

PLANES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE PREVENCIÓN EN EL ENTORNO DE LOS EVENTOS CULTURALES

Albacete, 21, 22 y 23 de noviembre de 2006

CONCLUSIONES

Dentro del Plan de Formación Continua de la Federación Española de Municipios y Provincias para 2006, esta acción formativa ha tenido por objetivo acercar a los técnicos y responsables de las áreas de cultura y recursos humanos de las Corporaciones Locales la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, PRL), en relación con la utilización de equipamientos para la celebración de actos lúdicos y culturales, ya sean éstos polideportivos, plazas de toros o espacios específicamente diseñados para ello, así como todo lo concerniente a la Prevención en la organización y desarrollo de tales actos, formando a los asistentes en las características, técnicas, contenidos y recursos que se suelen contemplar en la elaboración de dichos Planes de Prevención de Riesgos Laborales.

Con ese fin, y durante los días 21, 22 y 23 de noviembre, se han dado cita en Albacete una veintena de profesionales, en su mayoría vinculados de forma directa con la gestión cultural, la organización de espectáculos y la prevención en el ámbito municipal, existiendo una perfecta sintonía entre el perfil establecido “a priori” para los destinatarios y los asistentes.

En cuanto a la metodología aplicada, se ha de destacar que el programa contemplaba la presencia, a lo largo de tres sesiones, de once profesionales relacionados específicamente con la PRL: representantes de alto nivel de las entidades públicas con competencias en la materia, profesionales de empresas especializadas en prevención, magistrados, catedráticos, así como técnicos culturales y formadores, que presentaron sus experiencias al respecto en la sesión final.

De lo expuesto por los ponentes en sus intervenciones, así como de las opiniones expresadas por los asistentes y de la puesta en común habida en la sesión dedicada a la elaboración del

presente documento de conclusiones en una sesión específica a la finalización del curso, se desprenden las siguientes conclusiones, que se exponen encuadradas en cada uno de los bloques temáticos abordados:

1. La situación de los profesionales de la Gestión Cultural ante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Partiendo de la premisa de que la prevención es un asunto de todos, es indudable que a los responsables de la organización de espectáculos y actividades lúdico-culturales les afecta de forma directa todo lo concerniente a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El desarrollo normal del trabajo de un gestor cultural requiere, en muchos casos, de la concurrencia de un importante número de empresas que se encargan de dotar de recursos técnicos e infraestructuras los actos o espectáculos programados, suponiendo su instalación un riesgo cierto que no está exento de posibles accidentes, por lo que se requiere la máxima previsión y control de las tareas a realizar, algo que excede claramente de las competencias, responsabilidades, e incluso, la formación y conocimientos exigibles a un gestor cultural.

Se constata, por tanto, que el gestor cultural, en su día a día, encuentra no pocas dificultades para hacer frente a la PRL en relación con las empresas que, como terceros, trabajan en su entorno. Hasta el punto de encontrarse en una situación de cierto desamparo ya que, aun no siendo el responsable directo de la implantación de Planes de PRL en dichas empresas, sí está sometido a las posibles responsabilidades, tanto civiles como penales,¹ que pudieran sobrevenir en caso de un accidente cuando aquéllas trabajan en instalaciones controladas por éste².

Es, por tanto, evidente -y así ha quedado patente en las opiniones generalizadas de los asistentes- que urge una clarificación precisa de la actual situación de los gestores culturales, como empleados públicos que son, frente a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos

¹ Art. 318 Código Penal: “Cuando los hechos previstos en los artículos de este Título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello.”

² Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el Artículo 24 de la LPRL sobre coordinación de actividades empresariales.

Laborales y de su responsabilidad durante el desempeño de las funciones que le son propias ante posibles accidentes.

