

**ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN
LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA.**



INDICE

1. INTRODUCCIÓN.

2. ANTECEDENTES.

2.1- LA PROTECCIÓN DE LA SALUD EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

2.2- LA DIRECTIVA MARCO 89/391/CEE, , RELATIVA A LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA PROMOVER LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN EL TRABAJO

2.3- LA LEY 31/1995, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

3. JUSTIFICACIÓN.

3.1-MOTIVACIÓN ECONÓMICA: El Coste De Los Accidentes De Trabajo.

3.2 -MOTIVACIÓN LEGAL: La Organización de la prevención en la empresa y sus modalidades

4. PROPUESTA DE ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA (UNIA).

4.1-ESTRUCTURA ORGANIZATIVA: Funciones y Responsabilidades.

4.2- SERVICIO DE PREVENCIÓN.

4.3-ORGANOS DE PARTICIPACIÓN, CONSULTA Y REPRESENTACIÓN.

4.4- REUNIONES PERIÓDICAS DE TRABAJO

5. OBJETIVOS A CORTO PLAZO PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA.

5.1- OBJETIVOS ORGANIZATIVOS.

5.2- OBJETIVOS OPERATIVOS.

5.3- OBJETIVOS FORMATIVOS.

6. ACTIVIDADES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN.

6.1-EVALUACIÓN DE RIESGOS.

6.2- OBJETO DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

6.3- RESPONSABLES E INVOLUCRADOS.

6.4- PERIODICIDAD.

6.5- PLANIFICACIÓN DE LAS TAREAS DE LA EVALUACIÓN.

6.5-INVESTIGACIÓN Y REGISTRO DE ACCIDENTES E INCIDENTES.

6.7 - VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

6. 8- BOTIQUINES.

7. CONTROL ESPECÍFICO DE RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIOLÓGICOS.

7.1- DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS.

7.2- DE LOS RIESGOS PSICOSOCIOLÓGICOS.

8. COMUNICACIÓN DE RIESGOS Y DEFICIENCIAS DETECTADAS Y PROUESTAS DE SUBSANACIÓN.

9. ACTIVIDADES DE GESTIÓN ORIENTADAS A LA INETEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN

9.1.- NUEVOS PROYECTOS Y MODIFICACIONES DE INSTALACIONES, PROCESOS O SUSTANCIAS.

9.2.- ADQUISICIONES DE MÁQUINAS, EQUIPOS Y PRODUCTOS QUÍMICOS.

9.3 SELECCIÓN DE PERSONAL.

9.4- CONTRATATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN: TRABAJO, PERSONAS Y EQUIPOS.

9.5- MANTENIMIENTO PREVENTIVO.

9.6- PERMISOS DE TRABAJO ESPECIALES.

9.7.- CONSIGNACIÓN DE MÁQUINAS E INSTALACIONES CIRCUNSTANCIALMENTE FUERA DE SERVICIO.

9.8.- SEGURIDAD DE PRODUCTOS, SUBPRODUCTOS Y RESIDUOS.

10. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES.

10.1- INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

11. ACTIVIDADES PARA DAR CUMPLIMIENTO AL DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

11.1.- ORDEN Y LIMPIEZA DE LOS LUGARES DE TRABAJO.

11.2.- SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD.

11.3.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y ROPA DE TRABAJO.

11.4.- PLAN DE EMERGENCIA.

11.5.- PRIMEROS AUXILIOS.

11.6.- OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD.

11.7.- AUDITORIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

12. IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA.

13. PROPUESTA PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA.

13.1- OBJETIVO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN LE TRABAJO.

13.2- IMPLANTACIÓN DEL SGPRL.

14. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Internacional de Andalucía, como una institución universitaria de carácter público, aprobó en la Junta de Gobierno extraordinaria de 18 de abril de 2007 su Plan Estratégico, divulgándolo una vez aprobado por el Patronato de la Universidad en el mes de junio. En él se definen las líneas de acción, estableciéndose hacia dónde quiere ir la institución.

Este Plan Estratégico ha quedado plasmado en cuatro **Ejes**, desarrollados en quince **Objetivos** y éstos en cuarenta y seis **Líneas Estratégica** que contienen ciento setenta y seis **Acciones** a implantar. Con él se pretende alinear los componentes de la institución en la consecución de los objetivos a desarrollar en los próximos tres años, con la filosofía de revisión continua y seguimiento de su ejecución.

Uno de sus objetivos estratégicos del Plan, en concreto el once, se ocupa de “desarrollar un sistema de calidad que integre la gestión por procesos y la política de prevención de riesgos laborales. Especificando en su Línea Estratégica tercera lo siguiente:

- Desarrollar una política global de prevención de riesgos laborales.
- **Acciones:**
 - 3.1- Desarrollar un sistema global de prevención de riesgos laborales.
 - 3.2- Implantar planes de mejora acordes con la evaluación de riesgos laborales.
 - 3.3- Elaborar planes de emergencia y seguridad.

El objeto del presente documento no es otro que el de dar vida tras su implementación al objetivo y línea estratégica citados.

2. ANTECEDENTES.

2.1- LA PROTECCIÓN DE LA SALUD EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA:

La Constitución Española establece, en el Capítulo 3.º del Título I, los principios rectores de la política social y económica que, de acuerdo con el artículo 53.3, su reconocimiento, respeto y protección informaran la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos, y solo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen.

Este capítulo tiene una relación intensa con el ámbito laboral, además de contemplar otros ámbitos, especialmente el de la Seguridad Social. En relación con la actuación necesaria en materia de seguridad e Higiene en el Trabajo, se dirige a los poderes públicos con un mandato expreso en el apartado segundo del artículo 40

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

Artículo 40.

2. Asimismo, los poderes públicos fomentaran una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velaran por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizaran el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

A este mandato, referido a la necesidad de desarrollar una política de protección de la seguridad y de la salud en el ámbito del trabajo, obedecen las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y, fundamentalmente, la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que lo desarrolla, especialmente por su carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

El artículo 41 de la Constitución dispone que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos. Asimismo, merece mencionarse el artículo 43, donde señalan unos derechos y unos deberes, fundamentalmente de los servicios públicos, cuya principal expresión la constituye la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, en cuyo Título I se dedica el Capítulo IV a la Salud Laboral, dirigido a las Administraciones Públicas competentes (las sanitarias en coordinación con las laborales):

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

Artículo 43

1. *Se reconoce el derecho a la protección de la salud.*
2. *Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.*

El deber empresarial de protección de los trabajadores surge como una consecuencia del poder de dirección del empresario, al que acompaña el poder disciplinario para su ejercicio efectivo. La lógica de esta obligación contractual reside en la potestad del empresario para imponer unas condiciones de trabajo y unas tareas concretas a sus trabajadores bajo las ordenes que la lógica de la organización productiva demande, las cuales deben ser atendidas y cumplidas debidamente por los trabajadores con buena fe y, en última instancia, por el mencionado poder disciplinario empresarial. En correspondencia a esta situación, el empresario debe adoptar toda la diligencia posible para garantizar que las tareas ejecutadas en unas condiciones de trabajo impuestas por él, y de acuerdo a sus ordenes, sean lo más inocuas posible para el trabajador, es decir, que no supongan una amenaza significativa para su integridad física y su salud.

A este deber, que podríamos calificar como consustancial con el contrato de trabajo, pueden añadirse otros de análoga índole, como el de ocupación efectiva u otros que surgen con ocasión del mismo, como son los deberes de Seguridad Social y de formación profesional, Además de estos reglados, caben otros no reglados, como las mejoras voluntarias en Seguridad Social, economatos, becas y, en general, todo tipo de ventajas surgidas de la política empresarial de relaciones humanas.

Para que el deber de protección sea efectivo, su incumplimiento en todo lo que este reglado dará lugar a la correspondiente responsabilidad. En todo lo que afecta a la seguridad y a la salud en el trabajo resulta así no solo por la explicitación de tal deber empresarial en el propio Estatuto de los Trabajadores, sino por la propia Ley específica de Prevención de Riesgos Laborales.

Pero antes de llegar a lo concretamente dispuesto en esta Ley, conviene subrayar que esta también es expresión de la obligación de España, como Estado miembro de la Unión Europea, de incorporar a su derecho nacional lo dispuesto en las Directivas que se refieren a la seguridad y salud en el trabajo. La Ley de Prevención, junto con el Reglamento de los Servicios de Prevención, incorpora de manera completa las disposiciones de carácter general contenidas en la Directiva 89/391/CEE, comúnmente denominada Marco, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, mas las de la Directiva 91/383/CEE, que la completa en lo que se refiere a las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, además de disposiciones específicas contenidas en las Directivas 92/85/CEE, concerniente a las mujeres

trabajadoras durante el embarazo, post-parto y lactancia, y 94/33/CEE, sobre protección de los menores en el trabajo.

2.2- LA DIRECTIVA MARCO 89/391/CEE, RELATIVA A LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PARA PROMOVER LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES EN EL TRABAJO:

La Directiva Marco establece el principio general de la responsabilidad del empresario, por cuanto “debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo” (art.5.1). Esta responsabilidad no disminuye por las obligaciones específicas de quienes ejerzan funciones de prevención, tanto por designación del propio empresario como por los trabajadores por si mismos o por representación (art.5.2 y 5.3). En virtud de este principio, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para hacer efectiva tal garantía (Artículo 6.1).

Para ello, se concretan las obligaciones generales de los empresarios, que de forma resumida se describen en los esquemas siguientes:

DIRECTIVA MARCO

Obligaciones generales de los empresarios (I)

El empresario garantizará la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Para ello adoptará las medidas necesarias, incluyendo:

- *Prevención de riesgos.*
- *Información.*
- *Formación.*
- *Participación y consulta.*
- *Disposición de medios necesarios.*

Teniendo en cuenta el cambio de circunstancias, tendiendo a la mejora del nivel existente, y siguiendo los principios de prevención.

