

UNIVERSIDAD DE JAÉN

**FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES Y JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO
PÚBLICO Y DERECHO PRIVADO
ESPECIAL**

TESIS DOCTORAL

**MODELOS ORGANIZATIVOS EN MATERIA
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
EN EL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO
ESPAÑOL**

**PRESENTADA POR:
DEOGRACIAS CAÑEVERAS VELASCO**

**DIRIGIDA POR:
DR. D. MANUEL GARCÍA JIMÉNEZ**

JAÉN, 13 DE SEPTIEMBRE DE 2018

ISBN 978-84-9159-127-6



UNIVERSIDAD DE JAEN

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Departamento de Derecho Público y Derecho Privado Especial

**MODELOS ORGANIZATIVOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES EN EL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO
ESPAÑOL.**

DEOGRACIAS CAÑAVÉRAS VELASCO.

TESIS DOCTORAL

Programa General de Doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas (R.D. 1393/2007)

Línea de investigación: *Seguridad y salud en el trabajo, ambiente laboral y calidad de vida;*

La prevención de riesgos.

Tutor: D. Manuel García Jiménez.

Jaén, Mayo de 2017.

INDICE

INTRODUCCIÓN.	11
CAPÍTULO I: EL DEBER DE PREVENCIÓN Y LA OBLIGACIÓN DE CONSTITUIR UN MODELO ORGANIZATIVO DE LA PREVENCIÓN.	14
1.1. El modelo organizativo-preventivo en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.	
1.2. Especialidades de la Administración Pública en materia de Prevención de Riesgos Laborales.	
CAPÍTULO II: CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO EDUCATIVO EN ESPAÑA	93
CAPÍTULO III: ESTUDIO DE LOS MODELOS ORGANIZATIVO-PREVENTIVO EN EL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO IMPLANTADO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE ESPAÑA.	119
3.1. Comunidad de Andalucía	134
<i>3.1.1. Organización Técnica de la Prevención.</i>	
<i>3.1.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.</i>	
<i>3.1.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.</i>	
<i>3.1.4. Órganos de auditoría y control.</i>	
<i>3.1.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.</i>	
<i>3.1.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud.</i>	
<i>3.1.7. Órganos de información y comunicación.</i>	
<i>3.1.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.</i>	
3.2. Comunidad de Aragón.	177
<i>3.2.1. Organización Técnica de la Prevención.</i>	

- 3.2.2. *Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.*
 - 3.2.3. *Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.*
 - 3.2.4. *Órganos de auditoría y control.*
 - 3.2.5. *Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.*
 - 3.2.6. *Órganos encargados de la vigilancia de la salud.*
 - 3.2.7. *Órganos de información y comunicación.*
 - 3.2.8. *Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.*
- 3.3. Comunidad de Cantabria 191**
- 3.3.1. *Organización Técnica de la Prevención.*
 - 3.3.2. *Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.*
 - 3.3.3. *Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.*
 - 3.3.4. *Órganos de auditoría y control.*
 - 3.3.5. *Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.*
 - 3.3.6. *Órganos encargados de la vigilancia de la salud.*
 - 3.3.7. *Órganos de información y comunicación.*
 - 3.3.8. *Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.*
- 3.4. Comunidad de Castilla La Mancha..... 210**
- 3.4.1. *Organización Técnica de la Prevención.*
 - 3.4.2. *Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.*
 - 3.4.3. *Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.*
 - 3.4.4. *Órganos de auditoría y control.*
 - 3.4.5. *Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.*

laborales.

3.4.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud.

3.4.7. Órganos de información y comunicación.

3.4.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.

3.5. Comunidad de Castilla y León 236

3.5.1. Organización Técnica de la Prevención.

*3.5.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con
Funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.*

3.5.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.

3.5.4. Órganos de auditoría y control.

*3.5.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos
laborales.*

3.5.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud.

3.5.7. Órganos de información y comunicación.

3.5.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.

3.6. Comunidad de Cataluña 263

3.6.1. Organización Técnica de la Prevención.

*3.6.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con
funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.*

3.6.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.

3.6.4. Órganos de auditoría y control.

*3.6.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos
laborales.*

3.6.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud.

3.6.7. Órganos de información y comunicación.

3.6.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.

3.7. Comunidades de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.....	286
3.7.1. <i>Organización Técnica de la Prevención.</i>	
3.7.2. <i>Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.</i>	
3.7.3. <i>Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.</i>	
3.7.4. <i>Órganos de auditoría y control.</i>	
3.7.5. <i>Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.</i>	
3.7.6. <i>Órganos encargados de la vigilancia de la salud.</i>	
3.7.7. <i>Órganos de información y comunicación.</i>	
3.7.8. <i>Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.</i>	
3.8. Comunidad de Galicia.....	296
3.8.1. <i>Organización Técnica de la Prevención.</i>	
3.8.2. <i>Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.</i>	
3.8.3. <i>Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.</i>	
3.8.4. <i>Órganos de auditoría y control.</i>	
3.8.5. <i>Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.</i>	
3.8.6. <i>Órganos encargados de la vigilancia de la salud.</i>	
3.8.7. <i>Órganos de información y comunicación.</i>	
3.8.8. <i>Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.</i>	
3.9. Comunidad de las Islas Baleares	314
3.9.1. <i>Organización Técnica de la Prevención.</i>	
3.9.2. <i>Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.</i>	
3.9.3. <i>Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.</i>	

- 3.9.4. Órganos de auditoría y control.*
- 3.9.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.*
- 3.9.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud.*
- 3.9.7. Órganos de información y comunicación.*
- 3.9.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.*

- 3.10. Comunidad de las Islas Canarias..... 344**
 - 3.10.1. Organización Técnica de la Prevención.*
 - 3.10.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.*
 - 3.10.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.*
 - 3.10.4. Órganos de auditoría y control.*
 - 3.10.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.*
 - 3.10.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud.*
 - 3.10.7. Órganos de información y comunicación.*
 - 3.10.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.*

- 3.11. Comunidad de la Junta de Extremadura 358**
 - 3.11.1. Organización Técnica de la Prevención.*
 - 3.11.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.*
 - 3.11.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.*
 - 3.11.4. Órganos de auditoría y control.*
 - 3.11.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.*
 - 3.11.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud.*
 - 3.11.7. Órganos de información y comunicación.*

3.11.8. <i>Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.</i>	
3.12. Comunidad de Madrid.....	380
3.12.1. <i>Organización Técnica de la Prevención.</i>	
3.12.2. <i>Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.</i>	
3.12.3. <i>Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.</i>	
3.12.4. <i>Órganos de auditoría y control.</i>	
3.12.5. <i>Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.</i>	
3.12.6. <i>Órganos encargados de la vigilancia de la salud.</i>	
3.12.7. <i>Órganos de información y comunicación.</i>	
3.12.8. <i>Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.</i>	
3.13. Comunidad de Navarra.....	394
3.13.1. <i>Organización Técnica de la Prevención.</i>	
3.13.2. <i>Órganos a nivel institucional del gobierno de la Comunidad Foral con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.</i>	
3.13.3. <i>Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.</i>	
3.13.4. <i>Órganos de auditoría y control.</i>	
3.13.5. <i>Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.</i>	
3.13.6. <i>Órganos encargados de la vigilancia de la salud.</i>	
3.13.7. <i>Órganos de información y comunicación.</i>	
3.13.8. <i>Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.</i>	
3.14. Comunidad del País Vasco.....	415
3.14.1. <i>Organización Técnica de la Prevención.</i>	
3.14.2. <i>Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con</i>	

- funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.*
- 3.14.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.**
- 3.14.4. Órganos de auditoría y control.**
- 3.14.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.**
- 3.14.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud.**
- 3.14.7. Órganos de información y comunicación.**
- 3.14.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.**
- 3.15. Comunidad del Principado de Asturias..... 448**
- 3.15.1. Organización Técnica de la Prevención.**
- 3.15.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.**
- 3.15.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.**
- 3.15.4. Órganos de auditoría y control.**
- 3.15.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.**
- 3.15.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud.**
- 3.15.7. Órganos de información y comunicación.**
- 3.15.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.**
- 3.16. Comunidad de la Región de Murcia 476**
- 3.16.1. Organización Técnica de la Prevención.**
- 3.16.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.**
- 3.16.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.**
- 3.16.4. Órganos de auditoría y control.**
- 3.16.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.**
-

- 3.16.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud.*
- 3.16.7. Órganos de información y comunicación.*
- 3.16.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.*

- 3.17. Comunidad de la Rioja..... 530**
 - 3.17.1. Organización Técnica de la Prevención.*
 - 3.17.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.*
 - 3.17.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.*
 - 3.17.4. Órganos de auditoría y control.*
 - 3.17.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.*
 - 3.17.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud.*
 - 3.17.7. Órganos de información y comunicación.*
 - 3.17.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.*

- 3.18 Comunidad de Valencia 549**
 - 3.18.1. Organización Técnica de la Prevención.*
 - 3.18.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.*
 - 3.18.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos.*
 - 3.18.4. Órganos de auditoría y control.*
 - 3.18.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales.*
 - 3.18.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud.*
 - 3.18.7. Órganos de información y comunicación.*
 - 3.18.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales.*

CAPÍTULO IV: EN EL SECTOR EDUCATIVO: PROPUESTA DE MODELO UNITARIO DE SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	572
CONCLUSIONES.	601
BIBLIOGRAFÍA.	628

INTRODUCCIÓN

El diseño y desarrollo de este trabajo de investigación gira en torno a la prevención de riesgos laborales y su organización en el sector de la educación pública no universitaria, una temática que hoy se entiende fundamental y a la que se está concediendo gran importancia desde todos los sectores de la sociedad. La prevención de riesgos laborales incumbe, de una forma u otra, a todos los ámbitos de la sociedad. Ya, en la Constitución Española, el constituyente fue sensible en materia de prevención de riesgos laborales y así lo recoge en diferentes artículos. De esta manera, en el artículo 40.2 CE se establece que los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo. En el artículo 43.1 CE se reconoce el derecho a la protección de la salud y en el art.43.2 CE la competencia de los poderes públicos para organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. Para ello, se indica en la Constitución Española que la ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.

Por su incidencia en aspectos tan relevantes como la salud y la seguridad, que garantizan y protegen algo tan fundamental como la propia vida, la administración pública tiene el deber de fomentar una cultura preventiva tal y como estableció como objetivo a conseguir la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales (lo que sin duda distingue a una sociedad avanzada). En cumplimiento de este deber y dentro de la administración pública, la Administración Pública Educativa, tiene una gran responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales por actuar como empleador y formador. En su actuación como empleador, le corresponde garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y personal a su cargo. Por otro lado, en su vertiente formadora, se configura como un elemento decisivo en la consecución de la cultura preventiva en nuestra sociedad.

El proyecto de tesis que aquí se desarrolla y que aparece con el título “Modelos organizativos en materia de prevención de riesgos laborales en el sector educativo público español” es una continuación de un trabajo previo de investigación titulado “Modelo organizativo en materia de prevención de riesgos laborales en el sector educativo público de la Comunidad Autónoma de Andalucía”. En este trabajo de investigación se ponía de manifiesto cómo a pesar del enorme trabajo realizado por la Comunidad Autónoma Andaluza en la materia, son muchas las lagunas existentes y mucho el trabajo pendiente de

hacer para conseguir un modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales eficaz y eficiente. Un modelo organizativo que garantice el derecho constitucional de todo trabajador a la protección de su salud. En esta tesis se realiza un análisis del modelo organizativo de la prevención en todas las Comunidades Autónomas de España para tener una visión real del desarrollo que ha tenido la Ley 31/1995 de PRL en las distintas partes del territorio español dentro del ámbito del personal al servicio de la administración pública, y, de manera específica y concreta, al personal perteneciente al sector público educativo. Ello nos ha permitido sacar importantes conclusiones sobre las distintas debilidades y fortalezas de los modelos organizativos existentes y plantearnos a partir de ese conocimiento nuevas estrategias de mejora para obtener un sistema más eficiente y eficaz.

Cabe decir, que no tenemos conocimiento de ninguna otra publicación sobre la materia objeto de la tesis y por tanto, este análisis del modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración pública educativa en todas las Comunidades Autónomas de España y las conclusiones a que lleguemos, pueden ser muy útiles para que la administración, a partir de la visión global en materia de organización de la prevención que nos da la tesis, adquiera una mayor conciencia de los logros alcanzados hasta el momento y aquellos que deben alcanzarse para conseguir un sistema preventivo eficaz y eficiente. A partir de ahí, se pueden crear nuevas líneas de actuación en el futuro que mejoren las debilidades del modelo organizativo y su implementación con objeto de alcanzar una mayor eficacia del sistema de prevención de riesgos para el personal al servicio de la administración pública.

A través de este trabajo de investigación vamos a realizar un estudio y análisis comparativo de los modelos organizativos de la prevención de riesgos laborales en el sector público educativo de las distintas comunidades autónomas de España, con competencia en Educación, a partir del modelo de organización general establecido en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y demás normativa básica estatal. Ello nos permitirá conocer el modelo organizativo preventivo elegido por cada comunidad autónoma y el desarrollo normativo propio que cada una ha seguido en materia de prevención de riesgos laborales dentro del sector educativo público a partir de la Ley 31/1995 de PRL.

También conoceremos el grado de desarrollo e implementación de los mecanismos tendentes a garantizar la prevención de riesgos laborales en el sector público educativo español y pondremos de relieve los aspectos débiles, fuertes y más relevantes del sistema preventivo implantado en el sector público educativo implantado en cada Comunidad Autónoma de España, proponiendo un nuevo modelo (más

eficaz y eficiente a nuestro juicio) que podrán adaptar las distintas Comunidades Autónomas a sus propias características.

Para la realización de esta tesis hemos considerado el actual sistema de fuentes en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración basado en el principio de especificidad, por lo que primeramente hemos acudido a la normativa específica de prevención de riesgos laborales para la Administración regulada por la Comunidad Autónoma competente, y en su defecto nos hemos remitido a las resoluciones de los pactos estatales referentes a los Servicios de Prevención y participación y representación en el ámbito y que son específicas para la Administración pública docente. Aquellos aspectos no regulados en la normativa autonómica de prevención de riesgos laborales para la Administración de educación o, en su defecto, en las resoluciones de los pactos de la administración, están regulados de forma supletoria en la normativa autonómica y, en defecto de esta, en la normativa general (LPRL o Reglamento de los Servicios de Prevención). Indicar que el sistema de fuentes relativo a la prevención de riesgos laborales utilizadas en esta tesis ha sido muy complejo debido a la descentralización en materia de prevención de riesgos que ha experimentado nuestro país en los últimos años.

CAPÍTULO I

EL DEBER DE PREVENCIÓN Y LA OBLIGACIÓN DE CONSTITUIR UN MODELO ORGANIZATIVO DE LA PREVENCIÓN¹.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, tiene como fin “promover la seguridad y salud de los trabajadores” a través del objetivo básico de “la prevención de los riesgos laborales”. Para ello persigue la eliminación o disminución del riesgo laboral, mediante la promoción de medidas que mejoren el nivel de seguridad y salud en el trabajo. A través de los principios de responsabilidad y participación, la prevención se entiende como una tarea colectiva que afecta a los poderes públicos, a los agentes sociales, a los empresarios y a los trabajadores.

Como tarea colectiva, en el ámbito de la sociedad en su conjunto, se asignan funciones a las Administraciones Públicas, a quienes corresponde la función y responsabilidad de llevar a cabo la política en materia de prevención de riesgos laborales, garantizando el derecho de participación en la misma de los agentes sociales, a través de sus organizaciones más representativas. En el ámbito del centro de trabajo, núcleo y destinatario básico de la normativa de prevención de riesgos laborales, la prevención se articula como responsabilidad del empresario en cuanto deudor del derecho a la protección que el trabajador tiene frente a los riesgos derivados del trabajo. A éste corresponde el derecho de participación del trabajador, como titular de ese derecho que constituye el objeto y finalidad de la prevención.

Por tanto, la LPRL es una norma reguladora de derechos, obligaciones y responsabilidades.

De esta manera, el capítulo III de la LPRL se abre con este precepto que arranca con la afirmación del reconocimiento de un derecho de los trabajadores “a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”. Esta formulación inicial se corresponde con la utilizada en LET (arts. 4.2.d y 19.1), y antepone la atribución del derecho en esta materia a la del deber jurídico del cual deriva. Este deber de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo afecta de forma próxima e imperativa al empresario, si bien tienen como antecedente un deber de los poderes públicos, al constituir una expresión, entre otras, de la tutela de la salud pública que también alcanza a los propios trabajadores (art 29 LPRL).

¹ -Rubio Ruiz, Angel: “Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales”, Editorial Fundación Confemetal, Madrid, 2002, págs. 113-119.

- Alvarez de la Rosa, Manuel: “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, DS:Derecho y Salud, Vol. 4, Nº. 1, 1996, págs. 43-51.

-Álvarez Montero, Antonio y otros: “Comentario a la Ley de prevención de riesgos laborales y sus desarrollos reglamentarios”, editorial Comares, Granada, 2004.págs 123-133.

Desde una perspectiva jurídico-pública, el deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores está mencionado en los artículos 7 a 11 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este conjunto de actuaciones públicas de la Ley va dirigido a crear una organización institucional y definir unas competencias normativas y de inspección de las Administraciones Públicas, así como a prever mecanismos técnicos de coordinación entre ellas y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención. Lo relevante, en todo caso, de este nivel jurídico-público de protección de la seguridad y la salud en el trabajo es que constituya la fuente de la que se deriva una organización instrumental al servicio de la prevención de riesgos; organización caracterizada por los destinatarios de las normas (que son el Estado y otros poderes públicos), por el interés protegido (el interés general relativo a la salud y seguridad en el trabajo), y por las técnicas jurídicas utilizadas para darle efectividad a sus normas y actuaciones que descansan principalmente en la responsabilidad sancionadora administrativa.

Ahora bien, las normas constitucionales y legales son fuente también del deber de protección del empleador frente a los riesgos laborales. El párrafo segundo del artículo 14.1 LPRL parece que quiere indicar el lugar antecedente que corresponde a este deber del empleador, al expresar que la atribución de los trabajadores del derecho a una protección eficaz en la materia supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales.

Cabe afirmar con certeza que el deber de protección frente a los riesgos laborales constituye, a partir de la entrada en vigor de la LPRL, una parte integrante del contenido de la relación laboral y del régimen estatutario de los funcionarios públicos, aunque la LPRL se refiere a los trabajadores para designar, sin duda por razones de economía del lenguaje, a unos y otros. En ambos casos, sin embargo, el empleador público o privado se ha convertido por la Ley en deudor de seguridad en el trabajo. En fin, merece la pena subrayar que se ha introducido en la urdimbre del contenido del contrato de trabajo y de la relación de público empleo un nuevo derecho, consistente en que el trabajo a realizar no conlleve riesgos para la vida, la integridad física y la salud de quien lo realiza, y si los riesgos no se pueden eliminar pesa sobre el empleador, en todo caso, el deber de evaluarlos y adaptar el trabajo a la persona y, en fin, de suministrar los equipos de protección adecuados (arts. 14 y 15 de la PLRL).

Indicar también, que las obligaciones afectan fundamentalmente al empresario, que son consecuencia de su deber de prevención general. Es cierto que en la LPRL y en su normativa reglamentaria se establecen también obligaciones a otros sujetos, como son los fabricantes, importadores y suministradores de

máquinas, equipos y productos de trabajo; las entidades autorizadas para actuar como servicios de prevención ajenos; las auditoras de los sistemas de prevención propios del empresario; las entidades autorizadas para la formación en materia de prevención; el promotor y el coordinador de la obra de construcción; o el trabajador autónomo. Pero el gran núcleo de las obligaciones que la LPRL establece se derivan del deber de prevención que corresponde exclusivamente al empresario.

De igual manera, las responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones en esta materia, afectan fundamentalmente al empresario como principal sujeto responsable del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. También la LPRL como el ahora texto refundido de la LISOS, establecen responsabilidades para otros sujetos responsables distintos del empresario, pero como consecuencia del deber de prevención empresarial, la gran mayoría de las obligaciones establecidas en esta materia, son para el empresario, de cuyo cumplimiento es el único responsable.

De esta manera, la LPRL como norma marco de la legislación de prevención de los riesgos laborales, es una norma que establece el marco o régimen jurídico de la prevención, de los derechos y deberes que de ella se derivan y responsabilidades por su incumplimiento. La mayoría de los deberes y obligaciones que en ella se contienen no implican en sí mismo unas medidas de prevención o protección directa contra los riesgos, como las que suelen contenerse en reglamentos específicos o en las denominadas normas técnicas. La mayoría de las obligaciones contenidas en la LPRL son obligaciones de naturaleza instrumental, cuyo contenido no implica prevención de los riesgos laborales, sino que pretende garantizar su efectiva consecución. Así por ejemplo, el establecimiento de una organización en la empresa dedicada a la prevención de los riesgos laborales no es una medida de prevención en sí misma que implique reducción o eliminación de los riesgos, pero sí un instrumento para lograrlo.

Por ello, gran parte del contenido de la LPRL está dedicado a la regulación del deber del empresario y sus obligaciones específicas, la gran mayoría con ese carácter instrumental para la consecución de los objetivos en materia de prevención de riesgos.

A. El deber general de prevención del empresario.

El deber general de prevención del empresario es el núcleo básico del que se derivan las obligaciones y responsabilidades que la LPRL y sus normas de desarrollo establecen. El nuevo concepto de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de la prevención de riesgos laborales como conjunto de medidas adoptadas “en

todos las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (art.4.1. LPRL) comporta también un nuevo concepto del deber general del empresario de garantizarle al trabajador la protección contra los citados riesgos. Como se manifiesta en la exposición de motivos de la LPRL (apdo.V), “la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales, y más aún la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas”, para exigirle una planificación de la prevención “desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial”, que incluye, además la información y formación de los trabajadores y la institucionalización de una organización técnica de la prevención en la empresa.

Los principios de la acción preventiva, que desde la directiva marco de la Unión Europea se transponen a nuestro país a través de la LPRL, van a dar al deber empresarial de protección al trabajador frente a los riesgos laborales, un alcance y contenido muy diferentes a los existentes hasta la aprobación de la LPRL.

El deber de prevención del empresario presenta una doble naturaleza, lo que, por otra parte, ya se reconocía implícitamente en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), cuando, entre los derechos laborales derivados de la relación laboral, se establece que “los trabajadores tiene derecho(...) a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene” (art. 4.2.d ET). Es decir, de una parte, es un derecho del trabajador derivado del contrato de trabajo, del que dimana una correlativa obligación para el empresario; de otra, el derecho a una adecuada política de seguridad e higiene está referido, no solo a la política de prevención del empresario, sino que el derecho a su integridad física en el trabajo exige también una política adecuada de los poderes públicos para conseguir la efectividad de tal derecho, que encuentra su fundamento constitucional en los artículos 15 y 40.2 de la CE.

Así pues, el deber de prevención del empresario tiene este doble carácter:

- a) De una parte, es una obligación de naturaleza contractual derivada del contrato de trabajo, que es fuente de derechos y obligaciones, de carácter recíproco, para el empresario y el trabajador. Es un deber contractual del empresario con el trabajador.

La obligación empresarial del deber de prevención tiene su fundamento y origen en el contrato de trabajo que le vincula al trabajador, respecto del que contrae derechos y obligaciones.

El deber de prevención del empresario es correlativo del derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art.14.1 LPRL).

El derecho de protección del trabajador frente a los riesgos del trabajo tiene como correspondencia una obligación o deuda de seguridad del empresario respecto del trabajador, en virtud del contrato de trabajo. El origen contractual de este deber empresarial como correlativo a un derecho del trabajador derivado del contrato de trabajo se recoge expresamente en el Estatuto de los Trabajadores que establece que *“El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”* (art.19.1. ET). Es decir, ante la obligación del trabajador, derivada del contrato de trabajo, de trabajar y prestar sus servicios al empresario, éste tiene la obligación de garantizarle el derecho a una protección eficaz frente a los riesgos para su integridad y salud derivados del trabajo.

Como obligación contractual derivada del contrato de trabajo, el “incumplimiento grave” de este deber de prevención del empresario podría ser causa justa “para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato”, “con derecho a indemnizaciones señaladas para el despido improcedente” (art.50 ET). El incumplimiento grave de este deber, por el empresario, podría justificar la rescisión contractual a instancias del trabajador con derecho a indemnización. Estaríamos ante unas responsabilidades derivadas de un incumplimiento contractual, que en caso de daños y perjuicios fundamentaría, así mismo, la exigencia de indemnizaciones por responsabilidad civil de origen contractual.

- b) De otra parte, el deber de prevención del empresario es también deber público que tiene el empresario frente a los poderes públicos, el cual encuentra su fundamento en el artículo 40.2 CE, que encomienda a los poderes públicos velar “por la Seguridad e Higiene en el Trabajo”. En este sentido, la LPRL, a través de la regulación del deber de prevención empresarial y de las obligaciones derivadas del mismo, pretende garantizar que el deber y derecho constitucional al trabajo (art.35CE) se realice con garantía del primer derecho fundamental que regula nuestra Constitución: “el derecho a la vida y a la integridad física y moral” (art. 15CE).

De aquí que del deber de prevención en cuanto “deber público” se deriven por incumplimiento unas responsabilidades frente a los poderes públicos, que, con independencia de la existencia o no de daños para el trabajador y de las indemnizaciones derivadas del carácter de obligación contractual antes expuesto, dan lugar, en este caso, a la exigencia de responsabilidades en el orden penal o en el orden administrativo, si tales incumplimientos constituyesen, respectivamente, delitos

o infracciones administrativas. Así mismo, en cuanto “deber público”, su incumplimiento con daños o perjuicios para terceros puede dar lugar a responsabilidades frente a terceros en el orden civil, de origen extracontractual.

B. El deber de prevención del empresario: Contenido.

Como obligación derivada del contrato, el contenido del deber de prevención del empresario es precisamente garantizar el derecho del trabajador a una protección eficaz frente a los riesgos laborales.

Por tanto, el contenido del deber de prevención del empresario es una obligación de resultado, que convierte al empresario en garante de la seguridad y salud de sus trabajadores, la cual consiste en que “el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a sus servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo” (art.14.2 LPRL), consecuencia del derecho del trabajador “a una protección eficaz” en materia de seguridad y salud en el trabajo” (art.14.1 LPRL). Ello exige del empresario que garantice a sus trabajadores una “Protección eficaz”, lo cual, en la práctica, implica que no se produzcan daños para la seguridad y salud de los trabajadores. Es desde esta perspectiva donde encuentra su fundamento la tesis de responsabilidad objetiva que indica que producido el daño no se ha garantizado la protección eficaz debida, de la que se es responsable, con independencia de la voluntariedad e intencionalidad en el incumplimiento.

Sin desconocer el “principio de culpabilidad” en la exigencia de responsabilidades, es evidente que el deber de prevención implica garantizar “la protección eficaz” del trabajador frente a los riesgos laborales; es decir, garantizar un resultado de seguridad y salud en el trabajo, que va mucho más allá de un “deber de puesta a disposición de medios” que limite la responsabilidad empresarial a su implementación. En este sentido, como ya se ha dicho anteriormente, la LPRL establece claramente que “la protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado (...) de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas”. De tal manera que este deber de prevención del empresario, como obligación de resultado de garantizar una protección eficaz al trabajador, conlleva también un deber “de hacer y de vigilancia” permanente que, exige del empresario una actitud y acción permanente dirigida a garantizar la seguridad y salud del trabajador en el trabajo, y en consecuencia, conseguir, como resultado, una protección eficaz del trabajador frente a los riesgos

laborales. Así pues, la conjunción de estos dos elementos, de garantizar como resultado la seguridad y salud del trabajador en el trabajo mediante una acción permanente del empresario para su consecución, será determinante para establece el alcance y contenido del deber de prevención del empresario y de las responsabilidades derivadas de su incumplimiento.

Delimitar el alcance y contenido del deber de prevención del empresario exige conectarlo con el “nuevo enfoque de la prevención de los riesgos laborales”, integrando “la planificación de la prevención” en todas las fases de la actividad de la empresa², lo cual está ya indicando hasta dónde va a llegar este deber de prevención empresarial. Es decir, “deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma”, lo que implica “la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen y en todas las decisiones que adopten” (art.1.1. del Reglamento de los Servicios de prevención, RD 39/1997, de 17 de Enero).

De aquí que la LPRL defina la prevención como “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (art.4.1) y que como tales conformarían el contenido del deber general de prevención del empresario, cuya finalidad, como ya se ha dicho, es garantizar una protección eficaz del trabajador frente a los riesgos derivados del trabajo.

El contenido del deber de prevención, entendido como deber del empresario de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, conlleva las siguientes exigencias o medidas derivadas de dicho deber y establecidas expresamente en la LPRL (art.14 num. 2 y 3. LPRL), donde “en cumplimiento del deber de protección” se establece que “el empresario realizará la prevención de riesgos mediante”:

- Integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Lo cual conlleva la exigencia y manifestación implícita del deber de prevención empresarial como obligación de

² La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea. Y, junto a ello, claro está, la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

resultado de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Lo que conlleva la “obligación de hacer” y adoptar cuantas medidas sean necesarias para su consecución.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan (Art. 16.1 LPRL).

- Desarrollar una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. Lo que implica que el deber de prevención del empresario exige un deber de hacer y de vigilancia permanente que no puede limitarse a mantener el nivel de protección existente, sino que conlleva un deber de permanente mejora de los niveles de protección existentes. De aquí que se hable de la permanencia del deber de prevención conforme indica Rafael Diaz Moliner, en el sentido de que exige cumplimientos de manera continuada, que en este caso exigen además un deber de continua mejora y perfeccionamiento de los niveles de protección contra los riesgos laborales.
- Disponer lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que experimenten las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. Lo que con la medida anterior, es otra manifestación del deber de prevención como deber permanente, como obligación de hacer y de vigilancia permanente, en este caso, para adaptar el contenido de las acciones del deber de prevención a los cambios en la realización del trabajo. Es decir, el deber de prevención implica también un deber de adaptación y actualización permanente a los cambios que afecten al trabajo, que puede implicar un cambio en los contenidos y acciones específicas a adoptar para garantizar la protección eficaz frente a los riesgos laborales.
- Cumplir las obligaciones específicas derivadas del deber general de prevención, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales (art.14.3 LPRL). Estas obligaciones conforman el contenido específico y las acciones concretas que el empresario está obligado a implementar como consecuencia de su deber general de prevención. Conforman así el contenido específico en el que se concreta el deber general de prevención, en cuanto estas obligaciones específicas del empresario se derivan del poder general de prevención.

En este sentido, en cuanto a obligaciones específicas del empresario han de entenderse no solo las establecidas en la LPRL y en sus disposiciones de desarrollo o complementarias, sino las demás normas que también constituyen la normativa de prevención de riesgos laborales; es decir, todas aquellas otras normas, legales o convencionales, que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito (art. 1 LPRL).

C. El deber de prevención del empresario: Alcance.

El deber de prevención del empresario y las exigencias derivadas de contenido son de obligado e inexcusable cumplimiento para el empresario, por constituir “un deber básico individual e inexcusable del empresario, no susceptible de transferencia a terceros”. En consecuencia:

- Las obligaciones de los trabajadores y las acciones de prevención realizadas por los mismos o terceros, por los servicios de prevención de la empresa o por entidades concertadas, tienen el carácter de acciones complementarias a las del empresario en el cumplimiento inexcusable de sus obligaciones (art.14.4.LPRL).
- El empresario asumirá el costo total de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, sin que pueda repercutirla sobre los trabajadores, (art.14.5 LPRL). La gratuidad para el trabajador de su protección contra los riesgos laborales debe entenderse de modo pleno, en el sentido de que el costo de tales medidas “no deberá recaer en modo alguno sobre las condiciones de los trabajadores”, ya sea de modo directo, pretendiendo su aportación parcial o total de los costos económicos de alguna de tales medidas, ya sea de modo indirecto, imputando como tiempo de deuda de trabajo el invertido en medidas de prevención, que debe considerarse como tiempo de trabajo efectivo.
- Sin perjuicio de que es inexcusable cumplir con las obligaciones derivadas de su deber de prevención y de responder por su incumplimiento, la empresa respecto de sus trabajadores podrá concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo (art. 15.5 LPRL).

D. Principios de la acción preventiva

Los principios de la acción preventiva en la empresa, establecidos en la Directiva Marco y recogidos en el artículo 15 de la LPRL, son los principios generales que el empresario debe tener en cuenta para la correcta aplicación de las medidas que integran el deber general de prevención.

Los principios de la Acción preventiva son el punto de referencia para la correcta ejecución de la Prevención en la empresa y sirve para:

- Determinar el alcance específico del deber de prevención empresarial en cada caso concreto, tanto respecto de cada obligación o exigencia específica como del deber general del que deriva.
- Conocer si es correcta la aplicación y cumplimiento de tal deber y de sus obligaciones específicas.
- Orientar en las medidas a adoptar para su correcto cumplimiento.

Por ello, el empresario debe aplicar las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios de la acción preventiva (art.15.1 LPRL):

1. Evitar los riesgos. Es el primer principio a tener en cuenta. La prevención debe tener como primer objetivo el evitar y eliminar los riesgos que pudieran derivarse del trabajo. Así pues el primer objetivo es evitar que el riesgo exista o proceder a su eliminación, si es técnicamente posible.
2. Evaluar los riesgos que no se pueden evitar. En el supuesto de que existan riesgos derivados del trabajo que no se puedan evitar o eliminar, la primera obligación del empresario es proceder a una evaluación de los riesgos que no se pueden evitar, para poder determinar las medidas necesarias que deben adoptarse para la protección contra tales riesgos.
3. Combatir los riesgos en su origen. Tanto para la eliminación como para la reducción de los riesgos laborales, las medidas han de estar dirigidas al origen, fuente o causa de dichos riesgos, no a su fase de desarrollo o a sus efectos.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a:
 - *La concepción de los puestos de trabajo.
 - *La elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción.
 - *Atenuar el trabajo monótono y repetitivo y sus efectos en la salud.

En la adopción de las medidas sobre organización y condiciones de trabajo han de tenerse en cuenta estos principios de Ergonomía del trabajo, de adaptación del trabajo al hombre que lo realiza y a las condiciones que permitan la mayor armonía entre ambos.

5. Tener en cuenta la evolución de la técnica. La organización y condiciones de trabajo, así como las medidas preventivas a adoptar frente a los riesgos existentes, deben tener en cuenta la evolución de la técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro, en la organización y condiciones de trabajo.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, de tal manera que las medidas de protección individual adoptadas sólo deben entenderse como medidas de carácter subsidiario, cuando no exista posibilidad de medidas de protección colectiva o ésta fuera insuficiente para eliminarla o reducir el riesgo.
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores. El deber del empresario no se agota con la adopción de los anteriores principios e implementación de los medios consiguientes. De su poder de dirección de la organización del trabajo y del deber de prevención se deriva un “deber de vigilancia”, que se concreta, en este caso, en el deber de dar instrucciones a los trabajadores sobre cómo deben respetar y cumplir las medidas de prevención adoptadas por la empresa precisamente para garantizar su seguridad y salud. La existencia de tales instrucciones y la exigencia de su indubitado cumplimiento son manifestación del “deber de vigilancia permanente” que implica, el deber de prevención del empresario.

E. Obligaciones específicas derivadas del deber general de prevención del empresario.

El deber general de prevención del empresario está integrado por:

- *Las medidas que sea necesario adoptar para garantizar la protección eficaz (seguridad y salud laboral).
- *La acción permanente para mejorar los niveles de protección existentes.
- *La adaptación de las medidas de prevención a los cambios producidos en el trabajo.
- *La exigencia de que el empresario cumpla las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales (art. 14.3 LPRL).

La LPRL establece y regula un importante número de obligaciones específicas del empresario que se derivan de su deber general de prevención y que constituyen su núcleo básico. Pero las obligaciones establecidas en la LPRL no agotan el deber general de prevención del empresario, dado que existen otras obligaciones específicas contenidas en el resto de las normas que también constituyen la normativa de prevención de riesgos laborales³.

Para su mejor comprensión y análisis las hemos agrupado atendiendo a la naturaleza, contenido y objeto de la obligación en los siguientes grupos:

a) Obligaciones relacionadas con las condiciones del trabajo.

Son aquellas cuyo contenido obligacional está relacionado con el lugar e instalaciones del trabajo, la actividad productiva, la organización, medios o equipos del trabajo y su finalidad es garantizar la seguridad y salud en su realización, y que se establecen expresamente en la LPRL.

- Evaluación de riesgos: El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos⁴.
- Obligaciones sobre equipos de trabajo y medios de protección: El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos (Artículo 17 LPRL).
El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
- Medidas de emergencia: El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de

³ La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

⁴ Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado⁵.

- Obligaciones en situación de riesgo grave e inminente: Son aquellas como consecuencia de que los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo⁶.

Todo ello sin perjuicio de que existen otras muchas obligaciones específicas sobre condiciones de trabajo que vienen establecidas por normas reglamentarias de la LPRL o por otras normas específicas.

b) Obligaciones respecto de los trabajadores.

Son aquellas cuyo contenido obligacional está relacionado con la persona del trabajador, exigiendo al empresario conductas respecto de ellos, bien a nivel individual, respecto de todos ellos, o bien respecto de determinados trabajadores. Pueden ser obligaciones derivadas del principio y derecho de participación de los trabajadores en la acción preventiva en la empresa o tener un contenido directo de protección de su seguridad y salud en el trabajo:

- Información, consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes: El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias⁷.

⁵ Para la aplicación de las medidas de emergencia, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

⁶ Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

⁷ El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

- **Formación de los trabajadores:** El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.
- **Vigilancia de la salud:** El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- **Protección especial de los trabajadores sensibles a determinados riesgos, de la maternidad y de los menores (Artículos 25 y 26 LPRL).**
El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.
De igual manera, si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

- Obligaciones respecto de los trabajadores temporales: Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

c) Obligaciones de organización de la prevención en la estructura organizativa de la empresa.

Son aquellas cuyo contenido está referido al establecimiento de medidas de organización en la empresa que suponen dotar a la misma de una estructura organizativa dedicada a la prevención.

La organización de la prevención no es otra cosa que la consecuencia directa e inmediata del principio legal que informa el deber general de prevención del empresario.

Organizar la prevención equivale a planificarla, a convertir la política de seguridad y salud laboral en una tarea ordinaria dentro de la actividad normal de la empresa buscando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y de influencia de los factores ambientales en el trabajo (art. 15.1g LPRL). Sin olvidar, evidentemente, que por prevención debe entenderse "el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo" (art. 4.1ª LPRL), y por riesgo laboral "la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo" (art. 4.20 LPRL).

La planificación de la acción preventiva, el cumplir con el deber de protección, no puede realizarse si el empresario no arranca de una "evaluación inicial de los riesgos" (o sea, identificar qué riesgos laborales afectan a la empresa y ordenados por su mayor o menor capacidad de convertirse en siniestros) que se realizará con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad (art. 16.1 LPRL). De este modo, el deber de protección comienza con la obligación del empresario de evaluar, como prestación de actividad y poniendo la diligencia debida, los riesgos de su empresa. El deber de protección debe realizarse, además, conforme a las condiciones o principios que impone el artículo 15.1 LPRL. El empresario tiene

la obligación del deber de protección, pero debe hacerlo con los instrumentos señalados en las letras a) a i) del citado artículo 15.1 LPRL. La protección se concreta, primordialmente, en la prevención o actividades preventivas.

Dentro de este apartado enumeramos las siguientes obligaciones:

- Obligaciones de elaborar, tener y conservar determinada documentación en materia de prevención de riesgos laborales⁸.
- Obligación de tener un sistema de prevención, en la empresa, encargado de organizar, planificar y desarrollar la actividad preventiva que, según el tipo de empresa, puede efectuarse conforme a las siguientes modalidades:
 - Directamente por la persona del empresario.
 - Por el/los trabajador/es designado/s por el empresario.
 - Por los servicios de prevención, propio o ajeno concertado.

De esta manera se concreta una sobresaliente y básica manifestación del deber de protección en la obligación del empresario de adoptar una de las modalidades preventivas anteriormente indicadas. Este sistema de cristalizar el deber de protección en concretas conductas no hace, por otra parte, otra cosa que seguir la pauta marcada en el artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE que también construye una idéntica trinidad: asunción personal por el empresario; trabajadores designados específicamente para ocuparse de protección y prevención; servicios internos de prevención y servicios externos de prevención (personas o servicios ajenos a la empresa, dice el art. 7.3 de la Directiva 89/391).

d) Obligaciones en caso de concurrencia de trabajadores de distintas empresas⁹.

⁸ El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en la LPRL:

- a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.
- b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.
- c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.
- d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.
- e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

La LPRL establece obligaciones específicas de coordinación y cooperación entre distintos empresarios que concurren en un mismo centro, contemplando además una distribución de las distintas obligaciones que constituyen el deber general de prevención empresarial, en determinados supuestos de concurrencia empresarial, tales como entre el empresario principal y los contratistas y subcontratistas, y entre las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias.

La coordinación de actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales deberá garantizar el cumplimiento de los siguientes objetivos (Artículo 3 del RD 171/2004):

- La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo.
- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.
- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

El RD 171/2004¹⁰ utiliza, a la hora de regular las obligaciones en materia de seguridad y salud en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales, tres elementos o conceptos esenciales en la coordinación de actividades empresariales y que son el centro de trabajo, empresario titular del centro de trabajo y empresario principal¹¹.

⁹ Aguilera Izquierdo, Raquel: El desarrollo reglamentario del art. 24 de la LPRL: la coordinación de actividades empresariales”, Revista nº 53 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pags 265-291.

¹⁰ Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

¹¹ La definición que se hace de cada uno de estos términos es:

a) Centro de trabajo: cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo.

b) Empresario titular del centro de trabajo: la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo.

Se distinguen tres supuestos de concurrencia de actividades empresariales, exigiendo diferentes obligaciones de coordinación en cada uno de ellos. En todo caso, dichas obligaciones son acumulativas, es decir, no se excluyen, sino que se superponen de manera gradual. Por otro lado, toda la información o documentación que, en cualquiera de los supuestos que a continuación se analizan, deba formalizarse por escrito tendrá que conservarse por el empresario a disposición de la autoridad laboral junto con el resto de documentos enumerados en el art. 23 LPRL (disposición adicional tercera RD 171/2004):

1. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo.

El primer supuesto de concurrencia empresarial contemplado en el art. 24 LPRL es la coincidencia física de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo. Según establece el art. 24.1 LPRL, «cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores».