2. En lo que afecta a la implantación, desarrollo y gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

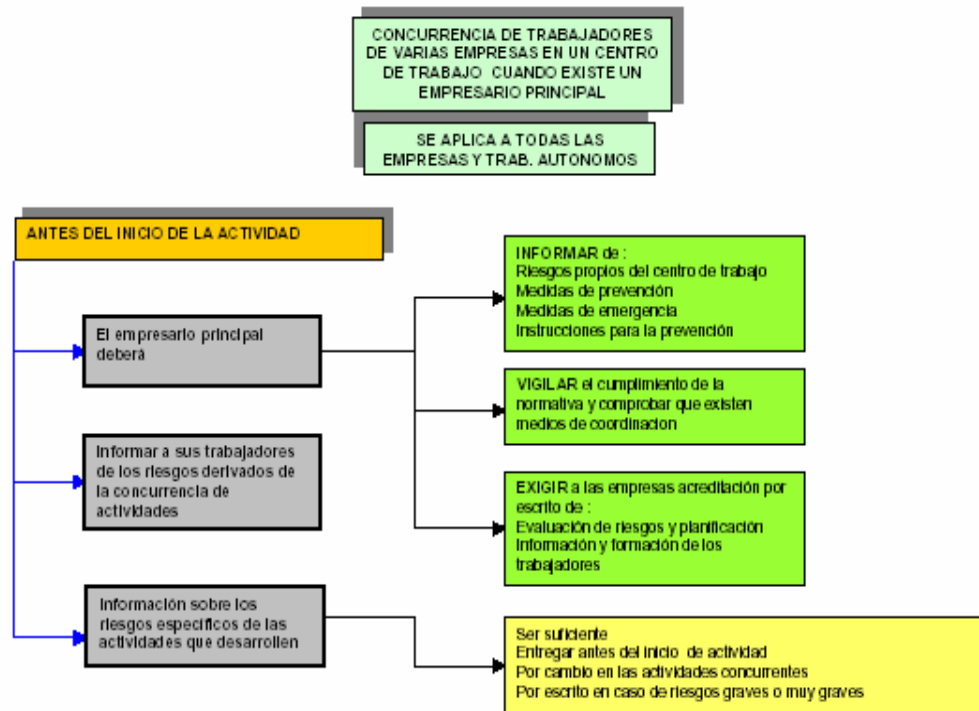
Es incuestionable que la implantación de los Planes de PRL supone una modificación importante en el desarrollo de los procesos actuales de trabajo, prolongando los tiempos y modos de la ejecución de un importante número de tareas y afectando también de forma sustancial a los presupuestos de las áreas municipales implicadas.

Por extensión, estas repercusiones requerirán también de la incorporación del concepto de prevención desde los inicios en la organización de una actividad, considerándolo, por tanto, como un elemento fundamental durante todo el proceso productivo.

En ese sentido, se ha abordado la necesidad de que, a la hora de acometer el proceso de identificación de riesgos, se cuente con la participación de los gestores culturales, de tal forma que los responsable de establecer el Plan de Medidas Preventivas tengan una información detallada y precisa que facilite su posterior implantación en las instalaciones y/o equipamientos de titularidad municipal.³

Diversas intervenciones han puesto de manifiesto las múltiples tareas que, de forma generalizada, se requieren para poner en marcha un evento cultural. Se ha podido constatar cómo difícilmente dicha heterogeneidad de trabajos podría ser evaluada por un técnico que no conozca con profundidad el sector, de donde se deriva que la externalización no es el método más adecuado para la elaboración de Planes de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la gestión cultural.

³ Artículo 24.2 LPRL: "El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos, protección y prevención correspondientes, así como las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores", siendo aquél responsable solidario con éstos de sus incumplimientos.



Autor: D. Rafael Salinas Garrido (FREMAP)

Asumido que el Plan de PRL ha de ser elaborado por un técnico conocedor del sector, en colaboración con los responsables culturales, se ha abordado, además, la necesidad de contar, en las tareas de producción y montaje, con la figura de un Coordinador de Seguridad, especialmente en aquellas actividades en las que el Ayuntamiento ostenta la posición de Empresario Principal siéndole, por tanto, de aplicación lo contemplado en el R. D. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, que introduce *ex novo*, respecto de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, la obligación del promotor (en este caso, el Ayuntamiento) de nombrar un coordinador de seguridad y salud para llevar a cabo las tareas que se establecen en el artículo 9 de dicho Real Decreto.⁴

⁴ "El coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra deberá desarrollar las siguientes funciones:

- a. Coordinar la aplicación de los principios generales de prevención y de seguridad:
 1. Al tomar las decisiones técnicas y de organización con el fin de planificar los distintos trabajos o fases de trabajo que vayan a desarrollarse simultánea o sucesivamente.
 2. Al estimar la duración requerida para la ejecución de estos distintos trabajos o fases de trabajo.
- b. Coordinar las actividades de la obra para garantizar que los contratistas y, en su caso, los subcontratistas y los trabajadores autónomos apliquen de manera coherente y responsable los principios de la acción preventiva que se recogen en el [artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) durante la ejecución de la obra y, en particular, en las tareas o actividades a que se refiere el [artículo 10](#) de este Real Decreto.