DIRECTIVA MARCO

Obligaciones generales de los empresarios (II)

El empresario deberá, en particular:

- ***Evaluar los riesgos.***
- ***Organizar la prevención y el trabajo***
 - ***Integrar la prevención:***
 - *En las actividades de la empresa.*
 - *En todos los niveles jerárquicos.*
- ***Tener en cuenta capacidades de los trabajadores***
- ***Limitar el acceso a zonas de grave riesgo.***
- ***Cooperar y coordinarse con los demás empresarios.***
- ***Servicios de prevención.***

- ***Adoptar medidas sobre:***
 - *Primeros auxilios.*
 - *Lucha contra incendios.*
 - *Evacuación y salvamento.*
 - *Peligro grave e inminente.*
 - *Asistencia médica de urgencia.*

- ***Disponer documentos actualizados sobre:***
 - *Evaluación de riesgos.*
 - *Medidas de prevención y protección.*
 - *Relaciones e informes de accidentes.*

- ***Medidas de información y formación.***
- ***Consulta y participación.***

2.3- LA LEY 31/1995, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

Para cumplir con sus obligaciones, el empresario puede recurrir a los Servicios de Prevención Propios (pueden ser una o varias personas, o todo un equipo, o, en ciertas condiciones, el propio empresario), y en caso de no ser suficiente, servicios externos a la empresa. En cualquier caso, estos servicios, de carácter multidisciplinar, deberán contar con los medios humanos y materiales adecuados y suficientes (artículo 7).

En términos análogos, la Ley satisface los compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo, especialmente en lo que concierne al Convenio número 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo.

La Ley, en el Capítulo III, Derechos y obligaciones, determina el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y de salud en el trabajo, lo que supone el correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales (art. 14.1).

Asimismo detalla claramente que forman parte del citado derecho de los trabajadores las medidas siguientes:

- Información.
- Consulta y participación.
- Formación en materia preventiva.
- Paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de su salud en relación con los riesgos a los que esta expuesto.

En el apartado 2.º de este artículo concreta que, “en el cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores...”.

Entre ellas conviene destacar las siguientes:

- Evaluación de riesgos.
- Información, consulta, participación y formación de los trabajadores.
- Actuación en casos de emergencia y de riesgos graves e inminentes.
- Vigilancia de la salud.
- Constitución de una organización y de los medios necesarios.

Todo esto, además de cumplir el empresario las obligaciones de la normativa aplicable, sin que pueda eximir del cumplimiento de su deber en esta materia las acciones que completen las emprendidas por el mismo:

- La atribución de funciones preventivas a trabajadores y servicios propios.

- El concierto con entidades especializadas (servicios de prevención ajenos).

En los artículos que siguen a continuación la Ley concreta los principios de prevención que deben ser tenidos en cuenta en cualquier fase, incluso la decisión o proyecto, u operación de la actividad de la empresa, y las diversas medidas preventivas de carácter general que el empresario debe aplicar, incluidos los casos en que concurren varias empresas en una actividad o en un centro de trabajo o las empresas de trabajo temporal, finalizando con las obligaciones de los trabajadores, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

De todo lo expuesto anteriormente podemos obtener la conclusión de que **el empresario debe establecer una organización y una planificación de la actividad preventiva en su empresa, asignando a los trabajadores, junto a las funciones propias del proceso, las correspondientes a la prevención de riesgos en relación al nivel jerárquico y a la índole de las funciones y tareas encomendadas.** Para ello podrá recabar el asesoramiento y asistencia tanto de sus profesionales como de los servicios de prevención ajenos. Hay que destacar que tanto los propios empleados como los servicios ajenos a los que recurra, si bien responderán de sus acciones (u omisiones) en la medida de su nivel de actuación, ello no descarga en modo alguno de la principal responsabilidad del empresario en el mantenimiento de unas adecuadas condiciones de trabajo, independientemente de que para unos puede ejercer su poder disciplinario (sus empleados), y para otros, los ajenos, las diversas acciones que correspondan por la vía civil, independientemente de las actuaciones de la autoridad laboral que les haya acreditados. Todo ello sin perjuicio de las posibles responsabilidades penales a las que pudiera llegarse.

La responsabilidades de tipo administrativos, señaladas en el capítulo VII, van dirigidas, por lo tanto, exclusivamente a la empresa.

Finalmente se insiste: Las actuaciones de los servicios de prevención externos complementan, asisten y ayudan, en definitiva, al empresario a cumplir con su deber de prevención continuado en su empresa; en modo alguno le sustituyen, tanto si se trata de la prestación de primeros auxilios, la actuación de una situación de emergencia o de velar por la asunción de los principios de prevención en el ejercicio de las funciones y tareas de cada uno de los trabajadores, por ejemplo.

En este sentido la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo (2007-2012) se constituye como el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo.

La Estrategia pretende dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos laborales. Precisamente en ello consiste su máxima novedad y su valor añadido. Esta Estrategia, sobre la base del consenso de todas las partes implicadas, pretende diseñar el marco común y compartido de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales a desarrollar en el futuro por el Gobierno, la Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales.

La Estrategia aspira, en fin, a transformar los valores, las actitudes y los comportamientos de todos los sujetos implicado en la prevención de riesgos laborales.

Finalmente, debe señalarse que todas las Administraciones Públicas deben desempeñar un doble papel en la ejecución de esta Estrategia. *En primer lugar*, en su condición de poderes públicos, tendrán el deber de poner en práctica, cada una dentro de su ámbito de responsabilidad, las políticas públicas que se identifican en la misma. *En segundo lugar*, las Administraciones Públicas, en su condición de empleadores, deberán hacer plenamente efectivo el derecho de los empleados públicos a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como se reconoce en la reciente Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, para lo cual las Administraciones Públicas deberán cumplir también lo exigido a las empresas en el ámbito privado, esto es: lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mejorar la eficacia y calidad de las actividades preventivas y fortalecer y favorecer la implicación de los empleados públicos en la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

3. JUSTIFICACIÓN.

3.1- MOTIVACIÓN ECONÓMICA: El Coste De Los Accidentes De Trabajo.

Independientemente de todas las consideraciones éticas que podrían mencionarse, entre las cuales aparece el principal derecho fundamental: el derecho a la vida y a la integridad física, lo cierto es que la corrección a posteriori de los daños causados a un trabajador que sufra una lesión derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional es, con frecuencia, irreparable o muy difícil y, en todo caso, costosa.

En efecto, el coste real de los accidentes laborales es mucho más elevado que los costes aparentes derivados de la cobertura de los mismos mediante primas de seguros que cubren el reembolso de los salarios y los gastos médicos (normalmente a cargo de las instituciones de la Seguridad Social o entidades colaboradoras, como las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales).

A los referidos costes directos se añaden otros de carácter indirecto u oculto, que muchas veces no son tenidos en cuenta por las empresas. Sería imposible realizar un listado exhaustivo de los mismos, pero podemos citar a modo de ejemplo, los siguientes:

- Complemento por incapacidad temporal.
- Recargo en las prestaciones por faltas de medidas de seguridad.
- Sanciones administrativas y de otro orden.
- Los costes salariales.
- Los costes derivados de la contratación de un sustituto.
- Los costes materiales.
- Honorarios profesionales.
- Cierre o suspensión de la actividad, o incapacidad para contratar con las administraciones públicas.

3.2 -MOTIVACIÓN LEGAL: La Organización de la prevención en la empresa y sus modalidades.

La obligación de prevención corresponde , como ya se ha expuesto, al empresario o titular, pero se comprende perfectamente que por sí solo, sobre todo si es persona jurídica , no puede desarrollar todas las actividades preventivas y poner en práctica las múltiples medidas de prevención exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales. Requiere necesariamente el concurso de otras personas que, en su nombre y por su cuenta, se ocupen de este cometido.

Bajo la denominación genérica de Servicios de Prevención, la Ley comprende, en su Capítulo IV, las distintas formas que tiene el empresario de organizar su actividad preventiva y estos servicios de prevención.

La Ley de Prevención abre al empresario, que es el directamente responsable, cuatro posibilidades de organización preventiva:

1. Asumir personalmente la actividad preventiva
2. Designar uno o varios trabajadores que se ocupen de esta actividad.
3. Constituir un Servicio de Prevención propio o su variedad de mancomunado.
4. Concertar este Servicio, con una entidad especializada ajena a la empresa (Servicio de Prevención Ajeno).

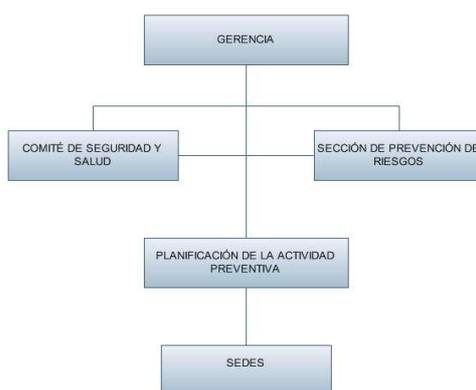
Con carácter general, corresponde al empresario optar por una u otra, pero necesariamente tiene que contar con una de estas modalidades de organización de la prevención.

Las prescripciones de la Ley de Prevención sobre los Servicios de Prevención (Capítulo IV) se han desarrollado ampliamente por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

4. PROPUESTA DE ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA (UNIA).

4.1.- ESTRUCTURA ORGANIZATIVA: Funciones y Responsabilidades.

La organización de la actividad preventiva será competencia de la Gerencia de la UNIA, siendo responsable de la Gestión que le sea encomendada por el Equipo Rectoral, por el Consejo de Gobierno y el Patronato. Mediante la planificación presupuestaria anual se dotará a los órganos especializados en materia de gestión de riesgos laborales y a las Unidades de Gestión de los recursos materiales y humanos necesarios para el desarrollo de las actuaciones preventivas.



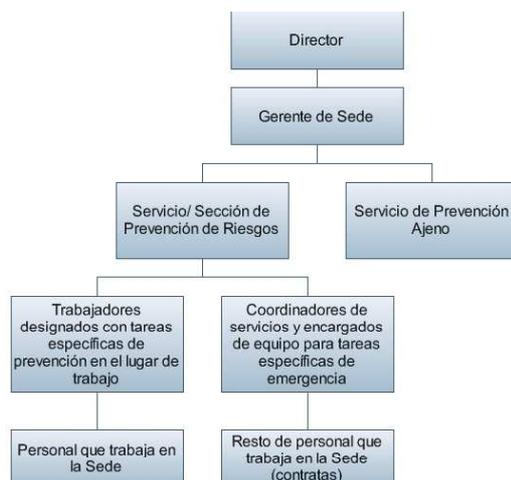
ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS.