En este caso, resulta indiferente la relación o vínculo jurídico que une a las empresas y cada una de ellas se encuentra «en la misma posición respecto de las demás». La obligación nace, por tanto, del hecho de compartir el mismo centro o el mismo espacio de trabajo. Si existía alguna duda sobre esta afirmación, el art. 4.1 del RD 171/2004 ha venido a zanjarla definitivamente al señalar que, «el deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellos». Las medidas preventivas previstas en este supuesto se basan en la cooperación de las empresas en la aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Según el art. 24.1 LPRL este deber de cooperación se concreta en dos deberes específicos: el establecimiento de los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y el deber de información a los trabajadores.

c) Empresario principal: el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo.

2. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular.

Respecto del empresario titular del centro de trabajo el art. 24.2 LPRL establece la obligación de adoptar «las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores». De nuevo aquí es indiferente la relación o vínculo jurídico que une a las empresas, aunque a diferencia del supuesto anterior en este caso una de ellas ocupa una posición preeminente al ser titular del centro de trabajo.

El empresario titular del centro de trabajo tiene una serie de obligaciones que se incrementan a las que tiene por el hecho de concurrir sus trabajadores con otras empresas en el mismo centro de trabajo. Ahora bien, hay que distinguir dos supuestos:

- ✓ Empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores desarrollan actividades en el mismo centro y en cuyo caso, al deber de cooperación que tiene en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales junto con las demás empresas que desarrollan actividades en el mismo centro (art. 4 RD 171/2004), se une un deber específico de información y de facilitación de instrucciones al resto de los empresarios concurrentes.
 - ✓ Empresario titular del centro de trabajo cuyos trabajadores no desarrollan actividades en el mismo centro: en este caso, el empresario titular únicamente tiene un deber de información hacia a los otros empresarios.
3. Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.

El tercer supuesto de concurrencia regulado en el art. 24.3 LPRL hace referencia a la existencia de relaciones de subcontratación entre las empresas concurrentes. Existe, por tanto, en este caso una relación o vínculo jurídico entre ellas al contrario de lo que sucede en los supuestos de concurrencia previstos en los apartados 1 y 2 de dicho art. 24. Según

establece el art. 24.3 LPRL, *«las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales»*. Los deberes de seguridad de la empresa que contrata o subcontrata en relación con los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas aparecen *«especialmente reforzados para otorgar así una protección a la seguridad y salud de los trabajadores afectados»*. Sin embargo, las obligaciones preventivas reguladas en este precepto exigen la concurrencia de tres circunstancias:

- ✓ En primer lugar, la empresa debe haber contratado o subcontratado con otra la realización de obras o servicios.
- ✓ En segundo lugar, esas obras o servicios deben pertenecer a la propia actividad de la empresa contratante.
- ✓ Y, en tercer lugar, las empresas contratistas o subcontratistas deben desarrollar su actividad en el centro de trabajo de la empresa principal, lo que es un rasgo común a todos los supuestos de coordinación de actividades empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

1.1. El modelo organizativo-preventivo en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales¹².

Los apartados primero y quinto del artículo 30 de la LPRL, así como el artículo 10 del RSP establecen cuatro formas de organizar la prevención:

- A) Asunción directa por parte del empresario
- B) Designación de trabajadores
- C) Constitución de un servicio de prevención propio
- D) Concertación de la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno.

De alguna forma la anterior tipología puede simplificarse diferenciando aquéllas que son formas organizativas internas (las tres primeras) o exte.rnas (la cuarta).

¹² Luque Parra, Manuel., Sánchez Torres, Esther : Comentario práctico a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995. Editado por UGT-Catalunya. Diciembre 2008.

Como se analiza en los siguientes desarrollos, la normativa no reconoce una libertad absoluta al empresario para que opte por una u otra forma de organizar la prevención, pues, por ejemplo, el ámbito de actuación de la primera modalidad (asunción directa por parte del empresario) es excepcional, y en otros casos se obliga a que en la empresa se constituya un servicio de prevención propio.

Pasamos al estudio de cada una de las modalidades organizativas de la prevención:

A) Asunción directa por parte del empresario.

Singularmente en aquellas empresas de muy escasa dimensión (=micro empresa) se permite que de concurrir la circunstancia de “no peligrosidad” de la actividad productiva el empresario, teniendo la capacidad técnica para ello, pueda gestionar directamente la actuación preventiva, excluyéndose únicamente los aspectos relacionados con la vigilancia de la salud de los trabajadores. En efecto, los artículos 30.5 de la LPRL y 11 del RSP disponen que en las empresas de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresas que ocupen hasta veinticinco trabajadores, dispongan de un único centro de trabajo¹³, el empresario podrá asumir personalmente las funciones que requiera la actividad preventiva, siempre que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo, que la actividad empresarial no sea peligrosa¹⁴ y tenga la capacidad necesaria en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades¹⁵. A los efectos de determinar la peligrosidad o no de una actividad empresarial, habrá que estar al Anexo I del RSP¹⁶.

¹³ El número inicial de 6 trabajadores de la LPRL y RSP se ha visto incrementado por la modificación a la LPRL y RSP que realiza la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización en su artículo 39. La organización técnica de la prevención podrá ser asumida personalmente por el empresario en empresas de hasta diez trabajadores siempre que desarrollen de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria, en función de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores y la peligrosidad de las actividades. En el caso de que la empresa disponga de un único centro de trabajo podrá ocupar hasta 25 trabajadores).

¹⁴ No debe estar incluida dentro de las actividades del anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

¹⁵ A efectos de determinación de las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, las funciones a realizar se clasifican en los siguientes grupos:

- a) Funciones de nivel básico.
- b) Funciones de nivel intermedio.
- c) Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

¹⁶ Una actividad empresarial será peligrosa cuando tenga:

- a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- b) Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según Real Decreto 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como Real Decreto 1078/1993, de 2 de julio, sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos.
- c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.

En cualquier caso, el artículo 11.2 del RSP establece que la vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las otras modalidades de organización preventiva. Singularmente y como observaremos, la concertación con un SPA.

B) Designación de trabajadores¹⁷.

El artículo 30 de la LPRL establece que en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad.

En la flexible y escalonada construcción normativa sobre la gestión del deber de prevención, la LPRL regula, entre las opciones del empresario, la designación de uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades que rodean al deber de prevención. Surge esta posibilidad sólo cuando la norma deja un espacio al arbitrio de la empresa.

La concreción del espacio de libertad comienza siendo un derecho del empresario si se trata de empresas de menos de diez trabajadores y su actividad no está listada en razón a específicos riesgos. En tal ámbito el empresario elige libremente si asume la gestión, si nombra trabajadores o si constituye un servicio de prevención, interno o externo. A partir de este supuesto de máxima elección empresarial, la designación de trabajadores precisa cumplir un mandato previo, que el empresario no esté, por razón de riesgos específicos, obligado a constituir un servicio de prevención, propio o externo. Incluso, y por último, pueden designarse trabajadores y, al tiempo, un servicio de prevención en cuyo caso deberán "colaborar entre sí" (art. 30.2 LPRL).

El nombramiento de trabajadores ha de responder, en primer lugar, a las concretas necesidades que genera la gestión del servicio de prevención. El número de trabajadores será el suficiente (art. 30.2 LPRL). El correspondiente reglamento deberá optar entre dejar la indeterminación (el

d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

g) Actividades en inmersión bajo el agua.

h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

¹⁷ Álvarez de la Rosa, Manuel: El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales, DS Vol. 4, Julio-Diciembre 1996.

número será el necesario para desarrollar las funciones) o fijar un número en razón al baremo de la plantilla.

Sea el número el necesario, pero en cualquier caso, los designados han de ser trabajadores "con la capacidad necesaria" (art. 30.2 LPRL). Qué capacidades son las exigibles a los trabajadores designados (la expresión correcta, sería la de contratados; o lo son para esa función específica o se trata de un pacto novatorio de funciones con trabajadores que ya prestaban sus servicios en la empresa) serán definitivamente fijadas en el reglamento (art. 6.1, e, LPRL). Sin embargo, la indeterminación tiene unas partes interpretativas: aptitudes necesarias; disponer de tiempo y de medios precisos, todo ello en relación con los riesgos a que estén expuestos los trabajadores (art. 30.2 LPRL). Las aptitudes deben ir, según las necesidades (art. 7.5 de la Directiva), desde niveles básicos de conocimiento al desempeño de funciones especializadas sobre seguridad en el trabajo, medicina del trabajo o psicología aplicada. Y esas aptitudes, además, no pueden suponerse sino que han de acreditarse con los cursos o con la especialidad requerida (por ejemplo, medicina del trabajo es una especialidad regulada en el RD 127/1984, de 11 de enero y en la OM de 9 de septiembre de 1988). No sólo tendrán los trabajadores las aptitudes precisas sino que el empresario "deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 LPRL".

La información es toda la que se relaciona con los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, ya en el conjunto de la empresa, ya en cada tipo de puesto o función; la que se refiere a las medidas y actividades de protección y prevención aplicable a los citados riesgos y, finalmente, las medidas de emergencia (situaciones de emergencia y medidas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores).

La documentación tiene que ver con la evaluación de los riesgos y la planificación de la acción preventiva (la evaluación de los riesgos del artículo 16 LPRL; este entretendido de remisiones hace que la Ley pueda ser calificada, en medida no pequeña, de asistemática); con las medidas de protección y prevención y el material a utilizar para las mismas; sobre los controles periódicos de las condiciones de trabajo (qué debe entender por "condición de trabajo", art. 4.70 LPRL); sobre la práctica de controles de salud (la vigilancia de la salud a que se refiere el art. 22 LPRL) y,

finalmente, relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado a un trabajador incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Por lo que se refiere a la necesidad de que los trabajadores designados dispongan de tiempo y de los medios precisos (art. 30.2 LPRL), el artículo 6.1 de la LPRL que las realizará el Gobierno a través de las correspondientes normas reglamentarias que establezca y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

El artículo 7.2 de la Directiva 89/391 y el artículo 30.4 LPRL dicen lo mismo: "los trabajadores designados no podrán sufrir un perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales".

La LPRL concreta esta genérica protección, que se hace necesaria por el posible choque de intereses entre quien tiene la responsabilidad de la organización del deber de protección (los trabajadores designados) y quien tiene el deber de protección (el empresario), en un conjunto de garantías que, en esencia, igualan en protección a los trabajadores de la prevención con los representantes unitarios o sindicales en la empresa (art. 30.4 LPRL). En particular, esas garantías son las siguientes:

- a) Derecho a instrucción de expediente contradictorio en caso de sanciones por faltas graves o muy graves, así como el derecho de audiencia al comité de empresa, delegados de personal o, en su caso, delegados sindicales (arts. 68 a LET y 10.3 LOLS).
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas (arts. 68, b; 47.1; 49, i y 1; 51.7 y 52, c LET).
- c) Derecho a no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de sus funciones siempre que el despido se fundamente en la acción del trabajador en el ejercicio de sus tareas de prevención (art. 68, c LET).
- d) A no ser discriminado en su promoción económica y profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones de prevención (art. 68,c LET).

- e) Si fuese despedido el trabajador designado para tareas de prevención y, en la revisión judicial del despido, éste fuese declarado improcedente, la opción entre readmisión o indemnización no corresponderá como de ordinario al empresario sino al trabajador que si opta por la readmisión ésta será obligada (art. 56.4 LET).
- f) Los trabajadores designados deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones (art. 30.4 LPRL; sobre el alcance del sigilo, arts. 37.3 LPRL y 65.2 LET).

En razón al carácter de regulación común (trabajadores y funcionarios en el empleo público), resulta evidente la posibilidad de designar por las Administraciones empleados para organizar el deber de prevención. Así, la Instrucción de 26 de febrero de 1996 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, para la aplicación de la LPRL (BOE del 8 de marzo), resuelve potenciar la utilización de los recursos propios existentes en las Administraciones Públicas y, de este modo, los órganos competentes podrán designar uno o varios empleados públicos para ocuparse de la actividad de prevención de riesgos profesionales. Cuando se opte por la designación de empleados públicos para la realización de actividades de prevención, tal opción debe ser consultada con los órganos de representación del personal.

Por tanto, el Trabajador Designado es una pieza fundamental en el engranaje del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Entre sus funciones se encuentra las propias del Servicio de Prevención cuando éste no tenga la obligación de constituirse. Destacamos su labor de asesoramiento y apoyo a las actividades preventivas que se establezcan así como su labor de canalización de la información en materia preventiva hacia las distintas áreas de la organización incluyendo los resultados de la acción preventiva. Facilitará la coordinación de las relaciones de las distintas áreas funcionales a fin de facilitar y hacer más fluida la cooperación necesaria y evitar efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores, los bienes de la empresa y el medio ambiente. Se encargará de revisar y controlar la documentación referente a la prevención de riesgos asegurando su acceso a la misma a todos los interesados.

El trabajador designado asistirá y participará en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, si existe, en calidad de asesor y encabezará la coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno,

en su caso, así como con los responsables de prevención de otras empresas cuando sea precisa la coordinación de actividades preventivas. También realizará aquellas actividades preventivas o funciones que la dirección le pueda asignar, o que se determinen en los procedimientos de trabajo aprobados.

Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar conforme a lo establecido en el Real Decreto 39/1997 de RSP.

El número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.

No será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario haya asumido personalmente la actividad preventiva o haya recurrido a un servicio de prevención propio o ajeno.

C) Constitución de un servicio de prevención propio.

Se entenderá como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados¹⁸. Para el ejercicio de sus funciones¹⁹, el empresario deberá facilitar a dicho servicio el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la LPRL²⁰.

¹⁸ Artículo 31.2 de la LPRL 31/1995.

¹⁹ Además de las funciones que establece la ley y las que son condicionadas por la naturaleza de la actividad de la empresa o grupo, las principales actividades que realiza el Servicio de Prevención Propio o Mancomunado se refieren a:

- La actualización y difusión del Plan de Prevención a todos los niveles de la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los trabajadores.
- La planificación de la actividad preventiva.
- La formación e información de los trabajadores.
- La coordinación de las actividades preventivas cuando existen diferentes sujetos que intervienen en los procesos productivos.
- El asesoramiento general a la dirección de las empresas y a los mandos intermedios en las funciones que les corresponden en materia preventiva.

• La colaboración y asesoramiento a los jefes de obra en la redacción de los planes de seguridad de las obras

• Los controles periódicos y vigilancia sobre el grado y eficacia de la implementación de los planes de seguridad, informando de los resultados obtenidos y corrigiendo y mejorando los procesos de aplicación de la prevención.

- La gestión de las auditorías.
- Las relaciones con las administraciones laborales.

Rodríguez Contreras Ricardo y otros: La organización preventiva en las empresas de España: Características distintivas respecto a otros modelos Europeos. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). Madrid, diciembre 2015.

²⁰ El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.
- 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.

El servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias:

- Tamaño de la empresa.
- Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El empresario deberá facilitar al servicio de prevención de riesgos laborales los siguientes documentos:

a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.

e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

- Distribución de riesgos en la empresa.

Aunque la LPRL no concreta los supuestos en los que una empresa ha de constituir un servicio de prevención propio, el artículo 14 del RSP sí lo hace. De tal manera que dicho servicio deberá constituirse cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el ya transcrito Anexo I del RSP (ver comentario a la pregunta anterior).
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con un SPA.

Con relación a este tercer supuesto, el precepto señalado del RSP dispone que la resolución de la autoridad laboral fijará un plazo, no superior a un año, para que, en el caso de que se optase por un servicio de prevención propio, la empresa lo constituya en dicho plazo. Hasta la fecha señalada en la resolución, las actividades preventivas en la empresa deberán ser concertadas con una entidad especializada ajena a la empresa, salvo de aquellas que vayan siendo asumidas progresivamente por la empresa mediante la designación de trabajadores, hasta su plena integración en el servicio de prevención que se constituya.

Desde la perspectiva del personal que configura el SPP, el artículo 15 del RSP (y el artículo 31.2. de la LPRL) dispone que:

- Su dedicación ha de ser exclusiva a su actividad preventiva.
- El servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas, desarrolladas por personal formado al efecto. En este punto, no hay que confundir al “personal mínimo, con el necesario” que es el que finalmente exige la norma. En otras palabras, en todo caso la normativa exige que el número de integrantes del SPP sea el necesario en función

del tamaño de la empresa, el tipo de riesgos y su distribución (art. 31 LPRL), y por cada una de las especialidades y niveles formativos (superior, intermedio y básico), no pudiendo en ningún caso ser inferior en número a 1 técnico superior en dos de las cuatro especialidades preventivas. Desde la perspectiva de las instalaciones y medios materiales, el artículo 15 dispone que dichos servicios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.

Un aspecto fundamental con relación a los distintos integrantes del servicio de prevención o, incluso, a la relación entre prevencionistas pertenecientes a diferentes formas de organizar la prevención (pensemos SPP y SPA) es la necesaria coordinación que debe existir entre ellos.

Tanto los trabajadores designados como los prevencionistas que integran un servicio de prevención propio han de ser considerados como prevencionistas en sentido estricto. De hecho, no existe ninguna diferencia desde el punto de vista técnico o de actuación preventiva que los diferencie. En otras palabras, como se estipula en los artículos 30.2 de la LPRL y 13 del RSP tanto el trabajador designado como el prevencionista del SPP han de tener la capacidad necesaria y disponer del tiempo y medios precisos y ser suficientes en número para llevar a cabo su actividad preventiva en función de los riesgos sobre los que tengan que actuar. La única diferencia entre ambos reside en la exigencia de que los integrantes del SPP se dediquen de forma exclusiva a las actividades preventivas, mientras que el trabajador designado puede combinar dicha actividad con otra para la misma empresa, siempre y cuando – reiteramos – ello no vaya en menoscabo de las necesidades preventivas. De alguna forma, el SPP es el tipo de organización de la prevención más perfecta y exigente y, por ello, a sus integrantes se les exige la dedicación exclusiva. Por no diferenciarse, ni siquiera se distinguen en cuanto al régimen de protección que la norma les dispensa en su relación con el empresario y que los equipara, únicamente a tales efectos, con los representantes de los trabajadores. En efecto, el artículo 30.4 de la LPRL establece que ambos tipos de prevencionistas no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 (expediente

contradictorio ante sanciones por faltas graves o muy graves, prioridad de permanencia en supuestos de suspensión o extinción de contratos por causas empresariales, e indemnidad sancionatoria durante el año posterior a que deje de realizar las funciones como prevencionista) y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (capacidad de optar entre la readmisión o la extinción indemnizada en supuestos en los que su eventual despido se declare improcedente). Finalmente, ambos tipos de prevencionistas, deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieron acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

También indicar por último, que el artículo 21 del RSP introduce el servicio de prevención mancomunado como una nueva modalidad o, podríamos decir, submodalidad del Servicio de Prevención Propio.

- Servicio de prevención mancomunado.

La LPRL no hace ninguna mención al servicio de prevención mancomunado como forma de organizar la prevención.

En efecto, el artículo 21 del RSP dispone que podrán constituirse servicios de prevención mancomunados, previa consulta con los representantes de los trabajadores, entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio de prevención.

No obstante lo anterior, su constitución también se permite en empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, siempre y cuando dicha decisión tenga su origen en un acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores o, en su defecto, en una decisión de todas las empresas afectadas.

Dichos servicios, tengan o no personalidad jurídica diferenciada, tendrán la consideración de servicios propios de las empresas que los constituyan y habrán de contar con, al menos, tres especialidades o disciplinas preventivas. Para poder constituirse, deberán disponer de los recursos humanos mínimos equivalentes a los

exigidos para los servicios de prevención ajenos de acuerdo con lo establecido en el RSP y en sus disposiciones de desarrollo. En cuanto a los recursos materiales, se tomará como referencia los que se establecen para los servicios de prevención ajenos, con adecuación a la actividad de las empresas. La autoridad laboral podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.

La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes.

El servicio de prevención mancomunado deberá tener a disposición de la autoridad laboral y de la autoridad sanitaria la información relativa a las empresas que lo constituyen y al grado y forma de participación de las mismas.

Finalmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1 de la LPRL, las condiciones en que dicho servicio de prevención debe desarrollarse deberán debatirse, y en su caso ser acordadas, en el seno de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud de las empresas afectadas.

Asimismo, el acuerdo de constitución del servicio de prevención mancomunado deberá comunicarse con carácter previo a la autoridad laboral del territorio donde radiquen sus instalaciones principales en el supuesto de que dicha constitución no haya sido decidida en el marco de la negociación colectiva.

D) Concertación de la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno.

Los servicios de prevención ajenos (SPA) son entidades especializadas y debidamente autorizadas por la Administración Laboral que gestionan de manera externa todo o parte de la actividad preventiva que deba desarrollarse en una empresa.

Como se estipula en el artículo 16 del RSP, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

- Que en el supuesto de empresas no obligadas por el número de trabajadores y actividad a la constitución de un servicio de prevención propio así lo haya decidido la autoridad laboral, no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
- Que el servicio de prevención propio haya asumido sólo parcialmente la gestión de la actividad preventiva.

En cuanto a los requisitos para actuar como SPA, deberá estarse a lo previsto en los artículos 17 a 28 del RSP, no siendo ésta una cuestión controvertida en la práctica al ser un proceso autorizador frente a la Administración Laboral. En cualquier caso, los requisitos más relevantes sobre dicho proceso autorizador son los siguientes:

- Disponer de la organización, instalaciones, personal y equipo necesarios para el desempeño de su actividad. En concreto, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán contar con las instalaciones y los recursos materiales y humanos que les permitan desarrollar adecuadamente la actividad preventiva que hubieren concertado, teniendo en cuenta el tipo, extensión y frecuencia de los servicios preventivos que han de prestar y la ubicación de los centros de trabajo en los que dicha prestación ha de desarrollarse²¹. A tal efecto, muchas CC.AA han dado publicidad a los criterios que utilizan para otorgar o no la autorización a dichas entidades para actuar como SPA en su territorio de estar radicados ahí sus servicios principales.
- Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad.

²¹ En todo caso, dichas entidades deberán:

a) Contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

b) Disponer como mínimo de un técnico que cuente con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, por cada una de las especialidades o disciplinas preventivas señaladas en el párrafo anterior, salvo en el caso de la especialidad de medicina del trabajo que exigirá contar, al menos, con un médico especialista en medicina del trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa. Asimismo deberán disponer del personal necesario que tenga la capacitación requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio previstas en el capítulo VI, en función de las características de las empresas cubiertas por el servicio.

Los expertos en las especialidades mencionadas actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al 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.

c) Disponer para el desarrollo de las actividades concertadas de las instalaciones e instrumentación necesarias para realizar las pruebas, reconocimientos, mediciones, análisis y evaluaciones habituales en la práctica de las especialidades citadas, así como para el desarrollo de las actividades formativas y divulgativas básicas,

- No mantener con las empresas concertadas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como servicio de prevención, que puedan afectar a su independencia e influir en el resultado de sus actividades.
- Asumir directamente el desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que hubieran concertado²².

Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán ser objeto de acreditación por la administración laboral, previa aprobación de la administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario. La acreditación se dirigirá a garantizar el cumplimiento de los requisitos de funcionamiento mencionados en el apartado anterior.

En los órganos competentes de las comunidades autónomas o de la Administración General del Estado, en el caso de las ciudades de Ceuta y de Melilla, se creará un registro en el que serán inscritas las entidades especializadas que hayan sido acreditadas como servicios de prevención, así como las personas o entidades especializadas a las que se haya concedido autorización para efectuar auditorías o evaluaciones de los sistemas de prevención.

A continuación analizaremos en el presente epígrafe dos elementos que aunque no forman parte del modelo organizativo de la prevención, sí tienen una gran importancia dentro del sistema de Prevención de riesgos laborales para garantizar una eficaz implantación del mismo. Estos dos elementos son los recursos preventivos y las Auditorías.

a) Recursos preventivos²³

²² Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley.
- c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley.
- 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.

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas.

²³ Ver Artículo 32 bis de la LPRL 31/1995 y su modificación mediante el art. 4.3 de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre.

A pesar de no ser un modelo organizativo ni órgano de representación, consideramos importante incluir este apartado a los Recursos Preventivos en cuanto que se configuran como un importante instrumento de ayuda en la prevención de riesgos laborales.

Fue el artículo 4.3 de la Ley 54/2003 el que incorporó, entre otros, un nuevo precepto a la LPRL en materia de organización de la prevención de riesgos laborales, en concreto el vigente artículo 32 bis y la disposición adicional decimocuarta.

La finalidad ha sido la de exigir la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos del empresario, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, en determinados supuestos y situaciones de especial riesgo y peligrosidad, debiendo permanecer tales recursos preventivos en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

De esta manera se establece que la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones diversas que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo, cuando se realicen actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, ó cuando sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Se consideran recursos preventivos, a uno o varios trabajadores designados de la empresa, uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa, ó uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa.

Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos éstos deberán colaborar entre sí.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de

prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico. En este supuesto, tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

La función principal del recurso preventivo es la de “vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas”. Una vigilancia que, como se dispone en el artículo 22 bis del RSP, incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse o a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos. En este punto, la novedad de la LPRL es determinante, pues cuando el artículo 31.3 del mismo cuerpo legal enumera los servicios que debe estar en condiciones de ofrecer el servicio de prevención (o los recursos preventivos, en términos del artículo 32 bis de la LPRL), no se hace referencia a la vigilancia del cumplimiento de la actividad preventiva. Es más, debe concluirse que la función principal del recurso preventivo al que se refiere este precepto legal es la vigilancia y no cualquier otra de las funciones previstas en el artículo 31.3, que podrán ser desarrolladas también por el mismo recurso preventivo o, como sucederá normalmente, por otros prevenciónistas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 bis del RSP, la actividad de vigilancia del recurso preventivo puede deparar dos situaciones. La primera en que se observe un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas. En este caso las personas asignadas:

- Harán las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas.
- Deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario para que éste adopte las medidas necesarias para corregir las deficiencias observadas si éstas no hubieran sido aún subsanadas.

Por el contrario, cuando, como resultado de la vigilancia, se observe ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, las personas asignadas deberán poner tales circunstancias en conocimiento del empresario, que procederá de manera inmediata a la adopción

de las medidas necesarias para corregir las deficiencias y a la modificación de la planificación de la actividad preventiva y, en su caso, de la evaluación de riesgos laborales.

b) Auditorías.

El artículo 30 en su último apartado estipula que la actividad preventiva que se gestione por alguna modalidad interna deberá someterse a un control de una auditoría. Esto es, quedando exentas de dicha obligación las actuaciones en la empresa que desarrolle un SPA.

Con relación a las auditorías de la actividad preventiva, las previsiones de mayor interés que se recogen en los artículos 29 a 33 bis del RSP son las siguientes.

En cuanto a las empresas obligadas (arts 29 y 31 bis del RSP), con carácter general, deberán someter la gestión de su actividad preventiva a un control de auditoría todas aquellas empresas que no hayan optado por externalizar dicha gestión en un SPA.

En este punto, el Real Decreto 604/2006 incluyó un nuevo artículo 31 bis en el RSP en base al que se estipula que la auditoría del sistema de prevención de las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos tendrá como objeto las actividades preventivas desarrolladas por el empresario con recursos propios y su integración en el sistema general de gestión de la empresa, teniendo en cuenta la incidencia en dicho sistema de su forma mixta de organización, así como el modo en que están coordinados los recursos propios y ajenos en el marco del plan de prevención de riesgos laborales.

Por tanto, y como se indicaba y siendo un aspecto que creemos poco acertado, la actividad que desarrolla en una empresa un SPA queda exenta de someterse a dicho control de auditoría al considerarse que la actuación de dichas entidades ya está controlada/validada por la Administración en el proceso de autorización y de mantenimiento de las condiciones que justificaron esta autorización.

No obstante, las empresas en las que el empresario sea quién gestione la prevención de manera personal y en aquéllas en las que se hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten

y remitan a la autoridad laboral una notificación según modelo establecido en el Anexo II del RSP.

En cualquier caso, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector, de informaciones o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención, la autoridad laboral podrá requerir la realización de dicha auditoría.

El artículo 30.4 del RSP exige que la primera auditoría del sistema de prevención de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva. La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades incluidas en el anexo I del real decreto²⁴, en que el plazo será de dos años. Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad de organización preventiva de la empresa haya sido acordada con la representación especializada de los trabajadores en la empresa. En todo caso, deberá repetirse cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

Con relación a la conceptualización y contenido de la auditoría, el artículo 30 del RSP señala que es un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora. En concreto, la auditoría deberá:

- Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.
- 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.

²⁴ Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción. BOE nº 71 23/03/2010.

- Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.
- Valorar la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, mediante la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales, y valorar la eficacia del sistema de prevención para prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa.
- Ponderar el grado de integración de la prevención en la dirección de la empresa, en los cambios de equipos, productos y organización de la empresa, en el mantenimiento de instalaciones o equipos y en la supervisión de actividades potencialmente peligrosas, entre otros aspectos.

Para poder llevar a cabo dicha actuación, deberá llevarse a cabo un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora; y de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis, que podrá realizarse aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo. Además, deberá realizarse una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa de prevención de riesgos laborales. Y, finalmente, deberá contener unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

Finalmente, las entidades auditoras deberán ser autorizadas por la Administración una vez se pruebe la concurrencia de los requisitos constitutivos que singularmente se establecen en el artículo 32 del RSP²⁵.

²⁵ Los Requisitos que deberán cumplir son:

1. La auditoría deberá ser realizada por personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y cuenten con los medios adecuados para ello.

Por último, considero importante hacer mención en este apartado sobre el modelo organizativo-preventivo en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que la Unión Progresista de Inspectores de Trabajo (UPIT) ha interpuesto ante la Comisión de las Comunidades Europeas una denuncia por la transposición indebida de las disposiciones contenidas en los artículos 6 y 7 de la Directiva Marco 89/391/CEE relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores.

Según la UPIT, los artículos 6 y 7 de la Directiva Marco establecen claramente la existencia de una jerarquía entre los servicios de prevención propios y los ajenos, que prioriza a los primeros y que no ha sido recogida adecuadamente en la normativa española.

La Directiva Marco afirma literalmente que *"si las competencias en la empresa y/o establecimiento son insuficientes para organizar dichas actividades de protección y de prevención, el empresario deberá recurrir a competencias (personas o servicios) ajenas a la empresa y/o al establecimiento"*.

La UPIT denuncia que este espíritu de subsidiariedad no ha sido recogido en el ordenamiento jurídico español que sitúa a los servicios de prevención propios y ajenos como dos opciones intercambiables. Así, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, y los Reales Decretos que la desarrollan, establecen que "en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa".

Una sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas contra Holanda²⁶, coincide con la interpretación que la UPIT hace de la Directiva Marco.

La sentencia recuerda que el artículo 7, apartados 1 y 3, de la Directiva establece claramente un orden de prioridad por lo que atañe a la organización de las actividades de protección y de prevención de los riesgos

2. Las personas físicas o jurídicas que realicen la auditoría del sistema de prevención de una empresa no podrán mantener con la misma vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, distintas a las propias de su actuación como auditoras, que puedan afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

Del mismo modo, tales personas no podrán realizar para la misma o distinta empresa actividades de coordinación de actividades preventivas, ni actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con excepción de las siguientes:

a) El concierto de la persona o entidad auditora con uno o más servicios de prevención ajenos para la realización de actividades preventivas en su propia empresa.

b) El contrato para realizar la auditoría del sistema de prevención de un empresario dedicado a la actividad de servicio de prevención ajeno.

3. Cuando la complejidad de las verificaciones a realizar lo haga necesario, las personas o entidades encargadas de llevar a cabo la auditoría podrán recurrir a otros profesionales que cuenten con los conocimientos, medios e instalaciones necesarios para la realización de aquéllas.

²⁶ Sentencia de 22 de Mayo de 2003 (asunto C-441/01) del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (sala quinta)

profesionales en el seno de la empresa. Tan sólo cuando las competencias en la empresa sean insuficientes deberá recurrir el empresario a competencias ajenas a ésta.

Sin embargo, la denuncia del UPIT resalta que en España la realización de un concierto con un Servicio de Prevención Ajeno suele resultar menos onerosa para el empresario que la designación de trabajadores, ya que al coste de formar a éstos debidamente o de contratarlos laboralmente para que asuman actividades preventivas en la empresa, se suma también la carga de contratar una empresa debidamente autorizada cada dos o cuatro años para la auditoría prevista en el reglamento. De esta manera, tres de cuatro empresas españolas han optado por un servicio de prevención ajeno.

Esta mala transposición realizada de la Directiva Marco 89/391/CEE por parte de la legislación española relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores, es a mi juicio una de las causas que dificultan conseguir un sistema de prevención de riesgos laborales más eficaz y efectivo.

1.2.- Especialidades de la Administración Pública en materia de Prevención de Riesgos Laborales²⁷.

La LPRL²⁸, aprobada en el año 1995, es una ley innovadora en muchas cosas. Al transponer directivas europeas en materias de salud laboral, trajo al ordenamiento español las orientaciones comunitarias, y quiso ser, y hay que reconocer que en alguna medida lo ha sido, una ley que alterara el panorama o la forma de abordar las cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales. Y lo ha sido sólo en alguna medida porque las estadísticas y los estudios de campo al respecto ponen de manifiesto que, pese a todo, el índice de accidentes laborales crece y que la siniestralidad no acaba de controlarse. La causa no está en la LPRL ya que es una norma adecuada y oportuna, pero que no se aplica correctamente, para la que no hay suficientes instrumentos de control, y en relación con la cual no existe aún una sensibilidad completa, eso que se llama cultura de la prevención. Estas y otras razones explican por qué, pese al intenso cambio del panorama normativo, la situación real de la salud laboral en las empresas y centros de trabajo no se ha alterado de forma sustancial y extendida.

²⁷ Ver al respecto las siguientes publicaciones:

Pérez Campos, Ana Isabel: Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos. Revista nº 53 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

González Ortega, Santiago: La aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas. Temas Laborales Nº 72/2003. Pgs. 13-33.

²⁸ Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Una primera aproximación al ámbito de aplicación de la LPRL permite afirmar que el cuadro de sujetos y la protección otorgada a éstos por la normativa prevencionista es muy variada y compleja de entender en algunos supuestos. En efecto, como sujetos protegidos se incluye una diversidad que –junto a la protección generalizada en unos casos, particularidades y peculiaridades en otros–, convierte el ámbito personal de aplicación de la Ley en una cuestión compleja y en algunos casos, incluso, controvertida. A ello debe añadirse, que el legislador deja por resolver cuestiones tales como las razones que le han llevado a incluir, en el disfrute del derecho a la seguridad y salud laboral, a unos sujetos y no a otros, en qué consisten las particularidades que la norma señala, así como cuál es el alcance de algunas de las actividades incluidas en su ámbito personal.

Por otro lado, la finalidad principal de la LPRL de cubrir el vacío de regulación y ordenar un material normativo unificado en materia de seguridad y salud contrasta con la diversidad tanto en la extensión como en el alcance de la protección de los colectivos protegidos. Diversidad derivada de la aplicación de un conjunto de peculiaridades, particularidades y aplicaciones adaptadas de la norma preventiva que incidirán en los principios generales de concreción del ámbito subjetivo. De esta manera, ni todos los sujetos que pueden estar incluidos en el ámbito de aplicación de la norma lo están, ni ésta protege uniformemente a todos los colectivos integrados en ella.

Consiguientemente, los principios de generalidad y uniformidad predicados por la LPRL van a sufrir limitaciones o restricciones, con lo que la tendencia universalizadora y unificadora de la citada norma queda rota.

El artículo 3 de la LPRL que define el ámbito de aplicación de la misma rebasa la esfera laboral, extendiendo su campo protector a sectores no laborales o, no estrictamente vinculados por una relación laboral, tales como el personal civil al servicio de las Administraciones públicas, los socios trabajadores de cooperativas y, con ciertas dudas, a los trabajadores autónomos, así como a los fabricantes, suministradores e importadores.

La doble naturaleza –laboral y administrativa– que caracteriza a la LPRL determina, a su vez, una doble vertiente en su ámbito de aplicación, donde rebasa el ámbito laboral para comprender sectores no laborales o no estrictamente vinculados por relación laboral como funcionarios, personal estatutario y socios trabajadores de cooperativas.

La legislación preventiva destaca en su exposición de motivos como una de sus principales novedades, su aplicación al ámbito de las Administraciones Públicas.

La Ley de prevención incluye expresamente en su ámbito de aplicación al personal que presta servicios en las Administraciones Públicas a través de una relación de carácter administrativo. Más concretamente y en lo que aquí interesa, la LPRL también introdujo un elemento novedoso en cuanto a los sujetos protegidos o beneficiarios, al extender sus mandatos también a las personas que prestan sus servicios y están vinculadas con el receptor de los mismos por un título jurídico diferente del contrato de trabajo, esto es, aunque no sean trabajadores en el estricto sentido jurídico del término²⁹. Así pues, ha de entenderse que las exigencias, las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que la LPRL imputa a trabajadores y empresarios deben considerarse igualmente referidas a funcionarios públicos, personal estatutario y Administraciones Públicas, respectivamente. Algo que hasta la LPRL no estaba previsto ya que el grupo de los funcionarios públicos y, en general, el de las personas que prestaban sus servicios sin someterse a las reglas laborales, no estaban protegidos por las normas de prevención de riesgos, sino a través, si acaso, de fórmulas propias, al margen de las normas laborales.

Lo que sucede, es que esa asimilación no es plena y el hecho de que se exijan obligaciones también a las Administraciones Públicas o que se atribuya a los empleados de esas Administraciones Públicas derechos en el terreno de la prevención no significa que la regulación sea exactamente igual que la del trabajador asalariado de una empresa privada.

Ya la misma LPRL, al hacer la exposición, advierte que va a existir algún tipo de diferencia.

Una diferencia que, en relación con los empleados públicos, pudiera estar justificada por el tipo de actividad (policía, por ejemplo), por el lugar donde se presta (instalaciones militares), por la peligrosidad (protección civil), e incluso por la naturaleza del vínculo jurídico que une a la persona que presta el servicio con la entidad que lo recibe (si trabajadores asalariados o funcionarios). Aunque de entre todos ellos hay que destacar que sigue siendo el elemento de la naturaleza pública del ente que recibe los servicios el que, en primer lugar, crea un espacio propio en el que habrá diferencias incluso entre los trabajadores asalariados de esa Administración y los trabajadores del sector privado; mucho más entre estos últimos y los funcionarios públicos.

²⁹ Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios (Artículo 3.1. LPRL).

Considero interesante concretar el alcance de la expresión «Administración Pública» para, a partir de él, concretar los colectivos que vienen a integrar el grupo de los sujetos protegidos por la LPRL³⁰.

Para la delimitación de la expresión «Administración Pública» debe acudir a la normativa administrativa y aquí se encuentra una primera dificultad puesto que no hay un concepto unívoco sobre dicha expresión, por el contrario conviven diversas posiciones tanto desde el punto de vista doctrinal como normativo. Unas aluden a un carácter objetivo donde lo importante es la función pública que se desempeñe con independencia del poder que se ejerza³¹; otras, en cambio, refieren a un criterio subjetivo que identifica a la Administración por los órganos o sujetos integrados en el poder ejecutivo³². De la misma forma las normas de carácter administrativo, dejan al margen de la citada expresión tanto a la Administración de justicia como a los órganos constitucionales³³. En cualquier caso, a efectos de aplicación de la LPRL, la disputa sobre el alcance del término «Administración Pública» no resulta ser fundamental.

Ello obedece a que lo importante para que se les otorgue la protección, según establece la propia LPRL, es que realicen una prestación de servicios subordinada y este elemento se encuentra presente en todas y cada una de las Administraciones Públicas.

Todos los sujetos con una vinculación de carácter administrativo están incluidos en su ámbito de aplicación y todos ellos lo están del mismo modo que el personal con vinculación laboral; de ahí la equiparación terminológica que realiza³⁴. Ahora bien, las disposiciones aplicables al personal laboral y al personal con vínculos de carácter administrativo no pueden ser iguales, porque si bien la legislación preventiva generaliza su protección a todo colectivo vinculado con la Administración pública, también señala que el alcance de la protección se encuentra sometido a «las peculiaridades que deriven bien de la propia legislación preventiva o bien de sus normas de desarrollo» (LPRL, art. 3.1). Y es que cuando se trata de personal que presta servicios en el marco de una relación de carácter administrativo, la regulación

³⁰ Tal y como lo define Ana Isabel Pérez Campos en su publicación “Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos” en el apartado 3.2.1. *Relaciones de carácter administrativo*.

³¹ Entrena Cuesta, R., «El concepto de Administración Pública en la doctrina y en el derecho positivo españoles», RAP, núm. 32, 1960, pág. 62.

³² Garrido Falla, F., «La Administración Pública como objeto de ciencias jurídicas y no jurídicas», RAP, núm. 23, 1957, pág. 26.

³³ Véase al respecto, con carácter general, el RD Legislativo 2/2000, de 16 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de contratos de las Administraciones Públicas; la Ley 29/1998, de 13 de julio de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa y la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, (modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero).

³⁴ La propia LPRL establece que cuando se alude a trabajador y empresario nos referimos a las partes de un vínculo contractual de carácter laboral, en materia de seguridad y salud en el trabajo el alcance de estos términos es más amplio ante la equiparación terminológica que establece la propia norma preventiva. Así pues, el alcance del término empresario se expande a la Administración y a las sociedades cooperativas; por su parte, el término trabajador se extiende tanto al personal civil con vinculación de carácter administrativo y estatutario como al socio trabajador pública y a las sociedades cooperativas; por su parte, el término trabajador se extiende tanto al personal civil con vinculación de carácter administrativo y estatutario como al socio trabajador.

a la que se somete a los sujetos está orientada a la consecución de intereses de carácter general y predeterminada por los principios constitucionales del artículo 103 CE. Estas y otras circunstancias justifican que la normativa sobre prevención aplique ciertas peculiaridades dirigidas a la consecución del interés general que defienden; el contenido de la norma de prevención no se aplica en su totalidad a los sujetos con una relación de carácter administrativo, sino sólo en la medida de lo posible³⁵. Dicho con otras palabras, se trata de aproximar el régimen jurídico público al privado, pero sin dejar de tener en cuenta que las finalidades que se persiguen en el ámbito público reclaman un régimen jurídico con ciertas especificidades.

Cuáles hayan de ser esas diferencias con el régimen común es algo que deriva de las peculiaridades que comporta la consideración de la Administración pública como empresario, número de trabajadores afectados, de personal en centros de trabajo, sujeción a los principios de igualdad, mérito y capacidad, etc. Es más, estas diferenciaciones no sólo proceden de confrontar al personal laboral con el funcionarial sino, incluso, entre éstos últimos, ya que existen diversidad de regulaciones al respecto. Así pues, en determinadas materias la norma preventiva marca las diferencias, sobre la base de la identidad del empleador y han propiciado el desarrollo reglamentario de la LPRL en este sentido. Específicamente el citado reglamento centra sus reglas en la ordenación de la participación y representación del personal en materia preventiva, tales como en el ejercicio del derecho de participación (LPRL, art. 34.3), en los sistemas de designación de delegados de prevención (LPRL, art. 35.4) o en el régimen de responsabilidades (LPRL, art. 45).

