

PROGRAMA DE BECAS PARA LA OBTENCIÓN DE LA TPC (Tarjeta Profesional de la Construcción)

a) Descripción de la medida, atendiendo a la proporcionalidad y racionalidad de las mismas respecto a los objetivos, medios y plazos establecidos.

1. Justificación.

TAPREGA PREVENCIÓN DE RIESGOS desde sus inicios en 2003, como servicio de prevención ajeno de riesgos laborales, se especializa en formación en prevención, acorde con sus atribuciones definidas en la Ley 31/95 y RD 39/97.

Nacida para gestionar la prevención e impartir la formación específica del art. 18 y art. 19 de la Ley 31/95 para empresas y trabajadores, estando en estrecha relación con el mundo empresarial y sus necesidades, tanto las estrictamente formativas para empleados, como en la búsqueda de candidatos idóneos para determinados puestos de trabajo.

Y es en septiembre de 2013 cuando por cambios publicados en el convenio general de la construcción se estipula a nivel nacional que serán los Servicios de Prevención Ajenos, las entidades encargadas de impartir la formación en prevención para los sectores: CONSTRUCCIÓN, METAL, MADERA Y MUEBLE, VIDRIO Y ROTULACIÓN Y CEMENTO. Y es mediante esta formación el canal de acceso a la obtención de la Tarjeta Profesional de la Construcción, la cual es una herramienta estrechamente vinculada con la formación en materia de prevención de riesgos laborales que está a disposición de todos los trabajadores del sector de la construcción y los anteriormente mencionados.

Esta formación es requisito:

1. Para la empresa de construcción, ya que esta por una lado se tiene que dar de alta en el REA (Registro de empresas acreditadas ante la Autoridad Laboral), para lo cual ha de certificar que toda su plantilla tiene la formación en prevención exigida en el convenio.
2. Para todos y cada uno de los trabajadores que participen de este sector.

Por lo que TAPREGA es entidad homologada ante la Fundación Laboral de la Construcción para impartir esta formación antes los siguientes beneficiarios:

Podrán solicitar la Tarjeta Profesional de la Construcción, los trabajadores en alta, o en situación de incapacidad temporal, que presten sus servicios en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción, así como, aquellas personas en desempleo.

También podrán solicitarla aquellos trabajadores que se encuentren en alta en la seguridad social en el régimen especial de trabajadores autónomos y los profesionales colegiados que se encuentren afiliados a las mutualidades de previsión social de acuerdo

con lo previsto en su normativa y que, en ambos casos, realicen actividades incluidas en el ámbito de aplicación del vigente Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

Igualmente también podrán poseer la tarjeta los trabajadores cedidos por las Empresas de Trabajo Temporal a las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción.

Esto ha procurado un conocimiento exhaustivo de la formación necesaria y suficiente para poder acceder a un trabajo en los sectores relacionados con la construcción y, esto ha hecho que conozcamos con detalles otros carnets, habilitaciones profesionales, formación previa, etc. de otras profesiones, vínculo directo entre formación y empresa.

Por otro lado hemos sido, perceptores de alumnos en prácticas de entidades como la Universidad Laboral de A Coruña, de alumnos de grados formativos universitarios que precisaban de prácticas en empresas para su proyecto fin de carrera, alumnos de máster en prevención, centros acreditados en certificados de profesionalidad, de formación profesional, etc... Y por este motivo, hemos visto el serio problema que existe entre la formación “reglada” y la posible aplicación de esta en un puesto de trabajo y por ende, TAPREGA está muy familiarizada con el contrato de formación dual para jóvenes.

TAPREGA está formada por un equipo con amplia experiencia en formación en las distintas actividades económicas de las empresas, que redundan en una formación eficaz para desempleados/as.

Conocedores de las necesidades formativas de la empresa, hemos acomodado nuestra experiencia a la búsqueda, detección y perfeccionamiento de acciones formativas conducentes o facilitadoras para el acceso a un trabajo, es decir formación obligatoria, necesaria o al menos recomendable, para poder participar en un proceso de selección de personal. Que la formación no sea una traba, sean un pase.