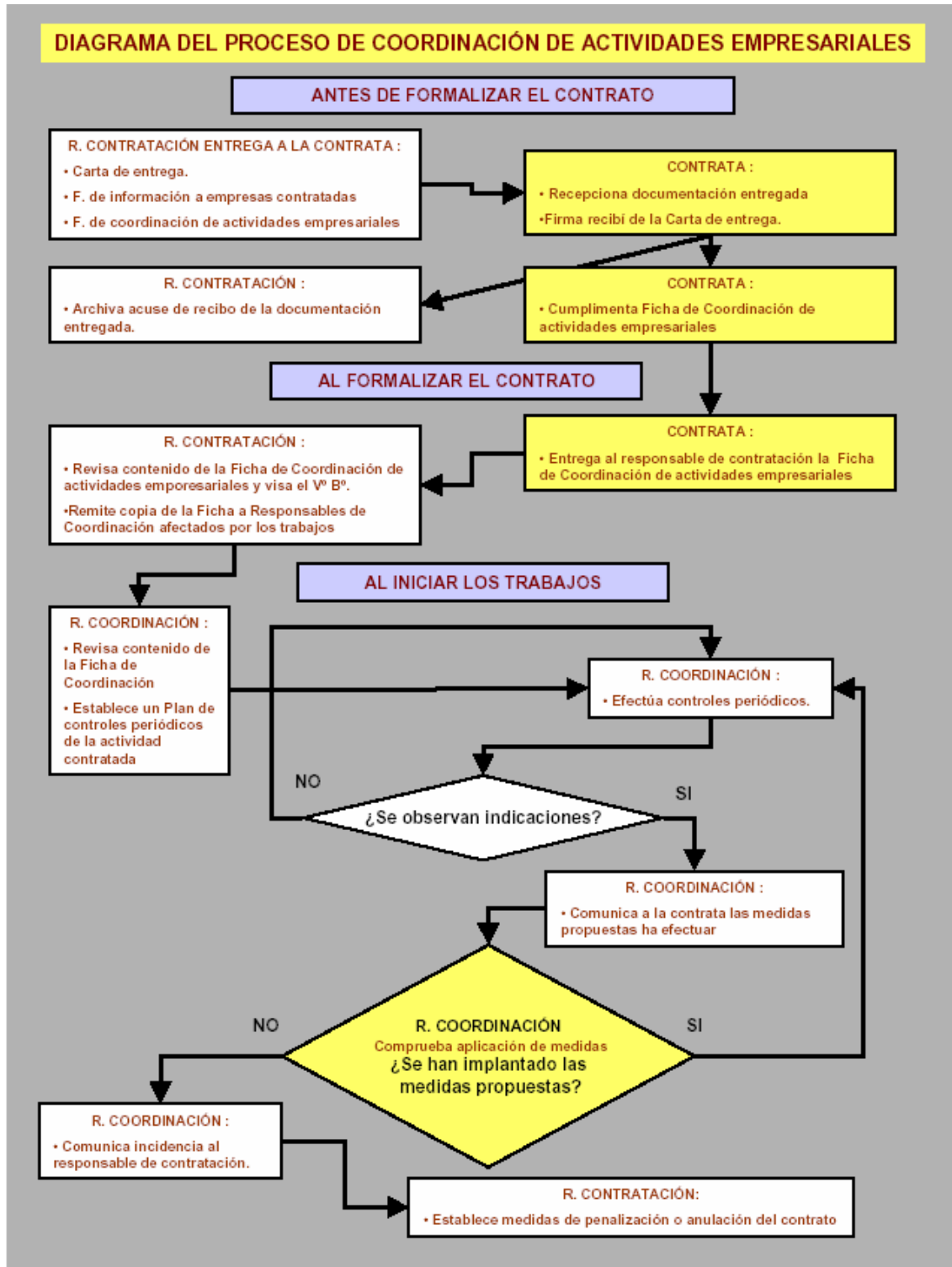
Este Real Decreto establece, asimismo, las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción, que aparecen reflejadas en los anexo I y II sobre montaje y desmontaje de elementos prefabricados (como es el caso de los escenarios y otras estructuras comunes en la producción de espectáculos), así como en los trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados o el entorno del puesto de trabajo.

En coherencia con lo expuesto, los asistentes han manifestado la importancia que reviste incorporar desde el inicio, en los Pliegos de Condiciones Administrativas y de forma exhaustiva, todas aquellas cláusulas que garanticen el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por parte de los contratistas siendo, por tanto, fundamental la implicación de los Departamentos de Compras y Contratación municipales (figura I). En esta línea, también se ha destacado la conveniencia de incluir en los Pliegos la obligatoriedad de que los adjudicatarios cuenten con un seguro específico de montaje.