La Gerencia de la UNIA, coordinará las actuaciones de los órganos especializados en materia de prevención de riesgos laborales, facilitando los medios necesarios para poner en marcha y desarrollar los planes de acción que establezcan dichos órganos especializados, elevando a la Gerencia los informes técnicos, las memorias y el resto de documentación que emanen de los mismos.

La compleja estructura organizativa de las Universidades, unido a la dispersión de las Sedes y a la movilidad del puesto y del lugar de trabajo, que experimenta el personal de la Comunidad Universitaria, en particular, nos ha motivado a pensar en una estructura organizativa basada en los Centros Universitarios, ya que es en ellos donde se generan y manifiestan la mayor parte de los riesgos; si bien, dicha estructura organizativa debe mantener una

coordinación permanente y actualizada con el otro pilar básico de la organización Universitaria, representado por los Directores y Gerentes de Sedes.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA POR SEDES



Conforme a lo establecido anteriormente, la Actividad Preventiva en la Universidad LA UNIA se organizará con los siguientes medios:

4.2- SERVICIO DE PREVENCIÓN

Es el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al Equipo Rectoral, a los trabajadores y a sus representantes (Delegados de Prevención, Miembros de los órganos de representación unitarios y Delegados Sindicales).

El Reglamento de los Servicios de Prevención, en su artículo 14, dispone que el empresario deberá constituir un Servicio de Prevención propio cuando se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores, entre otros supuestos.

En el caso que nos ocupa, la UNIA, al tener en plantilla inferior a 500 o 250 trabajadores, se recurrirá a la fórmula del Servicio de Prevención Ajeno (Art. 16).

CONCIERTO CON UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO
(Artículo 16 del Real decreto 39/1997)

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la Universidad el asesoramiento y apoyo que precise en función de los riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En cualquier caso, las funciones primordiales serán las propias de la gestión integral de riesgos laborales, al amparo de las funciones que legalmente le atribuye la legislación en la materia, y todas aquellas que comprenda en orden a las atribuciones que le encomiende la Gerencia de la UNIA. Será responsabilidad del Servicio de Prevención Ajeno, según su especialidad, el diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores. Igualmente será responsabilidad de este servicio la coordinación sanitaria para la actividad preventiva de la salud de los trabajadores.

La Sección /Servicio de Prevención de la UNIA, dentro de la planificación preventiva, podrá proponer a la Gerencia el establecimiento de responsables, de entre sus empleados públicos, de actuaciones concretas en materia preventiva, tales como planes de emergencia, colaboración en la prevención de riesgos laborales en determinados puestos de trabajo, entre otras, las cuales serán llevadas a cabo por personal formado en los niveles correspondientes que establece la legislación vigente.

4.3- ORGANOS DE PARTICIPACIÓN, CONSULTA Y REPRESENTACIÓN:

> COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

La UNIA deberá constituir un Comité de Seguridad y Salud, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo. 38 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cuyas competencias y facultades se desarrollan en el artículo 39 de la referida Ley.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Universidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Universidad. A tal efecto, en su seno se discutirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la

prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo y desarrollo de las actividades de protección y prevención, así como los proyectos y organización de la formación en materia preventiva.

Del mismo modo, el Comité de Seguridad y Salud ha de promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo cualquier mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

Conocerá directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en cada Centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Conocerá cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Analizará la Memoria Anual elaborada por el Servicio de Prevención, así como los daños producidos en la salud o la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y, en su caso, proponer medidas preventivas.

> DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados de Prevención, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, serán designados por los representantes del personal.

El número mínimo de los Delegados de prevención que podrán ser designados para cada uno de ambos colectivos de personal se ajustará a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995.

Los delegados de prevención que sean representantes del personal contarán en el ejercicio de sus funciones con las garantías inherentes a su condición representativa.

Tendrán entre sus competencias la colaboración con la Universidad en la mejora de la acción preventiva, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, ejerciendo asimismo una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa existente en esta materia.

Serán consultados por la Administración, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones relativas a¹:

- La planificación y la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales.

1 Art. 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre

- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- Los procedimientos de información y documentación.
- El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

>TRABAJADORES DESIGNADOS POR LA GERENCIA ENCARGADOS DE LAS TAREAS PREVENTIVAS.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 30.1 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la Gerencia de la Universidad designará, en los distintos Centros, trabajadores para que lleven a cabo las tareas de prevención. El personal que se estima más adecuado para asumir estas tareas sería el que representan los Coordinadores de Servicios-Encargados de Equipo.

>TRABAJADORES DESIGNADOS POR LA GERENCIA ENCARGADOS DE LAS MEDIDAS DE EMERGENCIA.

Igualmente, según lo dispuesto en los artículo 33.1c y 20 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la Gerencia de la UNIA deberá designar a los trabajadores encargados de las medidas de emergencia. El personal que se estima más adecuado para asumir estas tareas sería el que representan los Coordinadores de Servicios-Encargados de Equipo.



4.4- REUNIONES PERIÓDICAS DE TRABAJO

La Gerencia de la Universidad establecerá un calendario de reuniones periódicas, al menos una semestral, con las diferentes partes que componen el sistema de riesgos laborales, con el fin de conocer de cerca la realidad en materia de prevención de riesgos laborales y coordinar las actuaciones entre La Dirección de Área de Gestión Económica y Recursos Humanos, el Servicio de Prevención y en ciertos casos, algunas de las Unidades de Gestión con competencias en los asuntos a resolver. No obstante lo anterior, cada una de las partes podrá solicitar a la Gerencia una reunión cuando los temas a tratar no puedan esperar a la reunión semestral.

La Sección de Prevención, mantendrá reuniones con las empresas contratistas de obras y servicios que lleven a cabo trabajos para la Universidad al objeto de informarles de las exigencias legales en materia de prevención de riesgos laborales, para conocer los riesgos a los que está sometido su personal y coordinar las actuaciones en caso de la existencia de riesgos en los puestos de trabajo que sean afines al personal de varias empresas.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de acuerdo a lo previsto en la legislación vigente y en su Reglamento de funcionamiento interno.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de sus funciones se considerará como de ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto legalmente. En el supuesto de no ser representantes del personal, tendrán en el desempeño de sus funciones las garantías establecidas legalmente para éstos.

No obstante, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos laborales, así como el destinado a las visitas que signifiquen acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo o a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen, y también las visitas que signifiquen conocer las circunstancias de daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez hubiesen sido informados por la Universidad.

5. OBJETIVOS A CORTO PLAZO PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA.

5.1- OBJETIVOS ORGANIZATIVOS.

1. Designar la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, contando con los recursos humanos y materiales necesarios para el desarrollo de sus tareas.
2. Constituir el Comité de Seguridad y Salud.
3. Concertar y revisar con una entidad especializada y acreditada por la Autoridad laboral, el Servicio de Prevención Ajeno.
4. Desde la Gerencia, dinamizar y poner en marcha reuniones periódicas con todas las unidades implicadas en la gestión de la prevención.
5. Determinar las personas responsables de las acciones preventivas en sus diferentes manifestaciones con el fin de llevar a cabo los planes preventivos.

5.2- OBJETIVOS OPERATIVOS.

1. Elaborar el mapa de riesgos de la Universidad, con el fin de determinar el grado de riesgos, su magnitud y número de trabajadores a los que afecta cada uno de ellos según el puesto de trabajo, completando la evaluación inicial de riesgos.
2. Establecer los plazos de subsanación de los riesgos que puedan evitarse y de revisión de los puestos que, no pudiendo salvarse los riesgos, deban emplear medios de prevención.
3. Programar económicamente los gastos que ocasionen las acciones preventivas con el fin de dotar de recursos materiales y humanos las actuaciones a realizar.
4. Ejecutar los planes de acción, según las evaluaciones de riesgos realizadas, designando a los responsables de llevarlas a cabo.
5. Ejecutar los planes de emergencias en los Edificios y su puesta en funcionamiento, revisando y salvando las deficiencias acusadas.
6. Planificar las actuaciones de vigilancia de la salud de los trabajadores de la Universidad, según la periodicidad establecida en cada caso para los diferentes grupos de riesgo.

5.3- OBJETIVOS FORMATIVOS.

1. Determinar las necesidades formativas de los diferentes grupos de trabajadores expuestos a iguales o similares riesgos, con el fin de programar las actividades formativas necesarias.

2. Ejecutar las actividades formativas según la evaluación de riesgos, escalonando su implantación, empezando por los riesgos intolerables si los hubiera, luego los importantes, y así sucesivamente.
3. Poner en marcha las acciones formativas en relación a los Planes de Emergencia y Evacuación de los edificios, determinando un orden de prioridad según los índices de riesgo de cada uno de ellos.

6. ACTIVIDADES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN.

6.1- EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Una correcta gestión de la prevención debe establecer un conjunto de procedimientos y actuaciones que faciliten la identificación del riesgo en las diferentes etapas u operaciones del proceso de trabajo, su evaluación y la adopción de las medidas correctoras y de control para asegurar unos niveles tolerables de exposición a los riesgos, implicando en ellos a las personas responsables y todo dentro de un proceso de mejora continua.

La evaluación de los riesgos es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, según el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y, en base a esta evaluación se planificará la acción preventiva (artículo 16 de la LPRL y capítulo II del Reglamento de los Servicios de Prevención).

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en su artículo 16, establece la obligación de realizar la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

La evaluación de riesgos es la actividad central del sistema. Es la base de la planificación preventiva y de todas las actuaciones para la implantación de medidas preventivas y de seguimiento y control para asegurar su eficacia. Se ha de tener en cuenta que a partir de la evaluación de riesgos hay que adoptar medidas de varios tipos y de forma conjunta: materiales, de información y formación de los trabajadores y organizativas mediante procedimientos y medios de control.