Ahora bien, la LPRL no parece haber tenido en cuenta qué es lo que sucede con otros funcionarios que a pesar de prestar servicios bajo una relación de carácter administrativo quedan fuera del campo de aplicación de la normativa específica en materia de participación. Tal es el caso de los funcionarios de las carreras judicial y fiscal, toda vez que en la esfera de la participación la LPRL remite a la normativa específica de desarrollo.

El resultado final en todos los supuestos es que la norma no se va a aplicar a los sujetos con una relación de carácter administrativo del mismo modo. Ahora bien, la variedad de tratamiento con la aplicación de las citadas peculiaridades ni los problemas que se plantean para determinados colectivos en cuestiones de

³⁵ González Ortega, S., Aparicio Tovar, J.: Comentarios a la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, Trotta, Madrid, 1996, pág. 60.
Moreno Marquez, A: Los sujetos protegidos por la Ley de prevención. cit., pág. 110.

carácter instrumental como el derecho a la participación minoran la aplicación de las medidas preventivas en función de los riesgos a los que se deba hacer frente.

Con respecto al personal estatutario y teniendo en cuenta que aludir a personal funcionario y estatutario es una misma cosa ya que la relación funcionarial es una relación estatutaria y, a su vez, el denominado personal estatutario es propiamente personal funcionario, aunque sometido a un estatuto especial al servicio de la Administración de la Seguridad Social³⁶, conviene precisar que se trata de una figura donde su naturaleza jurídica resulta difícil de concretar ante la «oscuridad e insuficiencia de la Ley»³⁷; por ello la doctrina científica viene afirmando que el personal estatutario se constituye en un *tertium genus* entre el personal funcionario y laboral que tiene como empleador a un sujeto de derecho público³⁸.

Dejando al margen este difuso concepto y en un intento de sistematizar los colectivos que lo engloban, cabe incluir al: personal médico, sanitario no facultativo y no sanitario.

El régimen jurídico de este personal se contiene, sin perjuicio de las especialidades normativas que surjan en el ámbito autonómico en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre que aprueba el Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud. Esta Ley tiene por objeto establecer las bases reguladoras de la relación funcionarial especial del personal estatutario que desempeña su función en los centros e instituciones sanitarias de los servicios de salud de las Comunidades Autónomas o en los centros y servicios sanitarios de la Administración General del Estado, a través del Estatuto Marco de dicho personal³⁹.

En definitiva, la relación jurídica estatutaria no es otra cosa que una relación de función pública, en la medida en que su régimen jurídico no difiere sustancialmente del aplicable a los funcionarios.

Un último supuesto de relación laboral incluida en el ámbito de la LPRL es el relativo al personal laboral que presta servicios para la Administración Pública; con independencia del tipo de contrato laboral que le vincule con la citada Administración.

Su tratamiento diferenciado, a pesar de tratarse de una relación laboral, obedece a la especialidad que reviste la Administración pública como empresario que va a tener incidencia en el campo de la prevención

³⁶ CAMPS RUIZ, L.M; SALA FRANCO, T., «Exclusión del personal funcionario y estatutario», en AA.VV Comentarios a las leyes laborales.cit., pág. 81.

³⁷ GARCÍA PIQUERAS, M., «Consideraciones acerca de la naturaleza jurídica de la relación estatutaria del personal de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social», TL, núm. 39, 1996, pág. 91.

³⁸ SEMPERE NAVARRO, A.V; CAVAS MARTÍNEZ, F., El personal estatutario de la Seguridad Social en la Doctrina de Unificación (1991-1998), Aranzadi, Pamplona, 1999, pág. 26.

³⁹ SEMPERE NAVARRO, A.V; CAVAS MARTÍNEZ, F., ob.cit., pág. 20.

de riesgos laborales. La posibilidad de que la Administración contrate personal en régimen laboral suscita problemas acerca de la normativa aplicable. Son contratos que dan origen a una relación laboral ordinaria, no obstante las particularidades del empleador y del medio de trabajo tienen incidencia en su configuración y desarrollo. Los principios que informan la actividad administrativa y el acceso a los cargos públicos (CE, arts. 23 y 103) también se proyectan sobre el personal laboral; de ahí que muchas de las normas sobre organización y funcionamiento de la Administración Pública se apliquen también al personal laboral.

Esta apreciación que en principio no parece tener trascendencia, va a influir en el alcance de la protección otorgada por la LPRL.

La diversidad de entes públicos para los que el trabajador puede prestar servicios junto con el tipo de vinculación al que éstos se ven sometidos –de carácter administrativo o privado– va a determinar que la protección en materia de seguridad y salud se diversifique. Por esta razón resulta necesario establecer distinciones entre el propio personal dependiendo del ente para el que presten servicios⁴⁰.

Hay que diferenciar entre el personal laboral al servicio de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales; de la Administración militar y de la Administración de la Seguridad Social, de los Órganos Constitucionales y de Administración de Justicia así como demás entes y empresas públicas. La mayoría de los entes públicos en los que presta servicios el personal laboral está sujeta a normas de Derecho público, salvo en el último caso, el de las empresas públicas que se rigen por normas de Derecho privado. La sumisión de los distintos entes a normas públicas o privadas va a dar lugar a una diversificación en el tratamiento del personal laboral en materia de prevención de riesgos laborales. De esta forma, cuando los sujetos con una relación laboral presten servicios para un ente sometido a normas de Derecho Administrativo se les va a aplicar la LPRL con determinadas modulaciones previstas en la misma; por el contrario, si la vinculación del sujeto con la empresa pública es de carácter privado, no parece que dichas particularidades deban ser aplicadas.

El empleo de reglas particulares en materia preventiva a estos colectivos encuentra su razón de ser en las singularidades propias de su relación, que se reflejan sobre la base de un tratamiento específico contenido en las normas de desarrollo y ello porque los fines que se persiguen son diferentes: colectivos unos y privados otros; de ahí que, por ejemplo, aspectos tales como la representación y la responsabilidad en

⁴⁰ PALOMAR OLMEDA, A., Derecho de la función pública. Régimen jurídico de los funcionarios públicos. 6ª ed., Dykinson, Madrid, 2001, págs. 674 y ss.

materia de prevención difieran para sujetos que prestan servicios a partir de una misma relación laboral. Y es que, a pesar de ser una relación laboral, existe una adaptación a los principios de Derecho público y a los fines que éste persigue.

Todo lo anterior lo establece la LPRL, diferenciando, de una parte, el tratamiento aplicable a los empleados públicos de manera general, y, de otra, de forma más singular, compuesto de excepciones, peculiaridades o adaptaciones, previsto para determinadas categorías de empleados públicos en razón de ciertos intereses, circunstancias o factores. A este segundo grupo trata de atender el art. 3 de la LPRL, en sus apartados 2 y 3. De una forma un tanto confusa y desordenada ya que en él es posible encontrar desde exclusiones absolutas a adaptaciones o fijación de peculiaridades, manejadas con criterios poco claros. De aquí la necesidad de analizarlo brevemente⁴¹.

1.2.1. La ampliación subjetiva de la LPRL a los empleados públicos y sus particularidades.

La ampliación del ámbito subjetivo de las normas preventivas establecida por la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales ha incluido dentro de sus previsiones a los empleados y funcionarios públicos. No obstante, dicha inclusión no es plena ni equiparable en todos los órdenes a la situación de los trabajadores asalariados ordinarios. Para concretar esas diferencias, ya establecidas en parte en la misma Ley de Prevención, ha tenido lugar un desarrollo reglamentario, referido tanto a la Administración Pública en general como a algunas específicas, la militar por ejemplo. Dicho desarrollo introduce particularidades de tratamiento en las diversas dimensiones de la salud laboral como, por ejemplo, los modos de organización interna de la prevención, la representación de los trabajadores, o los procedimientos de corrección de los incumplimientos por parte de las Administraciones Públicas.

De esta manera la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 3 establece aquellas actividades cuyas particularidades impiden en el ámbito de sus funciones la aplicación de la Ley en unos casos, y aquellas que aún siendo de aplicación la Ley, tienen un tratamiento específico:

- a) Funcionarios públicos excluidos de la LPRL, en razón de la naturaleza concreta de sus actividades.

El artículo 3.2 de la LPRL establece que no será de aplicación las prescripciones de la misma en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

⁴¹ MORENO MARQUEZ, ANA MARÍA: Los sujetos protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Aranzadi, 2002. El art. 3 de la LPRL se analiza de forma mucho más detenida y completa, en esta publicación.

- Policía, seguridad y resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

En primer lugar hay una exclusión de los funcionarios militares, para los cuales no rigen los mandatos de la LPRL. La Ley los excluye apoyándose en una habilitación concedida por la Directiva comunitaria 89/391/CEE, de 12 de junio (la llamada Directiva Marco), que permite a los estados miembros hacer determinadas exclusiones subjetivas de su ámbito de aplicación, una de ellas la referida a las fuerzas armadas. Una exclusión genéricamente vinculada a la protección del interés de la defensa nacional y que se podrá criticar que sea tan absoluta. La LPRL, con el argumento genérico de la defensa nacional y apoyándose en la habilitación de la directiva, ha determinado expulsar del ámbito de la prevención de riesgos a los funcionarios públicos militares; considerando tales a los militares profesionales, a la guardia civil y a todos los que la Ley 17/1999, de 18 de mayo, que regula el régimen del personal de las fuerzas armadas, considera militares. Los funcionarios militares se regirán en este tema por normas internas; lo que obviamente no quiere decir que no haya algún tipo de previsión de seguridad, pero eso lo determinará la propia Administración Militar.

Es la estructura de los centros militares la que exige, desde el punto de vista práctico, ciertas adaptaciones en la manera, sobre todo, de organizar la representación colectiva y la participación de los trabajadores o de los funcionarios.

Al margen de los funcionarios militares, hay una serie de colectivos que también están excluidos. Los menciona igualmente el art. 3.2 de la LPRL cuando, por ejemplo, habla de la policía, del resguardo aduanero, de los servicios operativos de protección civil y peritaje forense. Como se ha dicho, estas son exclusiones que el art. 3.2 no hace en bloque, puesto que no todo este tipo de personal está por definición fuera del ámbito de aplicación de la LPRL.

De hecho, el artículo 2.4 del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado establece que a las funciones que realicen los miembros del Cuerpo de la Guardia Civil y los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, que no presenten características exclusivas de las actividades de

policía, seguridad, resguardo aduanero y servicios operativos de protección civil, les será de aplicación la normativa general sobre prevención de riesgos laborales, con las peculiaridades establecidas para la Administración General del Estado, en el RD 67/2010 de 29 de Enero, y las contenidas en los reales decretos 179/2005, de 18 de febrero, y 2/2006, de 16 de enero, respectivamente para la Guardia Civil y la Policía Nacional.

Así mismo, dicha normativa general sobre prevención de riesgos laborales será igualmente aplicable a los miembros del servicio de Vigilancia Aduanera, cuando realicen actividades cuyas peculiaridades no lo impidan.

Con respecto a los centros y establecimientos militares será de aplicación la normativa general con las peculiaridades que se contemplan en los apartados siguientes⁴²:

- Lo previsto en el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, en el ámbito de las relaciones de trabajo del personal laboral y los funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la Administración Militar.
- Para el personal militar y miembros del Cuerpo de la Guardia Civil que presten sus servicios en el ámbito del Ministerio de Defensa, lo previsto en los capítulos III, V y VII de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre⁴³, se aplicará de acuerdo con el Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

Por tanto, entiendo que los funcionarios que realizan labores de policía directamente vinculadas con la defensa de la seguridad y con la prevención y la persecución de los delitos han de subordinar las exigencias de seguridad personal al cumplimiento eficaz de sus tareas, quedando excluidos de la LPRL. Ahora bien, existen funcionarios de la policía que desempeñan tareas burocráticas o de apoyo técnico que no presentan ninguna particularidad especial que justifique su exclusión de las normas de prevención de riesgos; no se pone en cuestión la eficacia de su tarea, ni ésta queda obstaculizada, ni el valor de la seguridad pública queda afectado por ello. Se

⁴² Artículo 2.5 del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

⁴³ Dichos capítulos se refieren a Derechos y obligaciones; Consulta y participación de los trabajadores; y Responsabilidades y sanciones.

trataría, en fin, de un tipo de trabajo en todo asimilable al que realiza un funcionario público cualquiera en una dependencia ministerial, autonómica o local. En este último caso se les será de aplicación la normativa general sobre prevención de riesgos laborales, con las peculiaridades establecidas y anteriormente indicadas.

De igual manera entiendo con el personal al servicio de la administración pública del colectivo de la seguridad y al resguardo aduanero.

Por su parte, los servicios operativos de protección civil y peritaje forense en caso de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública, constituyen otra de las exclusiones, del ámbito de aplicación de la LPRL.

Para estos colectivos se indica que en los servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública la exclusión únicamente se entenderá a efectos de asegurar el buen funcionamiento de los servicios indispensables para la protección de la seguridad, de la salud y el orden público en circunstancias de excepcional gravedad y magnitud, quedando en el resto de actividades al amparo de la normativa general de prevención de riesgos laborales.

En este caso tal y como indica el autor Santiago González Ortega⁴⁴, no está claro a qué se hace referencia con la mención a los servicios operativos de protección civil; que parece que son precisamente los que intervienen en las situaciones de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública, por lo que son estas circunstancias (y no el carácter operativo de los servicios) las que fundamentan la exclusión. Existan o no estas circunstancias extremas, otra parte de la protección civil (los servicios no operativos, tales como los de organización y planificación) quedarán siempre incluidos en el campo de aplicación de la LPRL, de la misma forma que otros funcionarios públicos, caso de serlo. También destacar que en protección civil pueden trabajar muy diferente tipo de personas y por distintos títulos jurídicos; desde la propia policía hasta voluntarios o los ciudadanos requeridos para ello en circunstancias de extrema necesidad; por lo que su trato, desde el punto de vista de la prevención, derivará de su situación jurídica en el contexto de la protección civil (estarán excluidos si se trata de fuerzas de seguridad; parcialmente si integran los servicios operativos; de forma semejante a los funcionarios públicos si lo son y no

⁴⁴ González Ortega, Santiago: La aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en las administraciones públicas, revista andaluza de trabajo y seguridad social N^o 72, 2003, págs. 13-33.

forman parte de los servicios operativos; como trabajadores, si lo son y en plenitud de tratamiento; sin protección específica si no se trata ni de trabajadores ni de funcionarios públicos).

La mención a los peritos forenses tal y como indica Santiago González Ortega⁴⁵, es sin duda reiterativa, en la medida en que, en las circunstancias catastróficas previstas, este personal estará incluido ya en los servicios operativos de protección civil que operan en estas condiciones.

La exclusión práctica total, o la parcial según las actividades, de todos estos empleados públicos del ámbito de la LPRL no impide la previsión de normas específicas para garantizar, en la medida de lo posible, su salud y su seguridad en el cumplimiento de sus funciones.

En todo caso la Ley de prevención de riesgos laborales 31/1995 en su artículo 3.2 establece en aquellos casos de exclusión, esta Ley de prevención de riesgos laborales servirá de inspiración a la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades. Dicho precepto, por cierto, aclara poco respecto del alcance y el sentido de la citada inspiración. Desde luego no les es aplicable el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero⁴⁶, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, ni el Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, que modifica el anterior y que los excluye expresamente.

- b) Los funcionarios o empleados públicos tratados con particularidades en materia de prevención en razón de las características del lugar de prestación del servicio

Como se ha señalado, el art. 3.3 de la LPRL establece un tratamiento particular en relación con ciertos colectivos de empleados públicos, básicamente por razón de las características especiales del lugar, institución o espacio físico donde prestan sus servicios. Se trata del personal civil que trabaja en establecimientos militares y de los funcionarios de prisiones que lo hacen en los establecimientos penitenciarios.

⁴⁵ González Ortega, Santiago: La aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en las administraciones públicas, revista andaluza de trabajo y seguridad social *Nº 72, 2003*, págs. 13-33

⁴⁶ Deroga al RD 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado

1. El personal civil (funcionario o laboral) de los establecimientos militares

En cuanto al personal civil que trabaja en establecimientos militares (funcionarios civiles, personal civil no funcionario, trabajadores asalariados, pero no los funcionarios militares que están excluidos, como ya se ha dicho), el art. 3.3 de la LPRL establece que en los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica.

En desarrollo de la LPRL, el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, establece que en los centros y establecimientos militares será de aplicación la normativa general con las peculiaridades que se contemplan en el Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, en el ámbito de las relaciones de trabajo del personal laboral y los funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la Administración Militar; y la normativa específica para este colectivo.

La normativa específica para este colectivo la constituye, en primer lugar, el RD 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares, así como la más concreta y posterior, aprobada en aplicación del mandato contenido en la Disp. Adic. Novena de la propia LPRL, que habilitaba al Gobierno para adaptar el contenido de los Capítulos III y V de la misma LPRL (referidos a los derechos y obligaciones de empresarios y trabajadores y a los derechos de consulta y participación, respectivamente) a *“las exigencias de la defensa nacional, a las peculiaridades orgánicas y al régimen vigente de representación del personal en los establecimientos militares”*. Tal normativa es el RD 1932/1998, de 11 de septiembre, denominado, precisamente, de adaptación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al ámbito de los centros y establecimientos militares⁴⁷. Estas referencias normativas lo que significan es que el personal que trabaje en centros y establecimientos militares (no siendo un funcionario militar), salvo lo establecido en las normas especiales, tiene exactamente los mismos derechos que un trabajador o un funcionario civil que trabaje para cualquier otra Administración Pública; y, en

⁴⁷ Modificado en los arts. 1 y 4, por Real Decreto 67/2010, de 29 de enero de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado

consecuencia, en lo no previsto hay que remitirse a las reglas generales, de las que luego se hará mención, referidas a estos sujetos.

Así pues y en concreto, el RD 1932/1998 fija el alcance de la adaptación prevista en los siguientes aspectos:

- En primer lugar, el protagonismo especial del Jefe del establecimiento quien centraliza competencias en la materia de la salud laboral que no resultan particularmente limitadas por ciertas obligaciones de consulta, genéricamente formuladas, a los representantes de los trabajadores en relación con temas variados como la planificación y organización del trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, el recurso a servicios de prevención o la designación del personal encargado de las medidas de emergencia; siempre que, naturalmente, no se vea afectado o implicado el interés supremo de la defensa nacional.
- En segundo lugar, una cierta restricción del derecho de los trabajadores a abandonar el puesto de trabajo en los casos de riesgo grave e inminente; una decisión que está sometida a controles procedimentales y que no podrá ponerse en práctica, pese a todo, si están en juego los intereses o la seguridad de la defensa nacional.
- En tercer lugar, y aunque no lo mencione el RD 1932/1998 y sí en cambio el RD 2205/1980, la inspección y el control de las condiciones de seguridad de los centros está extraída de las competencias de la Inspección de Trabajo y atribuida a la llamada Sección Laboral, que es un órgano propio de la Administración Militar. Esta exclusión competencial está, por otra parte, recogida por el art. 4.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, reguladora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, confirmada por el art. 3.2 del RD 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y reiterada por el RD 707/2002.

También destacar que la decisión unilateral de un trabajador que opta por cesar en la prestación de su trabajo, se confronta con los criterios muy jerarquizados sobre los que se basa el funcionamiento de un centro o establecimiento militar. Por eso, el RD

1932/1998 regula con alguna particularidad este tipo de decisión. El trabajador tiene que informar lo antes posible al Jefe del establecimiento y es éste, un militar sin duda, el que tiene que adoptar las medidas y disponer de lo necesario. La decisión de abandono sólo la puede tomar el trabajador después del cumplimiento de este tipo de reglas procedimentales. En definitiva, un funcionario civil o un trabajador asalariado que trabaje en un establecimiento militar puede considerar que la situación de riesgo grave e inminente le habilita a negarse a prestar su trabajo, pero esta negativa sólo puede ejercitarse en condiciones mucho más controladas de lo que está previsto en la LPRL para un trabajador por cuenta ajena, incluso de otra Administración Pública.

Sin embargo, seguramente las particularidades de tratamiento más significativas de los establecimientos militares en materia preventiva se encuentran en el terreno de la representación colectiva. Tales representantes son, como en la LPRL, los Delegados de Prevención, sólo que aquí su ámbito de representación se extiende a todo el personal funcionario civil y laboral destinado al establecimiento y serán designados por y entre el conjunto de los representantes unitarios de ese personal (ya se trate de Comités de Empresa y Delegados de personal, del personal laboral; ya de Juntas de Personal, del personal civil funcionario). Por otra parte, las competencias y las funciones de tales Delegados de Prevención no difieren sensiblemente de las atribuidas con carácter general por la LPRL, salvo las siguientes relevantes matizaciones: de una parte, un reforzamiento de su obligación de colaboración con el Jefe del establecimiento; de otra, la limitación, o mejor la anulación, de la competencia de adoptar un acuerdo de paralización de actividades en el caso de riesgo grave e inminentes, una facultad atribuida en exclusiva al Jefe del establecimiento; por último, un reforzamiento del deber de sigilo profesional en razón de los intereses implicados y su relevancia. La idea básica es la de que quien trabaja en un establecimiento militar puede tener acceso a ciertas informaciones delicadas y que, en consecuencia, hay que ser particularmente cuidadoso o exigente en cuanto a su manejo y difusión.

2. El personal funcionario de los establecimientos penitenciarios

El otro lugar peculiar, citado por el art. 3.3 de la LPRL, que determina también reglas peculiares en materia de prevención son los establecimientos penitenciarios.

En este sentido se establece que en los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

El artículo 2.3 del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, se limita a indicar con respecto a este colectivo que en los establecimientos penitenciarios, las actividades cuyas características justifiquen una regulación especial serán objeto de adaptación de conformidad con el artículo 3.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Tampoco aquí la Ley es un modelo de exactitud y de precisión. En primer lugar, porque permite una “adaptación de la Ley” a las “actividades cuyas características justifiquen una regulación especial”; con lo que el criterio más amplio del lugar (el establecimiento penitenciario), se ve, a su vez limitado por el tipo de actividad (no todas) que exijan dicha adaptación. En segundo lugar, porque no menciona la razón de dichas adaptaciones, aunque hay que suponer que, de nuevo, es la eficacia de la función a desempeñar (vigilancia penitenciaria, contacto con internos) que exige que quienes la realizan asuman determinados riesgos físicos inevitables para el adecuado cumplimiento de sus tareas. En tercer lugar, porque de forma indirecta limita esas adaptaciones a los funcionarios públicos que trabajan en los recintos penitenciarios (así se desprende de la mención a las normas de negociación colectiva referidas a este tipo de personal y no a los laborales), sin apreciar que en un centro penitenciario pueden prestar sus servicios mucho tipo de personas; desde militares (guardias civiles, excluidos de la LPRL), a trabajadores (para los que no existen previsión alguna de peculiaridad); desde voluntarios o terceros (para los que no hay previsión alguna por no considerarse trabajadores) hasta funcionarios civiles (que es el colectivo único, parece, que preocupa a la LPRL a la hora de establecer las adaptaciones). En cuarto lugar, es llamativo el

instrumento a que la LPRL recurre la implantar dichas adaptaciones, que no es otro que la negociación colectiva; algo que no se puede garantizar ni en cuanto su existencia ni en lo que hace a su resultado final.

Salvando todas estas deficiencias, alguna justificación merece la elección de un establecimiento penitenciario (y más precisamente, algunas actividades desarrolladas en el mismo) como un lugar y un trabajo conflictivos desde el punto de vista de la garantía de la seguridad personal del funcionario en relación con la prestación eficiente del servicio mismo. Sin duda la cuestión se centra en el contacto muy cercano con un tipo de población, la penitenciaria, de unas características determinadas que se traduce en un índice alto de peligrosidad del trabajo de tales funcionarios; semejante por cierto al que puedan cumplir las fuerzas de seguridad que, como se sabe, también trabajan en establecimientos penitenciarios. Este contexto del trabajo hace que, en algunos casos, haya que ceder en la garantía plena de la salud laboral o de la integridad o la prevención de riesgos de los funcionarios de prisiones para permitirles que realicen de una forma eficiente su trabajo. La LPRL parece decir que no podría haber establecimientos penitenciarios que funcionaran adecuadamente si se exigiera, como sucedería aplicando rígidamente la LPRL, que se garantizara plenamente la seguridad y se excluyeran absolutamente los riesgos. Hay actividades que son arriesgadas de por sí, y esta es una de ellas.

Sin duda esta es la razón legal. Pero se diría que es un argumento fácilmente extensible a todos los que trabajan en los establecimientos penitenciarios, o que, cuando menos, realizan tareas semejantes a los funcionarios de prisiones. Por lo que habría que hablar mejor de actividades dentro del establecimiento penitenciario, sean funcionarios o trabajadores los que las realicen, siempre que supongan estar en contacto directo con la población de reclusos.

La LPRL utiliza el criterio del lugar, pero no para adaptar la regulación a todos; y tampoco usa el criterio de la actividad de forma plena. En definitiva, lo que viene a decir es que el establecimiento penitenciario es un lugar conflictivo desde el punto de vista de la salud laboral. Aunque, no sea consecuente y atribuya a los trabajadores no

funcionarios el mismo tratamiento que al resto de los trabajadores de la Administración Pública, reservando las adaptaciones para los funcionarios públicos no militares.

1.2.2. Las reglas comunes en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos.

Al margen de otros factores, la naturaleza pública del ente que recibe los servicios, con independencia de que quien los preste sea un trabajador o un funcionario civil, es la que, en primer lugar, crea un espacio propio en el que habrá diferencias en materia preventiva respecto de los trabajadores del sector privado. Diferencias que se aplicarán a los empleados públicos con carácter general, aunque no sean ni funcionarios militares, ni policías o fuerzas de seguridad, ni integrantes de los servicios operativos de protección civil, ni peritos forenses, ni quienes están a cargo del resguardo aduanero, ni trabajadores o funcionarios civiles de establecimientos militares, ni, en fin, funcionarios de prisiones.

Los que en definitiva constituyen el común de los empleados públicos, funcionarios o trabajadores. Hay que recordar a este efecto que el art. 3.1 de la LPRL que, al incluir a los empleados públicos en el ámbito de aplicación de la LPRL, lo hacía haciendo reserva de la posibilidad de introducir ciertas peculiaridades o adaptaciones en cuanto a las reglas generales, aplicables de forma indiscutida a los trabajadores asalariados. Es el momento de analizar el alcance de tales peculiaridades.

a) El ámbito de aplicación de las peculiaridades comunes

Dos cuestiones hay que precisar de forma previa. Una, ya prácticamente aclarada es la referida a quién se aplican esas especialidades. No sólo obviamente a los funcionarios públicos civiles o al personal estatutario asimilado al mismo; también, sin duda, a los trabajadores asalariados que trabajan para las Administraciones Públicas. Porque, para la LPRL, lo relevante en cuanto a la justificación de la peculiaridad no es tanto el tipo de vínculo jurídico que une al trabajador con el ente público (hubiera limitado expresamente la peculiaridad a los funcionarios), sino la naturaleza de este último; siendo indiferente si son funcionarios o trabajadores. Por eso se habla aquí de empleados públicos más que de funcionarios públicos.

Por tanto, todo el personal que trabaje, al margen del vínculo jurídico en virtud del cual lo haga, sean o no sean funcionarios, sean funcionarios o trabajadores, estén vinculados o no por contratos laborales o administrativos, siempre que sean y trabajen en condiciones de subordinación y de dependencia para este tipo de empresario peculiar que es la Administración Pública, recibe este tratamiento singular en materia preventiva.

La otra cuestión, relevante por lo dicho, es qué se entiende por ente público o Administración Pública para circunscribir a la misma las peculiaridades previstas. A estos efectos, el concepto de Administración Pública tiene que ser necesariamente amplio. Por supuesto, Administración General del Estado, la Administración de Justicia, de las Comunidades Autónomas, las corporaciones locales u organismos públicos sometidos a normas de derecho público, la Administración Militar con sus peculiaridades, la Administración de la Seguridad Social, los Organismos Constitucionales. Para la LPRL todo eso es Administración Pública. Como también considera ente público las empresas públicas, si sometidas al derecho público. Así lo prevé, aunque con carácter muy general, el RD 67/2010 de 29 de enero modificado por el Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, y con más detalle el RD 707/2002 de 19 de julio. La única exclusión, que ha confirmado el RD 707/2002 la constituyen las entidades públicas empresariales que se rigen por derecho privado; quienes trabajen para ellas, son trabajadores en el sentido propio del término, y por lo tanto, se les aplica en plenitud la LPRL y sus normas de desarrollo.

b) El contenido de las peculiaridades

Como ya se ha señalado de forma repetida, las peculiaridades del tratamiento en el terreno preventivo aplicables, al menos a la Administración General del Estado, han sido reguladas por el RD 67/2010, de 29 de enero y su modificación mediante el Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, poniendo en práctica las previsiones ya contenidas en la LPRL. Más adelante haré alguna referencia al ámbito particular de las Comunidades Autónomas, ya que el RD 67/2010 y el RD 1084/2014 que lo modifica, se limita como él mismo establece, a la Administración General del Estado y a los organismos públicos vinculados o dependientes de ella⁴⁸. En todo caso, en este tema hay que tener en cuenta el reparto competencial y la consideración de legislación básica que

⁴⁸ Indicar que la presente disposición será de aplicación en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario o estatutario a su servicio, ya tengan o no, además, personal laboral. En caso de que existan ambos tipos de personal, las previsiones serán igualmente aplicables a ambos.

ciertos preceptos de la LPRL tienen, a tenor de lo establecido en la Disp. Adic. Tercera de la misma LPRL y en la Disp. Adic. Primera del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las referencias a especialidades de la LPRL se concentran en cinco aspectos o temas:

- Integración de la actividad preventiva. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- La organización de los servicios de prevención o de asesoramiento técnico del empresario (de la Administración aquí) en el terreno preventivo.
- La representación y participación de los trabajadores.
- Los sistemas de control de las estructuras organizativas de la prevención o auditorías.
- Las responsabilidades por incumplimiento que puedan surgir, sobre todo en el terreno administrativo.

Se analizarán por el orden en que se han expuesto.

- Integración de la actividad preventiva. Plan de Prevención de Riesgos Laborales

El Real Decreto 67/2010, de 29 de enero modificado por el RD 1084/2014, añade un nuevo artículo 3 referente a esta materia.

En el mismo se establece que la actividad preventiva a desarrollar en cada Departamento u organismo público deberá integrarse en su correspondiente sistema general de gestión, en los términos establecidos en los apartados 1 y 2 del artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (Integración de la actividad preventiva y Acción de la empresa en materia de prevención de riesgos).

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual debe integrarse la actividad preventiva de los Departamentos y organismos públicos en su sistema general de gestión, en los términos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de cada Departamento u organismo público, los siguientes elementos:

- La identificación del Departamento u organismo público, de su actividad, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- La estructura organizativa del Departamento u organismo público, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La identificación, en su caso, de los distintos procesos de trabajo, las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en el Departamento u organismo, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- La organización de la prevención en el Departamento u organismo, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar el Departamento u organismo, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

Según se establece en el artículo 2.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, deberán realizarse en la forma general que se determina en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, considerando cuando sea el caso las previsiones establecidas en los artículos 25, 26 y 27 de la misma, y de acuerdo al capítulo II del citado Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

➤ Los servicios de prevención.

Como es conocido, los servicios de prevención son aquellas estructuras de carácter técnico, integradas por personal capacitado y en número adecuado, para desempeñar las tareas de asesoramiento, de consejo y de trabajo en el terreno de la prevención de riesgos de los que se sirven las empresas para desempeñar sus políticas en materia de prevención y cumplir los mandatos de la LPRL en este campo. Servicios de prevención que pueden ser de diverso

tipo. Pues bien, en este punto, el art. 31.1 de la LPRL ya señala que “para el establecimiento de estos servicios en las Administraciones públicas se tendrá en cuenta su estructura organizativa y la existencia, en su caso, de ámbitos sectoriales y descentralizados”.

En definitiva, que, siendo obligada la constitución de tales servicios de prevención, se hará adaptándose a la propia estructura de la Administración Pública afectada en razón del tipo de organización, la dispersión de los servicios y la inexistencia del referente típico laboral como es el centro de trabajo. Sobre ello insiste la Disp. Adic. Quinta del RD 39/1997, remitiéndose a una normativa específica que establezca tales singularidades, declarándose de aplicación el propio RD 39/1997, en defecto de dicha normativa. Por tanto, cabe que la Administración establezca una organización, un tipo distinto de servicio de prevención en función de su estructura organizativa, de la existencia de ámbitos sectoriales y de la descentralización de los servicios.

Pues bien, el RD 67/2010 y su modificación mediante el RD 1084/2014 son los encargados de fijar todas estas variables. Según esta norma, serán los órganos competentes de las correspondientes Administraciones quienes determinarán previa consulta con los representantes del personal y en función de la estructura organizativa y territorial de sus organismos, así como del tipo de riesgos presentes en los mismos y su incidencia en los empleados públicos, la modalidad de organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas más ajustado a sus características, potenciando la utilización de los recursos propios existentes en la Administración General del Estado y en los organismos públicos incluidos en el ámbito de aplicación de este real decreto. La norma no obliga siempre a la Administración Pública a crear sus propios servicios de prevención internos ya que permite tres de las cuatro modalidades establecidas en el RD 39/1997. Desde luego, constituir un servicio de prevención propio; designar (mejor, contratar o nombrar) a uno o varios empleados para ocuparse profesionalmente de estas cuestiones; o, recurrir a la contratación externa del asesoramiento mediante un servicio de prevención

ajeno⁴⁹ (Art. 7.2 RD 67/2010). La única alternativa excluida es la de la asunción de la gestión preventiva por parte del propio empresario; algo obviamente imposible en la Administración Pública ya que sólo lo puede hacer el empresario persona física que trabaje directamente en su empresa, siendo ésta además, una empresa de reducidas dimensiones (menos de 10 trabajadores). En consecuencia, poca novedad significa el RD 67/2010 y su modificación por el RD 1084/2014, respecto de lo que el RD 39/1997 establece con carácter general.

Quizás donde se encuentra la singularidad es en cuanto a los casos en que es necesario u obligado crear un servicio de prevención propio o interno; aunque tampoco demasiada. Si en el RD 39/1997, los servicios de prevención propio deben crearse en empresas de más de 500 trabajadores, o entre 250 y 500 si realizan tareas listadas como peligrosas en la misma norma, esta exigencia encuentra una traducción bastante mimética en el RD 67/2010 y su modificación por el RD 1084/2014. Se deberá crear un servicio de prevención propio, con posibilidad de asunción parcial de la actividad preventiva por un servicio de prevención ajeno, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- En los servicios centrales de los Departamentos ministeriales que cuenten con más de 500 empleados públicos, y en aquellos que tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.
- En el ámbito provincial, con carácter general se deberá crear un servicio de prevención propio en todos los servicios no integrados o delegaciones de Organismos públicos que cuenten en una provincia con más de 500 empleados públicos, y en aquéllos que tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el citado anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

⁴⁹ La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por los órganos competentes con arreglo a alguna de las modalidades siguientes, o a cualquier combinación de las mismas, según se especifica en los puntos siguientes del presente artículo:

- a) Constituyendo un servicio de prevención propio.
- b) Designando a uno o varios empleados públicos para llevarla a cabo.
- c) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Con carácter general se dará prioridad a la constitución de servicios de prevención propios, contratando temporalmente las actividades preventivas difíciles de asumir por su complejidad técnica.

No obstante, también se podrá constituir un servicio de prevención propio para más de una provincia en los Departamentos ministeriales u organismos públicos cuando cuenten, en el conjunto de ellas, con más de 500 empleados públicos, o tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, previo informe a la Comisión a la que se refiere el artículo 4.3 del presente Real Decreto o, en su defecto, a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

- Y cuando así se considere necesario en los Departamentos, organismos públicos y centros de trabajo, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia y gravedad de la siniestralidad, o del volumen de efectivos de los centros de trabajo. Dicho servicio de prevención habrá de contar, como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI del mismo. Una decisión igual que el RD 39/1997 atribuye, para las empresas privadas, a la Inspección de Trabajo.

También, podrá acordarse la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellos Departamentos ministeriales y organismos públicos que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo edificio o en un área geográfica limitada, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y de acuerdo a los criterios que la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales pueda establecer. Si el servicio mancomunado afecta a varios Departamentos ministeriales, será adscrito a la Delegación o Subdelegación del Gobierno que corresponda, debiendo ésta efectuar o solicitar las adaptaciones presupuestarias que, en su caso, sean necesarias para asumir todos los costes de establecimiento y funcionamiento del mismo. Si los titulares de dicho servicio mancomunado fuesen varios organismos dependientes del mismo Departamento

ministerial, deberán acordar entre ellos el criterio y reparto de su financiación, así como la adscripción del mismo. Se fomentará, especialmente, la constitución de Servicios Mancomunados de prevención, en los servicios periféricos.

En aquellos casos en que las peculiaridades de la organización lo requieran, se podrá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos que colaborarán entre sí cuando sea necesario, debiendo cumplir con lo establecido en los artículos 16 a 19 del Reglamento de los Servicios de Prevención y realizarse el concierto según su artículo 20, previa consulta a los Delegados de Prevención correspondientes o a la Comisión a que se refiere el artículo 4.3 de este Real Decreto, si la hubiere, y posterior comunicación a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

El Servicio de Prevención Propio de un Departamento, que tenga la especialidad de Medicina del Trabajo, si dispone de los recursos suficientes, tomando como referencia las ratios establecidas en el anexo I del Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, con o sin la colaboración de personal sanitario de los servicios médicos asistenciales, podrá asumir, total o parcialmente, la Vigilancia de la Salud de algún Organismo dependiente; lo que deberá quedar expresamente acordado por escrito y autorizado por la autoridad sanitaria correspondiente.

La idea central, en fin, es que al establecer el ámbito personal, organizativo y territorial de referencia para la organización de los servicios de prevención, la Administración Pública tiene una cierta libertad de creación; debido, sin duda, al hecho de la multiplicidad de centros y de su dispersión. Por eso no se habla de servicios de prevención por centros de trabajo y el referente de cómputo es el provincial. Pero, incluso cuando, dado el número de trabajadores a escala provincial, la Administración está obligada a constituir servicios de prevención propios, tiene un margen organizativo amplio ya que puede crear uno solo o varios, diferenciando por sectores, por ejemplo. De hecho, en alguna Comunidad Autónoma (la Valenciana, por ejemplo) se han creado tres servicios de prevención para la actividad hospitalaria o sanitaria, la docente y para el resto de los funcionarios de la Comunidad Autónoma. Algo así es perfectamente posible en el ámbito de la

Administración General del Estado. El RD 67/2010 no obliga a esto, simplemente señala que el criterio del número y el referente provincial son los habituales o mínimos; pero cabe que la Administración Pública considere que, pese a no reunir ese número en una provincia determinada, quiera tener su propio servicio de prevención porque lo entienda necesario para tutelar mejor la salud de sus trabajadores. Lo puede hacer perfectamente ya que el RD 67/2010 no le pone ningún tipo de obstáculo.

Ninguna otra diferencia sustancial es apreciable. Tanto que las referencias al número de personas que han de integrar los servicios de prevención y su competencia profesional; la posibilidad de designar empleados públicos para que se ocupen de estas tareas (cuando no es obligado o no se ha decidido establecer un servicio de prevención propio o contratar uno ajeno); la pertinencia de la contratación externa con un servicio de prevención ajeno (cuando no es obligado establecer el propio); o, incluso, la alternativa de crear un servicio de prevención mancomunado entre distintos Departamentos ministeriales y Organismos públicos que desarrollen sus actividades en un mismo edificio o en un área geográfica determinada (de la misma forma que se permite, en circunstancias semejantes, a las empresas), están tomadas del RD 39/1997, con remisión expresa al mismo. En definitiva, las peculiaridades en cuanto a los servicios de prevención son estrictamente organizativas pero los servicios de prevención cumplen las mismas tareas que si se tratara de una empresa privada. Están para asesorar al empresario, en este caso la propia Administración Pública; están para evaluar los riesgos, para diseñar los planes de seguridad, para realizar las funciones de vigilancia y control de la salud.

➤ La representación de los trabajadores.

Las referencias a las peculiaridades en esta materia se encuentran en los arts. 34.3 y 35.4 de la LPRL.

El Art. 34.3 establece que el derecho de participación se ejercerá en el ámbito de las Administraciones públicas con las adaptaciones que procedan en atención a la diversidad de las actividades que desarrollan y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, la complejidad y dispersión de su estructura organizativa y sus peculiaridades en materia de representación colectiva, en los términos previstos en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre

negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, pudiéndose establecer ámbitos sectoriales y descentralizados en función del número de efectivos y centros.

Para llevar a cabo la indicada adaptación en el ámbito de la Administración General del Estado, el Gobierno tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- En ningún caso dicha adaptación podrá afectar a las competencias, facultades y garantías que se reconocen en esta Ley a los Delegados de Prevención y a los Comités de Seguridad y Salud.
- Se deberá establecer el ámbito específico que resulte adecuado en cada caso para el ejercicio de la función de participación en materia preventiva dentro de la estructura organizativa de la Administración. Con carácter general, dicho ámbito será el de los órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas, si bien podrán establecerse otros distintos en función de las características de la actividad y frecuencia de los riesgos a que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto.
- Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Organos de Representación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que estará integrado por los Delegados de Prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral, y por representantes de la Administración en número no superior al de Delegados. Ello no obstante, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros

ámbitos cuando las razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen.

Se trata, todas ellas, de adaptaciones que son, de una parte, reflejo de la propia peculiaridad de la estructura representativa ordinaria en la función pública; y, de otra, consecuencia de la inexistencia de un centro de trabajo en sentido propio, característico de las empresas privadas.

Por su parte, el art. 35.4 de la LPRL, permite en el ámbito de las Administraciones Públicas algo que ya tolera en el espacio privado, que los Delegados de Prevención se elijan mediante fórmulas distintas a las previstas en la LPRL, siempre que hayan sido creadas por la negociación colectiva. Una negociación que, dada la tendencia a la unidad de la representación, seguramente deberá desarrollarse de forma paralela (laboral y funcional), dada la imposibilidad legal de convenios colectivos conjuntos o unitarios. Como puede apreciarse, adaptaciones razonables, de tipo básicamente organizativo, como lo eran las que se han visto en el apartado anterior.

En cuanto a estos temas, también se ocupa de ellos el RD 67/2010 y el RD 1084/2014 que lo modifica, aunque de forma muy pobre que poco añade a las previsiones legales; ejemplo de lo que se dice es el art. 4 que se limita a repetir lo establecido en la LPRL, remitiéndose expresamente a ella.

