razón Social                                                                                                                                                                 | PALOMERA OBRAS Y PROYECTOS, SL.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | WEB | www.epalomera.com |
| BUENAS PRÁCTICAS IMPLANTADAS                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |     |                   |
| DENOMINACIÓN                                                                                                                                                                 | CONTROL DE MAQUINARIA AUXILIAR DE LA EMPRESA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |     |                   |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA                                                                                                                                                     | <p>La empresa cuenta con una gran cantidad de maquinaria auxiliar: rotaflex, compresores, martillos, etc, y una gran variedad de obras.</p> <p>El problema que se planteaba inicialmente era el control exacto de ubicación de maquinaria auxiliar y también se presentaba el problema de que cuando se devolvía la maquinaria auxiliar de las obras, el dejar evidencia de la correcta revisión de la maquinaria auxiliar, por el responsable de mantenimiento.</p>                                                                                                            |     |                   |
| OBJETIVOS PERSEGUIDOS CON LA INICIATIVA                                                                                                                                      | Control de ubicación de maquinaria auxiliar y, cuando sea devuelta de las obras, el dejar evidencia de su revisión y puesta a disposición.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |     |                   |
| DESCRIPCIÓN Y ACCIONES REALIZADAS                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>• El control de la ubicación se soluciona con la realización de un inventario de maquinaria auxiliar y control por los encargados de las entradas y salidas.</li><li>• La evidencia de revisión de la maquinaria auxiliar se realiza a través de pegatinas de colores. Cuando los operarios devuelven la maquinaria-auxiliar, ponen unas pegatinas rojas para que el responsable de mantenimiento realice la revisión y correcto estado de uso de las mismas. Cuando ya estan revisadas, se les pone de nuevo pegatinas verdes.</li></ul> |     |                   |
| RECURSOS NECESARIOS                                                                                                                                                          | <p>Esta acción ha supuesto tener que realizar una pequeña charla con todos los operarios, de tal manera que sepan dónde se tiene que acopiar la maquinria auxiliar que es devuelta de las obras y ponerles pegatinas rojas para dejar evidencia de que el responsable tiene que revisararlas.</p> <p>También se les hace saber que está prohibido el uso de cualquier maquinaria auxiliar que no tenga pegatina verde.</p>                                                                                                                                                      |     |                   |
| SEGUIMIENTO DE LOS RESULTADOS                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |     |                   |
| Desde que esta acción está implantada se comprueba que toda la maquinaria auxiliar está controlada y revisada antes de su puesta en uso por el responsable de mantenimiento. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |     |                   |



## AGRADECIMIENTOS

La FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN desea agradecer la colaboración de los profesionales de la prevención y empresas del sector de la construcción que respondieron a nuestra invitación a participar en este proyecto y destacar la importancia de sus aportaciones, con la confianza de que sirvan como ejemplo e inspiración para otras organizaciones.

Deseamos que sus esfuerzos sigan dando buenos resultados, consiguiendo las mejoras esperadas tanto en seguridad como en productividad, para que continúen desarrollando acciones que contribuyan a consolidar una auténtica cultura preventiva.

Con todos ellos esperamos poder seguir colaborando en proyectos futuros.

- CONSTRUCTORA SAN JOSÉ, SA.
- LUIS MARTÍNEZ BENITO, SA.
- SANDO.
- COMSA.
- TRAGSA.
- OHL (OBRASCÓN HUARTE LAIN).
- CONSTRUCTORA LEYCO, SA.
- DRAGADOS.
- GIC FÁBRICAS, S.A. (TYPSE).
- PALOMERA OBRAS Y PROYECTOS, SL.
- MANUEL LÓPEZ CARNIAGO.

## BIBLIOGRAFÍA

- Proyecto de investigación y desarrollo de la cultura preventiva en Andalucía. Cuenta tu experiencia. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- Modelando una cultura de seguridad a través del liderazgo en seguridad. Mutual asesorías.
- La seguridad en el trabajo: evolución y retos actuales. Emilio Castejón Vilella.
- Gestión práctica de riesgos laborales. Beatriz Fernández Muñiz, José Manuel Montes Peón, Camilo José Vázquez Ordás.
- Sistema de Incentivos para Empresas que contribuyan a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. IBERMUTUAMUR.
- Recopilatorio de buenas prácticas en prevención de riesgos laborales. Confederación de empresarios de Málaga.
- Estudio sobre los costes de la no prevención. Informe de fuentes secundarias. Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
- Comentario práctico a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. UGT Catalunya. Manuel Luque, Esther Sánchez.
- Safety culture and climate in construction: bridging the gap between research and practice. CPWR – The Center for Construction Research and Training.
- Experiencias y reflexiones sobre PRL 2015. La opinión de los expertos. Confederación de empresarios de Aragón.
- Criterios de buena práctica profesional en actividades preventivas. Coordinadores: Pere Boix y Antonio Rodríguez de Prada.
- Encuesta Nacional de gestión de riesgos laborales en las empresas. ESENER 2. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Informe análisis estadístico de accidentabilidad. Año 2014. Fundación Laboral de la Construcción.
- Cultura preventiva y buenas prácticas. Foment del treball nacional.
- A framework for understanding the development of organizational safety culture. Safety Science, 2006. Parker D., Lawrie M., Hudson P.
- Formación para mandos intermedios en la gestión de recursos humanos. Fundación Laboral de la Construcción.
- Percepciones y experiencia. La prevención de los riesgos laborales desde la óptica de los trabajadores. ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud).
- Inspecciones de seguridad. ASEPEYO.
- Gestión práctica de la Prevención. ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud).
- A review of safety culture and safety climate literature for the development of the safety culture inspection toolkit. Health and Safety Executive 2005.
- Buenas prácticas para mejorar la cultura preventiva en las empresas. IBERMUTUAMUR.
- Hacer lo que hay que hacer y hacerlo bien. III Foro ISTAS de Salud Laboral. La gestión de la salud y seguridad en el trabajo.
- Informe anual de accidentes de trabajo en España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



- Directrices básicas para la integración de la prevención de los riesgos laborales en las obras de construcción. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Intereses y resolución de conflictos de las principales figuras en materia preventiva. Ramón Pérez Merlos, Carlos Martínez Corral, Rafael Ruiz Calatrava.
- Dirección y gestión preventiva. Carlos Heras Cobo.
- Promoción y desarrollo de la cultura preventiva en la Comunidad de Madrid. Cátedra Universidad empresa sindicato: trabajo ambiente y salud.
- Cuestionario nórdico sobre seguridad en el trabajo. NOSACQ-50.
- Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo. Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo.
- Manual de ergonomía en la construcción. Fundación Laboral de la Construcción.