Se evaluarán todos los puestos de trabajo, áreas y sectores que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores. La UNIA, a través de su estructura tiene repartidas sus dependencias en cuatro Sedes . También hay que añadir que el personal de la Universidad desarrolla en algunas ocasiones sus tareas en ambientes de trabajo fuera de los recintos de la institución, como en espacios naturales y otros organismos. En todos ellos tendrá que tenerse en cuenta la evaluación de riesgos, tanto la inicial como la periódica si no se han evitado los riesgos.

6.2- OBJETO DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS.

La evaluación de riesgos tiene por objeto la valoración de los riesgos laborales según las consecuencias y probabilidad de que ocurra el accidente o la enfermedad profesional, sobre la base de normas técnicas comúnmente establecidas y que permiten asignar un plan de intervención para los riesgos que no se hayan podido evitar.

Por consiguiente, el fin que se pretende a partir de la evaluación inicial de los riesgos, es la de intervenir para eliminar o reducir los riesgos en la UNIA y así establecer una adecuada política de gestión de riesgos laborales entre el conjunto de los trabajadores que la integran.

De igual modo, la evaluación tiene por objeto identificar los riesgos de cara a llevar a cabo un adecuado seguimiento de la gestión de los riesgos derivados del trabajo, y así revisar las actuaciones correspondientes en el tiempo para controlarlos y servir de guía a los prevencionistas y al resto de agentes que intervienen en esta materia (agentes sociales, Administración Pública, etc.).

Por último, la evaluación de riesgos de la Universidad debe permitir una adecuada actualización de los datos cuando las condiciones personales del trabajador, las del puesto de trabajo, o los avances tecnológicos lo demanden.

6.3- RESPONSABLES E INVOLUCRADOS.

El Servicio de Prevención concertado será el encargado de realizar la Evaluación de Riesgos.

Los Directores y Gerentes de Sedes, Bibliotecarios, Administradores de los Edificios o, en su caso, los Gestores correspondientes, estarán obligados a velar por el cumplimiento de las instrucciones dadas por los técnicos de prevención y que el procedimiento marcado por aquellos sea cumplido. La sección de Prevención se encargará de su divulgación.

6.4- PERIODICIDAD.

La evaluación inicial deberá ser revisada con carácter bianual. No obstante, será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará con ocasión de los daños para la salud que se hubieran producido².

A partir de la evaluación inicial, deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

Sin perjuicio de lo anterior, la evaluación inicial siempre deberá revisarse cuando así lo establezca una disposición específica³.

2 Art. 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

3 Art. 6 del RD 39/1997, de 17 de enero, modificado por el Real Decreto 780/1998, de 30 de abril.

En todo caso, se revisará cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores o se haya apreciado, a través de los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud, que las actividades de la prevención puedan ser inadecuadas o insuficientes.

6.5- PLANIFICACIÓN DE LAS TAREAS DE LA EVALUACIÓN.

MEDIOS PERSONALES: Se contará con dos equipos de Evaluación para realizar el estudio o Evaluación inicial de Riesgos, en función del nivel de dificultad que planteen la Evaluación y de la magnitud de los riesgos esperados:

- **EVALUACIÓN ELEMENTAL (Nivel 1):** A realizar por los Trabajadores designados por la Gerencia, con la participación de los Delegados de Prevención. Se encomendará, según la especialidad que corresponda al riesgo que se pretenda evaluar, a un Técnico Superior del Servicio Ajeno de Prevención, que asumirá la coordinación de la Evaluación de tales Riesgos, cuando no hayan podido ser evitados.
- **EVALUACIÓN ESPECIALIZADA (Nivel 2):** Que se realizará por los Técnicos Superiores e Intermedios, en su caso, del Servicio de Prevención Ajeno, según la especialidad que corresponda al riesgo que se pretenda evaluar, auxiliados por los trabajadores designados, con la participación de los Delegados de Prevención y el Servicio/Sección de prevención de riesgos de la UNIA

6.6- INVESTIGACIÓN Y REGISTRO DE ACCIDENTES E INCIDENTES. ANÁLISIS Y CONTROL DE LA SIENIESTRALIDAD.

La investigación tendrá por objeto el control y registro de los índices de siniestralidad laboral en la UNIA, cuyo propósito no es buscar culpables sino determinar las causas que provocaron el accidente o incidente para poder adoptar las medidas que eviten su repetición o el acaecimiento de un accidente similar.

¿QUÉ SE DEBE INVESTIGAR?.

Desde el punto de vista de la gestión de la prevención, se deben investigar tanto los incidentes como los accidentes; los incidentes, porque nos ponen en la pista de un accidente que pudiera haber ocurrido, y los accidentes porque es una obligación que establece la Ley.

Se entiende por **incidente** un acontecimiento no deseado, que no ha producido daño, pero que en circunstancias diferentes, podría haber derivado en lesiones para las personas, daños a las instalaciones, o pérdidas en el proceso productivo.

Un **accidente** es, en su definición legal⁴, toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. En su concepto técnico-preventivo, un accidente es un suceso anormal no querido ni deseado

4 Art. 115 del R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

que se presenta de forma brusca e inesperada, normalmente es evitable, interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas⁵.

Se investigarán y registrarán siempre:

- Todos los accidentes con baja.
- Todos los accidentes que ocasionen daños materiales con valor superior a 100 Euros.
- Todos los accidentes que impliquen paro del funcionamiento de los servicios.
- Todos los accidentes que potencialmente o cambiando alguna condición podrían haber tenido consecuencias graves.
- Se registrarán todos los accidentes sin consecuencias graves pero que se repitan como mínimo una vez al mes o hayan generado lesión por pequeña que sea.
- Todos los incidentes, investigándose aquellos que, a juicio del Servicio de Prevención, se estimen convenientes.

¿QUIÉN DEBE INVESTIGAR?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece un sistema de organización de la prevención en la empresa, que parte del Servicio de Prevención como órgano de carácter técnico para todo lo relativo a la implantación y control de la prevención en la misma. Por ello la investigación, tanto de incidentes como de accidentes, la llevará a cabo el Técnico en prevención, si bien apoyado en todo momento por las personas o las Unidades Administrativas donde hayan ocurrido.

⁵ “Curso de prevención de riesgos laborales”, Ruiz Rodríguez, I., Torollo González, F.J. y otros. Dykinson, 1999. Pág. 311.

6.7- VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

La Universidad y su Equipo de Gobierno, conforme a lo previsto en la legislación vigente, debe velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Esta obligación se llevará a cabo por el Servicio de Prevención de la Universidad, dentro de la especialidad o disciplina preventiva prevista, que será desempeñada por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente⁶.

En cualquier caso, en materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar:

- Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.
- Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos, que se efectuará anualmente, sin perjuicio de aquellas revisiones específicas necesarias debido al carácter del trabajo desarrollado, cuyo intervalo será menor (trimestral o semestralmente).

La vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, a excepción de los siguientes supuestos previo informe de los representantes de los trabajadores:

- a) En los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones del trabajo sobre la salud de los trabajadores,
- b) Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Universidad,
- c) Cuando así esté establecido en una disposición legal.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados y los datos obtenidos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

⁶ Art. 37.3 del RD 39/1997, de 17 de enero.

La información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. En tal sentido, se llevará un historial médico individual de los trabajadores que, en determinados casos y según los riesgos, deberán conservarse por un periodo de entre diez a cuarenta años.

El Equipo Rectoral, a través de la figura del Gerente, y las personas con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados, sólo en relación a:

- La aptitud del trabajador para el desempeño del puesto del trabajo.
- La necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de poder el trabajador desarrollar correctamente sus funciones.

6. 8- BOTIQUINES.

Según el RD.486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en su Anexo VI, A), 3 y 4, se pone de manifiesto que todo lugar de trabajo deberá disponer como mínimo de un botiquín portátil.

El procedimiento a seguir para la reposición de los elementos que conforman el botiquín se efectúa desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a través del Responsable de los botiquines existente en los diferentes Centros de la Universidad.

Se deben ubicar los botiquines en áreas de uso común y valorando el riesgo y/o número de personas al que dan servicio; debiéndose efectuar las reposiciones periódicas que fuesen necesarias, en función del consumo de su contenido.

7. CONTROL ESPECÍFICO DE RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIOLÓGICOS.

La ergonomía es el estudio de la relación de los trabajadores con el entorno, como dos partes importantes del sistema de trabajo.

En la UNIA, esta labor la desarrollará el Servicio de Prevención/ Sección , a través de la especialidad o disciplina preventiva de Técnico Superior en Ergonomía y Psicología Aplicada, cuya principal tarea será la de determinar las capacidades del trabajador para de esta manera diseñar todo el sistema que interrelaciona con él en función de estas capacidades, con el fin de maximizar el bienestar tanto físico como psíquico del trabajador.

7.1- DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS:

Las actuaciones de control frente a los riesgos ergonómicos irán encaminadas al establecimiento de medidas preventivas en el origen, recomendando a la Unidad de Gestión de Patrimonio y Contratación y a la Unidad Técnica las características más idóneas para la adquisición de mobiliario y adaptación del espacio, respectivamente, de manera que ofrezcan las mejores soluciones para la adaptación de los equipos y del entorno a las personas.

En la mejora de las condiciones de trabajo se actuará sobre el control sistemático del mobiliario, equipos, herramientas, entorno de trabajo y procedimientos que contribuyan a una adecuada política de prevención de los riesgos corporales y psicosociales de los trabajadores. A tal fin, se analizarán aquellos puestos de trabajo que supongan una tarea repetitiva, una excesiva carga física o una adaptación de la persona a posturas o métodos inadecuados, evaluándose y proponiéndose las medidas correctoras adecuadas. Del mismo modo, el Servicio/Sección de Prevención actuará sobre aquellos puestos de trabajo que deban ajustarse a los requisitos establecidos reglamentaria o técnicamente.

7.2- DE LOS RIESGOS PSICOSOCIOLÓGICOS:

El criterio de gestión integral de riesgos exige la necesaria coordinación entre las distintas especialidades del Servicio de Prevención Ajeno, actuando de forma conjunta para reducir los riesgos en casos de detección de patologías laborales. En una organización como la nuestra son los riesgos psicosociales los que toman mayor protagonismo, por lo que se hace necesaria una evaluación de riesgos donde éstos tomen un lugar destacado.