También se establece en el mismo artículo 4 que la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, regulada por el artículo 36.3 de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, será el órgano específico de participación y negociación de las organizaciones sindicales en materia de prevención de riesgos laborales, según se establece en el artículo 37 del citado Estatuto Básico.

De igual manera se indica que en el ámbito de cada Departamento u Organismo público cuando así se acuerde en los mismos y siempre que exista más de un Comité de Seguridad y Salud, podrán existir Grupos Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales que, en su caso, se constituirán o adaptarán, de conformidad con los criterios establecidos en el

apartado 4 del Acuerdo de 20 de mayo de 2008 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado, o que dicha Mesa pudiera establecer en el futuro.

En cuanto a los Delegados de Prevención, el RD 67/2010 y su modificación por el RD 1084/2014, prevé, que éstos sean designados por los representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación del personal y entre, por una parte, el personal funcionario y estatutario que sean miembros de la Junta de Personal correspondiente y, por otra, los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa o delegados y delegadas de personal. Si en un ámbito determinado no pudiese ser completado el número de Delegados o Delegadas de Prevención previsto en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con los miembros que componen los órganos unitarios citados en el párrafo anterior, los Delegados o Delegadas restantes podrán ser elegidos por las Centrales Sindicales, entre delegados o delegadas sindicales de dicho ámbito, de manera proporcional a su representatividad en el mismo⁵⁰.

No obstante, podrá adoptarse otro sistema de designación, conforme a lo previsto en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, previo acuerdo de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. La Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales podrá, en su caso, proponer otras figuras o ámbitos de representación para los Delegados de Prevención, en el marco de las estrategias española y europea vigentes en cada momento en esta materia.

Considerados tales Delegados de Prevención de forma independiente, ostentan todos los derechos, competencias, prerrogativas y garantías que la LPRL atribuye con carácter general a los Delegados de Prevención, por lo que el RD 67/2010 y su modificación por el RD 1084/2014 poco o nada añade al respecto.

Algo más innovador es el art. 6 del RD 67/2010 y su modificación por el RD 1084/2014, dedicado al Comité de Seguridad y Salud Laboral. 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 Administración General del Estado y de los organismos públicos

⁵⁰ Esta posibilidad deberá ser, en todo caso, negociada por la Mesa Delegada correspondiente, previa acreditación de las circunstancias que concurran en cada caso, y comunicada a la Dirección General de la Función Pública.

incluidos en el ámbito de aplicación de este real decreto, en materia de prevención de riesgos laborales. El citado Comité estará formado por los Delegados de Prevención designados y por representantes de la Administración en número no superior al de delegados. Con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en cada uno de los centros de trabajo que se recogen en el Anexo I⁵¹ del Real Decreto 1084/2014. No obstante, en aplicación de lo previsto en el artículo 34.3 d) de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando razones de la actividad y el tipo y frecuencia de los riesgos así lo aconsejen⁵². La constitución de estos Comités de Seguridad y Salud deberá ser expresamente autorizada por la Dirección General de la Función Pública, previa consulta a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

El nuevo RD 67/2010 modificado por el RD 1084/2014, establece en su artículo 6.3 que para facilitar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 34.3.c)⁵³ de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, corresponde a la Dirección General de la Función Pública la elaboración de criterios aplicables a la constitución, modificación y funcionamiento de los distintos

⁵¹ Existirá un centro de trabajo en:

a) Cada uno de los Departamentos ministeriales incluidos en ellos, sus Organismos Autónomos, Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y todos los servicios provinciales de Madrid.

b) Cada Agencia, ente público u Organismo no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en la provincia de Madrid.

c) Cada Delegación o Subdelegación de Gobierno, en la que se incluirán los Organismos Autónomos, Agencias comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley 28/2006, de 18 de julio, las Entidades gestoras y servicios comunes de la Administración de la Seguridad Social y las unidades administrativas y servicios provinciales de todos los Departamentos Ministeriales en una misma provincia, incluidos los/as funcionarios/as civiles que presten servicios en la Administración militar.

d) Cada ente u Organismo público, no incluido en el apartado anterior, para todos los servicios que tenga en una misma provincia o en las ciudades de Ceuta y de Melilla.

e) En la Administración de Justicia, uno en cada provincia, integrado por todas las unidades que correspondan a los servicios no transferidos.

⁵² Dicha constitución deberá ajustarse, en todo caso, a los siguientes criterios generales:

a) En los Departamentos ministeriales podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud propios en aquellos Organismos Autónomos, Entidades Gestoras o servicios comunes de la Seguridad Social, de forma autónoma, cuando la actividad de estos sea claramente diferenciada del Departamento del que dependan y alcancen un volumen de plantilla mínimo de 2000 empleados públicos en el total de las dependencias de que disponga en la provincia en la que radiquen sus servicios centrales.

b) En cualquier Departamento, Organismo Autónomo, Entidad Gestora o servicio común de la Seguridad Social o Agencia Estatal, se podrá constituir un Comité, único para cada ámbito territorial en que se estructure su organización, para el conjunto de las dependencias comprendidas en dicho ámbito siempre que, en al menos una de las citadas dependencias se realicen actividades o trabajos incluidos en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, que afecten a un mínimo de 50 empleados públicos.

c) En todos aquellos Organismos o centros de trabajo no incluidos en los apartados anteriores, a petición de los mismos, que por sus características específicas en materia preventiva suficientemente acreditadas, así se considere previa consulta a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

⁵³ Cuando en el indicado ámbito existan diferentes órganos de representación del personal, se deberá garantizar una actuación coordinada de todos ellos en materia de prevención y protección de la seguridad y la salud en el trabajo, posibilitando que la participación se realice de forma conjunta entre unos y otros, en el ámbito específico establecido al efecto (Art. 34.3 c LPRL).

Comités que garanticen una actuación coordinada de los mismos; criterios que serán igualmente objeto de consulta en la citada Comisión Técnica.

Los demás aspectos previstos por el RD 67/2010 y su modificación por el RD 1084/2014, tales como la posibilidad de Comités Intercentros, la naturaleza del órgano, sus competencias, el régimen de sus reuniones, etc., no son sino una reiteración de lo establecido en la LPRL.

➤ Las auditorías de prevención.

La exigencia de someter los sistemas preventivos propios (se excluyen, es obvio, los servicios de prevención ajenos que se controlan mediante la autorización administrativa) a un control externo, llamado auditoría o evaluación externa, se encuentra establecida en el art. 30.6 de la LPRL y desarrollada por los arts. 29 a 33 del RD 39/1997. Si bien, lo relevante en lo que aquí interesa es la Disp. Adic. Cuarta de esta última norma, la cual exige a las Administraciones Públicas de las obligaciones referidas a la auditoría de prevención, remitiéndose, una vez más, a la normativa específica que *“deberá establecer los adecuados instrumentos de control al efecto”*. De nuevo, dicha normativa específica no es otra que el RD 67/2010 y su modificación por el RD 1084/2014, cuyo art. 10 establece que en el ámbito de la Administración General del Estado cada sistema de prevención deberá someterse a un control periódico externo cuya realización corresponderá al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como organismo científico técnico especializado de la Administración General del Estado.

Para el desarrollo de esta función de evaluación externa y auditoría, el INSHT podrá contar con la colaboración de las Inspecciones de Servicios de cada Departamento u Organismo público. En las instituciones sanitarias públicas, dicha colaboración podrá ser realizada por la Inspección Sanitaria.

La Administración General del Estado fomentará que cada Departamento u Organismo público someta, con carácter voluntario, su sistema de prevención al control de auditorías o evaluaciones internas, como herramientas de gestión que deben orientar la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

A tal fin y al objeto de facilitar la realización de dichas auditorías internas con los recursos disponibles en la Administración General del Estado, la Dirección General de la Función Pública promoverá la utilización de una metodología de referencia y gestionará el asesoramiento directo del INSHT en el diseño de los Planes de Auditoría, en los términos que se determinen en los correspondientes acuerdos de colaboración, así como el apoyo en el proceso auditor por parte de Dirección General de Modernización Administrativa, Procedimientos e Impulso de la Administración Electrónica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y de las Inspecciones de Servicios departamentales, en los términos que igualmente se determine.

Para la realización de dichos controles externos se estableces unos criterios:

- Con carácter general, el INSHT, previo acuerdo con la Dirección General de la Función Pública a fin de asegurar la coordinación en las funciones de prevención, recabará de cada Departamento u Organismo la información que considere pertinente y realizará, en su caso, las visitas necesarias a los mismos a los efectos de evaluar sus correspondientes sistemas de prevención. En particular, se tendrán en cuenta los informes de las posibles auditorías internas realizadas previamente por los mismos.
- Con carácter extraordinario, cuando en un Departamento u Organismo concurren circunstancias específicas que así lo aconsejen, ya sea a raíz de denuncias formuladas por la representación de los trabajadores y aceptadas en la correspondiente Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, o a iniciativa del propio Departamento u Organismo, podrá solicitarse la realización de una Auditoria del Sistema de Gestión de la Prevención.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos

laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, podrá requerir la realización de una evaluación externa o una auditoría a un Departamento u Organismo, el cual lo pondrá en conocimiento inmediato de la Dirección General de la Función Pública. La Dirección General de la Función Pública trasladará estos requerimientos al INSHT para su atención prioritaria.

Los resultados de la auditoría se reflejarán en un informe con el contenido especificado en el artículo 31 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Dicho informe se mantendrá a disposición de la autoridad laboral competente y una copia del mismo se entregará a los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud.

La competencia del INSHT es exclusivamente en relación con la Administración General del Estado; para el ámbito de las Comunidades Autónomas, serán éstas las que establecerán los órganos competentes para realizarlas, en el bien entendido de que existe esa obligación general de control.

Indicar que esta ingente tarea de control que se da al INSHT por el RD. RD 67/2010 y su modificación por el RD 1084/2014, carece de unas normas, procedimientos y precisión en cuanto a la formación necesaria para llevarla a cabo, que dificultan su cumplimentación de manera efectiva y eficaz.

- Las responsabilidades por incumplimiento que puedan surgir, sobre todo en el terreno administrativo.

Se ha dejado para el final el análisis de la cuestión referida a las responsabilidades, y del control de las mismas, en que pueden incurrir las Administraciones Públicas en el caso de incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad laboral en relación con sus empleados públicos. Lo que está justificado por la aprobación del RD 707/2002, de 19 de julio, ya mencionado, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la administración General del Estado. No se pretende abordar aquí todo el complejo entramado de las responsabilidades penales, civiles, o de

seguridad social a que, sin duda, habrán de hacer frente las Administraciones publicas, a tenor de lo establecido en el art. 42.1 de la LPRL, que no establece distinciones entre los sujetos públicos o privados a la hora de imputarlas. La complejidad del tema desborda, sin duda, el espacio de que se dispone.

Mucho más modestamente, el análisis se limita aquí a analizar el contenido, por demás novedoso, del RD 707/2002, antes mencionado, referido solo a la responsabilidad administrativa.

Pues bien, su origen se encuentra en la LPRL, concretamente en el art. 45 que, pese a haber sido fuertemente afectado por la aprobación del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), permanece en vigor precisamente en lo que se refiere a la responsabilidad administrativa de las propias Administraciones Publicas. Según dicho artículo, las infracciones de los empleadores públicos en relación con el personal civil a su servicio (sea laboral o funcional), no podrán ser objeto de sanciones económicas sino que generarán, tras el pertinente procedimiento, la imposición de medidas correctoras de los incumplimientos detectados. Un procedimiento que, continúa la LPRL, se iniciará por la Inspección de Trabajo (lo que significa atribuirle competencias de control en el ámbito de las Administraciones publicas), se traducirá, si acaso, en un requerimiento sobre las medidas a adoptar y que, en caso de discrepancia de la unidad administrativa afectada y requerida, podrá culminar en el propio Consejo de Ministros.

La descrita es una singularidad muy relevante y merece la pena subrayarla. Las vistas hasta ahora se han movido básicamente en el terreno de la organización, sea del asesoramiento técnico, sea de la representación de los trabajadores. Mientras que no hay ninguna peculiaridad en cuanto a los derechos sustantivos que se reconocen por igual a trabajadores y empleados públicos. Como tampoco hay peculiaridad en cuanto a la propia Administración en su condición de empresario, equiparada en obligaciones materiales a los empresarios privados. Por el contrario, en cuanto a las infracciones administrativas y a su responsabilidad, el cambio es enormemente significativo; hasta el extremo que puede decirse, sencillamente, que tal responsabilidad no existe y ha quedado sustituida por un

requerimiento de corrección con pocos visos de ser acatado salvo si esa es la voluntad, y las posibilidades, del sujeto público incumplidor. Sin duda esto hará que el resto de las responsabilidades, las civiles por ejemplo, se revaloricen extraordinariamente, como la forma más incisiva de exigir un comportamiento respetuoso con la normativa de prevención; bien es verdad que a posteriori, una vez producido el daño, con lo que la función preventiva de la intervención administrativa se pierde.

Esta exclusión de la sanción administrativa frente a la propia Administración pública se ha justificado en el hecho de que la Administración es, precisamente, la titular de la potestad sancionadora y no puede ejercerla frente a sí misma. Ya cuando se elaboró la LPRL se originó un fuerte debate en torno a este tema, por cuanto, de una parte se sostenía que la Administración, considerada por la LPRL como empresario, podría ser igualmente responsable y que se le podría, de la misma forma que se le imputan los mismos derechos y las obligaciones en materia de prevención, extender la posibilidad de que fuera sancionada por incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, a iniciativa de la Inspección de Trabajo. Incluso se afirmaba que la diferenciación entre Administraciones públicas (local, autonómica, organismos autónomos, empresas públicas) hacia más factible esta posibilidad sancionadora debido a la diferenciación patrimonial y presupuestaria. Frente a esta tesis, se sostenía, en cambio, que resultaba incongruente que la Administración Pública se sancionara a sí misma; que la sanción es, además, poco eficiente ya que al final se traduce en una cuestión de consignación presupuestaria que no causa el mismo efecto aflictivo que a un empresario privado; y que la retención presupuestaria del importe de la sanción al final se traduce en una menor disponibilidad económica y, en consecuencia, en un cumplimiento menos eficiente de su función. Como se ha dicho, estos segundos argumentos fueron los que prosperaron, siendo recogidos en el art. 45 de la LPRL.

Volviendo al RD 707/2002, que es el que, finalmente, ha dado aplicación al procedimiento previsto en el art. 45 de la LPRL, se describirá a continuación, de forma muy sintética, los rasgos básicos de dicha norma reglamentaria. Hay que recordar que el art. 45 de la LPRL constituye legislación laboral (afecta a los derechos de salud laboral de los trabajadores al

servicio de las Administraciones públicas; por lo que la competencia en esta materia es exclusiva del Estado), así como, según la Disp. Adic. Tercera de la LPRL, legislación básica para el personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario (aplicable en consecuencia a todos los empleados públicos de cualquier Administración pública). No obstante, en lo que hace al procedimiento administrativo especial regulado en el RD 707/2002, su Disp. Final Primera, si bien inicialmente lo consideraba igualmente legislación básica, la reforma hecha al mismo por el RD 464/2003, de 25 de abril, ha suprimido esa calificación, de manera que puede interpretarse que son las Comunidades Autónomas las que tienen la posibilidad de establecer reglas propias en esta materia. Lo confirma la modificación, también hecha por el RD 464/2003, de la Disp. Adic. Segunda del RD 707/2002. En efecto, según la primera de las versiones, el procedimiento establecido en el mismo se aplicaría en las restantes Administraciones públicas, además de la General del Estado, con la única salvedad de que las referencias a las autoridades competentes deberán entenderse hechas a las equivalentes de los respectivos órganos de gobierno de las otras Administraciones. Ahora, en cambio, la nueva redacción de esa Disp. Adic. Segunda, establece que, en relación con el personal civil de las demás Administraciones públicas, sólo se aplicará el RD 707/2002, “*en defecto de normativa propia*”, si bien las competencias asignadas por éste a Delegados de Gobierno, Subsecretarios y Consejo de Ministros, corresponderán a los órganos respectivos órganos de gobierno de las demás Administraciones públicas.

Pues bien, el procedimiento previsto en la norma consiste en lo siguiente. Se inicia siempre de oficio por parte de la Inspección de Trabajo, bien por orden superior, bien a iniciativa propia, bien a petición de los representantes de los trabajadores; aunque en este último supuesto se exige que los representantes hayan intentado solventar previamente la cuestión ante el responsable del centro (la jefatura, la denomina el RD). El órgano competente de la Inspección es un órgano cualificado: el Jefe de la Inspección en el ámbito territorial pertinente, o el Director Especial de la Inspección de Trabajo. La impresión de un cierto control de la iniciativa es inmediata y seguramente certera.

El desarrollo de la visita de Inspección tiene lugar en la manera habitual. Hay que señalar aquí que la obligación de preaviso (contenida en el art. 3.2 del RD 138/2000, de 4 de febrero, de Reglamento de la actuación inspectora, en los términos siguientes: “Las actuaciones inspectoras en centros o dependencias de la Administración pública se preavisarán a quien se encuentre al frente del centro a inspeccionar” ha sido anulada por la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 3ª) de 10 de febrero de 2003, por tratarse de un desarrollo ultra vires de las previsiones de la Ley 42/1997, de la Inspección de Trabajo, al considerar que de ésta no se desprende la necesidad del preaviso, lo que ha supuesto, a su vez, la modificación del art. 4 del RD 797/2002, en el sentido indicado. Decidida la inspección, está prevista la colaboración técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, si procede; también el Inspector puede hacerse acompañar por los representantes de los trabajadores y solicitar informe del Comité de Seguridad Laboral. La visita finaliza, si el Inspector detecta irregularidades o incumplimientos, con una propuesta de requerimiento donde deben reproducirse las irregularidades detectadas, las medidas a adoptar y el plazo de ejecución de las mismas.

En definitiva, la comisión de una posible infracción por parte de la Administración pública se reconduce al mecanismo previsto en el art. 43 de la LPRL, esto es, el denominado requerimiento que constituye una especie de instancia de corrección de la conducta, previa, si no se cumple, a la imposición de la sanción; lo que, sin duda, es lo que confiere poder de convicción al propio requerimiento; pero, como este segundo estadio sancionador no existe en relación con la Administración pública, es legítimo dudar de la eficacia misma del requerimiento.

Una vez realizado el requerimiento (llamado en el RD 707/2002 “*propuesta de requerimiento*”) a la unidad administrativa inspeccionada, esta podrá realizar alegaciones al mismo. Si no lo hace en el plazo de quince días, el requerimiento adquiere carácter definitivo y la unidad administrativa está obligada a realizar las actuaciones oportunas para llevar a la práctica las medidas demandadas, dando cuenta a la Inspección de Trabajo. Pero si se hacen las alegaciones permitidas ante el Inspector actuante, este, en el mismo plazo de quince días, deberá resolverlas, elevando el requerimiento a definitivo, si procede. Una vez

el requerimiento es definitivo, se supone que se cumple en sus propios términos. Pero cabe que suceda lo contrario, en cuyo caso, el Inspector eleva el requerimiento a la Autoridad administrativa correspondiente (Delegado del Gobierno o Autoridad Central de la Inspección, en el caso de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos; los respectivos órganos de gobierno de Comunidades Autónomas o de Corporaciones Locales, para el resto de las Administraciones públicas), quien, con una propuesta confirmatoria o revocatoria, elevará el expediente al Subsecretario del Ministerio competente, o incluso al Ministro, quien llevará las actuaciones al Consejo de Ministros, que adoptará la decisión definitiva, poniendo fin (al fin) a la vía administrativa.

Conviene prestar atención al largo, complejo y burocrático trayecto que ha seguido toda la iniciativa de corrección de los incumplimientos. Lo que lo hace aun más excesivo si se piensa en un tipo de incumplimiento menor. Porque se puede tratar de que en una oficina pública donde no existen las dotaciones necesarias exigidas por el RD de pantallas de visualización respecto de la disposición del espacio, los asientos, los caracteres del ordenador, la iluminación o las medidas de emergencia. Pues bien, para corregirlo, la iniciativa de la Inspección (o de los representantes de los trabajadores desatendidos) ha de sufrir todo el trasiego burocrático descrito; pudiendo llegar, por hipótesis, hasta el Consejo de Ministros. De nuevo da la sensación de que las normas de adaptación de los sistemas preventivos a las peculiaridades de la Administración pública añaden bien poco. Al final, ya con la LPRL, ya se interpretó que, sencillamente, la Administración pública no estaba sujeta a sanción administrativa, y que en consecuencia, lo más que el Inspector podía hacer era advertir de las irregularidades, pero que esa actuación no iba a tener ninguna repercusión. Está claro que si el Consejo de Ministros rechaza el requerimiento, aunque exista la posibilidad del recurso contencioso-administrativo, la irregularidad persistirá. Si es un problema de seguridad grave, pues a lo mejor se resuelve en alguna de las innumerables instancias, momentos o fases descritas.

Pero, fuera de esos supuestos extremos, en la mayor parte de los casos o se corrigen por la benevolencia, buena voluntad, o disposición de la autoridad responsable, o la situación seguramente se prolongará mes tras mes. Otra cosa, como ya se ha dicho, es que a

consecuencia del incumplimiento se deriven otro tipo de responsabilidades, que esas sí que pueden exigirse. Pero lo que es la corrección del comportamiento, lo que es el instrumento de la pena o de la sanción administrativa para forzar el cumplimiento, evidentemente no tiene ninguna posibilidad.

El RD 707/2002 también regula los supuestos de paralización de la actividad administrativa, por orden del Inspector de trabajo, en los casos de riesgo grave e inminente. Cabe sin duda esta posibilidad, por cierto en términos muy semejantes a los establecidos en la LPRL con carácter general (arts. 43 y 21), con lo que de nuevo la peculiaridad brilla por su ausencia.

Unas últimas y rápidas observaciones. En todo el tema de la salud laboral la dimensión autonómica es muy importante; mucho más cuando se trata de la salud laboral de trabajadores o de funcionarios públicos que dependen, precisamente, de una Comunidad Autónoma, como es el caso de un gran número de ellos. Pues bien, aquí hay que manejarse, en primer lugar, con el título competencial estatal exclusivo sobre la legislación laboral (art. 149.1.7 de la Constitución); lo que significa que toda regulación que afecte a los trabajadores asalariados de la Comunidad Autónoma ha de ser emanada por el Estado. En segundo lugar, hay que recordar, respecto de los funcionarios públicos autonómicos, que la LPRL constituye legislación básica en muchos de sus aspectos (el repertorio de temas se encuentra en la Disp. Adic. Tercera de la misma LPRL, así como en la Disp. Adic. Primera del RD 39/1997, sobre servicios de prevención), lo que significa que la Comunidad Autónoma tiene recortadas sus competencias de actuación en estas materias en relación con sus propios funcionarios públicos.

El problema, en definitiva, es determinar el espacio de maniobra normativa de las Comunidades Autónomas en las materias organizativas de las que se ha venido hablando; teniendo en cuenta que es asimétrico, según se considere a los trabajadores o a los funcionarios públicos y desigual según los temas. De tal forma que podrá darse la situación absurda de una regulación organizativa específica (de los Delegados de Prevención, por ejemplo) en relación con los funcionarios públicos, que pudiera no adoptarse respecto de los trabajadores asalariados de la misma Administración. Mientras que, en cuanto a los

servicios de prevención, al tratarse de legislación básica, la Comunidad Autónoma poco puede alterar o innovar; solo podría, si acaso, regular algunos aspectos aplicativos de esta materia. Si bien la generalidad de la regulación permite muchas opciones o resquicios de los que han hecho uso ciertas Comunidades Autónomas. Por lo que se refiere a las auditorías, se trata también de legislación básica, solo que la única declaración que existe al respecto es la del RD 39 /1997, en el sentido de que a las Administraciones públicas no se les aplicará la exigencia de las auditorías, remitiendo, como en el caso de la Administración General del Estado, a la regulación específica que, como se ha visto, ya se ha elaborado para esta Administración pública. Lo que quiere decir que, para las Comunidades Autónomas, serán ellas mismas las que establezcan las fórmulas de control de sus sistemas preventivos; como, por cierto han hecho, de forma variada, incluso sin crear fórmula alguna (típicamente en las Comunidades Autónomas uniprovinciales). Y cuando lo hacen, suelen atribuir la función de control a órganos autonómicos semejantes al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; una alternativa, a más de prudente, obvia.

CAPÍTULO II

CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO EDUCATIVO EN ESPAÑA.

Con la aprobación de la Constitución Española de 1978, la educación y la enseñanza se convierten en derechos fundamentales constitucionales de todos los españoles. En el artículo 27.1 leemos "*Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.*". Además, da libertad a los padres para elegir la educación de sus hijos, y el derecho a que éstos reciban una educación moral y religiosa de acuerdo a las creencias y convicciones de sus padres. Establece la gratuidad de la educación básica, así como su obligatoriedad, aunque en la práctica la educación preuniversitaria (Bachillerato) tampoco tiene coste para el alumno. Actualmente, la educación básica comprende la Educación Primaria y la Educación Secundaria Obligatoria.

El sistema educativo español se encuentra regulado en los niveles anteriores a la universidad por la Ley Orgánica de Educación (LOE), a la vez que comienza la implantación de las modificaciones recogidas en la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE).

Los antecedentes fundamentales de esta Ley Orgánica son la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE), que ha sido modificada por la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre LOMCE en determinados aspectos mediante un artículo único y las leyes orgánicas 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, la 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar, y la 8/1995, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación (LODE), que se modifican con menor intensidad.

La LOMCE ha modificado la LOE pero no la ha derogado, sigue en vigor para todo lo que no se haya modificado, como:

- Educación Infantil.
- Régimen jurídico aplicable al profesorado.
- Régimen jurídico aplicable a los centros docentes.
- Medidas generales de atención al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo.
- Sistema general de becas y ayudas al estudio.
- Inspección educativa.

Las modificaciones en el sistema educativo de la LOMCE tenía un calendario de implantación entre los cursos 2014-15 y 2016-17.

No obstante, el Congreso de los Diputados aprobó en noviembre de 2016 iniciar los trámites para suspender la Ley Orgánica para la Mejora Educativa (LOMCE) y paralizar los aspectos de la reforma educativa que aún no han tenido aplicación, como es el caso de las evaluaciones externas o reválidas, así como sustituir la reforma educativa actual por otra ley de consenso entre todas las fuerzas políticas.

El sistema educativo se estructura en enseñanzas de régimen general y en enseñanzas de régimen especial. Se incluyen dentro de las primeras la educación infantil, la educación primaria, la educación secundaria obligatoria, el bachillerato, la formación profesional y la educación universitaria.

También están contempladas: la adecuación de estas enseñanzas al alumnado con necesidades educativas especiales, la educación a distancia para el alumnado que no puede asistir de modo regular a un centro docente y la educación de las personas adultas. Como enseñanzas de régimen especial se recogen las enseñanzas artísticas, las enseñanzas de idiomas y las enseñanzas deportivas. Todas las enseñanzas especificadas se regulan por lo dispuesto en las leyes mencionadas, salvo la educación universitaria.

La enseñanza básica comprende la Educación Primaria y la Educación Secundaria Obligatoria. La escolarización es obligatoria y gratuita desde los 6 hasta los 16 años de edad, con derecho a permanecer en régimen ordinario hasta los 18 años.

La enseñanza secundaria post-obligatoria comprende el Bachillerato, la Formación Profesional de Grado Medio, las Enseñanzas Profesionales de Artes Plásticas y Diseño de Grado Medio y las Enseñanzas Deportivas de Grado Medio.

La enseñanza superior comprende la Enseñanza Universitaria, las Enseñanzas Artísticas Superiores, la FP de Grado Superior, las Enseñanzas Profesionales de Artes Plásticas y Diseño de Grado Superior y las Enseñanzas Deportivas de Grado Superior.

Las enseñanzas de régimen especial comprenden las enseñanzas artísticas, las enseñanzas de idiomas y las deportivas.

➤ Enseñanzas de régimen general.

- Educación infantil

La educación infantil comprende hasta los seis años de edad, momento en el cual se produce la incorporación a la educación obligatoria. Tiene carácter voluntario y su finalidad

es contribuir al desarrollo físico, afectivo, social e intelectual de los niños. Se estructura en dos ciclos: el primero hasta los tres años de edad y el segundo desde los tres hasta los seis años. El segundo ciclo tiene carácter gratuito.

Impartida en el primer ciclo por Maestros de Educación Infantil o con el título de Grado equivalente y profesionales cualificados. En el segundo ciclo por Maestros de Educación Infantil.

- Educación primaria

La Educación primaria tiene carácter obligatorio y gratuito. Comprende seis cursos académicos que se siguen ordinariamente entre los seis y los doce años de edad. Con carácter general, el alumnado se incorpora al primer curso de la Educación primaria en el año natural en el que cumplan seis años.

Su finalidad es proporcionar a todos los niños una educación común que haga posible la adquisición de los elementos básicos culturales, los aprendizajes relativos a la expresión oral, a la lectura, a la escritura y al cálculo aritmético, así como una progresiva autonomía de acción en su medio.

La educación primaria es impartida por maestros, que tienen competencia en todas las áreas de este nivel. Las enseñanzas de la música, de la educación física, de los idiomas extranjeros o de aquellas otras que se determinen son impartidas por maestros con la especialización o cualificación correspondiente.

- Educación Secundaria Obligatoria

Tiene como finalidad transmitir a todos los alumnos los elementos básicos de la cultura, formarles para asumir sus deberes y ejercer sus derechos, desarrollar y consolidar hábitos de estudio y de trabajo y prepararles para la incorporación a estudios posteriores y para su inserción laboral.

El alumnado que al terminar esta etapa consigue los objetivos de la misma, recibe el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, que le faculta para acceder al bachillerato y a la formación profesional específica de grado medio. En cualquier caso, el alumnado recibe una acreditación del centro educativo, en la que constan los años cursados y las calificaciones obtenidas en las distintas áreas.

Comprende 4 cursos académicos, de 12 a 16 años. (Derecho a escolarización hasta los 18 años) y tiene carácter gratuito y obligatorio.

La etapa de Educación Secundaria Obligatoria se organiza en materias y comprende dos ciclos, el primero de tres cursos escolares y el segundo de uno. El segundo ciclo o cuarto curso de la Educación Secundaria Obligatoria tendrá un carácter fundamentalmente propedéutico.

Esta etapa es impartida por licenciados, ingenieros y arquitectos o quienes posean titulación equivalente a efectos docentes. En aquellas áreas o materias que se determinan, en virtud de su especial relación con la formación profesional, se establece la equivalencia a efectos docentes de títulos de Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Diplomado Universitario.

- **Formación Profesional.**

Comprende un conjunto de Ciclos Formativos de Formación Profesional Básica, de Grado Medio y de Grado Superior, con una organización modular, de duración variable, que integre los contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

El currículo se ajustará al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Las administraciones educativas planificarán la oferta de FP.

El currículo incluirá una fase de formación práctica en los centros de trabajo, de la que podrán quedar exentos quienes acrediten una experiencia laboral que se corresponda con los estudios profesionales cursados.

Impartida por Licenciados, Ingenieros o Arquitectos, o con el título de Grado equivalente, además de la formación didáctica de nivel de Postgrado.

Los ciclos de la Formación Profesional conducen a los Títulos de Formación Profesional, los cuales están referidos, con carácter general, al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Los ciclos de formación profesional básica son de oferta obligatoria y carácter gratuito. Para el acceso a esta enseñanza se requiere el cumplimiento simultáneo de las siguientes condiciones:

- a) Tener cumplidos quince años, o cumplirlos durante el año natural en curso, y no superar los diecisiete años de edad en el momento del acceso o durante el año natural en curso.
- b) Haber cursado el primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria o, excepcionalmente, haber cursado el segundo curso de la Educación Secundaria Obligatoria.

Estas enseñanzas tienen una estructura modular, incluyendo módulos profesionales que garantizan la adquisición de las competencias del aprendizaje permanente (de Comunicación y Ciencias Sociales y de Ciencias Aplicadas), módulos profesionales que garantizan la formación necesaria en competencias profesionales para la inserción laboral y un módulo profesional de Formación en Centro de Trabajo (FCT) que se desarrolla en la empresa y tiene como objetivo fundamental completar la adquisición de competencias profesionales alcanzadas en el centro educativo.

La duración de los ciclos formativos es de 2.000 horas, equivalente a dos cursos académicos a tiempo completo. Dicha duración puede ser ampliada a tres cursos académicos en los casos en que los ciclos son incluidos en proyectos o programas de Formación Profesional dual.

El alumnado que supera esta enseñanza obtiene el Título Profesional Básico correspondiente a las enseñanzas cursadas, título oficial de la Formación Profesional del sistema educativo, y además puede obtener el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria tras la superación de la evaluación final.

A la formación profesional de grado medio se accede, con carácter general, con el título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. También se puede acceder a través de una prueba regulada por las Administraciones educativas. Estas enseñanzas tienen una estructura modular, incluyendo un módulo profesional de Formación en Centro de Trabajo (FCT) que se desarrolla en la empresa y tiene como objetivo fundamental completar la adquisición de competencias profesionales alcanzadas en el centro educativo. El alumnado que supera esta enseñanza obtiene el título de Técnico de la correspondiente profesión.

Están integrados en la educación secundaria post-obligatoria y conducen a la obtención del Título de Técnico.

El acceso a Ciclos Formativos de Grado Medio requerirá estar en posesión de uno de los siguientes Títulos: Graduado en Educación Secundaria Obligatoria en la opción de enseñanzas aplicadas, Profesional Básico, Bachiller, un Título Universitario o un Título de Técnico o de Técnico Superior de Formación Profesional. Haber superado todas las materias de Bachillerato.

A la formación profesional de grado superior se accede, con carácter general, con el título de Bachiller, por lo que tiene carácter de enseñanza post-secundaria. También se puede acceder a través de una prueba regulada por las Administraciones educativas.

Estas enseñanzas tienen una estructura modular, incluyendo un módulo profesional de Formación en Centro de Trabajo (FCT) que se desarrolla en la empresa y tiene como objetivo fundamental completar la adquisición de competencias profesionales alcanzadas en el centro educativo. Están integrados en la Enseñanza Superior y conducen a la obtención del Título de Técnico Superior. El título de Técnico Superior permitirá el acceso, previa superación de un procedimiento de admisión, a los estudios universitarios de grado.

La LOMCE contempla también la implantación de la Formación Profesional dual dentro de la oferta de Formación Profesional Reglada. Se realiza en régimen de alternancia entre el centro educativo y la empresa, con un número de horas o días de estancia en ésta y en el centro educativo de duración variable.

La Formación Profesional dual es el conjunto de acciones e iniciativas formativas que, en corresponsabilidad con las empresas, tienen por objeto la cualificación profesional de las personas, armonizando los procesos de enseñanza y aprendizaje entre los centros educativos y los centros de trabajo.

También existen otros programas formativos destinados a la compensación de las desigualdades promoviendo la igualdad de oportunidades y a dar continuidad a la escolarización del alumnado con necesidades educativas especiales, así como a otros colectivos con necesidades específicas, proporcionando ofertas formativas adaptadas a sus necesidades, establecidas y autorizadas por las Administraciones educativas. Pueden incluir

módulos profesionales y otros módulos de formación apropiados para la adaptación a sus necesidades, pero estos programas no conducen directamente a la consecución de un título oficial del sistema educativo.

- **Bachillerato**

Tiene como finalidad proporcionar al alumnado una madurez intelectual y humana, así como los conocimientos y habilidades que le permitan desempeñar sus funciones sociales con responsabilidad y competencia. Asimismo, capacita para acceder a la formación profesional de grado superior y a los estudios universitarios.

Comprende dos cursos académicos que normalmente se cursarán entre los dieciséis y los dieciocho años de edad. Puede acceder a los estudios de bachillerato el alumnado que está en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

- Enseñanzas de régimen especial.

- Enseñanzas artísticas

Las enseñanzas artísticas son el conjunto de enseñanzas del sistema educativo que tienen como finalidad proporcionar una formación artística de calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, de la danza y de las artes plásticas, el diseño y la conservación de bienes culturales.

- Enseñanzas de idiomas

Las enseñanzas de idiomas tienen por objeto capacitar al alumnado para el uso adecuado de los diferentes idiomas, fuera de las etapas ordinarias del sistema educativo, y se organizan en los siguientes niveles: básico, intermedio y avanzado.

Para acceder a ellas es requisito imprescindible tener dieciséis años cumplidos en el año en el que comiencen los estudios. Podrán acceder asimismo los mayores de catorce años para seguir las enseñanzas de un idioma distinto al cursado en la ESO.

Las características y organización de las enseñanzas del nivel básico se determinan por las Administraciones educativas. Los certificados acreditativos de su finalización, expedidos por las administraciones educativas, surten efecto en todo el territorio nacional y permiten el acceso a las enseñanzas del nivel intermedio del idioma correspondiente.

Las enseñanzas del nivel intermedio y avanzado son impartidas en las Escuelas Oficiales de Idiomas y se organizan en tres cursos como mínimo y cuatro como máximo, según lo dispuesto por cada Administración educativa.

Para obtener los certificados de los niveles intermedio y avanzado es necesario la superación de unas pruebas terminales específicas de certificación.

El certificado acreditativo de haber superado el nivel intermedio permite el acceso a las enseñanzas de nivel avanzado del idioma correspondiente, en todo el territorio nacional.

Las Escuelas Oficiales de Idiomas también pueden, en los términos que disponen sus Administraciones educativas, organizar e impartir cursos especializados para el perfeccionamiento de competencias en idiomas.

- Enseñanzas deportivas

Al grado medio le corresponde la formación conducente al título de Técnico Deportivo. Para acceder a este grado es necesario estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria o equivalente a efectos académicos y superar una prueba de carácter específico.

La formación de grado superior conduce al título de Técnico Deportivo Superior y para acceder a ella es necesario estar en posesión del título de Técnico Deportivo de la modalidad o, en su caso, especialidad deportiva correspondiente, estar en posesión del título de Bachiller o equivalente a efectos académicos y superar, cuando así se establece, una prueba de carácter específico.

También es posible acceder a los grados medio y superior de estas enseñanzas sin cumplir los requisitos académicos establecidos, siempre que se reúnan los otros requisitos de acceso y las condiciones de edad establecidas y se supere una prueba de madurez.

Los títulos son equivalentes, a todos los efectos, a los correspondientes de grado medio y grado superior de formación profesional.

- Educación de adultos.

La educación de personas adultas tiene la finalidad de ofrecer a todos los mayores de dieciocho años la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal y profesional. Además de las personas adultas,

excepcionalmente, pueden cursar estas enseñanzas los mayores de dieciséis años que lo solicitan y tienen un contrato laboral que no les permite acudir a los centros educativos de régimen ordinario o son deportistas de alto rendimiento.

2.1 Centros educativos no universitarios.

Los últimos datos publicados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte sobre datos y cifras del curso 2016-17, hace unas previsiones para el mismo de un total de 29860 centros docentes no universitarios. De ellos 20319 corresponden a centros docentes públicos no universitarios y el resto, 9541 a centros de enseñanza concertada y privada.

A su vez, los 20319 centros docentes públicos no universitarios quedan divididos en Centros de Educación de Enseñanza de Régimen General no universitarias (18829 centros) y Centros de Educación de Enseñanza de Régimen Especial (1490 centros), tal y como detallamos a continuación.

Clasificación de los centros públicos de EE. Régimen General no universitaria según enseñanza que imparten.

Centros de EE. Régimen General no universitarios	Enseñanza Pública
Centros de E. Infantil (centros autorizados por las Administraciones Educativas).	4205
Centros de E. Primaria (1)	9851
Centros Primaria y ESO (1)	505
Centros ESO / Bachillerato / FP	4058
Centros E. Primaria / ESO / Bachillerato / FP (1)	6
Centros específicos de E. Especial	193
Centros específicos de E. a distancia	11

(1) Además pueden impartir educación infantil.

Clasificación de los centros públicos de EE. Régimen Especial no universitaria según enseñanza que imparten.

Centros de EE. Régimen Especial	Enseñanza Pública
Escuelas de Arte y Esc. Sup. Artes Plásticas y Diseño	101
Centros EE. de Música	283
Centros EE. de Danza	32
Escuelas de Música y Danza	733
Centros de EE. De Arte Dramático	12
Escuelas Oficiales de Idiomas	316
Centros EE. Deportivas	13

Por otro lado, la información facilitada actualmente por el Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios (RCD)⁵⁴, el número de centros educativos públicos no universitarios varía con respecto al total indicado anteriormente experimentando un aumento de 2035 centros, ascendiendo a un total de 22354 centros públicos. No obstante, esta variación, no es significativa para el estudio realizado en este trabajo de investigación.

⁵⁴ Ver al respecto <https://www.educacion.gob.es/centros/home.do>

El reparto del total de centros educativos por Comunidades Autónomas según datos recogidos del Registro Estatal de Centros Docentes no Universitarios se indica a continuación:

COMUNIDAD AUTÓNOMA	NÚMERO CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS (SE INCLUYEN TODOS LOS CENTROS).
ANDALUCÍA	4725
EXTREMADURA	732
MURCIA	671
COMUNIDAD VALENCIANA	2047
COMUNIDAD CASTILLA LA MANCHA	1387
ISLAS CANARIAS	960
CIUDAD DE CEUTA	33
CIUDAD DE MELILLA	30
ISLAS BALEARES	453
COMUNIDAD DE MADRID	1906
COMUNIDAD CASTILLA Y LEÓN	1308
COMUNIDAD DE ARAGÓN	722
COMUNIDAD DE CATALUÑA	3742
COMUNIDAD DE LA RIOJA	137
COMUNIDAD DE NAVARRA	386
COMUNIDAD DEL PAIS VASCO	930
COMUNIDAD DE CANTABRIA	251
COMUNIDAD DE ASTURIAS	439
COMUNIDAD DE GALICIA	1495

El número total de Profesorado de EE. de Régimen General y EE. de Régimen Especial en el conjunto de las Comunidades Españolas para el curso académico 2015-16 ha sido de 720.794.