De ahí han surgido sinergias e iniciativas de diversa índole que han consolidado en una estructura de dinamización que ha ahondado en un especial interés por profundizar en características, situación y perspectiva de los carnés y tarjetas profesionales en los distintos ámbitos, por sus implicaciones para la movilidad y formación de los futuros trabajadores/as, sus posibilidades de promoción y desarrollo profesional y, en muchos ámbitos, la prevención de riesgos laborales. Hemos emprendido ya en los últimos años estudios específicos sobre profesiones sujetas a carnés profesionales, manipulación de alimentos, productos fitosanitarios y plaguicidas, tarjetas profesionales desde la negociación colectiva, aunque estas tengan características diferenciadoras en comparación con los carnés establecidos por las administraciones públicas, comparten los objetivos de una certificación obligatoria de determinadas competencias exigibles, además de mejorar la transparencia en el acceso al empleo y la promoción, documentando la cualificación y formación de trabajadoras y trabajadores.

A día de hoy, en plena crisis económica, es necesario una reflexión interna y un cambio en la manera de funcionar, de trabajar, de colaborar, de hacer, de ver y de FORMARSE. Y no

solamente dentro de TAPREGA, sino también en cómo se relaciona, TAPREGA, con sus usuarios/as y otros/a agentes sociales o empresas.

Desde ese análisis interno, hemos podido diferenciar cómo el perfil profesional es una cosa y la persona trabajadora otra, es decir, hemos tenido diferentes experiencias a la hora de contar con personal para los diferentes proyectos: mucha formación y experiencia, poca formación y poca experiencia, mucha formación y poca experiencia, mucha experiencia y poca formación. Personal que ha pasado por nuestra entidad y han sido capaces de generar otras estructuras, personal que ha encontrado puestos de trabajo afines a su perfil, y sobre todo, mucho potencial desaprovechado que no hemos podido objetivar su futuro.

Ese perfil, aquel con mucho potencial, es el que ahora vemos con futuro. Es decir, queremos compensar la experiencia con la formación y viceversa. Hacer de cada candidato un potencial trabajador perfectamente cualificado o cuando menos, conocedor de sus límites y sus deficiencias que, si son formativas, conozca todos y cada uno de los canales para su subsanación u obtención.

Y dado que no es sencillo, he aquí el fundamento de este programa.

Estrategia Nacional de Emprendimiento y Empleo Joven, 2013-2016.

Partiendo de la reciente Estrategia Nacional de Emprendimiento y Empleo Joven, 2013-2016 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España, nos encontramos con la siguiente realidad:

- Una tasa de desempleo del 54,1% para los jóvenes menores de 25 años, frente al 23% de la UE-27 (durante el tercer trimestre de 2012):
 - 74% en el grupo de población compuesto por jóvenes de entre 16 y 19 años,
 - 51,7% entre los jóvenes con edades comprendidas entre los 20 y los 24 años
 - 34,4% entre los jóvenes que tienen entre 25 y 29 años.
- Alta tasa de abandono escolar, que dobla los valores de la UE-27.
- Marcada polarización del mercado de trabajo, donde jóvenes abandonan sus estudios con escasa cualificación y otros/as, altamente cualificados/as, están subempleados/as.
 - Escasa empleabilidad de jóvenes, especialmente en lo relativo al conocimiento de idiomas extranjeros.
 - Alta temporalidad, con un 82,3% de jóvenes que trabajan de forma temporal involuntariamente.
 - Alta contratación parcial no deseada, con un 51% de jóvenes que trabaja de forma parcial a la espera de suscribir un contrato a tiempo completo.
 - Difícil acceso al mercado laboral de los grupos en riesgo de exclusión social.
 - Necesidad de mejorar los niveles de autoempleo e iniciativa empresarial entre los jóvenes.