Los factores (de riesgo laboral) psicosociales son factores de riesgo (causas de enfermedad) laborales (que se relacionan con las condiciones de trabajo y, fundamentalmente, con su organización) que actúan sobre todo a través de procesos psicológicos a los que también denominamos estrés.

En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (es decir, lo que habrá que identificar, localizar y medir), la organización del trabajo el origen de ésta (esto es, sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y se pretende evitar).

La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (p. ej., el ruido) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alineación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, no tener ganas de estar con gente, comer compulsivamente, etc.), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas). Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí, y tienen su base en la interacción entre las oportunidades y demandas de la organización y

las necesidades, habilidades y expectativas individuales. Estos mecanismos, a los que también denominamos estrés, pueden ser precursores de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, y ante la presencia o ausencia de otras interacciones.

8. COMUNICACIÓN DE RIESGOS Y DEFICIENCIAS DETECTADAS Y PROPUESTA DE SUBSANACIÓN.

La finalidad de este procedimiento será la detección de cualquier riesgo no detectado en la evaluación inicial o periódica debido a la alteración de las condiciones de trabajo.

La UNIA, a través de su Servicio/Sección de Prevención, editará un breve formulario de riesgos detectados, para su comunicación por los usuarios, delegados de prevención y trabajadores al responsable del servicio donde sean detectadas las deficiencias, con el fin de establecer canales de información ascendente y descendente. El Superior Jerárquico de la Unidad Administrativa en cuestión vendrá obligado a remitir una copia del impreso -donde se indique la solución a adoptar o solicitando las medidas preventivas adecuadas- al Servicio/Sección de Prevención, el cual pondrá en marcha los procedimientos propios de la gestión de riesgos cuando la magnitud de los hechos así lo requiera.

Del mismo modo, aquellos riesgos que sean detectados por el Servicio de Prevención Ajeno, se comunicará por la Gerencia a los responsables de las distintas unidades afectadas, fijando un plan de actuaciones y la temporalización de la ejecución de las tareas a realizar para su corrección.

Cualquier miembro de la Comunidad Universitaria podrá proponer sugerencias de mejora en la gestión de riesgos laborales, a través de un impreso que recoja los datos del lugar donde se ha detectado la deficiencia, el hecho en que consiste ésta, las sugerencias de mejora, si las hubiere, y potestativamente sus datos personales.

> SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie, como consecuencia de los controles periódicos previstos, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

La evaluación inicial de los riesgos debe ser actualizada y revisada cada vez que sea necesario, en particular cuando:

- Se hayan producido daños a la salud. Para ello se realizarán la investigación de los accidentes y de las enfermedades profesionales.

- Cambien las condiciones de trabajo, por ejemplo, en caso de acondicionamiento de los lugares, introducción de nuevas tecnologías, y adquisición de equipos y productos nuevos.
- Se incorpore un trabajador especialmente sensible a las condiciones del puesto, a través de los controles en el momento de la contratación o antes de proceder a un cambio de puesto de trabajo.

9. ACTIVIDADES DE GESTIÓN ORIENTADAS A LA INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN.

9.1- NUEVOS PROYECTOS Y MODIFICACIONES DE INSTALACIONES, PROCESOS O SUSTANCIAS.

A través de una gestión integral de riesgos, teniendo en cuenta el principio de combatir los riesgos desde su origen y considerando el aspecto económico de planificar las dotaciones presupuestarias que se necesiten para la adecuación de las instalaciones a una eficaz acción preventiva, se requerirá el estudio en proyecto de los edificios e instalaciones para dotarlo de las medidas de seguridad que cumplan el objetivo de hacer de estos equipamientos unos lugares y mecanismos de trabajo los más seguros posible.

En esta línea de trabajo existirá la necesaria coordinación entre la Unidad Técnica o servicio encargado de la supervisión y el Servicio/Sección de Prevención contando en todo momento con el asesoramiento y supervisión del Servicio de Prevención Ajeno concertado, para la valoración de las instalaciones desde el proyecto inicial, para lo cual se verificará el uso de las instalaciones y edificios con las medidas preventivas necesarias.

9.2- ADQUISICIONES DE MÁQUINAS, EQUIPOS Y PRODUCTOS QUÍMICOS.

Los responsables de las unidades de gasto, en el momento de realizar el contrato de compraventa, arrendamiento o suministro, exigirán a los distribuidores los manuales de instrucciones de las máquinas o equipos, que siempre deberán poseer “marcado CE”. Dicha documentación estará a disposición de los trabajadores y usuarios de manera que sea fácilmente entendida y asimilada.

La Unidad de Contratación de la Universidad o las distintas Unidades de gasto encargadas de tramitar las compras, y sean autorizadas por el Rector, o persona en quien delegue, exigirá al fabricante la acreditación del cumplimiento de los requisitos establecidos legalmente. De dicha acreditación quedará constancia en el expediente administrativo que se tramite al efecto.

El Servicio/Sección de Prevención podrá asesorar a todas las personas que intervienen en el proceso de compra sobre cuáles son los aspectos a considerar para saber qué máquina o equipo es más seguro, cuáles son los signos que aseguran que ha

pasado los controles de seguridad y calidad, así como la documentación que se debe exigir al proveedor.

Una vez efectuada la compra, será responsabilidad del Superior Jerárquico de la Unidad Administrativa comprobar que la máquina o equipo sea instalada correctamente y su funcionamiento sea el adecuado. En aquellos equipos cuya seguridad dependa de sus condiciones de instalación realizará la comprobación inicial, siempre tras su instalación y antes de su puesta en marcha.

Del mismo modo, deberá recabar de los fabricantes, importadores y suministradores la información necesaria para que la utilización de la maquinaria se produzca sin riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores, para así cumplir con su obligación de información respecto de los trabajadores.

El Superior Jerárquico de la Unidad Administrativa que efectúe la compra de sustancias o productos químicos exigirá del fabricante, importador o suministrador las fichas de seguridad que, obligatoriamente, indicarán como mínimo la forma de utilización por los trabajadores, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse y los riesgos laborales que conlleven tanto su uso normal, como su manipulación o empleo inadecuado. Estas fichas de seguridad se encontrarán en un lugar visible y de fácil acceso para los trabajadores.

9.3- SELECCIÓN DE PERSONAL.

Como consecuencia de su régimen de autonomía y de conformidad con lo dispuesto en La Ley, la Universidad seleccionará a su propio Personal de Administración y Servicios, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la relación entre el tipo de pruebas propuestas y las tareas que hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean procedentes.

En la selección de personal se tendrá en cuenta la vigilancia de la salud y la aptitud de los trabajadores en caso de requerir determinadas características en el desempeño de las tareas. En aquellos casos donde se demanden unas características especiales de formación para el manejo de instalaciones, equipos y otros utensilios, éstas se requerirán en la convocatoria de las plazas, cuando sea para personal de nuevo ingreso. El personal contratado en plantilla tendrá que reciclar sus conocimientos, adaptándolos, por cuenta de la Universidad.

9.4- CONTRATACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN: TRABAJO, PERSONAS Y EQUIPOS.

La UNIA velará por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud de las empresas con las que contrate la realización de obras o servicios con respecto al personal que trabaje para ellas por cuenta ajena.

A tal fin, en el momento previo a la contratación, se le advertirá a la empresa contratada de la obligación que tiene de cumplir y de hacer cumplir la normativa vigente en la materia.

Del mismo modo, cuando se contrate o subcontrate con otra empresa la realización de obras o servicios correspondientes a la actividad de la propia Universidad, y que se desarrollen en las distintas Sedes o Edificios que la conforman, deberá vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Según la legislación vigente, la UNIA incurrirá en infracción grave en caso de no informar a aquellos otros contratistas o subcontratistas que desarrollen actividades en los distintos Edificios o Centros sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

El Servicio/Sección de Prevención será el órgano encargado de establecer los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y de facilitar la información necesaria asesorado por el Servicio de Prevención Ajeno concertado. Periódicamente, se mantendrán reuniones de coordinación con el fin de establecer políticas de prevención de riesgos laborales con las empresas que presten servicios para la Universidad.

En los contratos administrativos que se suscriban con las empresas contratadas o concesionarias se delimitarán claramente cuáles son las funciones de una y otra empresa, el modo de acceso a las instalaciones y el responsable de la Universidad que supervisará el trabajo de la empresa prestataria.

Asimismo, se comunicará a la empresa prestataria cualquier alteración de las condiciones de trabajo, de las instalaciones en las que se desarrolle la actividad y cualquier otra circunstancia que pueda afectar a las condiciones de seguridad.

Ninguna empresa ajena al Centro de trabajo comenzará a realizar sus funciones sin el visto bueno del Servicio/Sección de Prevención. En tal sentido, la Gerencia de la Universidad comunicará al Servicio de Prevención la concesión de cualquier contrato a empresas ajenas a la Universidad que deban prestar servicios en sus dependencias.

9.5 - MANTENIMIENTO PREVENTIVO.

Mediante un mantenimiento preventivo se comprobará que las condiciones de seguridad de las máquinas, equipos, utensilios e instalaciones de trabajo son las adecuadas y se encuentran en perfecto estado de funcionamiento.

El mantenimiento preventivo será responsabilidad del personal que los maneje, cuyo procedimiento consistirá en comprobar, diariamente y siempre al inicio de cada jornada, que todas las máquinas, equipos y herramientas se encuentran en perfecto estado de uso.

En todas aquellas máquinas, aparatos e instalaciones cuya reglamentación específica de seguridad industrial lo exija, o la que se derive de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se establecerá un diario de mantenimiento de los equipos de trabajo, el cual se cumplimentará por el responsable de la Unidad Administrativa o de Servicio a la que pertenezcan los equipos citados anteriormente.

9.6- PERMISOS DE TRABAJO ESPECIALES.

Se articularán procedimientos y comunicaciones de permisos de trabajo especiales cuando se prevea la realización de trabajos que entrañen un grave riesgo para los trabajadores, o que puedan desencadenar situaciones de emergencia para el conjunto de los usuarios, por ejemplo la realización de trabajos de soldadura que puedan ocasionar chispas que generen un incendio, la utilización de determinados productos químicos que puedan propiciar nubes contaminantes en el ambiente de trabajo, el acceso de trabajadores a lugares incomunicados o la realización de trabajos a gran altura.