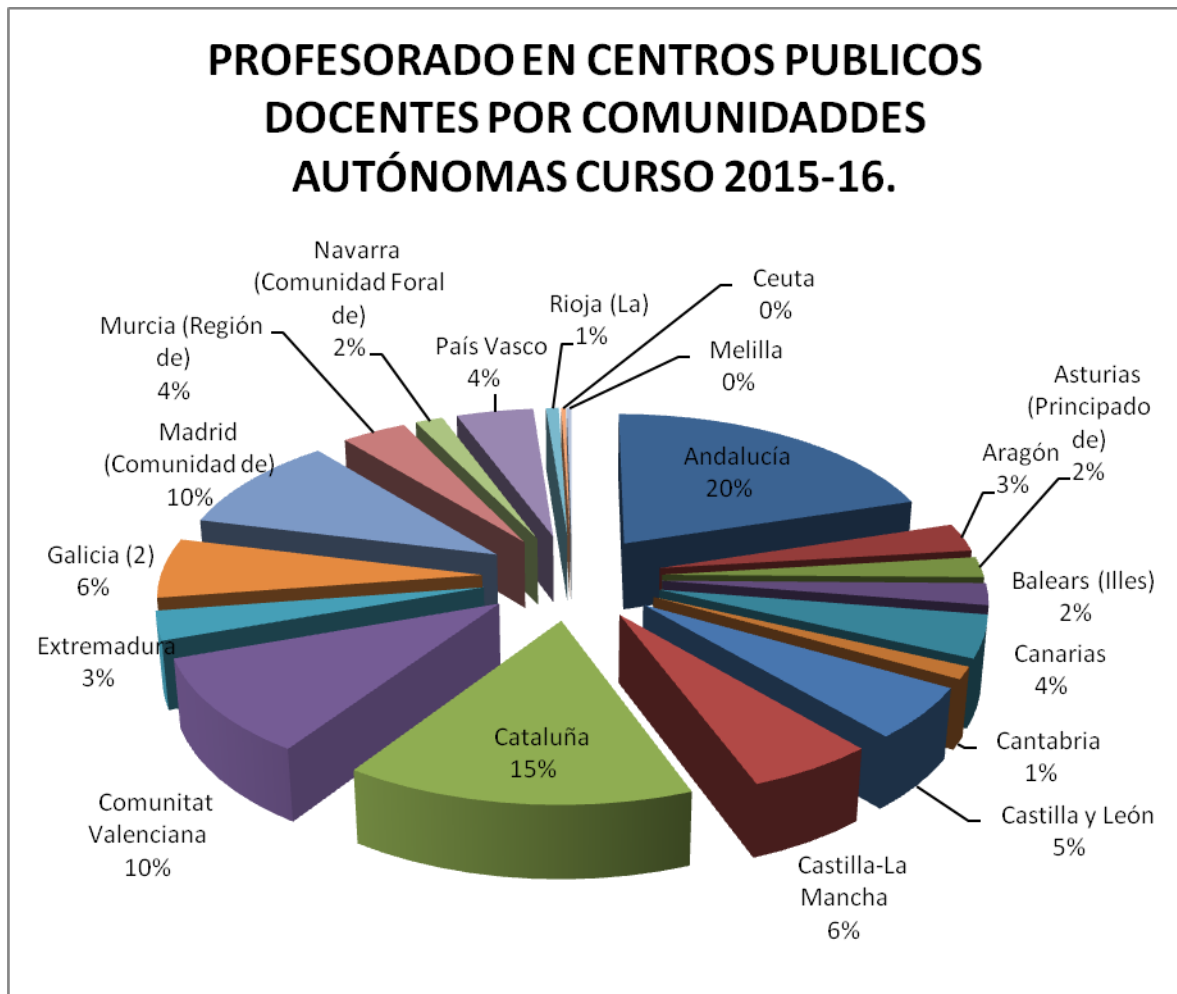
De ellos corresponde a centros públicos 205289 profesores/as y a centros privados 515505 profesores/as.

La distribución del profesorado durante el curso 2015-16 por Comunidades Autónomas ha sido⁵⁵:

PROFESORADO EN CENTROS PÚBLICOS	
Total	515505
Andalucía	103819
Aragón	15296
Asturias (Principado de)	11025
Baleares (Illes)	11753
Canarias	22929
Cantabria	6656
Castilla y León	28000
Castilla-La Mancha	28752
Cataluña	78142
Comunitat Valenciana	52371
Extremadura	15675
Galicia (2)	32211
Madrid (Comunidad de)	52279
Murcia (Región de)	19214
Navarra (Comunidad Foral de)	8188
País Vasco	22785
Rioja (La)	3763
Ceuta	1272
Melilla	1375

⁵⁵ Notas:

2) En Galicia a partir del curso 2012-2013 se incluye el profesorado de los centros de E. Infantil Primer ciclo.
Fuente: Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.



También quisiera señalar por su importancia e influencia en el sistema de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración Educativa no universitaria, al alumnado. Las medidas en materia de prevención de riesgos laborales deben incluir al alumnado durante su estancia en clase, estando su seguridad y salud unida en muchos aspectos a la propia del docente al servicio de la administración pública. Los planes de prevención de riesgos deben incluir las medidas de emergencia y evacuación de los centros, en las cuales los alumnos juegan junto a los profesores un papel fundamental.

Pues bien, según los últimos datos publicados del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, para el curso 2016-17 el número de alumnos matriculados en enseñanzas no universitarias han ascendido a un

total de 8.985.307 alumnos⁵⁶. De ellos pertenecen a la enseñanza pública un total de 6.338.195 alumnos distribuidos de la siguiente manera:

- Enseñanzas de Régimen General..... 5.509.706 alumnos.
- Enseñanzas de Régimen Especial..... 828.489 alumnos.

El elevado número de profesores/as empleados por la administración pública educativa que realizan su trabajo en centros docentes públicos no universitarios, así como el elevado número de alumnos/as de muy diversas edades matriculados en los centros educativos y a los que también afectan, de un modo u otro, las medidas de prevención en riesgos laborales, ponen de manifiesto la necesidad de que el sistema educativo no universitario esté dotado de un sistema de prevención de riesgos laborales que sea efectivo y eficaz. Un sistema preventivo que garantice la seguridad y salud de todos los trabajadores y usuarios (alumnado) del sistema educativo no universitario.

Por tanto los datos aportados justifican sobradamente la realización de este trabajo de investigación donde se ponga de manifiesto los modelos organizativos de los sistemas preventivos implantados en cada una de las Comunidades Autónomas, detectando sus puntos débiles y fortalezas para con ello hacer propuestas de mejora que permitan un sistema preventivo eficaz y de calidad.

Dada la gran cantidad de tipología de centros educativos que imparten enseñanza no universitaria y las diferentes especialidades del profesorado que imparte las enseñanzas, los riesgos derivados del trabajo también son diversos. A continuación detallamos los riesgos más significativos o frecuentes a que están expuestos los trabajadores al servicio de la administración pública docente no universitaria⁵⁷.

⁵⁶ Datos y Cifras curso escolar 2016-17. Edita Secretaría General Técnica. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Madrid, 2006.

⁵⁷ Tomado como referencia la Memoria de actividades 2015 de la Consejería de Educación y Universidades de la Región de Murcia.

PUESTOS DE TRABAJO	RIESGOS MÁS SIGNIFICATIVOS O FRECUENTES
Cocineros y Ayudantes de cocina	Pisos resbaladizos
	Caídas al mismo nivel
	Riesgo Postural
	Manipulación de cargas
	Movimientos forzados
	Movimientos imprevistos
	Cortes y Heridas
	Quemaduras
	Manipulación de alimentos
	Movimientos repetidos.
Docentes con cargo directivo	Estrés-Ansiedad
	Caídas al mismo nivel
	Carga vocal
	Accidentes de tráfico
	Riego Postural
	Pantalla y Visualización de datos.

PUESTOS DE TRABAJO	RIESGOS MÁS SIGNIFICATIVOS O FRECUENTES
Docentes en el Aula (general)	Estrés-Ansiedad
	Caídas al mismo nivel
	Carga vocal
	Accidentes de tráfico
	Riego Postural
Enfermeros	Agentes biológicos
	Riesgo postural
	Manipulación de cargas
	Movimientos forzados
	Movimientos imprevistos
Instrumentistas de conservatorio	Estrés-ansiedad
	Accidentes de Tráfico
	Riesgo Postural
	Movimientos repetidos
	Ruido

PUESTOS DE TRABAJO	RIESGOS MÁS SIGNIFICATIVOS O FRECUENTES
Maestros de infantil y Educadores	Estrés-Ansiedad
	Caídas al mismo nivel
	Carga Vocal
	Accidentes de tráfico
	Riesgo Postural
	Manipulación de cargas
	Movimientos forzados
	Movimientos imprevistos
Profesores de laboratorio	Quemaduras
	Inhalación y contactos con sustancias peligrosas
	Caídas al mismo nivel
	Riesgos postural
	Movimientos forzados
	Movimientos Imprevistos

PUESTOS DE TRABAJO	RIESGOS MÁS SIGNIFICATIVOS O FRECUENTES
Profesores de Taller	Caída de objetos
	Cortes y heridas
	Atrapamientos
	Quemaduras
	Inhalación vapores tóxicos
	Caídas al mismo nivel
	Riesgo postural
	Manipulación de cargas
	Movimientos forzados
	Movimientos imprevistos
	Ruido
	Movimientos repetidos
Profesores Educación Física y Danza.	Caídas al mismo nivel
	Tropiezos
	Sobreesfuerzos
	Carga Vocal
	Riesgo Postural
	Manipulación de cargas
	Movimientos forzados
	Movimientos imprevistos

PUESTOS DE TRABAJO	RIESGOS MÁS SIGNIFICATIVOS O FRECUENTES
Profesores Educación Física y Danza (continuación)	Bipedestación
	Estrés-Ansiedad
	Exposición al sol.
Técnicos Educadores y Auxiliares Educativos	Caídas al mismo nivel
	Riesgo Postural
	Movimientos forzados
	Movimientos imprevistos
	Movimientos repetidos.

También quisiera destacar un estudio Delphi sobre de los factores de riesgo laboral docente que afectan a la salud y el bienestar del profesorado de educación infantil, primaria y secundaria de los centros públicos de la Generalitat de Catalunya de la Ciudad de Barcelona⁵⁸:

- a) Factores de riesgo laboral identificados por los profesores de primaria que aparecen en este estudio son:
1. Falta de reconocimiento social.
 2. Esfuerzo vocal debido a la sobreutilización de la voz.
 3. Padecer contagios de enfermedades (gripes, etc.).
 4. Precariedad de las instalaciones en los centros escolares.
 5. Problemas disciplinarios.
 6. Inestabilidad en el puesto de trabajo con posibilidad de pérdida de empleo (interinos y sustitutos).
 7. Cambio forzoso de centro de trabajo (debido a supresiones de aulas, destinos

⁵⁸ Rabadà, I. y Artazcoz, L.: Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi, Arch Prev Riesgos Labor 2002;5(2):53-61. Estudio realizado sobre la identificación y priorización de los factores de riesgo laboral que afectan a la salud y el bienestar del profesorado de educación infantil, primaria y secundaria de centros públicos de la Generalitat de Catalunya de la ciudad de Barcelona.

- provisionales, etc.).
8. Excesivo número de alumnos por aula.
 9. Insuficiencias en la sustitución del profesorado en casos de enfermedad.
 10. Falta de colaboración/cooperación entre compañeros para realizar el trabajo.
 11. Falta de relación y/o conflictos de relación personal con los compañeros.
 12. Estilo de dirección poco democrático (pocas oportunidades de participación real del profesorado).
 13. Exceso de horario lectivo con falta de tiempo para atender alumnos, familia, tareas administrativas, etc.
 14. Falta de acondicionamiento del aire (problemas de temperatura, humedad y ventilación en el aula).
 15. Ruido en el aula.
 16. Alumbrado inadecuado en el aula (dificultad para regular la luz natural).
 17. Polvo.
 18. Demanda y delegación de problemas y conflictos que corresponde resolver a las familias y/o a otros sectores de la sociedad y no a la escuela.
 19. Insuficiente disposición de recursos económicos (falta de recursos materiales).
 20. Sobrecarga de actividades añadidas a la docencia (recreos, comedores, etc.).
 21. Dificultades de promoción profesional.
 22. Excesiva demanda burocrática del Departament d'Ensenyament.
 23. Falta de soporte de las familias a la acción educativa.
 24. Desmotivación del alumnado.
 25. Posturas de trabajo inadecuadas y/o forzadas (sobre todo relacionadas con el dolor de espalda).
 26. Exigencia de responsabilidad (en casos de salidas, accidentes, etc.).
 27. Retribución insuficiente.
 28. Dificultad para el cambio de centro (concurso de traslados).
 29. Dificultad para desconectarse de las tareas docentes.
 30. Falta de limpieza en los centros escolares.

31. Dificultad para atender los problemas de la inmigración con raíces culturales e idioma distintos (falta de soporte para estos problemas).
 32. Complejidad de atención a los alumnos con déficit y/o ritmos de aprendizaje muy distintos (falta de soporte para estos problemas).
 33. La crítica y culpabilización de la escuela —y del profesorado— del fracaso escolar.
 34. El cuestionamiento y desconfianza por parte de todos en relación con las tareas del profesorado.
- b) Factores de riesgo laboral identificados por los profesores de secundaria.
1. Falta de reconocimiento social.
 2. Precariedad de las instalaciones en los centros escolares.
 3. Problemas disciplinarios.
 4. Inestabilidad en el puesto de trabajo con posibilidades de pérdida del empleo (interinos y sustitutos).
 5. Inestabilidad debida a la supresión de aulas y/o cambio forzoso de centro de trabajo.
 6. Excesivo número de alumnos por aula.
 7. Falta de sustitución del profesorado en casos de enfermedad.
 8. Falta de colaboración/cooperación entre compañeros para realizar el trabajo.
 9. Falta de relación y/o conflictos de relación personal con los compañeros.
 10. Estilo de dirección poco democrático (pocas oportunidades de participación real del profesorado).
 11. Cambio trimestral de horarios del profesorado motivado por cambios de créditos variables/optativos.
 12. Exceso de horario lectivo con falta de tiempo para atender alumnos, familias, tareas administrativas, etc.
 13. Falta de acondicionamiento del aire (problemas de temperatura, humedad y ventilación en el aula).
 14. Ruido en la aula.
 15. Alumbrado inadecuado en el aula (dificultad para regular la luz natural).
 16. Polvo.

17. Demanda y delegación de problemas y conflictos que corresponde resolver a las familias y/o a otros sectores de la sociedad y no a la escuela.
18. Insuficiente disposición de recursos económicos (falta de recursos materiales).
19. Sobrecarga de actividades añadidas a la docencia (recreos, comedores, etc.).
20. Impartir asignaturas en excesivo número de niveles, asignaturas afines, etc.
21. Dificultades de promoción profesional.
22. Excesiva demanda burocrática del Departament d'Ensenyament.
23. Falta de soporte de las familias a la acción educativa.
24. Desmotivación del alumnado.
25. Posturas de trabajo inadecuadas y/o forzadas (sobre todo relacionadas con el dolor de espalda).
26. Retribución insuficiente.
27. Falta de medidas de seguridad en talleres y laboratorios.
28. Dificultad para atender los problemas de la inmigración con raíces culturales e idioma distintos (falta de soporte para estos problemas).
29. Complejidad de atención al alumnado con déficit y/o ritmos de aprendizaje muy distintos (falta de soporte para estos problemas).
30. La crítica y culpabilización de la escuela —y del profesorado— por el fracaso escolar.
31. El cuestionamiento y desconfianza por parte de todos en relación con las tareas del profesorado.
32. La incertidumbre sobre los resultados de nuestro trabajo. La dificultad de valorar el rendimiento de nuestro trabajo.

2.2 La Accidentalidad en el sector público educativo.

La Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) es un organismo autónomo de la Administración General del Estado en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de España. Los funcionarios de la Administración Civil del Estado están encuadrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, uno de los regímenes especiales del Sistema de Seguridad Social español.

Para la protección de su colectivo, MUFACE gestiona un importante conjunto de prestaciones como son la asistencia sanitaria, el subsidio por incapacidad temporal o por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, las indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes o la prestación económica por gran invalidez. La mayoría de los funcionarios de carrera públicos docentes no universitarios están adscritos a Muface, mientras los funcionarios interinos docentes están adscritos al sistema general de la seguridad social. Ello conlleva una dificultad en el estudio de la accidentalidad del personal docente en el sector público no universitario ya que no existen datos unificados sobre la accidentalidad del sector.

MUFACE tiene un sistema integral que permite a todos los órganos de personal de las Administraciones Públicas donde prestan servicio sus mutualistas, volcar los datos relativos a sus situaciones de incapacidad temporal (IT), así como solicitar a MUFACE los reconocimientos médicos de control que sean necesarios y estén previstos en la normativa aplicable.

Este sistema también permite a MUFACE canalizar las peticiones de reconocimiento médico que realicen los propios mutualistas de acuerdo con lo previsto en el artículo 90.3 del Reglamento General del Mutualismo Administrativo (RGMA).

Dichos reconocimientos los llevan a cabo las unidades médicas del INSS de la provincia donde reside el mutualista durante la situación de IT. En el ámbito territorial de Cataluña, el INSS ha encomendado al ICAM la realización de estos reconocimientos médicos

El colectivo de muface a 31 de diciembre de 2014 estaba integrado por 958470 titulares⁵⁹. De ellos corresponden a profesorado de enseñanza pública no universitaria aproximadamente 228744.

A partir del 1 de Julio de 2010, comenzaron los reconocimientos médicos de control de las situaciones de IT. La aplicación informática para la transmisión de los datos correspondientes a la situación de IT, Riesgo durante el embarazo (RE) y Riesgos durante la lactancia (RLN) se denomina CEPIT, y la utilizan principalmente las unidades de personal de las comunidades autónomas, entidades locales y universidades. Asimismo, existe una conexión vía electrónica con la aplicación de gestión de personal BADARAL, a través de la cual comunican y solicitan reconocimiento médico la mayor parte de las unidades de personal de la Administración General del Estado, tanto central como periférica. Finalmente, hay una tercera vía de conexión con MUFACE para la comunicación de situaciones de IT, a través del portal digital “Web Services” propias de determinados organismos. Teniendo en cuenta que tanto BADARAL como las “Web

⁵⁹ Memoria Muface de 2014 (últimos datos publicados por muface en su portal digital).

Services” citadas contabilizan cada una como una única unidad de personal con independencia del número de órganos de los que comunican situaciones, y que no todas las unidades de personal registradas comunican situaciones, la cifra de unidades de personal que al finalizar 2014 comunicó situaciones de IT, RE y RLN ascendió a 778.

El número total de situaciones de IT comunicadas en 2014 ascendió a 92600. El número de RE ascendió a 1273 y el número de RLN a 4.

De estas situaciones se han solicitado 28781 reconocimientos médicos.

El importe total de los subsidios abonados durante el año 2104 ha sido de 90.319.651,87 Euros⁶⁰.

Por otro lado, en las estadísticas de 2015⁶¹ publicadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social dentro de la sección de condiciones de trabajo y relaciones laborales, aparecen publicados los siguientes datos:

-Total de accidentes de trabajo con baja en el sector de Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria.....	45.610
(De ellos 39.162 se producen en jornada de trabajo y 6448 “in itinere”)	
-Total de de accidentes de trabajo con baja en el sector de la Educación.....	9.869
(De ellos 7.200 se producen en jornada de trabajo y 2.669 “in itinere”)	
-Total de enfermedades profesionales en el sector de Administración Pública y Defensa; Seguridad social obligatoria.....	660
(De ellos 289 son con baja y 371 sin baja)	
-Total enfermedades profesionales en el sector de la Educación.....	397
(De ellos 136 son con baja y 261 sin baja).	

⁶⁰ Según cifras de la memoria anual de Muface del año 2014

⁶⁰ Véase al respecto “Avance Anuario de Estadísticas 2015”. <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2015/index.htm>

Los datos publicados tanto por la mutua de funcionarios del estado (MUFACE) como por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social son muy generales y no detallan de manera específica los datos sobre bajas en los trabajadores de la docencia pública no universitaria y que en algunos casos son recogidos en las memorias anuales de los servicios de prevención de riesgos laborales de las Comunidades Autónomas.

La prevención de riesgos laborales en el colectivo de trabajadores de la enseñanza pública no universitaria es de gran importancia por el volumen de personal y bajas producidas, diremos que en Comunidad de la Región de Murcia se produjeron durante el año 2015 un total de 15452 bajas por enfermedades en docentes que afectaron a un total de 2824 profesores⁶². Entre ellas destacan las bajas por reumatología, obstetricia y psiquiatría.

Desde el SPRL se han gestionado un total de 228 accidentes laborales. De ellos, 131 son de personal perteneciente al régimen especial de muface y 97 del personal del régimen general de la seguridad social. También se dieron 74 actuaciones por casos de agresiones, daños materiales o amenazas.

La labor docente no está exenta de riesgos que posteriormente pueden materializarse en accidentes de trabajo. Así lo demuestra un estudio⁶³ realizado durante el periodo comprendido entre los años 2000 y 2008, e indica que en dicho periodo se han producido 76.147 accidentes de trabajo con baja laboral en el sector de la educación, a pesar de que muchos otros no han sido registrados. El estudio refleja que existe un gran número de situaciones que generan multitud de bajas entre el profesorado y que no están contabilizadas dentro de dichas estadísticas. Las patologías más comunes entre los docentes responden principalmente a problemas del aparato respiratorio y fonador (afonías, disfonías, gripes, etc.), que suponen el 30% de las bajas; los problemas traumatológicos y reumatológicos, provocados por posturas forzadas y movimientos repetitivos, que generan el 20% de las bajas del profesorado; y los motivos psicológicos, tales como estrés, *burn-out* e insatisfacción laboral, que están detrás del 15% de las mismas. Considero importante indicar la necesidad de fomentar el estudio e investigación de los accidentes y enfermedades profesionales del sector educativo público no universitario, elaborando estudios estadísticos que unifiquen en un único documento los resultados totales y por comunidades autónomas de todos los agentes implicados en la vigilancia de la salud, accidentes laborales y enfermedades profesionales (Muface, seguridad social, servicios de prevención de riesgos laborales, etc).

⁶² Memoria de actividades 2015 de la Consejería de Educación y Universidades de la Región de Murcia.

⁶³ Pérez Soriano, Javier: ¿Es seguro el trabajo docente?. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 71, pág. 18, mayo 2010.

Es necesaria la colaboración entre todos los organismos y agentes implicados para elaborar estadísticas fiables de la totalidad de incidencias producidas de manera específica en el sector público docente no universitario que sirvan como un elemento más de seguimiento de la calidad y eficacia del sistema preventivo implantado en cada comunidad autónoma en particular y en el conjunto de España en general. Este documento, además debe ser un elemento a partir del cual elaborar propuestas de mejora continuas del sistema preventivo implantado y de nuevas líneas de actuación. Estos documentos deberían estar publicados en los portales digitales del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, así como en los portales digitales de cada comunidad autónoma junto a sus planes de prevención de riesgos laborales y fácilmente accesibles para cualquier ciudadano.

CAPÍTULO III

ESTUDIO DE LOS MODELOS ORGANIZATIVO-PREVENTIVO EN EL SECTOR EDUCATIVO PÚBLICO IMPLANTADO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE ESPAÑA.

La Constitución Española reserva al Estado, en el artículo 149.1.7.^a, la competencia exclusiva en materia laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

A partir de la Constitución Española, las 17 Comunidades Autónomas en que se divide el territorio español, sin incluir a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, desarrollan sus propios Estatutos de Autonomía aprobado por las correspondientes Leyes Orgánicas¹. Los Estatutos de autonomía se aprueban entre los años 1979 en que se publican los Estatutos de autonomía del País Vasco y Cataluña y 1983 con la aprobación de los estatutos de Extremadura, Islas Baleares, Comunidad de Madrid y Comunidad de Castilla y León. Los estatutos de autonomía de las Ciudades autónomas de Ceuta y Melilla fueron las últimas, publicándose los mismos en 1995. Los diferentes Estatutos de Autonomía establecen que corresponden a las Comunidades Autónomas la ejecución de la legislación del Estado en materia laboral.

Posteriormente se publicaron en cada una de las comunidades autónomas los Reales Decretos por los que se determinan las normas y los procedimientos a que han de ajustarse las transferencias de funciones y servicios del Estado a cada una de las Comunidades Autónomas (Canarias lo publica en el año 1983, Cantabria en 1982, etc); y los Reales Decretos por los que se realizan los traspasos de funciones y servicios de la Administración del Estado a cada una de las comunidades autónomas en materia de gabinetes técnicos provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo². El traspaso

¹ Ver Apartado de normativa y anexos de cada una de las Comunidades Autónomas.

² Por medio de estos Reales Decretos se establece que las Comunidades Autónomas ejercerán dentro de su ámbito territorial las funciones y servicios que, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, venía realizando la Administración del Estado, por medio de los gabinetes técnicos provinciales de seguridad e higiene en el trabajo. Seguirán siendo ejercidas por los órganos correspondientes de la Administración del Estado las funciones de alta inspección, estadística para fines estatales y las funciones atribuidas al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo por el Real Decreto 577/1982, de 17 de marzo, que no son objeto de traspaso.

Se desarrollarán coordinadamente entre la Administración del Estado y la de la Comunidad, de conformidad con los mecanismos que en cada caso se señalan, las siguientes funciones:

a) El Instituto, a través de los Centros Nacionales de Condiciones de Trabajo de Barcelona, de Nuevas Tecnologías de Madrid, de Medios de Protección de Sevilla y de Verificación de Maquinaria de Baracaldo, prestará a la Comunidad Autónoma el apoyo técnico necesario para el ejercicio de las funciones de los gabinetes provinciales que se traspasan.

b) La Comunidad Autónoma facilitará a la Administración del Estado información estadística sobre el ejercicio de las funciones transferidas, siguiendo la metodología existente o la que, en su caso, la Administración del Estado establezca, de forma que quede garantizada su coordinación e integración con el resto de la información estadística de ámbito estatal. Por su parte, la Administración del Estado facilitará a la Comunidad Autónoma la información elaborada sobre las mismas materias.

de funciones y servicios, tuvo efectividad a partir del día 1 de Julio de 1983 en la Comunidad de Canarias y 1 Octubre 1996 en la Comunidad de Cantabria.

A partir de la aprobación de estos Reales Decretos anteriormente citados y de la asunción de competencias en materia de prevención de riesgos laborales por cada una de las Comunidades Autónomas, cada una de ellas sigue un camino diferente, elaborando sus propias normativa en prevención de riesgos laborales y siguiendo un ritmo y cronología en la aplicación de medidas sobre la materia diferente en cada una de ellas.

Con la aprobación de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se establece el marco regulador de las condiciones de trabajo, protegiendo la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo que realizan. La citada Ley como su desarrollo reglamentario, son de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas, de manera que cuando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo hacen referencia a trabajadores y empresarios, se entienden también comprendidos en estos términos, respectivamente, el personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración Pública para la que presta servicios.

Por otro lado, las Administraciones Públicas cuentan con diversas peculiaridades, entre las que se encuentran las relativas a su estructura organizativa y a los órganos de representación de los empleados públicos a su servicio. Por esta razón, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y fundamentalmente sus artículos 31.1, 34.3 y 35.4, así como la disposición adicional cuarta del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, prevén la regulación en una normativa específica para las Administraciones Públicas de los derechos de participación y representación, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, la definición de las funciones y niveles de cualificación de los empleados públicos que las lleven a cabo y el establecimiento de adecuados instrumentos de control que sustituyan a las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención que, aunque no son de aplicación a las Administraciones Públicas, deberán éstas establecer los adecuados instrumentos de control al efecto.

Pues bien, la Ley 31/1995 de PRL, se desarrolla y aplica de manera diferente en cada una de las Comunidades Autónomas. Volvemos a apreciar, como cada una de las Comunidades Autónomas sigue un camino diferente, elaborando su propia normativa en prevención de riesgos laborales y siguiendo un ritmo y cronología en la aplicación de medidas sobre la materia diferente en cada una de ellas. Cada una de las Comunidades Autónomas desarrolla la Ley 31/1995 de PRL, estableciendo sus propios modelos organizativos de prevención, a través de decretos, órdenes, resoluciones o acuerdos por medio de los cuales se establece la adaptación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración pública a cada comunidad autónoma y sus organismos autónomos; decretos, órdenes, resoluciones o acuerdos sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos; ó decretos que establecen la estructura y organización de las diferentes consejerías y departamentos que constituyen cada una de las comunidades autónomas. También hay comunidades que desarrollan su modelo organizativo preventivo mediante decretos de creación de sus servicios de prevención de riesgos laborales.

De esta manera la Administración General del Estado, aprobó el Real Decreto 1488/1998 de 10 de julio, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, derogado posteriormente por el Real Decreto 67/2010 de 29 de enero del mismo nombre, y su modificación posterior mediante el Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre.

El Real Decreto 67/2010 modificado por el Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, en su art.7 apartado 3 se establecen los supuestos en que deberá crearse un servicio de prevención propio, con posibilidad de asunción parcial de la actividad preventiva por un servicio de prevención ajeno³.

³ Se deberá crear un servicio de prevención propio, con posibilidad de asunción parcial de la actividad preventiva por un servicio de prevención ajeno, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

a) En los servicios centrales de los Departamentos ministeriales y de los Organismos públicos que cuenten con más de 500 empleados públicos, y en aquellos que tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención..

b) En el ámbito provincial, con carácter general se deberá crear un servicio de prevención propio en todos los servicios no integrados o delegaciones de Organismos públicos que cuenten en una provincia con más de 500 empleados públicos, y en aquéllos que tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el citado anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

No obstante, también se podrá constituir un servicio de prevención propio para más de una provincia en los Departamentos ministeriales u organismos públicos cuando cuenten, en el conjunto de ellas, con más de 500 empleados públicos, o tengan entre 250 y 500 empleados públicos y desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, previo informe a la Comisión a la que se refiere el artículo 4.3 del presente real decreto o, en su defecto, a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

c) Y cuando así se considere necesario en los Departamentos, organismos públicos y centros de trabajo, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia y gravedad de la siniestralidad, o del volumen de efectivos de los centros de trabajo.

También se publican en desarrollo a estos decretos la resolución de 17 de febrero de 2004, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba y dispone la publicación del modelo de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado, que más tarde es actualizada por la resolución de 15 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas⁴.

Paralelamente, cada Comunidad establece su propio modelo de organización técnica de la prevención, de manera que actualmente, estos quedan configurados como a continuación se indica:

- Andalucía

Por medio del Decreto 304/2011, de 11 octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía y, en desarrollo del mismo, la guía técnica de fecha 13/11/2012 para la elaboración del plan de prevención y procedimientos de gestión de la prevención de riesgos laborales de la administración de la Junta de Andalucía, se constituye un único Sistema General de Prevención de Riesgos Laborales que integra todas las Consejerías y formado por la suma de todas las unidades de Prevención de las Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial⁵. La Consejería competente en materia de Seguridad y Salud Laboral tiene atribuidas las competencias de coordinación de los criterios técnicos en Prevención de Riesgos Laborales y la Consejería competente en materia de Administración Pública las de organización de la administración pública y la política de personal, así como las de ordenación de la participación y representación en materia de Prevención de Riesgos Laborales de los empleados públicos.

No obstante, hasta la aprobación del plan de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte para el sector educativo público con fecha 30/10/2014, el sector público docente se ha regido por su normativa específica⁶.

⁴ En el Anexo a esta Resolución aparecen los Documentos que integran el «Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado-2013» (SGPRL-AGE-2013):

- Manual de la Prevención de Riesgos Laborales en la AGE.
- Procedimientos del Sistema de Gestión de la Prevención de riesgos Laborales de la AGE.

En el propio Real Decreto se indica que estos documentos están accesibles a través del «Espacio PRL» del Portal FUNCIONA.

⁵ Las unidades de prevención constituyen los servicios de prevención propios de cada una de las Consejerías.

⁶ I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente de los centros públicos de fecha 19 de septiembre de 2006, como instrumento de planificación y coordinación de todas las actuaciones de la Administración educativa de la Comunidad Autónoma en materia de seguridad y salud.

- Aragón.

Por medio del Decreto 168/2002, de 14 de mayo, Aragón dispone de 3 servicios de prevención de riesgos laborales⁷ (Uno para educación, otro para salud, y un tercer servicio de prevención de riesgos laborales para el resto de Departamentos y organismos autónomos de la Comunidad). El SPRL se encarga tanto del personal docente como del resto de personal perteneciente al de Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte.

- Cantabria.

A través de Decreto 119/2004 de 28 de Octubre y el acuerdo entre la administración y organizaciones sindicales de 12/5/2005, se constituye un SPRL propio para la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Este servicio está formado por un Servicio central de prevención de riesgos laborales que depende de la Dirección general de la Función pública y otros SPRL de ámbitos específicos que desarrollan los contenidos del plan general de riesgos laborales y directrices del servicio central de riesgos laborales a su ámbito concreto. Actualmente existen contemplados los ámbitos específicos en educación (incluye al personal docente, el personal funcionario y el personal laboral que presta sus servicios en los centros educativos públicos no universitarios adscritos a la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Cantabria), justicia y salud; siendo el Decreto 52/2006 de 11 de mayo quien desarrolla el SPRL específico de educación.

- Castilla La Mancha

El Decreto 198/2001 de 30 de octubre y el Decreto 21/2014 de 27 de mayo, establecen la existencia 3 servicios de prevención de riesgos laborales (uno para el personal de salud, otro para personal docente no universitario y otro para el personal al servicio del resto de la

La Disposición adicional tercera del Decreto 304/2011, de 11 de octubre trata de la aplicación a centros dependientes de la Consejería de Educación y judiciales, y del Servicio Andaluz de Salud, en este sentido se indica:

1. En el ámbito de la administración educativa, los centros dependientes de la Consejería de Educación se registrarán por su normativa específica en materia de Salud Laboral y prevención de Riesgos Laborales.

2. Hasta tanto no se apruebe un nuevo Plan de Riesgos Laborales en el ámbito educativo, será de aplicación el I Plan de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el Consejo de Gobierno el 19 de septiembre de 2006, así como su normativa de desarrollo.

3. En relación con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de las sedes judiciales, lo dispuesto en el presente decreto se ajustará a la normativa que regule la implantación de la oficina judicial en Andalucía, en el marco de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

4. Los centros asistenciales del Servicio Andaluz de Salud se registrarán por lo dispuesto en la Orden de 11 de marzo de 2004, conjunta de las Consejerías de Empleo y Desarrollo Tecnológico y de Salud, por la que se crean las Unidades de Prevención en los Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud.

⁷ Decreto 168/2002, de 14 de mayo, del Gobierno de Aragón, se regula la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

administración de la Comunidad Autónoma) que están integrados bajo un plan director común de Prevención de riesgos laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha del año 2009 y que todavía no está publicado. Corresponde a la Consejería de Administraciones Públicas la coordinación entre las actividades de estos tres sectores, que podrá delegar en el titular de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

- Castilla y León

El Decreto 80/2013 de 26 de diciembre, establece la existencia de un servicio de coordinación y prevención de riesgos laborales en los servicios centrales de la Administración autonómica desde el cual se dirige y coordina los SPRL propios que existen en cada una de las Delegaciones Provinciales, las cuales cuenta con técnicos superiores e intermedios para la realización de las funciones preventivas y la figura del empleado público. A pesar de ello, la realidad es que la Consejería de Educación de la Comunidad de la Junta de Castilla y León ha adjudicado durante los últimos años la realización de las 4 especialidades en materia preventiva a servicios de prevención ajenos⁸. Esta contratación se viene realizando a través de convocatorias públicas, dando lugar a numerosos conflictos entre la administración y los sindicatos por la contratación de los Servicios de Prevención a entidades privadas.

- Comunidad de Cataluña.

El Decreto 312/1998 de 1 de diciembre, establece un SPRL para cada uno de los Departamentos que configuran la Estructura de gobierno de la Comunidad. La Dirección General de la Función Pública será en materia de prevención de riesgos laborales, y en el ámbito de sus competencias, quien velará por la coordinación de las actividades en materia preventiva. El SPRL del departamento de enseñanza queda regulado en el Decreto 183/2000.

- Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

⁸ Resolución de JCYL adjudicando contrato EXP. 22/07 donde se contrata con S.P.A. la realización de toda la actividad preventiva para los años 2008 y 2009. En este contrato se adjudica la realización de las 4 especialidades que han de realizar los servicios de prevención.

Resolución de 4 de enero de 2010 EXP. 2009-003 de contratación para los años 2010 y 2011 prorrogables a 2012 y 2013 de las actividades propias de los servicios de prevención. Se vuelven a contratar las 4 especialidades, o sea toda la actividad preventiva.

Estas ciudades autónomas no tienen transferidas las competencias en materia de prevención de riesgos laborales en el sector educativo público no universitario, tienen un sistema de prevención propio llevado a cabo por los servicios o gabinetes de prevención de riesgos laborales de las delegaciones provinciales de Educación en Ceuta y Melilla que dependen a su vez de las secretarías generales de dichas direcciones provinciales. Este servicio de prevención es independiente del que realiza las propias Ciudades autónomas en los ámbitos transferidos y objeto de sus competencias. No existe una coordinación entre los servicios de prevención de riesgos laborales de las Ciudades de Ceuta y Melilla.

- Galicia.

El Decreto 204/1997 de 24 de Julio, establece para la comunidad autónoma 3 SPRL (personal al servicio de la administración Galicia; otro para educación y otro servicio para salud). El SPRL de educación es creado y desarrollado brevemente por el Decreto 4/2013 de 10 de enero.

- Islas Baleares.

Disponen a través del Decreto 44/2001 de 23 de mayo, de un único servicio de prevención de riesgos laborales propio, que la Comunidad Autónoma Balear tiene constituido para todo el personal de la Administración pública incluido el docente, a excepción del personal sanitario del IBSalut (que tiene su servicio de prevención propio⁹). Este servicio de prevención propio para el conjunto del personal de la administración pública a excepción del personal sanitario depende de la Consejería de Administraciones Públicas.

- Islas Canarias.

Por medio del Decreto 168/2009 de 29 de diciembre, se establecen 3 SPRL (educación que se encarga solo de personal que trabajan en centros educativos; sanidad; y Administración General y Justicia). No existe apenas desarrollo normativo del SPRL del sector educativo.

- Junta de Extremadura.

Por medio de la Resolución de 5 de abril de 2006 sobre el acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de PRL en la Comunidad Autónoma, se constituyen en la Junta de Extremadura, sus Organismos Autónomos y asimilados, tres servicios de

⁹ Decreto 49/2013, de 25 de octubre, se regula el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Salud de las Illes Balears.

prevención propios, uno por cada uno de los siguientes ámbitos de personal existentes (Personal del Organismo Autónomo “Servicio Extremeño de Salud”, Personal de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza dependientes de la Consejería de Educación, Personal del ámbito de la Administración General y que no esté incluido en los ámbitos anteriores). Corresponderá a la Dirección General de la Función Pública, a través del “Servicio de Salud y Riesgos Laborales”, la labor de coordinación de todos los servicios de prevención. El SPRL del sector educativo se crea mediante el Decreto 108/2005 de 26 de abril, modificado posteriormente por el decreto 179/2005 de 26 de julio y 210/2011 de 5 de agosto.

- Madrid.

En la Comunidad de Madrid, la organización de la prevención para el Conjunto de la Administración de la Comunidad de Madrid se configura por medio del Decreto 260/2001 de 22 de noviembre, como un sistema de prevención propio adscrito a la Consejería actualmente denominada de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno dentro de la Dirección General de la Función Pública. Existe, por tanto un único SPRL para todo el personal de la administración autonómica, si bien no existe una normativa propia que lo desarrolle. Es una de las comunidades autónomas con menos desarrollo de la legislación de PRL para el personal al servicio de su propia administración.

- Navarra.

El Decreto Foral 135/1998 de 20 de abril, modificado por el Decreto Foral 121/2008 de 15 de diciembre, establecen 3 servicios de prevención de riesgos laborales (administración General, Educación y salud) que actuarán de manera mancomunada y coordinada en el conjunto de la administración Foral y organismos autónomos. El Servicio de Prevención del Departamento de Educación atiende tanto al personal docente como al no docente adscrito a dicho Departamento y a él se hace alusión brevemente en el articulado de los Decretos Forales 81/2011 de 18 de julio y 132/2011 de 24 de agosto.

- País Vasco.

Esta comunidad dispone de 4 servicios de prevención de riesgos laborales, uno para la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos

Autónomos; otro para la Administración de Justicia; otro para el personal de sanidad; y otro para el Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. El ámbito de actuación de éste último Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se extiende al personal docente no universitario dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, así como al resto de colectivos propios de este Departamento quedando su desarrollo específico en el Decreto 299/2003 de 9 de diciembre.

- Principado de Asturias

Por medio del Decreto 33/1999 de 18 de julio, modificado por el Decreto 155/2010 de 29 de diciembre, el Principado de Asturias dispone de un único SPRL propio para la Administración del Principado de Asturias y mancomunado con los organismos y entes públicos dependientes. También se recoge la figura del Empleado público designado, optándose asimismo por la coexistencia de otra de las modalidades de organización preventiva recogidas en la normativa. De esta manera se constituye la figura del “empleado público designado” que lo serán en cada Consejería, Organismo y Ente Público, y cuyo número y dedicación se establece, en función de los criterios expresivos de la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas en dichas entidades.

- Región de Murcia.

Mediante Resolución de 10 de Abril de 2002 por el que se publica el acuerdo de 26 de febrero de 2002 de adaptación de la normativa de PRL a la Comunidad, se establece la modalidad de Servicio de Prevención Propio constituido por 4 servicios de prevención de riesgos laborales: Servicio de Prevención Coordinador; Servicio de Prevención dependiente de la Consejería de Educación; Servicio de Prevención del Instituto Murciano de Acción Social -IMAS-; y Servicio de Prevención del Servicio Murciano de Salud – SMS.

- Rioja.

El Decreto 129/2007, de 9 de noviembre, establece un único Servicio de prevención de riesgos laborales para todo el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma a

excepción del ámbito del Servicio Riojano de Salud que tiene un Servicio de prevención propio tal y como se recoge en el Decreto 129/2007 de 9 de noviembre.

- Comunidad Valenciana.

Se constituyen por medio del Decreto 123/2001, tres servicios de Prevención en la administración de la Generalitat Valenciana: uno para el sector sanitario, otro para el sector docente¹⁰, y un tercero para los sectores de administración pública y justicia de la Generalitat Valenciana. El Servicio de Prevención del sector docente atenderá tanto al personal docente no universitario como al no docente de dicho sector. En el año 2013 con el Decreto 109/2013, se modifica el anterior decreto y se constituyen dos servicios de prevención en la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos: uno para los sectores de Administración Pública, Justicia y Docente y otro para el Sector Sanitario.

Además de los servicios de prevención de riesgos laborales propios establecidos en cada una de las Comunidades autónomas, en la mayoría de ellas también existen determinadas actividades que en mayor o menor número dependiendo de la Comunidad Autónoma de que se trate, son contratadas a servicios de prevención ajenos (vigilancia de la salud, evaluación de riesgos, planes de autoprotección, etc) y que más adelante iremos viendo en el desarrollo de este trabajo de tesis.

No obstante, el tener un modelo de organización técnica de la prevención, aunque es un requisito indispensable para el establecimiento de un sistema general de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración pública, no es suficiente.