Para finalizar este bloque, se ha evidenciado también que, a pesar de la voluntad y los esfuerzos de la Inspección de Trabajo por evitar la situación actual, de forma generalizada, no se cumplen las normas de prevención. Toda vez que los eventos lúdicos y culturales a menudo se producen en fines de semana, días festivos o periodo estival y, al no disponer la Inspección de información previa de su realización (ya que estos datos sólo pueden encontrarse en los calendarios aparecidos en las páginas web de algunos artistas y en los programas de fiestas elaborados por los Ayuntamientos) se incrementa la dificultad que supone detectar los casos de incumplimiento. Por estas razones, se insta a los presentes -y, por extensión, a los gestores culturales y a cuantos participan en la organización y producción de eventos lúdicos y culturales- a que notifiquen los incumplimientos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales directamente a la Inspección de Trabajo.

-
- c. *Aprobar el plan de seguridad y salud elaborado por el contratista y, en su caso, las modificaciones introducidas en el mismo. Conforme a lo dispuesto en el último párrafo del [apartado 2 del artículo 7](#), la dirección facultativa asumirá esta función cuando no fuera necesaria la designación de coordinador.*
 - d. *Organizar la coordinación de actividades empresariales prevista en [el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#).*
 - e. *Coordinar las acciones y funciones de control de la aplicación correcta de los métodos de trabajo.*
 - f. *Adoptar las medidas necesarias para que sólo las personas autorizadas puedan acceder a la obra. La dirección facultativa asumirá esta función cuando no fuera necesaria la designación de coordinador”.*

FIGURA I



3. Repercusiones para los Gestores Culturales como Profesionales ante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dos aspectos fundamentales han sido tratados durante el desarrollo de las sesiones: por un lado, la situación profesional de los gestores culturales respecto de la LPRL y, por otro, el contexto en el que desarrollan su labor como trabajadores que son, sometidos, por tanto, a determinados riesgos laborales.

Es indudable que las especiales características del trabajo de organizar eventos culturales hacen que sea urgente clarificar y articular la situación a este respecto, teniendo en cuenta lo delicado y complejo del entramado en que desarrolla su labor el gestor cultural, siendo las primeras medidas propuestas que se reclamen los necesarios recursos preventivos y que se formalice la figura de un técnico cualificado que controle el cumplimiento de la Ley siempre que organizamos algún evento de cierta dimensión.

Asimismo, y en relación con las pólizas de seguro de responsabilidad civil suscritas por los Ayuntamientos, se ha constatado que, generalmente, las coberturas contemplan -de forma muy específica e incluso ampliada- aquellos riesgos que puedan derivar del desempeño de la actividad profesional de arquitectos, ingenieros y aparejadores municipales, algo razonable pero que no suele considerarse en el caso de los profesionales que gestionan u organizan grandes eventos, siendo la actividad de muchos de ellos de alto riesgo y debiendo desarrollarse en entornos en los que se concentran, además, un importante número de personas y recursos técnicos, motivos éstos que abonan la necesidad de que las aquellas pólizas de responsabilidad civil amplíen esa cobertura especial también a los gestores culturales.

En cuanto a la situación de los gestores culturales como trabajadores, ha sido unánime la consideración de que no están adecuadamente identificados los riesgos psicosociales a los que se hallan ya que, cuando habitualmente se realizan valoraciones al respecto, sólo se consideran los relacionados con la ergonomía del puesto de trabajo, olvidando la tensión y el estrés que suponen hacer frente a las labores que tienen atribuidas, sobre todo cuando, como suele ser habitual, no se dispone de las estructuras y recursos organizativos adecuados.

Esto se suma, en muchos casos, al poco conocimiento que tienen el resto de gestores locales acerca del trabajo real de quienes desempeñan el área de cultura, lo que determina la incompreensión y la poca valoración de las funciones que llevan a cabo, dándose con mucha frecuencia “climas laborales” nada saludables que afectan emocionalmente de forma muy directa.

Todo lo expuesto representa una dificultad añadida a una profesión ya por sí compleja, y esta dificultad afecta de una forma profunda y transversal al quehacer cotidiano del gestor cultural. Dar soluciones que garanticen la seguridad de todos es una tarea colectiva pero que, sin duda, se ha de impulsar desde las más altas instancias.

Por último, se ha de reseñar que todos los asistentes han coincidido en manifestar la importancia de continuar con la línea de trabajo iniciado con esta acción formativa, de modo que se impartan cursos de formación y se divulguen de forma amplia todos los conocimientos relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales, a fin de que los gestores culturales dispongan de un conocimiento más preciso de la legislación aplicable para propiciar que se cumpla y puedan trabajar con las máximas garantías para todos.

Luis Muñiz Martín

Director del curso

Coordinador de Festejos del Ayuntamiento de Móstoles