9.7- CONSIGNACIÓN DE MÁQUINAS E INSTALACIONES CIRCUNSTANCIALMENTE FUERA DE SERVICIO.

El personal que emplee máquinas y utilice instalaciones susceptibles de producir daños a las personas o a los bienes de la Universidad estará adiestrado para la consignación de aquellas que se encuentren circunstancialmente fuera de servicio, empleando las medidas de seguridad necesarias para prevenir accidentes en caso de su puesta en marcha fuera del control de quienes las pusieron fuera de servicio.

La UNIA dotará de recursos materiales suficientes (señalización, barreras, cierres, guarda-motores, etc.) para evitar la puesta en marcha de instalaciones o máquinas que no deban funcionar sin el debido conocimiento de la persona que forzó su interrupción.

9.8-SEGURIDAD DE PRODUCTOS, SUBPRODUCTOS Y RESIDUOS.

En el desarrollo de sus actividades, la Universidad tendrá como misión la mejora global de la calidad de vida de personal y la consecución de un desarrollo sostenible y responsable..

Siendo la Universidad la responsable de los productos que utilice en cualquier proceso productivo, garantizará que éstos estén normalizados en su etiquetado, embalaje y almacenamiento con el fin de prevenir cualquier accidente.

En todo caso, el Servicio/Sección de Prevención velará porque se cumpla las medidas de seguridad en cuanto al almacenamiento, conservación y su posterior eliminación. Para aquellos trabajos donde se empleen productos o sustancias químicas se estará a lo que disponga las fichas de seguridad correspondientes en sus apartados relativos a la manipulación y almacenamiento, eliminación, transporte y vertido accidental.

Asimismo, los trabajadores afectados por el manejo de estos productos estarán perfectamente adiestrados en su empleo.

10. INFORMACIÓN Y FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES.

10.1- INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

Para una adecuada gestión integral de los riesgos, la Universidad a través del Servicio/Sección de Prevención establecerá un sistema de información que garantice el conocimiento y valoración de los riesgos por los usuarios de las instalaciones y dependencias, con el fin de que empleen los medios de protección individual y colectivos necesarios, así como una adecuada manipulación de la maquinaria, equipos y materiales peligrosos a su cargo de forma segura y adecuada.⁷

La información tendrá un carácter divulgativo y exhaustivo apropiado a los riesgos que se pretende evitar, teniendo en cuenta la formación de los ocupantes de los lugares de trabajo, acorde con su cualificación profesional.

Para ello, el Servicio de Prevención establecerá líneas de información a través de técnicas de divulgación (folletos, dípticos, carteles, etc.) y de difusión que las nuevas tecnologías permitan (Intranet, correo electrónico, etc.).

A través de la planificación que se programe por el Servicio/Sección de Prevención y la Sección de Formación se llevará a cabo la información, formación y adiestramiento del personal que tenga que intervenir en caso de primeros auxilios, evacuación y lucha contra incendios.

En aquellos casos en los que el nivel de riesgo o las características de los puestos lo aconsejen, se elaborará un dossier informativo ajustado a los riesgos físicos, químicos o biológicos específicos de las categorías profesionales correspondientes, que será entregado a los responsables del personal que velarán por su cumplimiento, los cuales darán copia a los profesionales a su cargo. Igual responsabilidad será debida al personal de nueva incorporación que se adscriba a las unidades bajo su responsabilidad.

La Evaluación y el Mapa de Riesgos será de acceso libre a los trabajadores, con la finalidad de que sean advertidos de los riesgos a los que están sometidos.

⁷ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, art. 18, Ley de Prevención de Riesgos Laborales

De la información facilitada a los trabajadores quedará constancia documental en el Servicio/Sección de Prevención, mediante acuse de recibo cuando corresponda.

El Servicio/Sección de Prevención estará disponible en todo momento a las consultas de los miembros de la Comunidad Universitaria para facilitarles la información acerca de los posibles riesgos relacionados con sus puestos de trabajo, con el asesoramiento del Servicio de prevención ajeno que se concierte.

11. ACTIVIDADES PARA DAR CUMPLIMIENTO AL DESARROLLO REGLAMENTARIO DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

11.1- ORDEN Y LIMPIEZA DE LOS LUGARES DE TRABAJO.

Con el fin de mantener los lugares de trabajo limpios y ordenados y así conseguir un mejor aprovechamiento del espacio, una mejora en la eficacia y seguridad del trabajo y, en general, un entorno más seguro, se involucrarán en el procedimiento de orden y limpieza todas las Unidades Administrativas de la Universidad, tanto con su personal como con el personal contratado para los servicios de limpieza.

Teniendo en cuenta uno de los principios de la prevención, como es evitar los riesgos desde su origen, deben descubrirse las causas que originan desorden, suciedad y vertidos incontrolados con el fin de adoptar las medidas necesarias para su eliminación.

Los responsables de las Unidades de gestión serán los encargados de transmitir a los trabajadores de su unidad las normas de orden y limpieza que deben cumplir con la normativa aplicable a cada caso y fomentarán los hábitos en este sentido de las tareas laborales. Del mismo modo, serán los responsables de realizar las operaciones de chequeo del estado de orden y limpieza en sus áreas correspondientes. Igualmente, gestionarán y realizarán todas aquellos trámites procedentes a subsanar las anomalías.

Los trabajadores deberán mantener su puesto de trabajo ordenado y limpio en lo que le compete y posibilitarán las labores de limpieza del personal contratado al efecto, igualmente mantendrán las herramientas ordenadas y en perfecto estado de conservación, notificando la necesaria reposición de la misma cuando sea necesario.

En los lugares de trabajo se observarán en todo momento las recomendaciones de orden y limpieza que por la normativa se regula; en este caso se tendrá en cuenta el orden de productos peligrosos, equipos, herramientas y utensilios que contribuyan a mantener los puestos de trabajo de forma organizada con el fin de hacerlos más seguros para los trabajadores.

Los lugares de trabajo dispondrán de zonas de almacenamiento seguras adecuadas a los productos y materias allí contenidas, de manera que eviten los riesgos a los que pueda dar lugar. Se tendrá en cuenta en estas zonas las medidas de seguridad para evitar los desplomes de lo almacenado, así como la distribución de materias por orden de peligrosidad para evitar riesgos de mezclas peligrosas.

Se ha de prever con anticipación la cantidad de desperdicios, recortes y deshechos, considerando los lugares donde se produzcan, a fin de tomar las medidas necesarias para su retirada según éstos se vayan produciendo.

Los suelos de las dependencias, deberán estar limpios de grasas y otras materias deslizantes con el fin de evitar riesgos de caída a igual nivel y choque contra objetos móviles e inmóviles. Las zonas de paso deberán contar con las medidas y distancias normalizadas y deberán estar despejadas de obstáculos. Los recipientes destinados a depósito de basuras deberán ser vaciados antes de que se colmen. Los recipientes para el contenido de desperdicios y útiles con riesgo biológico deberán encontrarse señalizados y se procederá a la gestión de los residuos de la forma más segura.

11.2- SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD.

Conforme a lo previsto en la Directiva 92/58/CEE⁸ se entenderá por señalización de seguridad y salud aquella referida *«a un objeto, actividad o situación determinadas, que proporcione una obligación o indicación relativa a la seguridad y la salud en el trabajo mediante señal en forma de panel, un color, una señal de luminosa o acústica, una comunicación verbal, o una señal gestual»*.

En los lugares de trabajo se dispondrá de señalización de seguridad para avisar, prohibir y recomendar las formas y procedimientos a utilizar para hacer de las dependencias y edificios lugares más seguros para los trabajadores, conforme a lo previsto en cada caso por la normativa vigente.

El Servicio de Prevención será el órgano especializado para establecer los criterios para que la señalización de seguridad se realice conforme a los riesgos no evitados e identificados en los puestos de trabajo.

En especial se tendrá en cuenta la señalización de emergencia y evacuación en caso de siniestro de manera que haga eficaz las normas que contribuyan a asegurar la integridad de las personas, los bienes y las instalaciones.

Los riesgos previstos en la normativa vigente tendrán su correspondencia en señalización allí donde se encuentren, con el fin de evitar las consecuencias nocivas de los riesgos. En función del Mapa de Riesgos de la Universidad, se colocarán de forma visible y de la manera prevista en la normativa las señalizaciones pertinentes, las cuales se revisarán periódicamente para verificar el estado de mantenimiento y vigencia de ellas.

⁸ Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, Disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo

11.3- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y ROPA DE TRABAJO.

En atención a los principios preventivos, cuando en un puesto de trabajo no haya podido ser evitado un riesgo y se deba proceder a incorporar medidas de protección, se antepondrán las del tipo colectivo a las individuales⁹.

Las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo contendrán las especificaciones en materia de medidas de protección colectiva e individual allí donde no se haya podido evitar el riesgo, de manera que los trabajadores gocen de las mayores medidas de protección.

Los equipos de protección personal se adaptarán en sus características a las condiciones personales y profesionales de los trabajadores que tengan que hacer uso de ellas, con el fin de que presten su servicio en el nivel más óptimo.

11.4- PLAN DE EMERGENCIA.

El Plan de Emergencia de la Universidad tendrá como objetivo la organización de los medios humanos y materiales disponibles en cada uno de las Sedes Centros o Edificios para prevenir el riesgo de incendio o de cualquier otro equivalente, garantizando la evacuación y la intervención inmediata, el cumplimiento de la normativa vigente sobre seguridad, la preparación de una posible intervención de ayudas exteriores en caso de emergencia, así como las inspecciones que efectúe, en su caso, la Administración Pública competente en la materia.

Dada su dispersión, cada Sede contará con un plan de emergencias, basado en el *«Manual Técnico de Autoprotección para el desarrollo del Plan de Emergencia contra Incendios y de Evacuación en Locales y Edificios»*¹⁰ y elaborado por el Servicio de Prevención concertado.