La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, establece que para un efectivo y eficaz sistema de prevención es necesario el desarrollo de un Plan de Prevención de riesgos laborales que integre toda la actividad preventiva. El Plan pretende una planificación de la actividad preventiva integral e integrada en el conjunto de actividades y decisiones de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma.

Decir que actualmente, el desarrollo de planes de prevención de riesgos laborales en cada una de las Comunidades autónomas para el personal al servicio de su administración pública, está siendo un reto no fácil de cumplir. Planes de prevención de riesgos laborales capaces de ser puestos en práctica de manera eficaz y efectiva. Y aún más difícil es la elaboración de planes de prevención de riesgos laborales en el

¹⁰ ORDEN de 18 de junio de 2002 de la Conselleria de Cultura y Educación por la que se desarrolla la estructura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente

sector público educativo, el cual en unos casos no existe como tal, está integrado dentro del sistema preventivo general de la administración, o está constituido por documentos que tan sólo transcriben el articulado de carácter general de los decretos de creación de los servicios de prevención. En cualquier caso, no se constituyen en elementos que garanticen de manera eficiente y eficaz la implementación del sistema preventivo a los trabajadores que deben proteger, en este caso al personal público docente:

- La Comunidad de Andalucía dispone de un modelo de Plan General de Prevención de riesgos laborales que estará constituido por los planes de cada una de las Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial¹¹. Actualmente está en fase de elaboración los planes de las distintas Consejerías. La Consejería de Educación, Cultura y Deporte aprobó su plan de prevención de riesgos laborales con fecha 30/10/2014.
- Islas Canarias, Aragón, Madrid y Valencia, no disponen de plan de prevención de riesgos laborales para el personal que trabaja al servicio de la administración pública, mucho menos para el personal del sector público docente. En estas comunidades la prevención de riesgos laborales se rige por las prescripciones que aparecen en los Decretos que crean los servicios de prevención de riesgos laborales, siendo en la mayoría de los casos muy general y escasa. La Comunidad de Madrid es una de las comunidades que menos desarrollado tiene a nivel normativo la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la administración pública.
- Cantabria dispone a través de la Orden PRE/83/2009 de 29 de diciembre, de un modelo de Plan General de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración de la Comunidad que marca los contenidos mínimos en materia preventiva y aspectos a desarrollar. Otras Consejerías como por ejemplo la Consejería de Educación tendrá que elaborar la parte específica del PPRL atendiendo a sus características propias. Esta parte específica del plan no está realizada. Actualmente la Consejería de Educación dispone de un borrador de plan específico en PRL no publicado y que se usa a nivel interno para establecer de alguna manera su funcionamiento.
- Castilla La Mancha, no dispone de plan de prevención de riesgos laborales para el conjunto del personal al servicio de la administración de la comunidad, mucho menos para el sector

¹¹ Guía técnica de fecha 13/11/2012 para la elaboración del plan de prevención y procedimientos de gestión de la prevención de riesgos laborales de la administración de la Junta de Andalucía.

público educativo. En su lugar dispone de un plan director común de Prevención de riesgos laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha del año 2009 y que todavía no está publicado, además de diversa normativa en PRL publicada en medios digitales. Solo existe un Plan General de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

- Castilla y León dispone de un PPRL del año 2010 para la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Este Plan que es para el Conjunto del personal de la administración autonómica menos sanidad, está desfasado por existir decretos de adaptación de la normativa de prevención a la Comunidad autónoma más recientes. Actualmente se está trabajando en la realización de un borrador de PPRL actualizado. El personal del sector público docente está incluido en las prescripciones generales del PPRL anteriormente indicado.
- Cataluña: No dispone de plan de prevención de riesgos laborales en el ámbito público docente no universitario. Si dispone desde 2005 de un modelo de plan de prevención de riesgos laborales a nivel general de la administración de la Comunidad Autónoma en la que se incluye el sector docente y que sirve de guía para la elaboración del Plan de prevención de riesgos laborales. A partir de esta guía, cada institución deberá elaborar su propio PPRL.
- En la Ciudad Autónoma de Ceuta se funciona con un plan de prevención elaborado por el único técnico que constituye el servicio de prevención de riesgos laborales y que le sirve de guía para la realización de las actividades preventivas. Este Plan no ha sido aprobado por el órgano correspondiente ni publicado. En Melilla tampoco existe ningún plan de prevención, máxime cuando ni el servicio de prevención de riesgos laborales está dotado de personal en estos momentos.
- La Comunidad de la Junta de Extremadura, tiene mediante resolución de 3 de noviembre de 2008, de la Dirección General de la Función Pública, un único Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura. Este plan es de aplicación a los tres servicios de prevención, uno por cada uno de los tres grandes ámbitos existentes en la actualidad: Administración General, Administración Educativa y Servicio Extremeño de Salud.

- Galicia dispone desde 2009 de un PPRL para la Administración general de la Junta de Galicia, pero no ha elaborado todavía ni dispone por tanto de PPRL para el servicio de prevención de riesgos laborales de centros docentes.
- En las Islas Baleares se publicó en 2006 por parte del servicio de prevención de las Illas Balears integrado en la Consejería del Interior del Gobierno de las Illas Balears el Plan de Prevención de Riesgos laborales, que fue posteriormente actualizado en el año 2013. Este Plan de prevención de riesgos laborales es de aplicación al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, tanto si se trata de personal funcionario como laboral, integrado a las consellerias y entidades autónomas que dependen. También es de aplicación al personal docente y al de la Agencia Tributaria de las Islas Baleares. Queda excluido el personal estatutario, sea o no sanitario, al servicio de la sanidad pública autonómica así como el personal laboral propio de las empresas públicas.
- La Rioja, dispone desde 2012 de un plan general de prevención de riesgos laborales para el Conjunto del personal de la administración de la Comunidad Autónoma (incluido el sector docente) a excepción del Servicio Riojano de Salud que tiene su Servicio de prevención propio. No obstante hasta el desarrollo del Plan de prevención de riesgos laborales del Servicio Riojano de Salud, se regirá por lo indicado en el Plan General de Prevención de Riesgos anteriormente indicado.
- Navarra dispone de un PPRL de la administración general desde Junio de 2013. En el sector educativo, sin embargo no se ha realizado un PPRL, aunque existe un Plan Estratégico del Departamento de Educación que establece los objetivos y líneas de actuación entre las que se encuentra la implantación de un PPRL. También el departamento de educación tiene publicados por medios digitales una serie de documentos que colocados por separado configuran el índice de un PPRL para el Departamento de Educación. Destacar entre ellos, el manual de funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos.
- El País Vasco dispone de un primer Plan General de Prevención de Riesgos Laborales del Gobierno Vasco del año 2012¹² revisado posteriormente por la inclusión de la

¹² Dicho plan es de aplicación para toda la Administración General vasca y sus organismos autónomos, con excepción de la Ertzaintza y personal de sus servicios auxiliares, personal docente no universitario y personal de la Administración General y sus organismos autónomos (siempre que desempeñe funciones públicas de seguridad, servicios operativos de protección civil y peritaje forense, en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública).

Viceconsejería de Justicia en la política preventiva, con funciones y responsabilidades determinadas. En el ámbito educativo existe un sistema de gestión integrado de prevención de riesgos laborales en centros docentes desde el año 2005 y que constituye en cierta medida lo que podría ser un plan de prevención de riesgos laborales.

- El Principado de Asturias dispone desde 2015 de un PPRL para toda la Administración del Principado de Asturias y organismos y entes públicos mancomunados. En el PPRL aparecen unos protocolos generales que cada Consejería debe personalizar a sus características propias a través de los interlocutores que hay en cada una de las Consejerías.
- La Comunidad de la Región de Murcia dispone de un Plan General de prevención de riesgos laborales para toda la administración pública de la Región de Murcia¹³ (incluido el sector público docente) aprobado en 2010. Su aplicación será a todo el ámbito organizativo y personal incluido en la Mesa General de Negociación, configurándose como un plan propio, único y unitario, de la Administración Pública Regional en cuanto a organización administrativa con personalidad jurídica única. Queda excluido de este PGPRL el personal del Servicio Murciano de Salud que aprobó su propio Plan de Prevención de Riesgos Laborales por el Comité de Seguridad y Salud y el Consejo de Administración en las reuniones del 26 de Marzo de 2007 y 15 de Noviembre de 2007 respectivamente.

Como podemos ver, a fecha de hoy, todavía no existen en muchas comunidades autónomas planes de prevención de riesgos laborales que integren la actividad preventiva y constituyan un verdadero sistema general de prevención de riesgos laborales que sea efectivo y eficaz en su ejecución. En muchos casos en que existen planes de prevención de riesgos laborales, éstos tratan los distintos elementos de la actividad preventiva de manera general, no detallándolos suficientemente para una implementación eficaz de la acción preventiva a través de los procedimientos e instrucciones adecuadas.

Si ya es difícil como veremos a lo largo de este estudio, el desarrollo de un Plan de prevención de riesgos laborales que pueda implementar el modelo de organización de la prevención para el personal al servicio de la administración pública en cada comunidad autónoma, la concreción de dicho Plan a las características propias del sector público docente no universitario todavía se hace más difícil, siendo muy pocas las comunidades autónomas que han intentado desarrollar dicho plan de manera suficiente. El

¹³ Aprobado mediante Resolución de 19 de julio de 2010 de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y administraciones Públicas.

modelo organizativo de prevención de riesgos laborales del personal docente público no universitario en unos casos ha quedado incluido directamente en el conjunto de prescripciones en materia preventiva realizadas para la administración general, y en otros casos en que se ha tratado de diferenciar, ha quedado constituido por prescripciones de carácter general copiado directamente de la LPRL y que resulta totalmente insuficiente para su implementación de manera práctica entre los trabajadores del sector. Al estudiar el modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales en el sector educativo público no universitario podemos comprobar cómo en muchos casos éste queda diluido en el conjunto de normativa en prevención de riesgos laborales existente para el conjunto del personal al servicio de la administración pública, echándose en falta la existencia de manera suficiente de prescripciones específicas al propio sector que permita la implementación del sistema preventivo a los trabajadores. También comprobaremos la disparidad de contenidos en materia preventiva existente entre unas comunidades autónomas y otras. Mientras unas comunidades como Andalucía tienen una gran cantidad de publicaciones sobre el sistema organizativo de la prevención y su implementación para el personal al servicio de la administración pública y de manera particular del sector público docente no universitario, la comunidad de Madrid no tiene apenas nada publicado.

En mi opinión, aunque se están produciendo avances en la prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración pública en general y para el sector educativo público en particular, hasta la fecha éstos se han producido de manera muy lenta, faltando a mi juicio una verdadera conciencia y voluntad por parte de la administración en la creación e implementación de un sistema eficaz de prevención de riesgos laborales.

Tras el estudio de la normativa existente en cada comunidad autónoma, pasamos a desarrollar brevemente los distintos modelos organizativos de la prevención de riesgos en cada una de las Comunidades Autónomas y los elementos que considero más importantes y que deben constituir un sistema de prevención de riesgos laborales eficaz y eficiente¹⁴:

¹⁴ En los anexos que acompañan a la tesis se desarrollan con mayor detalle los modelos organizativos-preventivos de en cada una de las Comunidades autónomas y la evolución experimentada en la materia a lo largo de los años.

3.1. Comunidad de Andalucía.

3.1.1. Organización Técnica de la Prevención.

La Comunidad de Andalucía es una de las comunidades autónomas españolas que más normativa y documentación sobre prevención de riesgos laborales ha publicado en desarrollo de la Ley 31/1995 en el ámbito del personal al servicio de la administración pública y dentro de ésta del sector educativo público no universitario. El modelo organizativo-preventivo se configura como un único SPRL que integra todas las Consejerías incluida la educativa, siendo el Decreto 304/2011, de 11 octubre, el que actualmente establece la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía¹⁵. En dicho Decreto se establecen los principios, competencias, procedimientos y criterios técnicos y organizativos por los que han de regirse la Prevención de Riesgos Laborales, como parte integrante de la gestión de las actividades de la Administración de la Junta de Andalucía. De manera particular, el Decreto determina la elaboración y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en cada Consejería, agencia administrativa y agencia de régimen especial, como instrumento para llevar a cabo dicha integración y como garantía de calidad y eficacia en la protección de la seguridad y salud de los empleados y empleadas a su servicio.

Posteriormente, en desarrollo del Decreto 304/2011, la Dirección General competente en materia de Seguridad y Salud Laboral estableció, mediante una guía técnica¹⁶ de fecha 13/11/2012, las bases y criterios para la elaboración de los Planes de Prevención de Riesgos Laborales de cada una de las Consejerías y en particular, de los procedimientos de gestión, que incluirán las metodologías comunes que han de adoptarse. Además, se publica la instrucción 24/5/2013 de la Dirección General¹⁷ por la cual se realiza la adaptación de la guía técnica a lo dispuesto en el Decreto 342/2012, de 31 de julio¹⁸.

¹⁵ Anteriormente, la Administración de la Junta de Andalucía en aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y su desarrollo reglamentario, aprobó el Decreto 313/2003, de 11 de noviembre, del Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía 2003-2008, y seguidamente el Acuerdo de 9 de febrero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprobó la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral 2010-2014, que entre sus objetivos estratégicos incluía el impulso en el ámbito de la Administración Autónoma Andaluza y la elaboración e implantación de los Planes de Prevención, de acuerdo con las competencias y responsabilidades definidas en el modelo de organización preventiva.

¹⁶ Guía Técnica de fecha 13/11/2012 para la elaboración del plan de prevención y procedimientos de gestión de la prevención de riesgos laborales de la administración de la Junta de Andalucía.

¹⁷ Instrucción de 24 de mayo de 2013, de adaptación de la Guía Técnica para la elaboración de los Planes de Prevención de las Consejerías, a lo dispuesto en el Decreto 342/2012.

¹⁸ Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

En dicha normativa se recoge que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Andalucía estará constituido por la suma de todos los Planes de Prevención de las Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial. Así mismo, la dotación de la estructura preventiva de la Administración de la Junta de Andalucía, está compuesta por los Servicios de Prevención de las distintas Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial, y los Centros de Prevención de Riesgos Laborales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cada Consejería, agencia administrativa y agencia de régimen especial se elaborará por sus unidades de prevención, que constituyen los servicios de prevención propios de las Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial. Será aprobado por Orden del titular de la Consejería, y se dará traslado del mismo a la Consejería competente en materia de Seguridad y Salud Laboral, actualmente la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio¹⁹.

La Consejería competente en materia de Administración Pública realizará las funciones de seguimiento y aplicación de los Acuerdos vigentes en materia de prevención de riesgos laborales en relación con la representación y participación de los empleados públicos de uno y otro sexo.

El Decreto 304/2011, la Guía técnica y su instrucción de adaptación al Decreto 342/2012 de 31 de julio, son de aplicación a las distintas Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial de la Administración de la Junta de Andalucía, afectando tanto a sus unidades centrales como territoriales.

La modalidad de organización técnica del deber de prestación o actividad de servicios preventivos de la Junta de Andalucía en general y de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía en particular, es mediante un Servicio de prevención propio. De esta manera se crea la figura de las Unidades de prevención como órganos con responsabilidad en materia de prevención creadas a nivel central y en las Delegaciones Provinciales de cada Consejería y agencias, para los servicios propios de las Consejerías de la Junta de Andalucía.

¹⁹ Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. En dicho Decreto se indica que le corresponde la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud laboral, promoviendo la cultura preventiva y la realización de las acciones que, combatiendo la siniestralidad laboral, garanticen la salud de las personas trabajadoras.

Las unidades de prevención, que constituyen los servicios de prevención propios de las Consejerías realizarán las funciones apropiadas de carácter técnico y gestión preventiva especializada, atribuidas a los Servicios de Prevención, indicadas en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo. El artículo 4.8 del decreto establece entre sus funciones el diseño, implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención. Para ello se asigna a las unidades de prevención la labor de evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo. De igual manera les corresponden la planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

Las unidades de prevención también tendrán las funciones de información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo. Les corresponden la labor de asesorar e informar a los órganos de participación y a los representantes de los trabajadores. También son responsables de determinar los medios para la prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia, pudiendo ejecutar de cualquier otra actividad que contribuya a la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

Los responsables de las Unidades de Prevención asumirán las obligaciones derivadas de la legislación laboral en cuanto a la notificación de accidentes y enfermedades profesionales. Para el desempeño eficaz de esta labor se les proporcionará formación en materia preventiva y de perspectiva de género, de conformidad con lo previsto en el artículo 10.2, del Decreto 304/2011.

La estructura, dotación y perfiles profesionales de la Unidad de prevención prevista, en virtud de lo dispuesto en la Disposición adicional primera del Decreto 304/2011, deberá ser incluida en la relación de puestos de trabajo, y en consecuencia se tendrá que tener en cuenta las competencias al respecto de la Dirección General de Planificación y Organización de los Servicios Públicos.

Por otro lado, la guía técnica establece que el sistema de gestión que describe el Plan de prevención debe ser entendido, implantado y aplicado por y a todos los niveles jerárquicos de la Consejería, y cada responsable de los diferentes centros de trabajo y unidades ha de conocerlo,

asumirlo y hacerlo cumplir a todo el personal a su cargo. A tales efectos contempla un modelo organizativo que consta de 3 niveles que pasamos a describir del más general al más específico:

- Nivel 3: Consejería, al que se adscribe dos o más centros directivos y que asume responsabilidades respecto de la prevención de riesgos en el conjunto de la Consejería²⁰.
- Nivel 2: Centro directivo, al que se adscriben dos o más centros de trabajo y que asume responsabilidades respecto de la gestión preventiva de los mismos²¹.
- Nivel 1: Centro de trabajo, al que afecta exclusivamente las condiciones de trabajo de dicho centro²².

Centrándonos en el ámbito educativo no universitario, decir que hasta que no se apruebe un nuevo Plan de Riesgos Laborales en el ámbito educativo, será de aplicación el I Plan de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el Consejo de Gobierno el 19 de septiembre de 2006²³, así como su normativa de desarrollo. Esto ha sido así hasta la publicación con fecha 30/10/2014 del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Manual de Procedimientos para la gestión de la prevención de riesgos laborales en la Consejería de Educación, Cultura y Deporte²⁴, actualmente en vigor, y que desarrolla el modelo organizativo de prevención de riesgos laborales para el personal docente público no universitario.

El plan de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación establece en su capítulo 5 la organización de la prevención, diferenciando entre órganos en el ámbito de la Consejería²⁵ y

²⁰ Dentro del nivel 3 se encuentran:

- Secretaría General Técnica u órgano equivalente.

-Unidad de prevención

²¹ Dentro del nivel 2 se encuentran:

-Secretarías Generales, Direcciones Generales, Subdirecciones Generales, Jefatura Servicio de Personal, Jefatura Servicio Administración General, Delegaciones provinciales o Territoriales.

²² Dentro del nivel 1 se encuentran:

Servicios, centros de trabajo o unidades autónomas; Otras unidades administrativas y puestos de trabajo dependientes de los órganos anteriores; Personas empleadas públicas.

²³ En la Disposición Adicional tercera del Decreto 304/2011 en que se hace referencia a la aplicación del mismo, se indica, que en el ámbito de la administración educativa, los centros dependientes de la Consejería de Educación se regirán por su normativa específica en materia de Salud Laboral y prevención de Riesgos Laborales.

De este modo, la Consejería de Educación asumió a través del Departamento de seguridad y salud laboral docente, y los gabinetes provinciales de seguridad y salud docente, las funciones y competencias que el Decreto 304/2011 establece a las Unidades de Prevención. En el I Plan de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales de 2006, se establecían en la estructura organizativa de la prevención las siguientes figuras: Departamento de Seguridad y Salud Laboral Docente, Gabinete provincial de Seguridad y Salud Laboral Docente, Coordinador de Centro del I Plan Andaluz de Salud Laboral y PRL, Recursos preventivos en el centro educativo.

²⁴ -Orden de 30 de Octubre de 2014, por la que se aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Manual de Procedimientos para la gestión de la prevención de riesgos laborales en la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

²⁵ Titular de la Consejería, titular de la Viceconsejería, titulares de las Secretarías Generales, titular de la Secretaría General Técnica, titulares de las Direcciones Generales, titular de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, titulares de las Delegaciones Territoriales, titulares de las las

externos al ámbito de la Consejería de Educación²⁶, estableciendo sus competencias, obligaciones y funciones.

Quisiera destacar por su importancia, el desarrollo que hace el plan de prevención de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de las Unidades de Prevención y del titular de las jefaturas de las Unidades de Prevención.

a) Unidades de Prevención de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte:

Se creará en la Consejería de Educación, Cultura y Deporte y en cada Delegación Territorial una Unidad de Prevención de riesgos laborales que realizarán las funciones de carácter técnico y gestión preventiva atribuidas a los servicios de prevención²⁷. Estas Unidades de Prevención se dotarán de los medios humanos necesarios para llevar a cabo la efectiva aplicación del presente Plan.

Atendiendo a criterios de dimensionalidad de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, a la dispersión geográfica y singularidad de sus centros de trabajo y a la estructura periférica de la Junta de Andalucía, se considera necesario que, para ejercer las funciones correspondientes de los servicios de prevención propios que contempla el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, las Unidades de Prevención cuenten con la siguiente dotación de técnicos en prevención de riesgos laborales²⁸:

Secretarías Generales Provinciales, titulares de las Jefaturas de Servicio, titulares de las Jefaturas de Servicio de Gestión de Recursos Humanos, titulares de las Jefaturas de Servicio de Administración General, Unidades de Prevención, titular de la Jefatura de las Unidades de Prevención, titulares de la Dirección de los centros de trabajo, empleados públicos.

²⁶ Órgano competente en materia de Recursos Humanos y Función Pública, órgano competente en materia de Patrimonio, órgano competente en materia de Seguridad y Salud Laboral, y Centros de Prevención de Riesgos Laborales.

²⁷ Las Unidades de Prevención de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, a través de su estructura territorial, llevarán a cabo las siguientes funciones en sus respectivos ámbitos de actuación:

- Evaluar los factores de riesgos que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los empleados públicos en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

- *Determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas, proponer la planificación de la actividad preventiva y vigilar de su eficacia.

- Investigar los accidentes e incidentes de trabajo e incorporar a la planificación preventiva las medidas correctoras que se deriven.

- Informar y formar a los empleados públicos en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo.

- Elaborar y colaborar en la implantación de los Planes de Emergencias, Evacuación y Primeros Auxilios.

- Informar y asesorar al Comité de Seguridad y Salud u órganos de participación que correspondan y a los representantes de los trabajadores.

- Determinar las características de los equipos de protección individual que se precisen según el procedimiento determinado al efecto.

- Elaborar la propuesta de la programación anual de las actuaciones preventivas de acuerdo con los objetivos establecidos en el Plan de Prevención.

- Gestionar el registro de las actuaciones preventivas realizadas, así como elaborar una memoria anual.

- Asistir, en calidad de asesores técnicos, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud en los correspondientes ámbitos provinciales.

- Cualquier otra actividad que contribuya a la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

²⁸ Antes de la aprobación de este Plan de Prevención, la Consejería de Educación contaba con una estructura de prevención de riesgos laborales creada conforme a lo establecido en el objetivo 4, acción 8, del Acuerdo de 19 de septiembre de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el I

- En los servicios centrales se creará el Servicio de la Unidad de Prevención de riesgos laborales incardinado en la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos. A este servicio se adscribirán, en una primera fase, dos técnicos que se encargarán de las funciones propias de la prevención en los servicios centrales, de acuerdo con los procedimientos de gestión establecidos en el Manual de Procedimientos, y del asesoramiento y coordinación de las Unidades de Prevención de los servicios periféricos. Uno de estos técnicos realizará las funciones de Jefe del Servicio.
En una segunda fase este número se ampliará, pasando a ser la composición de esta Unidad de Prevención de cuatro técnicos.
- En las Delegaciones Territoriales, el número de técnicos que se adscribirán a los Servicios de Gestión de Recursos Humanos será veintinueve. Estos técnicos se encargarán de las funciones propias de la prevención en los servicios periféricos y en los centros de trabajo que están bajo su ámbito de competencia de acuerdo con los procedimientos de gestión establecidos en el Manual de Procedimientos. La distribución del número de técnicos será la siguiente:

Delegaciones territoriales	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Total Técnicos	3	4	3	4	3	3	4	5

En una segunda fase este número se ampliará, pasando a ser sesenta y siete el número de técnicos que constituirán las Unidades de Prevención de las Delegaciones Territoriales, con la siguiente distribución:

Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, constituida por un técnico en el Departamento de Seguridad y Salud Laboral Docentes, adscrito al Servicio de Coordinación de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, y un máximo de dieciséis técnicos en los Gabinetes Provinciales de Seguridad y Salud Laboral Docentes, adscritos a los Servicios de Gestión de Recursos Humanos de los servicios periféricos. Esta estructura desarrollaba las funciones indicadas en el artículo 4.8 del Decreto 304/2011, de 11 de octubre, conforme a la Instrucción 2/2012, de 26 de enero, de la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos.

Por su parte, la Consejería de Cultura y Deporte aprobó en su Plan de Prevención un total de tres técnicos, uno para los servicios centrales, y los otros dos para los centros de Andalucía Oriental y Andalucía Occidental respectivamente.

Delegaciones territoriales	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Total Técnicos	6	10	7	8	6	7	11	12

El personal técnico referido que formará parte de las Unidades de Prevención tendrá la titulación de Técnico Superior en prevención de riesgos laborales. No obstante, a propuesta de las Unidades de Prevención y previo informe favorable de la Consejería competente en materia de seguridad y salud laboral, se podrá recurrir a una asistencia externa para desarrollar alguna actividad preventiva de carácter especial cuando la misma no sea realizable por los medios propios o se estime oportuno una información específica externa. En mi opinión, esta posibilidad que determina el Plan de poder contratar servicios de prevención ajenos puede dar lugar a que abuse de la contratación de estos servicios por resultar más cómodo para la Administración, en lugar de dotarse de medios propios, y suponiendo ello un perjuicio para el sistema preventivo perjudicando la calidad y eficacia del mismo.

Deberá establecerse una relación de puestos de trabajo para las Unidades de Prevención que incluya el apoyo administrativo necesario para la gestión de la documentación generada en la tramitación de los diversos procedimientos de gestión de la prevención de riesgos laborales, así como apoyo de personal técnico en delineación con conocimiento en programas de diseño gráfico²⁹. Considero importante el dotar a las unidades de prevención de los recursos necesarios para su adecuado funcionamiento. Uno de los mayores problemas que hasta el momento ha tenido la implantación de las medidas preventivas ha sido la falta de recursos tanto humanos como materiales con que contaban los gabinetes provinciales de seguridad y salud laboral docente para el adecuado desempeño de todas las funciones que tenían asignadas en materia preventiva. Considero prioritario que la

²⁹ En cuanto a medios materiales, se considera necesario que cada Unidad de Prevención se dote con los siguientes equipos: Cámara de fotos, grabadora manual, flexómetro, medidor láser de distancia (telémetro), luxómetro, termohigrómetro, velómetro. Cualquier otro material será aportado por los Centros de Prevención de Riesgos Laborales de cada provincia.

administración dote a la unidades de prevención de todos los recursos necesarios en el menor tiempo posible para puedan cumplir con sus funciones de manera eficaz y no suceda como en muchos casos, que varía sustancialmente lo planificado en la normativa y lo realmente implantado.

También se indica que las Unidades de Prevención deberán contar con una aplicación informática para la gestión de la prevención de riesgos laborales y el equipamiento informático necesario, lo cual considero bueno en cuando que facilita el trabajo de las mismas al mismo tiempo que quisiera indicar la necesidad de mantener dicha aplicación actualizada mediante la incorporación de las mejoras que como consecuencia de la implantación de las medidas preventivas vayan apareciendo. Una aplicación informática obsoleta influye de manera negativa en la calidad del sistema y dificultando su aplicación práctica.

b) Titular de la Jefatura de las Unidades de Prevención.

Además de las funciones asignadas a las Unidades de Prevención, le corresponde las siguientes funciones:

- Realizar el control y seguimiento de los objetivos anuales y plurianuales de las Unidades de Prevención.
- Asesorar y apoyar en el diseño y actualización del Plan de Prevención de riesgos laborales de la Consejería.
- Elaborar y revisar los procedimientos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Diseñar los planes y programas de actuación preventiva.
- Convocar las reuniones de coordinación de las Unidades de Prevención para el seguimiento de los planes y programas específicos de prevención.
- Impulsar y colaborar en la elaboración de la documentación de carácter técnico (instrucciones operativas, procedimientos, etc) para su aplicación en la prevención de riesgos.

- Planificar, supervisar y orientar las tareas preventivas, pudiendo ser asistido en sus funciones por expertos y entidades externas para el mejor desarrollo de sus actividades.
- Coordinar la programación anual de las actuaciones preventivas de los técnicos de las Unidades de Prevención.
- Coordinar la elaboración de la memoria anual de las Unidades de Prevención integrando en la misma las actuaciones preventivas desarrolladas en cada provincia.
- Coordinar, a través de la Consejería competente en materia de Seguridad y Salud Laboral, los aspectos técnicos y metodológicos relativos al modelo, contenido y configuración del sistema de gestión de la prevención.

Aquí también quisiera hacer hincapié en la necesidad de establecer unos procedimientos e instrucciones adecuadas y suficientes para una efectiva la comunicación y coordinación entre las unidades de prevención y la jefatura de las mismas.

Otro aspecto importante a resaltar es la publicación del manual de procedimientos para la gestión de la prevención de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte y que ha tomado como referencia los procedimientos de la Guía Técnica.

Existen Procedimientos de gestión de edificios; adquisición de bienes y servicios; equipos de protección individual; coordinación de actividades empresariales; información, consulta y participación; Evaluación de riesgos, planificación y seguimiento de medidas preventivas; planes de emergencia; Documentación; formación; notificación e investigación de accidentes y enfermedades profesionales; Vigilancia de la salud y adaptación de puestos de trabajo; auditoría y revisión; integración de la perspectiva de género; procedimientos generales.

De estos procedimientos actualmente existen algunos en elaboración y por tanto están a falta de aprobación como son los procedimientos de gestión de edificios; Auditoría y revisión; integración de la perspectiva de género; procedimientos generales.

Algunos de estos procedimientos se asumirán por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte una vez que sean aprobados por la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Otros, se asumirán por la Consejería de Educación, Cultura y Deporte una vez que sean elaborados por la

Dirección General de Seguridad y Salud Laboral y aprobados por la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Importante en cuanto a la organización de la prevención en los centros educativos es el manual para la elaboración del Plan de Autoprotección del Centro. Este manual considero que debería estar publicado a través de medios digitales de la Consejería de Educación junto al procedimiento para la elaboración, implantación y actualización de los planes de emergencia y evacuación actualmente existente. La Orden de 16 de abril de 2008, regulaba el procedimiento para la elaboración, aprobación y registro del Plan de Autoprotección de todos los centros docentes públicos de Andalucía, a excepción de los universitarios, los centros de enseñanza de régimen especial y los servicios educativos, sostenidos con fondos públicos, así como las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación, y se establecía la composición y funciones de los órganos de coordinación y gestión de la prevención en dichos centros y servicios educativos. En esta orden se contempla la figura del como coordinador o coordinadora de centro del I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente. Actualmente no se hace mención en el Plan de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte a ésta figura que todavía existen en los centros educativos y que considero importante en la implementación del plan de riesgos laborales como elementos que garantizan el cumplimiento del plan en los centros en permanente contacto con las unidades de prevención. En mi opinión deben de continuar la existencia de los coordinadores de centro, si bien deben de dotarse de los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, además de asegurarse de que tienen la formación y competencias necesarias en prevención de riesgos para el desempeño de sus funciones.

Por último, indicar que hasta el momento, considero que el plan de prevención se encuentra en una primera fase de implantación y pendiente del desarrollo de algunos de los procedimientos y elementos que en su conjunto lo conformarán y permitirán su aplicación y la evaluación de los objetivos alcanzados.

En mi opinión, el plan contempla demasiados órganos administrativos e institucionales con competencias en la prevención y que pueden hacer que la implementación práctica del mismo en los centros de trabajo y trabajadores afectados sea completa. Considero que deben de establecerse

unos procedimientos e instrucciones claras que delimiten la actuación de cada uno de los elementos que intervienen y su coordinación entre ellos. Las auditorías otro elementos importante, aún sin desarrollar también jugarán un papel importante para garantizar la calidad del sistema.

También considero importante la elaboración de suficientes instrucciones que determinen la comunicación entre los distintos órganos que con responsabilidad en materia preventiva. En este sentido en el plan se indica que se dará conocimiento de modo general a todos los empleados públicos de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte. En particular se comunicará a todos los órganos, unidades administrativas y centros de trabajo sobre sus funciones y responsabilidades contempladas en el Plan de Prevención y en los procedimientos donde intervengan.

Un aspecto positivo desde mi punto de vista, es que tal y como se recoge en el Plan, el Plan de Prevención y los distintos procedimientos de gestión están publicados por medios digitales³⁰ de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte. Considero importante mantenerlos actualizados y que toda la documentación que se vaya creando en desarrollo del Plan quede recogida en dicho portal de manera clara y ordenada, fácilmente accesible y comprensible para cualquier ciudadano. A través de la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral 2010-2014³¹ actualmente en vigor en espera de la publicación de una nueva que en principio era para 2016-2020, la comunidad Autónoma de Andalucía se muestra la intención de la comunidad autónoma en la mejora del sistema preventivo, estableciendo objetivos que considero muy importantes incluir y tener también en cuenta en el modelo organizativo de la prevención para el personal al servicio de la administración pública incluido el docente público no universitario y por tanto en sus planes de prevención de riesgos laborales para una efectiva protección de los trabajadores y funcionamiento del sistema. No obstante, estamos viendo cómo se vuelven a repetir objetivos generales y líneas de actuación cuya implantación de manera efectiva en el sistema preventivo no es fácil, siendo uno de los retos futuros. Entre estos objetivos están:

³⁰ Ver al respecto: <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portals/web/ced/plan-de-prevencion-de-riesgos-laborales>

³¹ Acuerdo de 9 de febrero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral 2010-2014.

- Desarrollar la cultura de la prevención, acentuando la sensibilización social en relación con la prevención de riesgos laborales y afianzando valores y hábitos preventivos en la sociedad. Para ello considero importante las acciones formativas en materia de prevención de riesgos en los centros educativos.
- Mejorar el cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales, fomentando un mayor nivel de coordinación entre las diversas administraciones competentes implicadas en las materias preventivas mediante el intercambio y puesta en común de experiencias y estrategias.
- Mejorar la eficacia y calidad del sistema preventivo, promoviendo la disposición de recursos propios en prevención de riesgos laborales.

3.1.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma de Andalucía con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

La guía técnica, que establece los contenidos mínimos y la estructura organizativa común de los planes de prevención de las Consejerías de la Junta de Andalucía, diferencia por un lado los servicios Centrales formados a su vez por la Viceconsejería, Secretaría General Técnica, Secretarías Generales y Direcciones Generales y, por otro lado, los servicios provinciales constituidos por las Delegaciones provinciales y centros periféricos.

A partir de esta estructura el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte; establece las siguientes figuras y sus funciones dentro del ámbito de la misma:

- a) Titular de la Consejería.
 - Aprobar el Plan de Prevención y el Manual de Procedimientos para la gestión de la prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte mediante la publicación de la Orden correspondiente.
- b) Titular de la Viceconsejería.
 - En tanto que ostenta la jefatura superior de todo el personal de la Consejería, le corresponden, en el ámbito de la misma, las funciones y responsabilidades relativas al

control general de la política de prevención y aplicación del Plan de Prevención, para lo cual dictará las instrucciones oportunas de acuerdo con el contenido de este Plan.

➤Garantizar, como responsable de la formulación del presupuesto de la Consejería, dentro del marco de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma, la existencia de la asignación necesaria para la prevención de riesgos laborales.

➤Proponer y fomentar el desarrollo de la cultura preventiva y la integración de la prevención en la Consejería.

➤Establecer la estructura orgánica necesaria para la realización de las actividades preventivas de la Consejería, integrándose en la organización existente, y asignar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para conseguir los objetivos establecidos.

c) Titulares de las Secretarías Generales.

➤Conocer los procedimientos de gestión de la prevención de riesgos laborales recogidos en el Plan de Prevención y velar por su efectivo cumplimiento.

➤Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos generales establecidos en el Plan de Prevención, integrándolos con los objetivos específicos de cada Dirección General que forme parte de la Secretaría General.

➤Impulsar, coordinar y controlar las actuaciones preventivas y las medidas que deban ser adoptadas por cada Dirección General que forme parte de la Secretaría General.

d) Titular de la Secretaría General Técnica.

➤Conocer los procedimientos de gestión de la prevención de riesgos laborales recogidos en el Plan de Prevención y velar por su efectivo cumplimiento.

➤Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos generales establecidos en el Plan de Prevención, integrándolos con los objetivos específicos de la Secretaría General Técnica.

➤Impulsar, coordinar y controlar las actuaciones preventivas y las medidas que deban ser adoptadas en su ámbito de competencias.

➤ Como responsable de la elaboración del anteproyecto del presupuesto de la Consejería y del seguimiento de la ejecución del mismo, contemplará la existencia de una partida presupuestaria específica y adecuada para la prevención de riesgos laborales y garantizará que se destine a los fines previstos.

➤ Ejercer en el ámbito de los servicios centrales, conforme a los procedimientos incluidos en este Plan, las funciones preventivas asociadas a la contratación de obras y servicios, la adquisición de bienes, el mantenimiento de las instalaciones y, en general, cualquier actividad que sea necesaria para la gestión de la prevención de riesgos laborales.

➤ Elaborar en el ámbito de los servicios centrales la planificación de las medidas preventivas en base al resultado de la evaluación de riesgos realizada por la Unidad de Prevención, así como establecer las pautas y adoptar las decisiones necesarias para el cumplimiento y ejecución de dicha planificación en los centros de trabajo dependientes de la Consejería, para lo cual deberá priorizar la ejecución de las medidas preventivas propuestas por la Unidad de Prevención, determinar el personal responsable de la ejecución de cada una de las medidas propuestas, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

e) Titulares de las Direcciones Generales.

➤ Conocer los procedimientos de gestión de la prevención de riesgos laborales recogidos en el Plan de Prevención y velar por su efectivo cumplimiento.

➤ Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos generales establecidos en el Plan de Prevención, integrándolos con los objetivos específicos de cada Dirección General.

➤ Impulsar, coordinar y controlar las actuaciones preventivas y las medidas que deban ser adoptadas en sus ámbitos de competencias.

➤ Velar por que las personas titulares de las Jefaturas de Servicio lleven a cabo las actuaciones preventivas que les afecten o competan.

- Integrar la seguridad y la salud laboral en las reuniones de trabajo con sus colaboradores y en los procedimientos de actuación en los que participen.
- Efectuar el seguimiento y control de las actuaciones de mejora a realizar en sus ámbitos de actuación surgidas de las diferentes actuaciones preventivas.
- Comunicar a la Unidad de Prevención de los servicios centrales las aperturas, cierres y remodelaciones de los centros de trabajo bajo sus ámbitos de competencias.
- Colaborar con las Unidades de Prevención en la entrega de la información y documentación que estas precisen en el desarrollo de sus actuaciones.
- Facilitar el acceso y presencia del personal técnico de las Unidades de Prevención en todas las dependencias y servicios que hayan de ser evaluados.
- Facilitar la investigación de accidentes y enfermedades profesionales.
- Facilitar la implantación de planes de emergencias asignando los medios humanos necesarios, así como la actualización de los mismos.

f) Titular de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos.

Además de las funciones asignadas a las personas titulares de las Direcciones Generales, le corresponde las siguientes funciones:

- Elaborar, implantar, controlar, revisar y actualizar el Plan de Prevención de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.
- Dar traslado del Plan de Prevención a la Consejería competente en materia de Seguridad y Salud Laboral, según establece el artículo 4.5 del Decreto 304/2011, de 11 de octubre, para que lo informe con carácter previo a su aprobación.
- Informar a las distintas Direcciones Generales y demás órganos implicados sobre la existencia de los procedimientos contenidos en este Plan de Prevención y velar por su efectivo cumplimiento.
- Aprobar las modificaciones del Plan de Prevención y del Manual de Procedimientos que como consecuencias de su efectiva implantación o de modificaciones legales o reglamentarias, se consideren necesarias.

- Conocer la evolución de la prevención de riesgos a través de la revisión de los objetivos propuestos.
- Revisar periódicamente la eficacia y adecuación del Plan de Prevención de la Consejería y promover las actuaciones necesarias para su mejora.
- Diseñar y proponer la estructura orgánica necesaria para la realización de las actividades preventivas de la Consejería, integrándolas en la organización existente.
- Garantizar el ejercicio de las funciones preventivas especializadas de las Unidades de Prevención.
- Indicar las funciones preventivas que deben desarrollar cada uno de los responsables de los Servicios y Unidades, comunicándoles por escrito los procedimientos a que deben atenerse en su actuación.
- Gestionar la aplicación y desarrollo del Plan de Prevención de riesgos laborales tanto en el ámbito de los servicios centrales como periféricos.
- Gestionar la realización y actualización de las evaluaciones de riesgos y de los planes de emergencia.
- Promover la actualización y aplicación de los acuerdos sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.
- Consultar e informar a los representantes de los trabajadores, con funciones en materia de prevención de riesgos laborales, sobre la adopción de medidas que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los empleados públicos y a las condiciones de trabajo.
- Promover, y en su caso negociar, la formación de colectivos específicos ante situaciones de riesgo determinadas.
- Garantizar la información en materia preventiva del personal dependiente de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

- Gestionar el control del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la coordinación de actividades de empresas presentes en los centros de trabajo dependientes de la Consejería.
- Promover y participar en reuniones periódicas para analizar y discutir temas de seguridad y salud.
- Canalizar las comunicaciones con otros organismos colaboradores externos en materia preventiva (Consejería competente en materia de Seguridad y Salud Laboral, Centro de Prevención de Riesgos Laborales, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, etc).
- Velar para que en los centros de trabajo dependientes de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte exista el correspondiente Libro de Visitas en el que los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social extenderán las diligencias de sus actuaciones.
- Aprobar el plan anual de actividades preventivas.

g) Titulares de las Delegaciones Territoriales.

- Gestionar la aplicación y desarrollo del Plan de Prevención de riesgos laborales en el ámbito de la organización territorial.
- Conocer los procedimientos de gestión de la prevención de riesgos laborales recogidos en el Plan de Prevención y velar por su efectivo cumplimiento.
- Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos generales establecidos en el Plan de Prevención, integrándolos con los objetivos específicos de cada Delegación Territorial.
- Impulsar, coordinar y controlar las actuaciones preventivas y las medidas que deban ser adoptadas en el ámbito de las Delegaciones Territoriales.
- Garantizar el ejercicio de las funciones preventivas de las Unidades de Prevención en los centros de trabajo dependientes de las Delegaciones Territoriales.