Con todo esto, nos encontramos con una amplia gama de administraciones en unos casos, o entidades privadas en otros, que exige, acredita, homologa, facilita, controla, registra, etc...formación, pero que para el usuario final es muy difícil saber qué organismo o entidad

se lo pide, cuándo, cómo o en dónde puede obtener la información para la formación que necesita.

2. Definición.

El Programa de BECAS PARA LA OBTENCIÓN DE LA TPC (Tarjeta Profesional de la Construcción) es una iniciativa creada por TAPREGA.

3. Objetivos.

Dar la formación necesaria y suficiente para poder ser contratado por cualquier empresa del sector de la construcción sin que sea cortapisa la formación del convenio.

4. Destinatarios/as.

Jóvenes y colectivos en riesgo de exclusión social por falta de formación cualificada y/o acreditada.

Profesionales en situación de desempleo por formación no ajustada a la necesidad empresarial.

5. Metodología.

a. Principios básicos del Programa:

- Seleccionar alumnos para el programa mediante 3 criterios:
 - Situación laboral actual: desempleado.
 - Edad: 10 a 30 años.
 - Compromiso de contratación en empresa del sector por escrito.
 - Experiencia previa en el sector de la construcción.

b. Principios de intervención:

- Inscribir a cada beneficiario en 2 cursos convocados en TAPREGA.:
 - nivel básico de prevención de riesgos de 60 horas con 20 horas presenciales y
 - en la inmediata especialidad a el curso anterior de 6 horas presenciales.

6. Áreas de Intervención.

ITINERARIOS FORMATIVOS:

CICLO	ACCIÓN FORMATIVA	Nº HORAS	MODALIDAD REQUERIDA
1º	Formación inicial. Aula Permanente.	8 horas.	Presencial.
2º	Personal directivo de la	10 horas.	Mixta: presencial-distancia (mínimo)

	empresa.		presencia 25%).
	Responsable de Obra y técnicos de Ejecución.	20 horas.	Presencial
	Mandos intermedios	20 horas.	Presencial
	Administrativos de Obra	20 horas.	Mixta: presencial-distancia (mínimo presencia 25%).
	Delegados de prevención.	70 horas.	Presencial.
	Nivel Básico de PRL para el sector de a construcción	60 horas.	Mixta: presencial-distancia (mínimo presencia de 20 horas).
	OFICIOS:		
	<ul style="list-style-type: none"> • Albañilería • Demolición y rehabilitación • Encofrados • Ferrallado • Revestimientos de yeso • Electricidad • Fontanería • Cantería • Pintura • Solados y alicatados • Op. de aparatos elevadores • Op. de equipos manuales • Op. vehículos y maquinaria • movimiento de tierras 	20 horas (14 horas comunes y 6 por especialidad)	Presencial.

Nuevos contenidos formativos para oficios publicado en el BOE de 30 de mayo de 2013.

Para abarcar a la práctica totalidad de los trabajadores del sector, se ha convenido incluir los siguientes contenidos formativos en el Convenio. Estos nuevos contenidos conllevan la introducción de nuevos artículos en el V CGSC, a continuación de los contenidos formativos ya existentes:

1. Artículo 163. Contenido formativo para Trabajos de aislamiento e impermeabilización.
2. Artículo 164. Contenido formativo para Trabajos de montaje de estructuras tubulares.
3. Artículo 165. Contenido formativo para Operario de instalaciones temporales de obra y auxiliares: plantas de aglomerado, de hormigón, de machaqueo y clasificación de áridos.
4. Artículo 166. Contenido formativo para Estabilización de explanadas y extendido de firmes.
5. Artículo 167. Contenido formativo para Colocación de materiales de cubrición.
6. Artículo 168. Contenido formativo para Conservación y explotación de carreteras.
7. Artículo 169. Contenido formativo para Ejecución de túneles y sostenimiento de las excavaciones subterráneas y de los taludes.
8. Artículo 170. Contenido formativo para Cimentaciones especiales, sondeos y perforaciones.
9. Artículo 171. Contenido formativo para Trabajos de construcción y mantenimiento de vías férreas.
10. Artículo 172. Contenido formativo para Trabajos marítimos.
11. Artículo 173. Contenido formativo para Trabajos de redes de abastecimiento y saneamiento y pocería.
12. Artículo 174. Contenido formativo para Trabajos de montaje de prefabricados de hormigón en obra.
13. Artículo 175. Contenido formativo para el operario de taller de materiales: piedras industriales, tratamiento o transformación de materiales, canteros y similares.