El contenido mínimo del Plan de Emergencia deberá concretar los siguientes apartados:

➤ **Información general**

➤ **Documentos:**

- I.- Evaluación del riesgo**
- II.- Medios de protección**
- III.- Plan de emergencia**
- IV.- Implantación**

El Plan de Emergencia deberá ser revisado periódicamente cuando las condiciones del inmueble o el contenido del mismo requieran una adaptación.

⁹ Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, art. 4, Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual

¹⁰ Orden de 29 de noviembre de 1984 del Ministerio del Interior por la que se aprueba el Manual de Autoprotección para el desarrollo del Plan de Emergencias y Evacuación en Locales y Edificios

Las normas contenidas en el Plan de Emergencia deberán ser probadas con carácter de simulacro periódicamente, para comprobar el grado de eficacia de las mismas, y revisar las deficiencias en el sistema de prevención de cada edificio.

El Plan de Emergencia y Evacuación concretará una relación de las personas que organizadas, formadas y adiestradas, garanticen una rápida y eficaz acción en el control de las emergencias. Dicha relación servirá como vehículo de información a todos los ocupantes del Edificio o Centro correspondiente, en el caso de tener que actuar en una emergencia y, en circunstancias normales, cómo prevenirlas.

Dicho Plan recogerá los responsables de la detección y alerta, equipos de primera intervención, comunicaciones, evacuación, medios técnicos de apoyo y extinción en caso de incendio u otras contingencias que puedan derivarse de los riesgos inherentes a las dependencias.

El Servicio de Prevención promoverá los medios de protección individual y colectiva para el caso de una emergencia, adiestrando al personal que deba intervenir según su función específica en sus tareas y en el empleo de las medidas de protección para la seguridad y salud de los trabajadores.

11.5- PRIMEROS AUXILIOS.

El personal de la Universidad contará con la formación teórica y práctica necesaria en el nivel básico de primeros auxilios¹¹ para atender los casos que puedan ocurrir entre los miembros de la Comunidad Universitaria. Igualmente tendrán la formación requerida para los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

Los centros de trabajo contarán con los materiales elementales y botiquines para las curas de urgencia, así como para atender de primera mano a los accidentados. El botiquín central en cada edificio estará situado en la Conserjería de cada uno de ellos, con independencia de los botiquines propios en los distintos departamentos o unidades de trabajo. Cada botiquín contará con un responsable que mantendrá el inventario del material básico y específico de cada uno de ellos, con el fin de contribuir a que no caduquen los productos y su estado de conservación.

La información sobre los lugares a donde acudir en caso de accidente laboral, y los trámites administrativos para la notificación de los accidentes, será comunicada a todos los empleados públicos de la Universidad, con el fin, de que se pueda recibir la atención que se requiera y causar el menor trastorno, tanto para el accidentado como para la Administración, en caso de producirse cualquier contingencia.

11.6- OTRAS NORMAS DE SEGURIDAD.

La Gerencia de La UNIA, a través de sus órganos administrativos responsables en cada una de las materias, velará por la exigencia de la normativa vigente en todas aquellas materias que legalmente previenen los riesgos laborales no afectados por las normas de desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales..

11 ANEXO IV del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, del Reglamento de los Servicios de Prevención

11.7- AUDITORIA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN.

La UNIA, como organismo Autónomo de la Administración Pública de la Junta de Andalucía, no está sometida a la acción reguladora del Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado y de sus normas de desarrollo, y quedando excluida igualmente del ámbito de actuación del Decreto 117/2000,¹² debe crear su propio Sistema de Prevención; así como los mecanismos de control necesarios para evaluar su eficacia.

En ese sentido, sería deseable adoptar (como instrumento de control de su gestión preventiva) la resolución de 23 de julio de 1998, BOE 1 de agosto, que determina el alcance de los sistemas de control para los organismos públicos, y cuya aplicación es la siguiente:

CONCEPTO: Instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención.

PROCEDIMIENTO: Deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que pueden establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los empleados públicos.

OBJETIVOS:

- a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos, en caso de duda.
- b) Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
- c) Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas y los recursos de que dispone el organismo público, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

Conforme a todo ello, la Universidad, debe proceder a elaborar en un conjunto de documentación todos los aspectos de la gestión integral de riesgos laborales que se pretenden en los objetivos descritos anteriormente.

La Universidad remitirá dicha información a la Autoridad Laboral, la cual auditará la gestión y emitirá informe que estará a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, copia de la cual se entregará a los representantes de los trabajadores.

¹² Decreto 117/2000, de 11 de Abril, por el que se crean los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía.

12.- IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA.

PLAN DE ACTUACIÓN

PRIMERA FASE Plazo de ejecución: 2 años

- Designar la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.
- Constituir los órganos de participación, consulta y representación de la comunidad universitaria, en materia de Prevención de Riesgos Laborales:
 - Comité de Seguridad y Salud.
 - Delegados de Prevención.
 - Trabajadores designados por la Gerencia para la realización de tareas preventivas.
- Realizar un Diagnóstico de Situación, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en la Universidad.
- Nombrar y formar a los equipos y trabajadores que se designen para la realización de tareas específicas relacionadas con la intervención en EMERGENCIAS.
- Concertar con un Servicio de Prevención Ajeno la actividad preventiva de la Universidad, siendo éste el mismo para todas las Sedes.
- Identificar y analizar las necesidades formativas del personal en materia de prevención de riesgos laborales, para la elaboración de un Plan de formación en dicha materia y su puesta en marcha.
- Crear una Comisión de Evaluación de Riesgos para la elaboración y desarrollo del Programa de Evaluación Inicial de Riesgos.
- Crear un espacio en la Intranet del Servicio/Sección de Prevención de Riesgos Laborales al objeto de facilitar la Información necesaria en esta materia a la comunidad Universitaria.
- Diagnóstico de situación en materia de Contra-Incendios: analizar la situación de los edificios y de la dotación de medios y recursos Contra- Incendios existentes.
- Elaborar un procedimiento para la notificación, investigación, registro y control de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y derivadas del trabajo.
- Decidir Metodologías y elaborar herramientas (aplicaciones informáticas, cuestionarios de chequeo, etc.) para la realización de Evaluaciones de Riesgos.

- Consensuar con la entidad concertada para la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores, un Plan de Acción y un Programa de Reconocimientos Médicos, estableciendo las prioridades y la aplicación de protocolos específicos cuando así se exija en alguna disposición legal.
- Iniciar la elaboración de los Planes de Emergencia y Evacuación en los Centros de Trabajo de la comunidad Universitaria.
- Realizar Simulacros de Evacuación en alguna Sede que cuente con Residencia universitaria, en colaboración con los Bomberos.

SEGUNDA FASE Plazo de ejecución: 1 año, una vez finalizada la 1ª Fase

- Aprobar la Metodología y el Programa para la ejecución de la Evaluación Inicial de Riesgos.
- Realizar la Evaluación Inicial de Riesgos en toda la Universidad.
- Aprobar e implementar el Plan de Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Elaborar un Plan de Prevención (implementación de acciones preventivas), basado en la Evaluación de Riesgos.
- Completar los Planes de Emergencia y Evacuación de los Centros de Trabajo de la comunidad Universitaria.
- Extender la Realización de Simulacros de Emergencia y Evacuación a todas las Sedes , en colaboración con los Bomberos .
- Dotar al Servicio/Sección Prevención de Riesgos Laborales de los recursos necesarios para estar en disposición de asumir la especialidad Ergonomía y Psicología aplicada.

TERCERA FASE Plazo de ejecución: 2 años, una vez finalizada la 2ª Fase

- Crear una Comisión par elaborar una propuesta de implantación de un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, integrando la Calidad y el Medioambiente, en la Universidad:

Elaborar y aprobar los Objetivos.

Elaborar el Manual del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medioambiente.

Elabora el repertorio de Procedimientos.

Elaborar el repertorio de Instrucciones Operativas.

Establecer mecanismos de control de la eficacia del Sistema (Auditorias internas y externas, por ejemplo).

13. PROPUESTA PARA LA IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA.

Elementos necesarios para hacer que un sistema de prevención sea eficaz:

- Los dos elementos esenciales que deben garantizarse como paso previo a cualquier actividad preventiva son: **Implicación del Rectorado en la política preventiva** y la **participación de los trabajadores** (implicación de estos en la organización de la prevención).
- Debe existir un acuerdo generalizado de que **la integración de los SGPRL en la gestión general de la organización** produce un efecto positivo para la salud y la seguridad.
- **Toda la estructura** de la Universidad debe estar **implicada en la prevención** (desde los máximos cargos a todos los trabajadores).
- La prevención se acomete mediante un **examen inicial** que detecte las principales necesidades de la Universidad y, a partir de dicho diagnóstico, se desarrollan **procesos continuados de evaluación de problemas, planificación de soluciones e implantación de medidas**.
- Un SGPRL se debe basar en la **mejora continua** sobre la base de la información generada por el propio sistema.
- **Gestión eficaz de procesos y actividades:** aplicación de criterios de calidad o de buenas prácticas a cualquier tipo de actividad preventiva: evaluación de riesgos, formación, vigilancia de la salud, documentación, etc.
- **Coordinación Inter.-empresarial:** gestión global de la prevención en el conjunto de Contratas y Subcontratas.
- Es importante la **evaluación de resultados de un SGPRL**, a través de: Supervisiones sistemáticas, investigación de los daños a la salud, auditorias y exámenes globales sobre el funcionamiento del SGPRL que conduzcan a la **protección de la seguridad y la salud de los trabajadores**.
- **Indicadores para la evaluación de resultados en prevención:** Disponer de indicadores de resultados es una necesidad de los SGPRL, tanto en las etapas de implantación como durante el seguimiento y mejora continua de las estructuras y procesos. La eficacia de un SGPRL no se mide en procesos desarrollados, sino en los correspondientes indicadores de resultados del sistema.

13.1- OBJETIVOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST):

De conformidad con una política de SST basada en el examen inicial o exámenes posteriores, tienen que señalarse objetivos medibles en materia de SST que deben:

1. Ser específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades.
2. Ser compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con obligaciones, técnicas y comerciales de la organización en relación con la SST.
3. Centrarse en la mejora continua de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores para conseguir los mejores resultados en materia de SST.
4. Ser realistas y posibles.
5. Estar documentados, y comunicarse a todos los cargos y niveles pertinentes de la organización.
6. Evaluarse periódicamente y, de ser necesario, actualizarse.