➤ Gestionar el control del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la coordinación de actividades de empresas presentes en los centros de trabajo dependientes de las Delegaciones Territoriales.

➤ Ejercer en su ámbito de actuación, según sus atribuciones y de acuerdo con los procedimientos de gestión de la prevención de riesgos laborales, las funciones preventivas asociadas a la contratación de obras y servicios, la adquisición de bienes, la gestión de personal, el mantenimiento de las instalaciones y, en general, cualquier actividad que sea necesaria para la prevención de riesgos laborales.

➤ Garantizar la comunicación a los representantes de los empleados públicos de todas las decisiones relativas a la prevención de riesgos laborales, así como su participación y representación de acuerdo con la normativa vigente.

h) Titulares de las Secretarías Generales Provinciales.

➤ Conocer los procedimientos de gestión de la prevención de riesgos laborales recogidos en el Plan de Prevención y velar por su efectivo cumplimiento.

➤ Cumplir e integrar los objetivos preventivos generales establecidos en el Plan de Prevención.

➤ Impulsar, coordinar y controlar las actuaciones preventivas y las medidas que deban ser adoptadas en sus ámbitos de competencias.

➤ Ejercer en el ámbito de los servicios periféricos, conforme a los procedimientos incluidos en este Plan, las funciones preventivas asociadas a la contratación de obras y servicios, la adquisición de bienes, el mantenimiento de las instalaciones y, en general, cualquier actividad que sea necesaria para la gestión de la prevención de riesgos laborales.

➤ Elaborar en el ámbito de los servicios periféricos la planificación de las medidas preventivas en base al resultado de las evaluaciones de riesgos realizadas por las Unidades de Prevención, así como establecer las pautas y adoptar las decisiones necesarias para el cumplimiento y ejecución de dicha planificación en los centros de trabajo dependientes de las Delegaciones Territoriales, para lo cual se deberá

priorizar la ejecución de las medidas preventivas propuestas por las Unidades de Prevención, determinando el personal responsable de la ejecución de cada una de las medidas propuestas, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

i) Titulares de las Jefaturas de Servicio.

- Aplicar y transmitir los procedimientos e instrucciones que se incluyen en este Plan en relación con los trabajos que se realicen en sus áreas de competencias.
- Velar por el cumplimiento de dichos procedimientos e instrucciones por parte de los empleados públicos a su cargo, asegurándose de que las tareas se llevan a cabo en las debidas condiciones de seguridad.
- Promover y participar en la elaboración y revisión de los procedimientos e instrucciones operativas en aquellas materias o funciones que sean competencia de su unidad.
- Planificar y organizar los trabajos de sus ámbitos de actuación integrando aspectos preventivos.
- Informar a los empleados públicos, en los términos establecidos en la evaluación de riesgos, sobre los riesgos existentes en los lugares de trabajo, así como de las medidas preventivas y de protección a adoptar dentro de sus áreas de competencias.
- Informar a las Unidades de Prevención, conforme al procedimiento establecido al efecto, respecto de las deficiencias que existan en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en lo que se refiere a condiciones de trabajo o al uso de equipos y maquinaria, como aquellas derivadas de la necesidad de formación.
- Informar a las Unidades de Prevención de los cambios organizativos en las condiciones de trabajo o en las instalaciones existentes que afecten y tengan repercusión en materia de prevención de riesgos laborales.
- Comunicar, conforme al procedimiento establecido al efecto, tanto los accidentes sufridos por el personal a su cargo como los incidentes ocurridos en su área de trabajo

y colaborar en la investigación de estos, así como en la adopción de las soluciones preventivas necesarias para evitar su repetición.

➤Garantizar, en la medida de lo posible, la formación del personal a su cargo en aspectos de prevención de riesgos laborales con el fin de que el desarrollo de las tareas del Servicio se lleven a cabo en las debidas condiciones de seguridad.

➤Realizar la consulta al personal a su cargo y a los Delegados de Prevención sobre la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad, a la salud y a las condiciones de trabajo de los mismos.

➤Asumir la iniciativa de actuación en situaciones de riesgo grave e inminente.

➤Designar a una persona de contacto con las Unidades de Prevención en función de las particularidades de las actividades que desarrollen o por el número de empleados públicos adscritas al Servicio.

➤Comunicar a las Unidades de Prevención todos aquellos servicios que se hayan contratado con empresas externas a fin de garantizar la coordinación de actividades empresariales.

j) Titulares de las Jefaturas de Servicio de Gestión de Recursos Humanos.

Además de las funciones asignadas a las personas titulares de las Jefaturas de Servicio, les corresponden las siguientes funciones:

➤Custodiar el libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

➤Comunicar a las Unidades de Prevención las nuevas incorporaciones de personal.

➤Notificar los accidentes de trabajo a la Autoridad Laboral.

➤Coordinar junto con los Centros de Prevención de Riesgos Laborales la realización de los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud.

➤Iniciar, conforme al procedimiento establecido al efecto, el procedimiento de adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud o estado biológico conocido.

➤Consultar e informar a los representantes de los trabajadores, con funciones en materia de prevención de riesgos laborales, sobre la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad, a la salud y a las condiciones de trabajo.

k) Titulares de las Jefaturas de Servicio de Administración General.

Además de las funciones asignadas a las personas titulares de las Jefaturas de Servicio, les corresponden la siguiente función:

➤ Como unidad competente en la gestión de los edificios llevarán a cabo, por medios propios o ajenos, el mantenimiento de las instalaciones y equipos de trabajo susceptibles de ser mantenidos, conforme a la normativa aplicable.

l) Unidades de Prevención. Han sido suficientemente tratadas en apartados anteriores.

m) Titular de la Jefatura de las Unidades de Prevención. Han sido suficientemente tratadas en apartados anteriores.

n) Titulares de la Dirección de los centros de trabajo.

➤ Conocer los procedimientos de gestión de la prevención de riesgos laborales recogidos en el Plan de Prevención y velar por su efectivo cumplimiento.

➤ Cumplir y hacer cumplir los objetivos preventivos generales establecidos en el Plan de Prevención, integrándolos con los objetivos específicos de cada centro de trabajo.

➤ Impulsar, coordinar y controlar las actuaciones preventivas y las medidas que deban ser adoptadas en sus ámbitos de competencias.

➤ Colaborar en las revisiones periódicas de las condiciones de trabajo de sus ámbitos de actuación con el apoyo técnico de las Unidades de Prevención.

➤ Velar por que se realice el correspondiente mantenimiento de las instalaciones y equipos de trabajo conforme a la normativa aplicable.

➤ Custodiar el libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

➤ Comunicar los accidentes e incidentes de trabajo producidos en sus ámbitos de gestión y colaborar con la Unidades de Prevención en la investigación de los mismos.

➤ Consultar a los empleados públicos que estén a su cargo acerca de la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad, a la salud y a las condiciones de trabajo.

➤ Participar en las actividades preventivas incluidas en los procedimientos establecidos en este Plan de Prevención.

- Colaborar en la implantación de los Planes de Emergencias, Evacuación y Primeros Auxilios.
- Controlar que en el caso de coordinación de actividades empresariales se cumplan las obligaciones propias y ajenas definidas en los procedimientos establecidos en este Plan de Prevención.
- Comunicar a las Unidades de Prevención todos los cambios organizativos en las condiciones de trabajo o en las instalaciones existentes que afecten y tengan repercusión en materia de prevención de riesgos laborales, así como las nuevas incorporaciones de personal.
- Dirigir la actuación en situaciones de riesgo grave e inminente.

o) Empleados públicos.

El Plan enumera los derechos y obligaciones de los empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales y que vienen regulados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde mi punto de vista, el Plan distingue demasiadas figuras con competencias en materia de prevención de riesgos laborales, lo cual no hace otra cosa que dificultar su aplicación práctica y fomentar la creación de bastante documentación y burocracia que ralentiza el sistema. La eficacia del sistema preventivo dependerá en gran medida de los procedimientos e instrucciones que se creen para una eficaz comunicación y coordinación entre todos los agentes implicados.

3.1.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos de Andalucía.

El Decreto 304/2011, de 11 de octubre indica que la propuesta que se formule en lo referente al derecho de consulta y participación de los empleados públicos de forma conjunta por las Consejerías afectadas deberá contar con la preceptiva consulta y participación que se establece en el capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos Laborales, así como en el artículo 9 del Decreto 304/2011, de 11 de octubre.

El plan de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, establece las siguientes figuras:

a) Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los empleados públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales³².

Corresponden a los Delegados de Prevención las competencias, garantías y facultades que les otorga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en sus artículos 36 y 37.

Sus competencias y facultades, conforme establece el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, son las siguientes:

- Colaborar en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- Ejercer una vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, estos se encuentran facultados para:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a las previstas en los artículos 18 y 23 de la misma Ley. Cuando la

³² Serán designados por y entre los representantes del personal que forman parte de los órganos de representación. No obstante, en este sentido se seguirán las directrices impuestas por la Administración de la Junta de Andalucía y la normativa vigente.

En el caso de que sean personal laboral contarán con las garantías establecidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que sean personal funcionario contarán con las garantías establecidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, solo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

➤ Ser informado sobre los daños producidos en la salud de los empleados públicos una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

➤ Recibir las informaciones procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención, así como de los órganos competentes para la seguridad y salud de los empleados públicos, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

➤ Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los empleados públicos, de manera que no se altere el normal desarrollo de la actividad del centro.

➤ Recabar la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección para la seguridad y salud de los empleados públicos, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

➤ Proponer al órgano de representación de los empleados públicos la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

La designación de los Delegados de Prevención ha de ser notificada a las Unidades de Prevención de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte en el plazo de quince días hábiles desde que se produce la designación. Cualquier variación que se produzca en la designación deberá ser comunicada en el plazo de quince días hábiles a contar desde el momento en que se produzca.

b) Comité de Seguridad y Salud.

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 Consejería de Educación, Cultura y Deporte en materia de prevención de riesgos laborales. Estará formado por los Delegados de Prevención designados en su ámbito de actuación y un número igual de miembros en representación de la Administración³³.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados de Prevención y los responsables técnicos de la prevención que no estén incluidos en la composición de este. En las mismas condiciones podrán participar empleados públicos que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano, así como técnicos en prevención ajenos a esta Consejería, siempre que lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

Conforme establece el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las competencias del Comité de Seguridad y Salud son las siguientes:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte. A tal efecto, se debatirán en su seno, 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 e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de prevención y protección a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

³³ El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento mediante la creación de un reglamento de funcionamiento interno.

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los empleados públicos al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informa la memoria y programación anual de las Unidades de Prevención.

Se constituirán cuatro Comités Sectoriales de Seguridad y Salud: del personal docente no universitario; del personal de las Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud; del personal de la Administración General; y del personal de la Administración de Justicia³⁴. La función de estos Comités Sectoriales de Seguridad y Salud es la coordinación, dirección y seguimiento de los Comités de Seguridad y Salud de cada sector de la Administración.

Se configuran los Comités de Seguridad y Salud en cada uno de los sectores de la Administración de la Junta de Andalucía, así como los Delegados y las Delegadas de Prevención, que constituyen la representación del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Considero fundamental el papel que desempeñan estos órganos para la calidad del sistema de prevención de riesgos laborales y su implementación de manera eficaz y eficiente. Es por tanto necesario que se dote a estas figuras de los recursos necesarios para desempeñar sus funciones de manera adecuada, además de que el sistema disponga de procedimientos claros y sencillos que permitan la comunicación y coordinación de estos órganos con las unidades de prevención y resto de órganos implicados en prevención. La transparencia del sistema de prevención de riesgos y el trabajo conjunto de todos los agentes implicados son

³⁴ Acuerdo de 8 de abril de 2014, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de marzo de 2014, sobre derechos de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración de la Junta de Andalucía.

fundamentales para la creación de un sistema preventivo de calidad y su implantación efectiva y eficaz.

c) Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

La Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, será el órgano específico de participación y negociación de las organizaciones sindicales en materia de prevención de riesgos laborales, y será la encargada de coordinar la actuación de los distintos Comités de Seguridad y Salud y de los Comités Sectoriales. Asimismo, la Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales será la competente para el seguimiento e interpretación del Acuerdo sobre derechos de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración de la Junta de Andalucía³⁵. Además, podrá llevar a cabo las adaptaciones que resulten necesarias para acomodar la distribución de los Comités de Seguridad y Salud a los posibles cambios estructurales u organizativos de la Administración de la Junta de Andalucía.

3.1.4. Órganos de auditoría y control en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El Decreto 304/2011 de la Junta de Andalucía en su artículo 8 y la guía técnica para la elaboración del Plan de prevención de riesgos en la administración de la Junta de Andalucía de fecha 13/11/2012 que lo desarrolla, contempla la existencia de auditorías internas y externas del sistema de prevención. Para ello se establece que la Consejería adoptará medidas para realizar auditorías periódicas internas que sirvan para comprobar si el sistema de prevención y los procedimientos se ha implantado correctamente y que sus elementos son adecuados para alcanzar los objetivos definidos en el Decreto. La auditoría interna, como herramienta de gestión debe ser utilizada por los titulares de los centros directivos competentes en materia de personal en cada

³⁵ Acuerdo de 8 de abril de 2014, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de marzo de 2014, sobre derechos de participación y representación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración de la Junta de Andalucía.

La entrada en vigor se producirá al día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía del Acuerdo del Consejo de Gobierno que lo ratifique, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose de forma automática por períodos anuales si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la finalización del período de vigencia que corresponda. Si denunciado y expirado el presente Acuerdo las partes no hubiesen llegado a un consenso para la firma de otro que lo sustituya, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo Acuerdo.

Consejería para la revisión y actualización periódica del sistema y de los procedimientos. A tenor de los resultados de la auditoría interna, prevista en el propio Plan de Prevención de Riesgos Laborales, cada Consejería procederá a la revisión y actualización del mismo en los aspectos que lo precisen, conforme al procedimiento establecido, informando de ello a los Órganos competentes de la Consejería competente en materia de Seguridad y Salud Laboral y de la Consejería competente en materia de Administración Pública.

Corresponderá a la Consejería competente en materia de Seguridad y Salud Laboral la realización, con periodicidad bianual, de las auditorías del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de cada Consejería conforme al procedimiento que se regule en el desarrollo del Decreto 304/2011. Estas auditorías tendrán por objeto la supervisión de las auditorías internas y del cumplimiento de las medidas derivadas de las mismas. De igual manera se autoriza a la Consejería de Empleo para dictar la correspondiente disposición reguladora sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.

El plan de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, indica que para comprobar que el sistema de prevención y los procedimientos se han implantado correctamente y que sus elementos son adecuados para alcanzar los objetivos definidos en el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, se establecerá un sistema de auditorías y revisiones tanto internas como externas que constituirán una herramienta de mejora del sistema de gestión de la prevención y sus resultados serán utilizados para la revisión y actualización periódica del sistema de prevención y de los procedimientos.

Para la realización de auditorías y revisiones se establecerá y se mantendrá actualizado el “procedimiento para la auditoría y revisión de la gestión en la aplicación y desarrollo del plan de prevención de riesgos laborales”.

Quisiera indicar que este importante procedimiento para garantizar el funcionamiento eficaz del plan de prevención y su mejora continua, está todavía sin aprobar.

Desde mi punto de vista, la auditoría y control de las medidas preventivas es un elemento fundamental para garantizar el adecuado funcionamiento y mejora del sistema preventivo.

Además, considero que éste ha sido uno de los elementos cuyo desarrollo, la administración ha ido posponiendo en el tiempo desde la aprobación de la Ley de PRL 31/1995, y una de las debilidades del sistema preventivo que dificulta su implantación de manera eficaz. Es fundamental en mi opinión, la elaboración los procedimientos e instrucciones que garanticen un adecuado modelo de auditorías internas y externas, así como del control por parte de cada uno de los órganos con responsabilidad en materia preventiva, de cada una de las partes y su total del sistema de prevención de riesgos laborales. También habría que hacer un desarrollo de la normativa existente que establezca medidas sancionadoras que ayuden a la aplicación real de las medidas preventivas recogidas en el plan para cada uno de los órganos con responsabilidad en prevención.

3.1.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En el Plan de prevención de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte se indica que la Consejería de Educación, Cultura y Deporte garantizará que todos los empleados públicos reciban una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en función de los riesgos a los que puedan estar sometidos por razón de su trabajo, tanto en el momento de su acceso a la función pública, cualquiera que sea la modalidad o duración de su relación con la misma, como cuando cambien de puesto de trabajo o se produzcan modificaciones en el mismo. El proyecto y organización de la formación en materia preventiva será consultado previamente con los representantes de los empleados públicos.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo y función que desempeñe y será de carácter obligatorio para los empleados públicos³⁶.

Con esta finalidad se desarrollaran las siguientes acciones:

- Formación adecuada al acceder a la función pública y cuando se cambie de puesto, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o variaciones en los equipos de trabajo.
- Formación específica de los empleados públicos en puestos de especial peligrosidad.

³⁶ Deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma y su coste no recaerá en ningún caso sobre los empleados públicos.

- Plan de formación periódico para los empleados públicos.

Para el desarrollo de la formación se establecerá y se mantendrá actualizado “el procedimiento para la formación en prevención de riesgos laborales de los empleados públicos” además dentro de los procedimientos generales todavía por aprobar se encuentra “el procedimiento para la formación de los delegados de prevención y órganos de participación”.

La formación se planificará en el marco del Plan de Prevención de la Consejería en virtud de los resultados de la evaluación de riesgos y de las necesidades del personal y se impartirá por las Unidades de Prevención o a través del Instituto Andaluz de Administración Pública o de los Centros del Profesorado, según corresponda, que organizarán las actividades formativas bajo la supervisión y coordinación de las Unidades de Prevención. En el caso de resultar necesario impartir actividades formativas específicas para determinados puestos o funciones se podrá contar con los Centros de Prevención de Riesgos Laborales (art. 10.2 Decreto 304/2011) o con entidades especializadas.

En las actividades formativas se distinguirá entre la formación preventiva básica de carácter general para todos los empleados y la formación específica para cada puesto de trabajo o función. En este mismo sentido, las Unidades de Prevención habrán de realizar un estudio de las necesidades de formación del colectivo de empleados públicos a quienes va dirigida. Se establecerán las prioridades y se elaborarán los índices y contenidos de cada una de las actividades formativas. Dichos índices de contenidos de las actividades formativas se remitirán al Instituto Andaluz de Administraciones Públicas o a los Centros del Profesorado, según corresponda, los cuales servirán de base para la organización y desarrollo de actividades formativas en el marco del Plan General de Formación. Asimismo, estos índices y contenidos serán comunicados a la Dirección General competente en materia de Seguridad y Salud Laboral. La planificación de la formación se trasladará, para su debate, a los Delegados de Prevención a través del Comité de Seguridad y Salud u órganos de participación que en su caso correspondan. El desarrollo de las actividades de formación previstas para el personal directivo y de gestión de los centros de trabajo se solicitará a los Centros de Prevención de Riesgos Laborales según lo establecido en el procedimiento P-PG 02 (procedimiento de actuación específica de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales para el asesoramiento de las Consejerías, agencias

administrativas y agencias de régimen especial), donde se recoge que entre las funciones de los Centros de Prevención de Riesgos laborales se encuentra la de impartir la formación al personal directivo.

Las Unidades de Prevención de los servicios centrales y periféricos establecerán anualmente un programa formativo³⁷ en materia de prevención de riesgos laborales integrado dentro del plan general de formación de la Consejería.

Las Unidades de Prevención de los servicios centrales y periféricos podrán establecer la obligatoriedad de asistencia a determinados cursos de formación en prevención de riesgos laborales a determinados colectivos o grupos de empleados, fundamentalmente en lo que se refiere a la formación específica sobre riesgos del puesto de trabajo.

Con respecto a la formación de los Delegados de Prevención, la Administración General de la Junta de Andalucía garantizará la formación suficiente y adecuada de los Delegados de Prevención en materia de prevención de riesgos laborales. Serán los Centros de Prevención de Riesgos Laborales de cada provincia los encargados de impartir dicha formación con los medios que se estimen oportunos.

El contenido de dicha formación será informado y debatido en el Comité de Seguridad y Salud correspondiente. Se organizará al menos una actuación anual de actualización de cambios en legislación preventiva y cuando la entidad de los cambios legislativos lo requiera.

Considero importante para la aplicación práctica de las medidas de formación recogidas en el plan, el desarrollo de las instrucciones necesarias que permitan la coordinación y comunicación entre los distintos órganos con funciones formativas de manera que dichas acciones lleguen a todos los implicados en la prevención de riesgos. También considero importante la necesidad de contemplar procedimientos que permitan que la formación en materia preventiva llegue todo el profesorado y alumnado de los centros educativos no universitarios. Los profesores deben ser

³⁷ En dicho programa deberá figurar:

- a) Objetivos generales y específicos.
- b) Responsables de impartir la formación.
- c) Destinatarios.
- d) Contenidos y metodología a seguir.
- e) Cronograma.
- f) Las modalidades de evaluación en cada caso.
- g) Los soportes y recursos técnicos y humanos.

elemento esencial a tener en cuenta para la transmisión de la cultura preventiva al alumnado y a través de éste a la sociedad en general.

3.1.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, adscritos a las Delegaciones Provinciales de la Consejería competente en materia de Seguridad y Salud Laboral, como Órganos propios, de ámbito provincial, de la estructura preventiva de la Administración de la Junta de Andalucía, se configuran como centros de actuación directa en materia de vigilancia de la salud, y de asesoramiento especializado y de apoyo y referencia de los Servicios de Prevención internos de las Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial, sin perjuicio de las demás competencias que atribuye a los Centros de Prevención de Riesgos Laborales la normativa vigente (art 10 D 304/2011).

Corresponde a los Centros de Prevención de Riesgos Laborales entre otras las funciones de:

- Vigilancia de la salud e información de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados, realización de los informes particulares derivados de aquellos y de estudios epidemiológicos y estadísticos para la toma de decisiones por los responsables administrativos y los servicios preventivos, así como la custodia y mantenimiento de los registros sanitarios correspondientes. Con carácter general, los procedimientos relativos a la vigilancia de la salud se establecerán por la Dirección General de Seguridad y Salud Laboral, previo informe favorable de la Consejería competente en materia de Salud.
- Coordinación e intercambio de información, en relación con las patologías de origen laboral, con los servicios de salud pública.

Estas funciones se desarrollarán por los Centros de Prevención de Riesgos Laborales bajo la coordinación técnica e instrucciones de la Dirección General competente en materia de Seguridad y Salud Laboral.

En el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte se indica que la especialidad de Vigilancia de la Salud será ejercida por los Centros de

Prevención de Riesgos Laborales adscritos a las Delegaciones Territoriales de la Consejería competente en materia de Seguridad y Salud Laboral que se configuran como centros de actuación directa en materia de vigilancia de la salud.

Para ello, el Plan establece el “Procedimiento de gestión para la vigilancia de la salud” y otro procedimiento aún sin aprobar, el “Procedimiento para la vigilancia de la salud en la Administración de la Junta de Andalucía”.

Considero necesario la total elaboración de estos procedimientos e instrucciones y documentación complementaria que garantice una eficaz aplicación práctica de la vigilancia de la salud a todos los trabajadores de la administración de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

3.1.7. Órganos de información y comunicación en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Con respecto a la información, consulta y participación, en el Plan de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte se indica que entre los principios básicos en los que se basa la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se encuentran la información, consulta y participación de los empleados públicos y sus correspondientes Delegados de Prevención y del Comité de Seguridad y Salud u otros órganos de participación que en su caso correspondan, en relación con las actividades preventivas.

La Consejería de Educación, Cultura y Deporte adoptará las medidas adecuadas para que los empleados públicos y sus representantes reciban toda la información necesaria en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los empleados públicos.
- Los medios y las medidas de prevención.
- Las situaciones de emergencia.

Además, los empleados públicos tendrán derecho a ser informados, en los términos establecidos legal y reglamentariamente, sobre los aspectos del sistema de prevención que incidan en su salud laboral.

La Consejería de Educación, Cultura y Deporte fomentará la participación y responsabilidad de todos los empleados públicos a su servicio y mejorará las condiciones de trabajo en sus

respectivos centros mediante el establecimiento de un sistema que permita a cualquier empleado público que detecte riesgos de accidentes o que perciba la posibilidad de mejorar algún aspecto del trabajo, comunicarlo por escrito a su Unidad de Prevención de manera que dicha comunicación deba ser estudiada y, en su caso, tomadas las medidas oportunas.

Para la información, consulta y participación se establecerán y se mantendrán actualizados los siguientes procedimientos:

- Procedimiento para la información de los empleados públicos.
- Procedimiento para llevar a cabo la información, asesoramiento y consulta de los delegados de prevención y del comité de seguridad y salud u otros órganos de participación que en su caso correspondan.
- Procedimiento para la comunicación entre los empleados públicos, los responsables de unidades o centros administrativos y las unidades de prevención.

La persona titular del Servicio competente en materia de recursos humanos comunicará a la Unidad de Prevención de su ámbito de competencia todas las incorporaciones de nuevo personal que se produzcan, ya sean como nuevos empleados públicos de la Administración de la Junta de Andalucía o como personal procedente de otros puestos de la misma o distinta Consejería.

Con carácter previo a la ejecución de las tareas propias de los puestos de trabajo, las Unidades de Prevención, en su ámbito de actuación, facilitarán a los empleados públicos información sobre las funciones de los órganos de participación³⁸ referidos en el punto 3 de este procedimiento, los riesgos generales del centro de trabajo, así como los riesgos específicos de sus puestos de trabajo, en base a la evaluación de riesgos realizada.

La información se facilitará utilizando, entre otros, los siguientes medios de comunicación:

- Folletos informativos, trípticos, carteles divulgativo, etc.
- Comunicación informática.
- Comunicación verbal.

Un aspecto importante y que considero positivo del sistema preventivo en lo referente a la comunicación, es que en el portal digital de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte se publica todos los documentos que constituyen los elementos indispensables para el

³⁸ Comité de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención, Unidad de Prevención.

funcionamiento del sistema de prevención y que deban conocer los empleados públicos, tales como:

- Plan de Prevención de riesgos laborales.
- Manual de Procedimientos.
- Instrucciones de actuación ante situaciones de emergencia.
- Recomendaciones frente a los riesgos derivados de los puestos de trabajo.

Considero importante mantener este portal actualizado en todo momento con todos los documentos que se vayan generando y que forman parte del plan de prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, conforme a lo dispuesto en el artículo 18.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, los empleados públicos, a través de sus Delegados de Prevención, recibirán información sobre los riesgos para su seguridad y su salud, las medidas de prevención y protección aplicables a dichos riesgos y las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.

Como concreción del derecho anterior, los Delegados de Prevención podrán solicitar el acceso a la documentación establecida en el artículo 23.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre³⁹.

Asimismo, han de ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos (art. 36.2.c Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

La solicitud de información y acceso a la documentación preventiva se realizará a través del Servicio competente en materia de recursos humanos.

³⁹ Sin carácter exhaustivo, la información que ha de facilitarse a los Delegados de Prevención será la referida a:

- El Plan de Prevención de riesgos laborales de la Consejería.
- La evaluación de riesgos y la planificación preventiva.
- Los resultados de la vigilancia de la salud, en los términos establecidos en el último párrafo del apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- La relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que causen incapacidad laboral superior a un día de trabajo, así como los resultados de las investigaciones realizadas por las Unidades de Prevención.
- La programación anual de actividades y la memoria de actividades de las Unidades de Prevención, así como, en su caso, los resultados de las auditorías.

La Unidad de Prevención dispondrá de un plazo de quince días a partir de la recepción de la solicitud, salvo en los casos que motivadamente se justifique un plazo superior, para responder a la misma, dando salida a través del Servicio competente en materia de recursos humanos.

También, los Delegados de Prevención podrán solicitar a las Unidades de Prevención de la Consejería o de la Delegación Territorial correspondiente asesoramiento técnico preventivo, conforme al artículo 31.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y al artículo 4.8.f del Decreto 304/2011, de 11 de octubre.

Cualquier información o consulta a los delegados de prevención se realizará por escrito a través del Servicio competente en materia de recursos humanos. Las comunicaciones con los miembros del Comité se realizarán de acuerdo a lo establecido en el procedimiento correspondiente para los Delegados de Prevención.

En mi opinión, y dado el elevado número de figuras institucionales y administrativas tanto de la propia Consejería de Educación, Cultura y Deporte; como exterior a ella, con competencias en prevención de riesgos, considero necesario el establecimiento de los procedimientos e instrucciones necesarias para una comunicación efectiva entre cada una de ellas. También es importante crear procedimientos y elementos a través de los cuales cualquier persona (trabajadores y usuarios de los servicios de la administración) puedan realizar propuestas de mejora, hacer consultas y emitir opiniones o denuncias sobre aspectos del sistema de prevención de riesgos laborales existente.

3.1.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El Plan de Prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, establece varios órganos externos al ámbito de la Consejería y que tienen competencias en prevención de riesgos laborales:

d) Órgano competente en materia de Recursos Humanos y Función Pública.

Corresponden a la persona titular del Órgano competente en materia de Recursos Humanos y Función Pública las siguientes funciones:

- Promover la actualización y aplicación de los acuerdos oportunos sobre derechos de participación en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Promover e impulsar la consulta regular y periódica a los representantes de los trabajadores en los asuntos relacionados con la gestión de la prevención de riesgos laborales en la organización de la Junta de Andalucía.
- Asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud como órgano de consulta regular y periódica en materia de preventiva.

e) Órgano competente en materia de Patrimonio.

Dada la importancia que en materia preventiva tienen la adecuada gestión y mantenimiento de los edificios, a la persona titular del órgano directivo competente en materia de patrimonio le corresponden las siguientes funciones:

- Fijar las directrices, con la asistencia de la Comisión Coordinadora de los Edificios Administrativos, para la adecuada gestión y administración de los edificios administrativos en los que tengan su sede órganos de la Junta de Andalucía.
- Ejercer la gestión y administración de los edificios múltiples en los que tengan su sede los Servicios Centrales de una o varias Consejerías o agencias, ejerciendo las funciones que el Decreto 321/2009, de 1 de septiembre, atribuye a dicho órgano.
- Ostentar la Vicepresidencia de la Comisión Coordinadora de los Edificios Administrativos a la que se refiere el artículo 7 del Decreto 321/2009, de 1 de septiembre.
- Presidir la Comisión de Coordinación de la Administración del Edificio Múltiple (artículo 8 del Decreto 321/2009, de 1 de septiembre) en el que radiquen, al menos, los Servicios Centrales de una Consejería o agencia.
- Elaborar y aprobar, a través de sus unidades administrativas y servicios técnicos, el anteproyecto de obra de primer establecimiento, reforma o gran reparación de edificios destinados a sedes administrativas, conforme al procedimiento establecido al

efecto, y coordinándose con las Unidades de Prevención con el fin de integrar la prevención de riesgos laborales en los mismos.

➤Elaborar, con el asesoramiento de las Unidades de Prevención, el “Documento de integración de Prevención de riesgos laborales” que formará parte del expediente en los procesos de contratación conjunta de proyectos y obras de nueva construcción, reforma o gran reparación de edificios para sedes administrativas y en los de adquisición de edificios.

➤Coordinar con las Unidades de Prevención correspondientes el desarrollo de obras de reforma o reparación de edificios durante la ejecución de las obras y en la recepción de las mismas, con el fin de que se desarrollen sin riesgos para la seguridad y salud de los posibles ocupantes del edificio y con el menor nivel de molestia posible, así como para comprobar que los edificios o locales cumplen con los requisitos exigidos en materia de prevención de riesgos laborales conforme al uso previsto.

f) Órgano competente en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Corresponden al órgano competente en materia de Seguridad y Salud Laboral las siguientes funciones:

➤Informar sobre el Plan de Prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, con carácter previo a su aprobación.

➤Instrumentar la coordinación de los aspectos técnicos y metodológicos relativos al modelo, contenido y configuración del Plan de Prevención de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte y, en particular, en lo referente al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, la planificación y control de medidas preventivas, los planes de formación, la vigilancia de la salud, los planes de emergencia y evacuación, la práctica de las auditorias y cuantos otros aspectos técnicos afecten a la actuación preventiva especializada, en el ámbito de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

- Realizar las auditorías del Plan de Prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte. Estas auditorías tendrán por objeto la supervisión de las auditorías internas propias de la Consejería.
- Coordinar las actividades formativas a los Delegados de Prevención conforme los acuerdos de participación vigentes en cada momento.
- Coordinar técnicamente las funciones que tienen asignadas los Centros de Prevención de Riesgos Laborales en el artículo 10 del Decreto 304/2011, de 11 de octubre.

g) Centros de Prevención de Riesgos Laborales.

Corresponden a los Centros de Prevención de Riesgos Laborales las siguientes funciones, bajo la coordinación técnica e instrucciones de la Dirección General competente en materia de Seguridad y Salud Laboral:

- Vigilancia de la salud e información de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos efectuados, realización de los informes particulares derivados de aquellos y de estudios epidemiológicos y estadísticos para la toma de decisiones por los responsables administrativos y los servicios preventivos, así como la custodia y mantenimiento de los registros sanitarios correspondientes. Con carácter general, los procedimientos relativos a la vigilancia de la salud se establecerán por la Dirección General competente en materia de Seguridad y Salud Laboral, previo informe favorable de la Consejería competente en materia de Salud.
- Coordinación e intercambio de información, en relación con las patologías de origen laboral, con los servicios de salud pública.
- Asesoramiento técnico a las Unidades de Prevención respecto de las evaluaciones de riesgos e investigación de accidentes.
- Servicio de información, documentación técnica preventiva y equipamiento de medición y análisis de higiene industrial.

- Formación especializada del personal técnico de prevención, del personal directivo y de gestión de los centros de trabajo y de los Delegados de Prevención legalmente designados.
- Formación específica en supuestos particulares de riesgos o para colectivos singulares.
- Colaboración en la formación de los profesionales sanitarios en materia de prevención de riesgos laborales.
- Asesoramiento sobre metodologías de trabajo utilizadas y nuevos recursos técnicos y metodológicos.
- Difusión de las buenas prácticas preventivas en los centros de trabajo.

Las funciones indicadas en el apartado anterior, se desarrollarán por los Centros de Prevención de Riesgos Laborales bajo la coordinación técnica e instrucciones de la Dirección General competente en materia de Seguridad y Salud Laboral.

El Plan de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte establece un procedimiento todavía sin aprobar que es “El procedimiento de actuación específica de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales para el asesoramiento de las Consejerías, agencias administrativas y agencias de régimen especial”. Por otro lado, los órganos administrativos previstos en la LPRL, con funciones en Prevención de Riesgos Laborales externos a la propia organización tienen su transposición al ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía y dentro de la misma, al sector Educativo Público Andaluz.

De esta manera, órganos de nivel estatal, como son la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (órgano de Vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales), y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado encargado del asesoramiento en materia de seguridad y de establecer las directrices generales en materia de prevención de riesgos laborales), tienen su representación en la Comunidad Autónoma Andaluza para el cumplimiento de sus funciones. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene su Dirección Territorial en Sevilla y Unidades Especializadas en cada una de las provincias

andaluzas. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tiene sede en Sevilla a través del Centro Nacional de Medios de Protección (CNMP) que participa en el desarrollo de las funciones, actividades y tareas generales del Instituto.

Además, la propia Comunidad Autónoma Andaluza y dentro de ésta la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, en el marco de sus competencias, pueden crear nuevos órganos administrativos en materia de prevención de riesgos laborales o asignarles nuevas funciones a los ya existentes. De esta manera existen órganos administrativos con influencia en el sector educativo público andaluz a los que la legislación autonómica andaluza les confiere competencias y funciones específicas y que a continuación analizamos.

h) Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Es un órgano colegiado y tripartito de participación en materia de seguridad y salud de los trabajadores, adscrito a la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo desde el que se orientan, impulsan y coordinan las actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales que posibiliten la mejora de las condiciones de trabajo y disminuya la siniestralidad laboral en la Comunidad Autónoma andaluza. Tiene su sede en Sevilla. Participará en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores contribuyendo al establecimiento de cauces y procedimientos que garanticen y agilicen la cooperación en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

Se crea mediante el Decreto 277/1997, de 9 de diciembre, dando cumplimiento al compromiso contraído en el Pacto por el Empleo y el Desarrollo Económico de Andalucía de fecha 21/04/1997 y a la Ley 31/95 de PRL y teniendo entre sus funciones el informar las líneas de actuación de la Junta de Andalucía en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de mejora de las condiciones de trabajo, proponer actuaciones concretas orientadas a la Prevención de Riesgos Laborales y a la mejora de las condiciones de trabajo, plantear estudios preventivos-laborales y planes integrales de actuación en sectores concretos, participar en el establecimiento de la planificación anual de actividades de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales, asumir todas las competencias previstas para

los órganos tripartitos y de participación institucional autonómicos a que se refiere a la Disposición Adicional V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y el seguimiento de la gestión desarrollada en materia de Prevención de Riesgos Laborales por la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Está formado por representantes de la Administración Pública Autónoma de Andalucía, representantes de las organizaciones sindicales más representativas y representantes de las organizaciones empresariales más representativas. El Consejo funciona en Pleno y en Comisión Permanente, contando así mismo con Comisiones Territoriales. En cada provincia existe una Comisión del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

i) Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

El Plan General para la Prevención de Riesgos Laborales en Andalucía, aprobado por el Decreto 313/2003, de 11 de noviembre, resultado del consenso de los agentes económicos y sociales y de la Administración de la Junta de Andalucía en el seno del Consejo Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, contempló entre una de sus acciones la creación por Ley del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.

Se crea mediante la Ley 10/2006, de 26 de Diciembre, con la finalidad de que esta entidad sea el organismo público dinamizador del fomento de una auténtica cultura preventiva. El Instituto promoverá la creación, difusión, fomento y desarrollo de iniciativas de todo tipo, orientadas a la población laboral y al conjunto de la sociedad. Es una Agencia administrativa de la Junta de Andalucía, con personalidad jurídica y patrimonio propios, independientes de la Junta de Andalucía, teniendo su sede en la ciudad de Sevilla.

Sus fines generales son fomentar la cultura preventiva en Andalucía, el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud laborales, así como la promoción y apoyo de la mejora de las mismas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, a los trabajadores autónomos y a los sectores de mayor riesgo. Para el cumplimiento de dichos fines generales, tendrá las funciones atribuidas por el artículo 3.2 de la Ley 10/2006, de 26 de diciembre, y se inspirará en las directrices y estrategias andaluzas, españolas, europeas e internacionales en la materia. Entre sus funciones se encuentran el fomento de la cultura preventiva en el ámbito laboral en Andalucía, el análisis y el estudio de las condiciones de

trabajo relativas a la seguridad y salud laborales en Andalucía, el análisis y el estudio de la siniestralidad laboral, la realización de actividades de formación, información y asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales, la organización de campañas de difusión de la cultura de la prevención en el ámbito laboral entre empresas y personas trabajadoras, el apoyo de iniciativas y programas de interés social en materia de seguridad y salud laborales, el seguimiento de la incidencia de las enfermedades profesionales en Andalucía, la divulgación de recomendaciones de carácter técnico y la formación de nuevos empresarios.

El Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, queda adscrito a la consejería competente en materia de seguridad y salud laboral y, bajo la autoridad superior de la persona titular de aquella consejería, dependerá de la dirección general competente en esta materia, que ejercerá sobre él las facultades de dirección, control y tutela que le atribuyen la normativa de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el resto del ordenamiento jurídico. Se estructura en órgano de gobierno integrado por agentes sociales, económicos y de la administración y órgano de asesoramiento y formación constituidos por la Unidad de Prevención de Riesgos laborales.

3.2. Comunidad de Aragón.

3.2.1. Organización Técnica de la Prevención.

El Decreto 168/2002, de 14 de mayo, del Gobierno de Aragón, que regula la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, es el que establece el de modo general el modelo organizativo de la prevención para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma incluido el sector docente público no universitario.

En este sentido, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva se realizará en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón a través de las modalidades siguientes:

- La designación de trabajadores.
- La constitución de Servicios de Prevención propios.

Se constituirán tres Servicios de Prevención, uno cuyo ámbito de actuación será el propio del Departamento competente en materia de Educación, otro Servicio de Prevención de ámbito correspondiente al Departamento competente en materia de Salud y Organismos Autónomos adscritos al mismo y un tercero, para los restantes Departamentos y Organismos Autónomos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

De esta manera:

- Se crea el Servicio de Prevención correspondiente al ámbito propio de actuación del Departamento con competencias en materia de Educación, el cual actuará bajo la dependencia de la Secretaría General Técnica u órgano distinto cuando así viniera determinado en el Decreto de estructura del Departamento.
- Se crea el Servicio de Prevención correspondiente al ámbito propio de actuación del Departamento con competencias en materia de Salud, el cual actuará bajo la dependencia de la Secretaría General Técnica u órgano distinto cuando así viniera determinado en el Decreto de estructura del Departamento.
- Se crea el Servicio de Prevención del resto de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, el cual quedará adscrito orgánica y funcionalmente a la

Dirección General de la Función Pública a través del Servicio de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.

Los Servicios de Prevención podrán disponer de unidades específicas en la estructura de los principales Centros.

Cada Servicio de Prevención contará con las cuatro especialidades o disciplinas preventivas correspondientes a la medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada.

Igualmente contará con personal específicamente cualificado para el desarrollo de las funciones de nivel intermedio. Este personal podrá estar adscrito orgánicamente a los distintos Departamentos u Organismos Autónomos, sin perjuicio de su dependencia funcional del Servicio de Prevención correspondiente.

El personal integrante de los Servicios de Prevención dedicará de forma exclusiva su actividad a la finalidad del mismo.

Se les prestará, así mismo, el apoyo y asesoramiento por parte de las unidades u órganos administrativos con funciones técnicas, facultativas, sanitarias o de mantenimiento, sin perjuicio de la colaboración de todos ellos.

Se dotará a los Servicios de Prevención de las instalaciones, medios materiales y recursos técnicos adecuados y suficientes para la realización de las actividades preventivas que deban desarrollar.

Los Servicios de Prevención, en sus respectivos ámbitos de actuación, proporcionarán a la Administración Autonómica, el asesoramiento y apoyo que precise en materia de prevención de riesgos, y ejercerán las funciones que con carácter general vienen asignadas en los arts. 36 y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, y específicamente indicado en este Decreto⁴⁰.

⁴⁰ - Promover la prevención

- Colaborar en el diseño de los Planes y Programas de la actividad preventiva.

- Realizar la evaluación de los factores de riesgo.

- Proponer medidas para el control y reducción de riesgos a la vista de los resultados de la evaluación.

- Vigilar el cumplimiento y velar por la ejecución del programa de control y reducción de riesgos.

- Formación e información de los trabajadores.