- **TAPREGA** está homologada como entidad formativa ante la **FUNDACIÓN LABORAL DEL METAL** con el nº: 0710090813 para poder impartir la Formación sujeta al **Convenio General de la Ferralla 2012-2016**.

ESPECIALIDADES DEL METAL:

- [Ferrallado.](#)
 - [Electricidad: montaje y mantenimiento de instalaciones de alta tensión y baja tensión](#)
 - [Fontanería e instalaciones de climatización](#)
 - [Instalación de ascensores](#)
 - [Operadores de aparatos elevadores](#)
 - [Operadores de equipos manuales](#)
 - [Instalaciones, reparaciones, montajes, estructuras metálicas, cerrajería y carpintería metálica.](#)
- **TAPREGA** ha ampliado su acreditación, según la Resolución de 17 de marzo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre el Reglamento de la tarjeta profesional para el trabajo en obras de construcción (vidrio y rotulación) de los trabajadores afectados por el Convenio colectivo para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales.
 - Formación para el oficio de instalador de ventanas y acristalamientos de 20 horas de duración a impartir de forma presencial.
 - Formación para el oficio de instalador de rótulos, de 20 horas de duración, a impartir presencialmente.
 - **TAPREGA** ha ampliado su acreditación al Convenio de la madera y el mueble según BOE N° 78 de 1 de abril de 2011.



- [Formación inicial:](#) 8 h.
- [Directivos de las Empresas:](#) 10 h.
- [Responsables y técnicos de ejecución de la actividad:](#) 20 h.
- [Mandos intermedios:](#) 20 h.
- [Delegados de prevención:](#) 50 h.
- [Montador de estructuras de madera:](#) 6 h.
- [Instalador de elementos de carpintería y mueble:](#) 6 h.
- [Instalador de elementos de carpintería y mueble:](#) 20 h.
- [Montador de estructuras de madera:](#) 20 h.

b) Previsión de recursos propios comprometidos, ya sean económicos, materiales o personales, que la entidad empleará en la puesta en marcha de cada una de las acciones.

- Recursos Humanos:

- 1 director del programa.
- 1 profesor/es del curso.
- 1 asesor/trabajador.
- Recursos Materiales y Organizativos: material logístico fungible y no fungible de la entidad, telefonía, Internet, impresora e instalaciones de TAPREGA.
- Recursos Económicos: Aproximadamente 5.000 €, ya que los 15 alumnos estarán becados en su totalidad para 2 cursos cada uno.

Importe del curso básico: 210 €

Importe de la especialidad: 105 €

TOTAL: 315 €

15 alumnos x 315 € = 4.725 €

c) Número de beneficiarios potenciales de la medida, agrupados por sus perfiles, salvo que la naturaleza de las medidas a implementar no permita determinar beneficiarios concretos por tratarse de actuaciones no individualizables.

- 15 jóvenes entre 18 y 30 años.
- Principalmente con formación básica, insuficiente o nula.

Fdo. D. **Juan González-Moro Méndez.**

Un saludo.



TAPREGA PREVENCIÓN DE RIESGOS, S.L.
CIF: B36926640 - Nº Acred. AS840A2003/21-O
c/ Pasteur, 30 - 1º 15008 A CORUÑA
Tno. 902 21 02 01 fax: 981 13 85 62

Lugar: **A Coruña**

Fecha: 06/07/2015

(Sello de la Entidad)