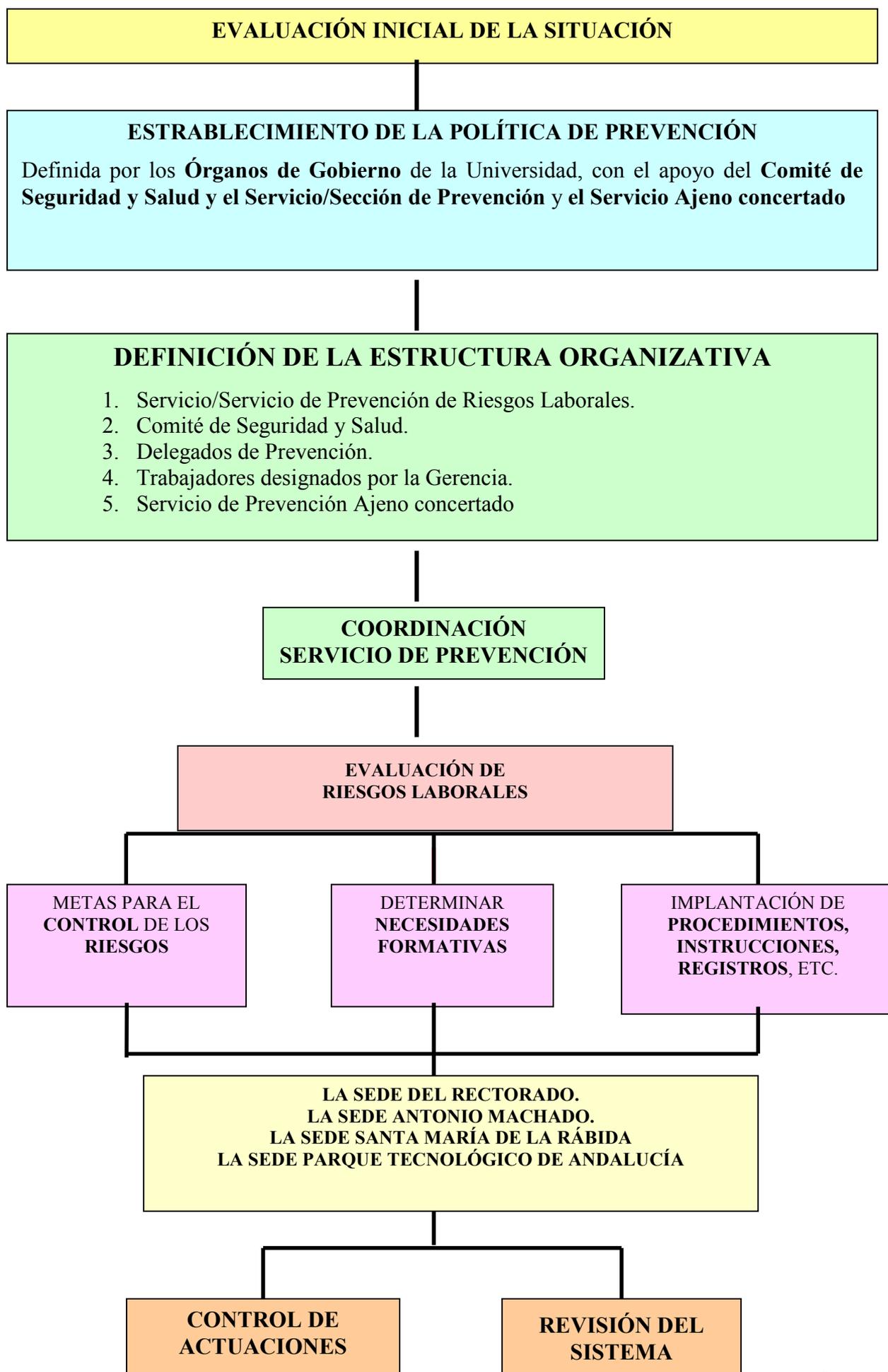
El **objetivo final** es el desarrollo y puesta en funcionamiento de un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la mejora de las Condiciones Trabajo en la Universidad Internacional de Andalucía. Dicho Sistema está planteado en los términos descritos en las Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. ILO-OSH 2001. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2002, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y desarrollo Reglamentario, adaptado a la realidad de la Comunidad Universitaria, de manera que se consigan los siguientes **objetivos**:

1. Cumplir con los requisitos señalados por la legislación en Prevención de Riesgos Laborales.
2. Introducir principios de mejora continua en la acción preventiva.
3. Hacerse extensivo a todos los aspectos relativos a instalaciones, equipos y procesos de trabajo con potencial incidencia sobre la seguridad y la salud.
4. Fomentar la participación y la información de todos los colectivos de la Comunidad Universitaria.

13.2- IMPLANTACIÓN DEL SGPRL.

Las etapas para la implantación del sistema son:

1. **Evaluación inicial de la situación.**
2. **Definición de la política de mejora de las condiciones de trabajo** que debe ser realizada por los órganos de gobierno de la Universidad, con el apoyo del Comité de Seguridad y Salud y el Servicio/Sección de Prevención y el Servicio Ajeno concertado.



14. BIBLIOGRAFÍA.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS

A continuación se presenta una relación, no exhaustiva, de la normativa aplicable en materia de Prevención de Riesgos Laborales, la cual puede ser ampliada con los textos legales de otras fuentes, entre otras la del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT.):

NORMATIVA ESPAÑOLA:

- Orden Ministerial de 16 de diciembre de 1987 Accidentes de trabajo, notificación de Accidentes.
- Orden Ministerial de 14/10/1997 (B.O.E. 22/11) Actividades subacuáticas, normas de seguridad.
- Orden Ministerial de 31 de enero de 1940 Andamios, Capítulo VII sobre andamios.
- Orden Ministerial de 25/03/1998 (B.O.E. 30/03) Biológicos, adaptación del Anexo II del Real Decret 664/1997.
- Real Decreto 664/1997 de 12 de mayo Biológicos, agentes biológicos.
- Real Decreto 665/1997 de 12 de mayo Cancerígenos, agentes cancerígenos.
- Real Decreto 1078/1993 de 2 de julio Clasificación, envasado y etiquetado de productos peligrosos.
- Constitución Española de 27/12/1978 Constitución Española, artículos 15, 40.2, 43.1 y 43.2 .
- Orden Ministerial de 28 de agosto de 1970 Construcción, Ordenanza Laboral del sector de la Construcción.
- Real Decreto 1627/1997 de 24 de octubre Construcción. Condiciones mínimas de Seguridad y Salud en obras de Construcción.
- Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio Equipos de Trabajo.
- Real Decreto 773/1997 de 30/11, Orden Ministerial 22/04/98, sobre Equipos de Protección Individual (EPI's).
- Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo Estatuto de los Trabajadores.
- Orden Ministerial de 22 de abril de 1997 Funcionamiento de las Mutuas en actividades de prevención .
- Decreto 2414/1961 de 30 de noviembre Industrias molestas, insalubres, nocivas y peligrosas.
- Ley 42/1997, de 14 de noviembre, BOE 15/11 Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto 53/1992 de 24 de enero Ionizantes, Protección contra radiaciones ionizantes.
- Real Decreto Leg. 1/1994 de 20 de junio Ley General de la Seguridad Social.
- Real Decreto 486/1997 de 14 de abril Lugares de Trabajo.
- Real Decreto 487/1997 de 14 de abril Manipulación manual de cargas.
- Real Decreto 1495/1986 de 26 de mayo Máquinas, Seguridad en las máquinas.
- Real Decreto 1407/1992 de 20 de noviembre Medios de protección personal, homologación.

- Decreto 26/07/57, Directiva .92/383/CEE y 92/85 trabajos prohibidos a mujeres y menores.
- Real Decreto 488/1997 de 14 de abril Pantallas de Visualización de Datos.
- Ley 31/1995 de 08/11/1995 Prevención de Riesgos Laborales.
- Resolución Industria de 18/03/98 /BOE 22/04) Protección contra incendios, extintores portátiles.
- Real Decreto 413/1997 de 21 de marzo Radiaciones ionizantes.
- Real Decreto 1316/1989 de 27 de octubre, protección frente al RUIDO.
- Real Decreto 485/1997 de 14 de abril Señalización de seguridad y salud.
- Real Decreto 39/1997 de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 1488/1988 de 10 de julio Servicios de Prevención, Reglamento de Desarrollo.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril Agentes químicos, protección de la salud de los trabajadores contra.
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio Riesgos eléctricos, protección de la salud y seguridad de los trabajadores .

NORMATIVA EUROPEA

- Directiva 88/642/CEE, de 16/12/1988 , protección frente a Agentes químicos, físicos y biológicos.
- Directiva 89/655/CEE, de 30/11/1989 Equipos de trabajo.
- Directiva 89/656/CEE, de 30/11/1989 Equipos de protección Individual.
- Directiva 89/106/CEE, de 30/11/1989 Lugares de trabajo.
- Directiva 90/269/CEE, de 29/05/1990 Manipulación manual de cargas, riesgos dorso-lumbares.
- Directiva 89/391/CEE, Directiva Marco de 12/06/1989 Medidas para promover la mejora de la salud y seguridad de los trabajadores. Transposición en Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Directiva 90/270/CEE, de 29/05/1990 Pantallas de visualización.
- Directiva 84/467/EURATOM, de 3/09/1984 Radiaciones Ionizantes.
- Directiva 86/188/CEE, de 12/05/1986 Protección de los trabajadores frente al Ruido.
- Directiva 92/59/CEE, de 29/06/1992 Seguridad General de los productos.
- Directiva 92/58/CEE, de 24/06/1992 Señalización de los lugares de trabajo.
- Directiva 92/29/CEE, de 31/03/1992 Sustancias peligrosas, clasificación , embalaje y etiquetado de...
- Directiva 92/85/CEE, de 19/10/1992 Trabajadora embarazada o en periodo de lactancia