- Información y asesoramiento a los órganos de participación y representación.

- Vigilancia y control de la salud de los empleados en los términos señalados en el artículo 8 de este Decreto.

- Colaboración con las Administraciones y Organos con competencia en materia sanitaria y laboral.

- Informar periódicamente a la Dirección General de la Función Pública del estado de situación de la Prevención de Riesgos Laborales en su ámbito de actuación.

- Mantener a disposición de la Autoridad Laboral la documentación requerida.

Concretando en el ámbito público educativo no universitario, el Decreto 168/2002, de 14 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, en materia de prevención de riesgos laborales, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, es el que crea el Servicio de Prevención correspondiente al ámbito propio de actuación del Departamento con competencias en materia de Educación, el cual actuará bajo la dependencia de la Secretaría General Técnica u órgano distinto cuando así viniera determinado en el Decreto de estructura del Departamento.

La Dirección General de la Función Pública ejercerá la coordinación en materia de Prevención de Riesgos Laborales que comprenderá la canalización y coordinación de actuaciones de los Servicios de Prevención entre sí y con los órganos de representación y participación de los empleados en materia de Prevención de Riesgos laborales.

No existe un Plan de prevención de riesgos laborales que regule de manera eficaz y eficiente el sistema de prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma en desarrollo de la normativa anteriormente indicada. Menos aún, un plan que prevención de riesgos del SPRL del Departamento de Educación. Un plan que unifique la normativa y la desarrolle para su aplicación práctica por los distintos órganos con competencias en prevención de riesgos laborales.

El Departamento de Educación, dentro de la sección de prevención de riesgos laborales publicados por medios digitales, posee alguna documentación sobre aspectos de la prevención de riesgos laborales. Se trata de documentos aislados que no conforman un conjunto organizado como considero que debería aparecer si existiera un plan de prevención de riesgos laborales.

Destacar entre la documentación publicada a través de medios digitales⁴¹ del Departamento de Educación, el Manual de Información en Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Educación, Cultura y Deporte elaborado por la unidad de prevención de riesgos laborales del departamento.

En este manual se indica que en la organización de la actividad preventiva están implicados todos los miembros de la organización ó empresa en función del puesto de trabajo. La Dirección es la responsable de establecer la organización preventiva, respetando la legislación vigente, y de

- Elaboración de la memoria y programación anual del Servicio de Prevención
- Cualquiera otras funciones que puedan serle asignadas.

⁴¹ Ver al respecto: <http://www.educaragon.org/GestionPersonal/nodo.asp?id=1681>

definir las funciones y responsabilidades de la línea jerárquica. Las tareas cotidianas de la prevención deben realizarlas los diferentes niveles de mando, que constituyen las unidades operativas, integrando la prevención en sus puestos de trabajo.

Se deberán diferenciar las funciones y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos:

- La Dirección de la Organización
- Directores de las unidades funcionales y/o centros de trabajo
- Los mandos intermedios
- Los trabajadores
- El trabajador designado o el coordinador de prevención
- Los Delegados de Prevención
- El Comité de Seguridad y Salud
- El Servicio de Prevención

Complementariamente a lo que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención, se considera necesario que todo centro de trabajo disponga al menos de una persona que desarrolle funciones de coordinación en materia de prevención de riesgos laborales. Esta figura no aparece entre la normativa de creación de los servicios de prevención ni Decretos de estructura del departamento de educación. En el manual no aparecen las funciones del coordinador en materia de prevención de riesgos laborales ni del resto de figuras que conforman los niveles jerárquicos anteriormente indicados. Considero importante el establecer de manera clara las funciones y responsabilidades de cada uno de ellos y su coordinación.

En el manual también se indica que la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento -UPRL- se encuentra integrada en la Dirección General de Gestión de Personal y Formación del Profesorado. Cuenta con un equipo multidisciplinar formado por técnicos acreditados con las especialidades, correspondientes a Seguridad, Higiene industrial y Ergonomía y Psicología aplicada, así como Medicina y Enfermería del Trabajo⁴².

⁴² El Equipo se encuentra formado por:
o 1 Jefa de Servicio
o 1 Jefa de Unidad UPRL
o 3 Técnicos de Nivel Superior acreditados para el desarrollo de las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada
o 2 Técnicos de Nivel Superior de las especialidades de Medicina del

Podemos concluir diciendo que existe un escaso desarrollo del modelo de organización de la prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, y especialmente para el personal del sector educativo público docente. La mayoría de los elementos que debería constituir el sistema preventivo son tratados de manera general lo que impide una efectiva implantación de las medidas preventivas entre los trabajadores del sector educativo público docente no universitario.

A través de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud Laboral 2010-2014 actualmente en vigor en espera de la publicación de una nueva, la Comunidad Autónoma de Aragón establece unos objetivos y líneas de actuación tendentes a la mejora de la prevención de riesgos laborales de los trabajadores dentro de su ámbito territorial. No obstante, estamos viendo que su implantación de manera efectiva en el sistema preventivo no es fácil, siendo uno de los retos futuros.

Objetivos como adoptar medidas para la mejora de la gestión de la PRL; crear procedimientos y vías que permitan que la prevención de riesgos laborales alcance a todos los profesores y alumnado de los centros educativos no universitarios; crear procedimientos e instrucciones que permitan la comunicación y coordinación entre todos los órganos con competencia en prevención de riesgos laborales; dotarse de medios efectivos para la realización de auditorías y control de la actividad preventiva y cumplimiento de las prescripciones en prevención de riesgos; son a mi juicio aspectos fundamentales que deben de estar bien definidos en el plan de prevención de riesgos laborales del personal al servicio de la Administración pública de Aragón y de manera particular en el PPRL del sector educativo público no universitario.

3.2.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma de Aragón con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

➤ Dirección General de la Función pública.

En el ámbito de sus competencias la Dirección General de la Función Pública ejercerá la coordinación en materia de Prevención de Riesgos Laborales que comprenderá:

- El Diseño, Planificación y Aprobación de los Planes y Programas Generales de actuación.
- Impulso de la actividad preventiva.
- Control de la eficacia del sistema de prevención a través de auditorías.
- Canalización y Coordinación de actuaciones de los Servicios de Prevención entre sí y con los órganos de representación y participación de los empleados en materia de Prevención de Riesgos laborales.
- Proponer los proyectos de disposiciones o dictar las instrucciones necesarias para asegurar una actuación uniforme en materia de prevención de riesgos laborales.

3.2.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en la Comunidad Autónoma de Aragón.

En atención a la diversidad de actividades desarrolladas por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, así como la complejidad y dispersión de su estructura organizativa, se establece el siguiente marco de participación del personal en materia de Prevención de Riesgos Laborales⁴³:

a) La Comisión Autonómica de Prevención de Riesgos Laborales (CAPRIL).

Es el órgano de negociación y participación institucional en materia de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Su ámbito de actuación se extiende a todo el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Las funciones de la Comisión Autonómica de Prevención de Riesgos Laborales son:

⁴³ ORDEN de 7 de julio de 2004, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, se publica el Acuerdo de 6 de julio de 2004, del Gobierno de Aragón por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de la Mesa de Función Pública sobre participación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

- Establecer criterios generales de desarrollo y aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y, en su caso, revocar las decisiones de las Comisiones Sectoriales que se aparten de estos criterios generales.
 - Informar la propuesta de estructuración y organización de la prevención, que elaborará la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
 - Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales en toda la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
 - Recibir información y coordinar las actuaciones de las comisiones sectoriales de prevención de riesgos laborales
 - Recibir información de las comisiones sectoriales sobre las concesiones o eliminación de pluses que puedan efectuarse.
 - Tener conocimiento de las actuaciones efectuadas en relación con los expedientes de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.
- a) Las Comisiones Sectoriales de Prevención de Riesgos Laborales.

Las Comisiones Sectoriales Prevención de Riesgos Laborales ejercerán en su ámbito las funciones de coordinación y control respecto de los Comités de Seguridad y Salud Laborales, y más en concreto tendrá las siguientes:

- Establecer, en general, las prioridades de actuación de los Comités de Seguridad y Salud.
- Fijar los contenidos mínimos que habrán de recogerse en la memoria anual del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de su ámbito.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual del Servicio de Prevención de su ámbito.
- Conocer el informe de valoración que realice cada Comité de Seguridad y Salud sobre las actuaciones de Prevención de Riesgos Laborales llevadas a cabo, en su ámbito.

- Promover el funcionamiento y desarrollo de los Comités ejerciendo funciones de asesoramiento técnico e información a los mismos, dando solución a los problemas que trasciendan de ese nivel.
- Conocer las diferentes propuestas de planes y programas de prevención de cada Comité de Seguridad y Salud, colaborando en ellos si se estimara conveniente.
- Promover la difusión y divulgación de los contenidos de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, y demás normativa al respecto en su ámbito de actuación, proponiendo y adoptando las medidas convenientes para su eficaz cumplimiento.
- Participar en la difusión, divulgación y conocimiento de planes y programas generales de prevención, así como en su puesta en práctica en su sector.
- Participar en la elaboración, difusión, divulgación y conocimiento de los planes y programas de prevención de su sector.
- Encargar la realización de estudios de carácter general sobre la materia.
- Elaborar un catálogo de derechos y deberes del personal en materia de seguridad y salud laboral en su sector.
- Diseñar un plan anual general de formación para los Delegados y Delegadas de Prevención del sector.
- Solicitar la colaboración de entidades de significado prestigio en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- Examinar e interpretar todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Acuerdo, informando a la Comisión Autonómica de Prevención de Riesgos Laborales de las dudas, o divergencias que pudieran surgir en la interpretación del mismo, al objeto de que puedan ser resueltas.
- ñ) Informar a la Comisión de Autonómica de Prevención de Riesgos Laborales sobre el estado de aplicación de los distintos planes y programas generales de prevención en su sector.
- Informar a la Comisión de Autonómica de Prevención de Riesgos Laborales sobre el estado de aplicación de los distintos planes y programas sectoriales.

- Ser informadas por los Departamentos correspondientes de la concesión de pluses de peligrosidad en su sector.
- Emitir informe sobre la desaparición de pluses así como informar cuando exista discrepancia en cuanto a su reconocimiento.
- Conocer los cambios de puesto de trabajo por motivos de salud de su sector y elaborar la propuesta de decisión cuando sea necesaria con arreglo a lo previsto en el artículo 35 del Convenio Colectivo vigente.

Estas comisiones Sectoriales actualmente con la reestructuración de los Departamentos se llaman⁴⁴:

- Comisión Sectorial de PRL de Sanidad, Bienestar Social y Familia .
- Comisión Sectorial de PRL de Educación, Universidad, Cultura y Deporte .
- Comisión Sectorial de PRL de Administración General .

b) Los Comités de Seguridad y Salud.

Los Comités de Seguridad y Salud son órganos colegiados de participación conjunta de todos los empleados públicos, destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en el ámbito correspondiente.

En el Sector de Educación, Universidad, Cultura y Deporte se constituyen: - CSS de Educación de Zaragoza . - CSS de Educación de Teruel . - CSS de Educación de Huesca . - CSS Interprovincial de Educación, Universidad, Cultura y Deporte.

Al ámbito personal y funcional del C.S.S. Interprovincial de Educación, Universidad, Cultura y Deporte se adscriben los Servicios Centrales y los Servicios Provinciales del Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

Por último el acuerdo dedica un espacio a los Delegados y delegadas de prevención, como una de las figuras más relevantes en la prevención de riesgos laborales. Estas figuras están formados por empleados de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y se configuran

⁴⁴ ORDEN de 31 de julio de 2012, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica el Acuerdo de 17 de julio de 2012, del Gobierno de Aragón, por el que se ratifica el Acuerdo de 29 de junio de la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma de Aragón, de modificación de la estructura de participación en materia de prevención de riesgos laborales prevista en el artículo 3.2 del Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre participación en materia de prevención de riesgos laborales.

como la base sobre la que se estructura la participación de los empleados públicos en todo lo relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados/as de Prevención de los sectores de Administración General, de Salud y Consumo, y de personal no docente del sector de Educación, Cultura y Deporte se designarán entre representantes del personal o sindicales, dispensados, y entre aquellos que siendo representantes de los empleados públicos hayan perdido tal condición con ocasión del proceso de funcionarización o como consecuencia de un cambio de Departamento.

No obstante, hasta un 15% del número total Delegados/as de Prevención, podrá ser designado de entre empleados de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que no reúnan los anteriores requisitos.

En el ámbito del Sector de Educación, Cultura y Deporte se designará, al menos, el 50% de los Delegados/as de Prevención entre representantes sindicales del personal docente no universitario que previamente gocen de la condición de dispensados de asistencia al trabajo.

3.2.4. Órganos de auditoría y control en PRL de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La Comunidad de Aragón no especifica nada en su normativa específica sobre la auditoría y control del sistema de prevención de riesgos laborales, limitándose a indicar que el control y auditoría se realizará por la Dirección General de la Función Pública cada 5 años.

Por tanto, considero éste uno de los puntos más débiles del sistema preventivo y sin el cual es muy difícil conseguir un sistema eficaz y eficiente. En mi opinión la evaluación y control del sistema es una garantía de que el sistema funciona de manera adecuada y se mejora continuamente.

El Real Decreto 39/1997, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención establece que no serán de aplicación a las Administraciones públicas las obligaciones en materia de auditorías contenidas en el Capítulo V de este Reglamento, indicando que la normativa específica deberá establecer los adecuados instrumentos de control al efecto. En mi opinión esto da pie a las distintas administraciones públicas a que no desarrollen este apartado de la prevención y lo traten solo de manera muy general.

3.2.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Aragón no se desarrolla y detalla las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL⁴⁵. Esta formación actualmente es realizada por los servicios de prevención de riesgos laborales, el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud en Laboral y los centros de formación del profesorado.

En el Manual Informativo de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Educación, se indica que el personal docente adscrito al Departamento recibirá formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en relación a los riesgos específicos existentes en su puesto de trabajo. Dado el número de trabajadores, así como la dispersión geográfica de los centros, la formación a los trabajadores podrá realizarse por diferentes medios y modalidades (presencial, semipresencial, a distancia), así como a través de diferentes entidades: UPRL, CIFES, en los propios centros.

La integración de la formación en prevención en el Profesorado, se realizará en los centros educativos contando con el apoyo del Coordinador de Formación existente en cada centro, así como a través de los Centros de Formación para el Profesorado-CIFES- y podrá contar con la colaboración de otras entidades -CATEDU y/o colaboraciones externas-.

De forma anual se realizará una detección de necesidades en los centros de trabajo y en base a ello y a los recursos disponibles se elaborará un Plan Formativo.

En mi opinión debería existir un plan anual de formación publicado y accesible para todo ciudadano a través del portal digital del gobierno Comunidad Autónoma. Considero que para el cumplimiento de este plan de prevención deben de establecerse los procedimientos e instrucciones adecuadas para su aplicación práctica, donde se establezca los órganos que deben impartir dicha formación, a quien va dirigida, comunicaciones y coordinación entre los distintos órganos con funciones formativas en PRL. También considero fundamental que la formación

⁴⁵ El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

llegue a todos los docentes y al alumnado de los centros no universitarios. En esta formación del alumnado el profesorado debería tener un papel importante.

Todo ello debería estar recogido en el plan de prevención de riesgos laborales del Departamento.

3.2.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Aragón no se desarrolla y detalla las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL⁴⁶.

En el Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte existe publicado a través de medios digitales un modelo para la citación de reconocimiento médico periódico a su personal. La citación es realizada por parte de la Administración por el Equipo Sanitario Prevención de Riesgos Laborales.

Dentro del Manual informativo de prevención de riesgos laborales del Departamento de Educación, se indica que la vigilancia de la salud como actividad preventiva garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Va dirigida a proteger la salud de los trabajadores por medio de reconocimientos médicos, campañas de vacunación, estudio de las enfermedades profesionales y accidentes, encuestas de salud, promoción y fomento de actividades y hábitos saludables.

Los reconocimientos médicos tendrán un carácter voluntario, salvo el de los funcionarios de nuevo ingreso o contratación, en cuyo caso será obligatorio.

También se indica que las mutuas dotarán a sus empresas asociadas de un botiquín de primeros auxilios, su contenido y la posterior reposición a este; siendo el responsable de cada centro el encargado de solicitar el botiquín y/o reposición al Equipo Sanitario de Prevención de Riesgos Laborales.

En el manual se establece el procedimiento seguido por el Departamento de Educación, Cultura y Deporte para la vigilancia de la salud de los trabajadores del departamento.

⁴⁶ El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La vigilancia de la salud será realizada por la empresa colaboradora con la Seguridad Social MAZ en coordinación con el equipo sanitario de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento.

3.2.7. Órganos de información y comunicación en PRL de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Aragón no se desarrolla y detalla las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL⁴⁷. No constan publicados procedimientos que establezcan los canales de comunicación e información entre los distintos elementos que configuran el sistema de prevención de riesgos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

A través de medios digitales del Departamento de educación existen un manual y fichas informativas en materia de prevención (riesgos específicos del personal docente y no docente)⁴⁸.

Considero muy importante el desarrollo y publicación en el portal digital del gobierno de la comunidad autónoma de un completo desarrollo de este apartado, con objeto de mejorar la eficacia de la implantación del sistema preventivo.

La falta de una estructura bien definida que establezca todos los canales de comunicación e información acompañada de los procedimientos e instrucciones necesarias, las considero fundamentales para correcta implementación de las medidas preventivas de manera eficaz.

⁴⁷ El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2.El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

⁴⁸ Ver al respecto: <http://www.educaragon.org/GestionPersonal/nodo.asp?id=1636>

3.2.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Aragón.

a) Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral.

Este órgano se crea a través del decreto 336/2001, de 18 de diciembre, del Gobierno de Aragón, de creación del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral y de regulación del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral.

El Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral, dependiente del Departamento que ostente las competencias en materia de Trabajo, se configura como órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración Laboral. El Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral es el órgano gestor de la política de prevención de riesgos laborales en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón, y el órgano científico-técnico especializado de la Comunidad Autónoma con competencia en prevención de riesgos laborales, en el ámbito de la Administración Laboral. El Instituto tiene como fin primordial la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo mediante la ejecución de sus competencias, en coordinación con el resto de instituciones de la Administración de la Comunidad Autónoma implicadas en la materia⁴⁹.

⁴⁹ Para el cumplimiento de su finalidad, llevará a cabo en materia de seguridad, higiene, ergonomía y salud laboral, las siguientes actuaciones:

- a) Información, y sensibilización, de carácter preventivo, tanto en el ámbito general como específico.
- b) Formación de los trabajadores y empresarios en materia de protección de riesgos laborales.
- c) Investigación de las causas y factores determinantes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de las competencias sanitarias en este campo.
- d) Divulgación de los estudios, investigaciones y estadísticas que se elaboren en relación con la seguridad, higiene, condiciones ambientales y salud laborales.
- e) Programación de actuaciones preventivas dirigida a diversos colectivos laborales.
- f) Asesoramiento y apoyo técnico a los organismos administrativos y agentes sociales.
- g) Prevención y promoción con carácter general de la salud de los trabajadores relacionada con el trabajo, de acuerdo con los criterios y directrices en el campo de la promoción de la salud de los organismos sanitarios competentes.
- h) Colaboración y coordinación con los organismos públicos y privados implicados en la sanidad, salud y condiciones medioambientales de trabajo.

3.3. Comunidad de Cantabria.

3.3.1. Organización Técnica de la Prevención

El Acuerdo de la Administración y las Organizaciones Sindicales, de la Comunidad de Cantabria, sobre adaptación de la Normativa en Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria es el que establece el modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración pública⁵⁰.

De esta manera, el Gobierno de Cantabria organiza su actuación preventiva a través de la modalidad de Servicio de Prevención propio, mediante un Servicio Central de Prevención de Riesgos Laborales perteneciente a la Dirección General de Función Pública⁵¹. A partir del acuerdo entre la administración y organizaciones sindicales publicado en el boletín oficial de la comunidad de Cantabria con fecha 12/07/2005, el ya existente Servicio de Prevención de Riesgos Laborales pasa a denominarse Servicio Central de Prevención de Riesgos Laborales.

Por tanto solo existe un servicio central de prevención de riesgos laborales propio para todo el personal de la administración pública de la comunidad autónoma que podrá englobar otros sistemas de seguridad específicos entre los que se encuentran el SPRL del sector docente público no universitario.

⁵⁰ Publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria de 12 de julio de 2005.

⁵¹ El Decreto 119/2004 de 28 de octubre (BOC de 8 de noviembre), regula la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia, Ordenación del Territorio y Urbanismo, y por lo tanto la actual del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, que hemos desarrollado anteriormente.

Corresponde al Servicio Central de prevención de Riesgos Laborales, las siguientes funciones:

a) Promover la gestión integrada de la prevención, asesorando y prestando apoyo en el diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. b) Realización de las evaluaciones de riesgos en los centros de trabajo. c) Investigación de los accidentes e incidentes de trabajo, así como la recepción, gestión y control de las NIA (Notas Internas de Accidente). d) Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos y vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos. e) Realización de las inspecciones de seguridad que sean precisas. f) Elaboración de informes a resultados de las anteriores. g) Realización de una memoria anual de las actividades realizadas. h) Realización de protocolos e informes sobre idoneidad de EPIS para su futura adquisición. i) Verificación y validación de futuros Centros de Trabajo. j) Elaboración de estadísticas de siniestralidad. k) Asesoramiento a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y al Comité de Seguridad y Salud y Delegados de prevención en materia preventiva y desarrollo de la política preventiva a consecuencia de la anterior. l) Propuesta de otras medidas genéricas dirigidas a controlar y minimizar los riesgos derivados del trabajo, entre otras, las relacionadas con la observación de requisitos de seguridad y salud en la adquisición de equipos de trabajo y de protección individual. m) Organización, supervisión y realización de la vigilancia de la salud inicial, periódica y específica que se realice a los trabajadores del Gobierno de Cantabria. n) Asesoramiento médico a la Comisión de Cambio de Puesto de Trabajo por Motivos de Salud y materializar sus acuerdos. o) Realización e informes para la tramitación y gestión de la Prestación por Riesgo durante el embarazo. p) Planificación, control y desarrollo de campañas de vacunación dirigidas al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. q) Gestión del suministro y reposición de botiquines a los centros de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. r) Asesoramiento a otras Secciones del Servicio en todo aquello que se le requiera. s) Coordinación de la formación que, en materia de prevención de riesgos laborales, reciban los empleados públicos. t) Planificar, diseñar y elaborar las campañas de información y divulgación relacionadas con la Seguridad y la Salud Laboral. u) Asesoramiento al Servicio de Gestión de Personal mediante informes sobre las conclusiones de reconocimientos médicos iniciales para que los integrantes de la lista de espera con discapacidad física reconocida puedan optar, en aplicación del art. 22 de la L.P.R.L, a aquellos puestos de trabajo que no supongan un peligro para ellos ni para los demás trabajadores.

El Servicio Central de Prevención contará con personal suficiente para el ejercicio de las funciones de nivel superior en las especialidades preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología aplicada. También podrá concertar con una entidad ajena la realización de actividades preventivas, previa justificación ante la CPSL⁵² de la imposibilidad de realización por sus propios medios por el Servicio de Prevención o por los empleados públicos designados para el desarrollo de tareas preventivas.

Aparte del Servicio Central de Prevención, cada Consejería contará con recursos preventivos propios⁵³, los cuales apoyarán la actividad del Servicio Central de Prevención. La dotación de personal mínima será de un Técnico Medio o Superior en Prevención de Riesgos Laborales. En función del tamaño y carga de trabajo preventiva, se aumentará la dotación de medios humanos con otros Técnicos de Prevención que serán Superiores, intermedios o de nivel básico. El aumento de medios humanos y su cualificación, habrá de ser debatido previamente en el Comité de Seguridad y Salud afectado de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Si el número de empleados, carga de trabajo, distribución geográfica o riesgos específicos así lo recomendase, y previa consulta a la CPSL, el Gobierno de Cantabria podrá crear Servicios de Prevención de ámbitos específicos, con la asunción de competencias de ejecución de prevención que le correspondan en su ámbito. La propuesta de creación deberá ser consultada en el o los ámbitos correspondientes, de forma que no se podrá dar la circunstancia de que empleados públicos pertenecientes o adscritos a un mismo centro de trabajo pertenezcan al ámbito de dos o más Servicios de Prevención o dos Comités de Seguridad distintos.

La estructura de los Servicios de Prevención de ámbitos específicos que pudieran crearse de acuerdo a lo establecido en el punto 3.4 de este acuerdo, será la adecuada para sus fines,

⁵² Comisión Paritaria de Salud Laboral.

⁵³ Corresponde al personal de estos Recursos Preventivos de las Consejerías las siguientes funciones:

- Colaborar en el inicio de las Evaluaciones de Riesgos y los Planes de Emergencia realizados por el S.C.P.R.L. en su ámbito de actuación (Consejería correspondiente). - Colaborar en la realización, implantación y actualización de los Planes de Emergencia de los Centros de trabajo adscritos a su Consejería. - Remitir al S.C.P.R.L. los informes de evolución de cumplimiento de las medidas preventivas de las Evaluaciones de Riesgos. - Comunicar al S.C.P.R.L. los accidentes laborales graves o situaciones e incidentes potencialmente graves. - Remitir al S.C.P.R.L. las N.I.A correspondientes a su Consejería - Colaborar con el S.C.P.R.L. en la investigación de accidentes. - Coordinar con el S.C.P.R.L. la homologación y adquisición por parte de la Secretaría general y/o los Centros de Trabajo de los Equipos de Protección Individual necesarios para los trabajadores. - Difundir en su ámbito de actuación las campañas de divulgación e información realizadas desde el S.C.P.R.L. - Informar y asesorar a los responsables de contratación y mantenimiento de su Consejería de cuanto pueda repercutir en la Seguridad y Salud de los trabajadores de la Consejería en coordinación con el S.C.P.R.L. - Realizar cualquier otra tarea de su ámbito competencial requerida por su Jefe de Servicio. - Realizar cualquier tarea relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales que le sea encomendada mediante futuras disposiciones normativas del Gobierno de Cantabria.

respetando lo establecido en el R.D. 39/1997, así como en el primer párrafo del punto 3.5 de este acuerdo. Igualmente, será consultada y debatida en el seno de los Comités de Seguridad y salud a los que afecte. Sus funciones serán establecidas por el Servicio Central de Prevención de Riesgos Laborales y debatidas en la C.P.S.L. y los Comités de Seguridad y Salud afectados. Para poder diseñar, gestionar y llevar a cabo la vigilancia de la Salud de los trabajadores de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se establecerá un acuerdo de colaboración con la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico, mediante el cual el Servicio Central de Prevención pasará a utilizar las instalaciones, medios materiales y recursos humanos necesarios del Centro de Seguridad y Salud del Gobierno de Cantabria. La elaboración de los planes de autoprotección y de medidas de emergencia de los centros de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, corresponderá a cada una de las Secretarías Generales, aunque el contenido de dichos planes será elaborado siguiendo las indicaciones del Servicio de Prevención, así como las indicaciones de la Dirección General de Protección Civil, antes de su traslado a la Comisión Regional de Protección Civil.

Las funciones de asesoramiento sobre el diseño de la planificación General de la Política Preventiva de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria seguirán perteneciendo, en cualquier caso, al Servicio Central de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, que actuará de coordinador y supervisor de los Servicios de Prevención que se creen. Esta función coordinadora y supervisora se realizará de acuerdo a un protocolo, que se someterá a consulta de la CPSL en un plazo no superior a seis meses desde al firma de este acuerdo. No obstante lo anterior, previa consulta a la CPSL y al Comité de Seguridad y Salud afectado en su caso, se podrán concertar actividades concretas con servicios de prevención ajenos, con otras entidades que puedan prestar servicios puntuales o con otras unidades pertenecientes a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

En el Decreto 1/2008, de 10 enero, por el que se establece la estructura orgánica de la Presidencia del Gobierno y de la Consejería de Presidencia y Justicia, se recoge la estructura del servicio de central de prevención de riesgos laborales.

En este sentido, se indica que la Dirección General de Función Pública se encuentra la Subdirección General de Función Pública y a ésta pertenece el Servicio Central de Prevención de Riesgos Laborales que consta de la siguiente estructura⁵⁴:

- Negociado de Registro de Prevención de Riesgos Laborales y Apoyo Administrativo.
- Sección de Evaluación.
- Sección de Psicosociología y Formación.
- Sección de Salud Laboral.

Corresponde a la Dirección General de Función Pública el ejercicio de las competencias referentes al desarrollo de las funciones correspondientes al nivel superior y descritas en el artículo 37 del R.D. 39/1.997 del Reglamento de los Servicios de Prevención; la planificación, gestión y seguimiento de la Política Preventiva decidida y adoptada por el Gobierno de Cantabria. A la Subdirección General de Función Pública, dependiente de la Dirección General de Función Pública, que ejercerá las competencias genéricas expresadas en la Ley de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en las demás disposiciones legales y reglamentarias le corresponde apoyar al servicio de Prevención de Riesgos Laborales en la planificación y seguimiento de la política preventiva adoptada por el Gobierno de Cantabria.

Al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, le corresponde, en general el desarrollo de las funciones correspondientes al nivel superior y descritas en el artículo 37 del R.D. 39/1.997 del Reglamento de los Servicios de Prevención; asesorar, informar y proponer al Comité de Seguridad y Salud en lo relacionado con la adopción, modificación y mejora de líneas de Política Preventiva del Gobierno de Cantabria; la planificación, gestión y seguimiento de la Política Preventiva decidida y adoptada por el Gobierno de Cantabria; planificación, gestión, seguimiento y/o realización de cualquier trabajo competencia de las Secciones dependientes del mismo, excepto aquellas que precisen una Titulación universitaria específica.

Posteriormente mediante la Orden PRE/83/2009, de 29 de diciembre, se aprueba la parte general del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en el que está también incluido el sector educativo no universitario.

⁵⁴ El Decreto 1/2008 de 10 de Enero establece las funciones de cada uno.

El Plan de Prevención se divide en dos apartados fundamentales:

- Parte General del Plan de Prevención. Incluye los anexos: Procedimientos⁵⁵.
- Partes Específicas del Plan de Prevención por Consejerías.

En la parte General del Plan de Prevención, se definen de forma genérica, pero aplicados a la estructura de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, todos los aspectos que, según el artículo 16 de la LPRL, ha de poseer todo Plan de Prevención y que son necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa: - la estructura organizativa - las responsabilidades - las funciones - las prácticas - los procedimientos - los procesos - y los recursos.

Este Plan de Prevención, en su Parte General, será de aplicación directa a todo su ámbito. Cualquier acción encaminada a la aplicación práctica del Plan de Prevención ha de respetar el carácter de mínimo del contenido de la Parte General, contenida entre los puntos 1 y 14 del mismo y en los procedimientos Anexos.

En la Parte Específica del Plan de Prevención por Consejerías, debido a la complejidad organizativa y amplitud del ámbito de aplicación de este Plan, será necesario que, para concretar y detallar lo dispuesto con carácter de mínimos en la Parte General del Plan de Prevención, cada Consejería elabore su Parte Específica. Cada una de estas partes específicas será la aplicación práctica a la realidad organizativa, funcional y estructural de cada Consejería de todo lo definido de forma genérica en la Parte General del Plan. Las Partes Específicas serán elaboradas por la Secretaría General correspondiente en el plazo máximo de un año desde la aprobación de la Parte General. Tras la aprobación de cada una de ellas por parte del Consejero de Presidencia y

⁵⁵ -Procedimientos del Servicio Central de Prevención de Riesgos Laborales 1. EVALUACIONES DE RIESGOS. 2. INVESTIGACIÓN DE DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO. 3. INFORMES DE OCUPACIÓN PREVIA. 4. RECLAMACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE. 5. EMISIÓN DE INFORME SOBRE IDONEIDAD DE EPIS. 6. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS VOLUNTARIOS. 7. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS OBLIGATORIOS. 8. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS FUERA DE PROGRAMACIÓN. 9. VALORACIÓN SOBRE LA INFLUENCIA DE DETERMINADAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR. 10. VALORACIÓN DE CAPACIDAD RESIDUAL DE MINUSVALÍAS DE TRABAJADORES PERTENECIENTES A LAS BOLSAS DE TRABAJO. 11. VACUNACIÓN CONTRA LA GRIPE. 12. GESTIÓN DE DOTACIÓN Y REPOSICIÓN DE BOTIQUINES. 13. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE SALUD PARA PERSONAL LABORAL. 14. SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL. 15. PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA FORMATIVO DEL SCPRL DERIVADA DE UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS O INFORME ELABORADO POR ESTE SERVICIO. 16. PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA FORMATIVO DEL SCPRL NO VINCULADA A MEDIDAS PREVENTIVAS DE UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS O INFORME ELABORADO POR ESTE SERVICIO.

-Procedimientos de Otras Unidades supervisados por la Estructura Preventiva correspondiente: 1. MEDIDAS DE EMERGENCIA. 2. PLANES DE AUTOPROTECCIÓN. 3. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LAS ACTIVIDADES POTENCIALMENTE PELIGROSAS. 4. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA ADQUISICIÓN DE PRODUCTOS Y EQUIPOS DE TRABAJO. 5. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA ADQUISICIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL. 6. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEL PERSONAL QUE VAYA A DESEMPEÑAR SU TRABAJO EN UN NUEVO PUESTO.

-Procedimientos de coordinación de actividades empresariales.

-Procedimientos de Coordinación de Actividades Empresariales cuando la actividad es una Obra de Construcción.

Justicia, la Secretaría General correspondiente llevará a cabo cuantas actuaciones sean precisas para la efectiva implantación.

El contenido de la Parte Específica de cada Consejería debe incluir, como mínimo: 1. La descripción organizativa de la Consejería, incluyendo la de aquéllos Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público vinculados o dependientes de la misma. 2. Una relación y descripción física de los centros de trabajo, edificados o no, adscritos a dicha Consejería, y, por cada uno de estos centros de trabajo, la enumeración de las unidades administrativas que tienen su sede en los mismos. 3. La descripción de las actividades que se realicen en o por cada una de las unidades. 4. La determinación de los responsables en materia preventiva de dichos centros, así como sus funciones. 5. La determinación de los responsables en materia preventiva de las unidades, así como sus funciones. 6. La descripción de los procedimientos de la Parte General del Plan de Prevención cuya aplicación sea procedente a cada una de las actividades del ámbito de cada Consejería que así lo precisen, así como la indicación de la personas o unidades encargadas de la aplicación y/o supervisión de la puesta en práctica de cada procedimiento. Estos procedimientos podrán ser adaptados y ampliados en función de las necesidades, pero siempre garantizarán el objetivo mínimo marcado en la Parte General del Plan.

En esta orden se indican las características del Servicio Central de PRL⁵⁶ y las del SPRL de centros docentes.

⁵⁶ Corresponde al SCPRL las funciones detalladas en el Decreto 1/2008, de 10 de enero, (BOC de 15 de enero) y que se relacionan a continuación: 1. Promover la gestión integrada de la prevención, asesorando y prestando apoyo en el diseño, implantación y aplicación de un Plan de Prevención. 2. Realización de las evaluaciones de riesgos en los centros de trabajo. 3. Investigación de los accidentes e incidentes de trabajo, así como la recepción, gestión y control de las NIL (Notas de Incidencia Laboral). 4. Realizar informes de ocupación previa, de nueva apertura y de modificación de condiciones de trabajo, en los centros de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. 5. Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos y vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos. 6. Realización de las inspecciones de seguridad que sean precisas. 7. Elaboración de informes a resultados de las anteriores. 8. Realización de una memoria anual de las actividades realizadas. 9. Realización de protocolos e informes sobre idoneidad de equipos de protección individual (EPIS) para su futura adquisición. 10. Elaboración de estadísticas de siniestralidad. 11. Asesoramiento a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y al Comité de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención en materia preventiva y desarrollo de la política preventiva a consecuencia de la anterior. 12. Propuesta de otras medidas genéricas dirigidas a controlar y minimizar los riesgos derivados del trabajo, entre otras, las relacionadas con la observación de requisitos de seguridad y salud en la adquisición de equipos de trabajo y de protección individual. 13. Organización, supervisión y realización de la vigilancia de la salud inicial, periódica y específica que se realice a los trabajadores de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. 14. Asesoramiento médico a la Comisión de Cambio de Puesto de Trabajo por Motivos de Salud y materializar sus acuerdos. 15. Realización e informes para la tramitación y gestión de la Prestación por Riesgo durante el embarazo o lactancia natural. 16. Planificación, control y desarrollo de campañas de vacunación dirigidas al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. 17. Gestión del suministro y reposición de botiquines a los centros de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. 18. Coordinación de la formación que, en materia de prevención de riesgos laborales, reciban los empleados públicos. 19. Planificar, diseñar y elaborar las campañas de información y divulgación relacionadas con la Seguridad y la Salud Laboral. 20. Asesoramiento al Servicio de Gestión de Personal mediante informes sobre las conclusiones de reconocimientos médicos iniciales para que los integrantes de las lista de espera con discapacidad física reconocida puedan optar, en aplicación del art. 22 de la L.P.R.L, a aquellos puestos de trabajo que no supongan un peligro para ellos ni para los demás trabajadores. 21. Coordinar la labor administrativa para desarrollar adecuadamente la coordinación de actividades empresariales en el ámbito de cada Consejería en tanto en cuanto éstas no estén dotadas de la organización preventiva necesaria, plazo que no será superior a un año tras la entrada en vigor de la parte general de este Plan.

El ámbito de actuación del SCPRL es el personal funcionario y personal laboral que presta sus servicios para la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, salvo el personal docente y el personal laboral que desempeñe un puesto de trabajo en los centros educativos adscritos a la Consejería de Educación. Este último personal queda bajo el ámbito de actuación del Servicio de Prevención de Centros Docentes. No obstante, y para llevar un control de los daños derivados del trabajo del personal laboral referido, el Servicio de Prevención de Centros Docentes notifica al SCPRL las Notas de Incidencia Laboral (en adelante NIL) de este personal. Con respecto al Servicio de Prevención de Centros Docentes, es el Decreto 52/2006, de 11 de mayo, por el que se modifica la estructura orgánica y la relación de puestos de trabajo de la Consejería de Educación, el que formaliza la creación de un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales específico para el ámbito de los centros docentes, dado que el número de empleados públicos, la carga de trabajo, la distribución geográfica y los riesgos específicos del colectivo docente así lo recomiendan⁵⁷.

El resumen de sus características es el siguiente:

- Modalidad: Servicio de Prevención Propio.
- Especialidades preventivas asumidas: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y Medicina del Trabajo.
- Vigilancia de la Salud: Propia.

El ámbito de actuación del Servicio de Prevención de Centros Docentes es el personal docente, el personal funcionario y el personal laboral que presta sus servicios en los centros educativos

⁵⁷ Específicamente le corresponde a la Dirección General de Personal Docente y en el marco de las competencias de la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de educación no universitaria, la dirección, coordinación y supervisión de las actividades y de los recursos correspondientes a su área de competencia. Para ello, la Dirección General de Personal Docente se estructura en las siguientes unidades: Subdirección General de Personal Docente; Servicio de Recursos Humanos⁵⁷; y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Centros Docentes.

En el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Centros Docentes se integra el Negociado de Apoyo Administrativo, la Sección de Salud Laboral y la Sección de Evaluación.

En el anexo del Decreto aparecen la relación de puesto de trabajo del SPRL de la Consejería de Educación:

Dependiente del Director General de Personal Docente se crea el siguiente puesto de trabajo:

- Jefe de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Dependientes del Jefe de Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, se crean los siguientes puestos de trabajo:

- Jefe de Negociado de Apoyo Administrativo

- Auxiliar.

- Jefe de Sección de Salud Laboral.

- Jefe de Sección de Evaluación. Dependientes del Jefe de la Sección de Salud Laboral, se crean los siguientes puestos de trabajo:

- Técnico de Salud Laboral

- Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

- Dos Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales

públicos no universitarios adscritos a la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Corresponden al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Centros Docentes, según el Decreto 52/2006, de 11 de mayo las siguientes funciones: 1. Promover la gestión integrada de la prevención, asesorando y prestando apoyo en el diseño, implantación y aplicación de un Plan de Prevención para el ámbito de centros docentes públicos no universitarios. 2. Realización de las evaluaciones de riesgos de los centros docentes. 3. Elaboración y supervisión de la implantación de Planes de Autoprotección y medidas de prevención y evacuación de los centros docentes. 4. Investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como la recepción, gestión y control de las comunicaciones que envían los centros educativos. 5. Comunicación al SCPRL de todas las contingencias profesionales que se produzcan entre el personal no docente de los centros educativos. 6. Propuesta de medidas para el control y reducción de los riesgos laborales y vigilancia del cumplimiento del programa de control y reducción de los mismos. 7. Realización de las inspecciones de seguridad que sean precisas y realización de los informes correspondientes. 8. Realización de una memoria anual de actividades. 9. Realización de protocolos e informes sobre idoneidad de equipos de protección individual para su futura adquisición. 10. Verificación y validación, desde el punto de vista de la seguridad laboral, de futuros centros docentes. 11. Elaboración de estadísticas de siniestralidad. 12. Asesoramiento a la Consejería de Educación, al Comité de Seguridad y Salud de Centros Docentes y a los delegados de prevención del ámbito docente en materia preventiva y desarrollo de la política preventiva a llevar a cabo. 13. Propuesta de otras medidas genéricas dirigidas a controlar y minimizar los riesgos derivados del trabajo, entre otras, las relacionadas con la observancia de requisitos de seguridad y salud en la adquisición de maquinaria, equipos de trabajo y equipos de protección individual. 14. Organización, supervisión y realización de la vigilancia de la salud inicial, periódica y específica de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que presten sus servicios en los centros docentes. 15. Asesoramiento y realización de informes ante peticiones de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. 16. Realización de informes para la tramitación y gestión de la prestación por riesgo durante el embarazo o lactancia natural. 17. Planificación, control y

desarrollo de campañas de vacunación dirigidas al personal de los centros docentes públicos no universitarios. 18. Gestión del suministro y reposición de botiquines a los centros docentes. 19. Coordinación de la formación que, en materia de prevención de riesgos laborales, deban recibir los empleados públicos de los centros educativos. 20. Planificación, diseño y elaboración de campañas de información y divulgación relacionadas con la seguridad y salud laboral en los centros docentes. 21. Asesoramiento e inicio de los trámites administrativos para la coordinación de actividades empresariales en cada centro docente. 22. Actuación como coordinador de prevención de la Consejería de Educación en apoyo al SCPRL, asumiendo todas las funciones correspondientes a esta figura.

El Plan General de Prevención de Riesgos Laborales define también la estructura preventiva de las Secretarías Generales:

Las Secretarías Generales de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria se dotarán de una estructura preventiva para apoyar la actividad del Servicio Central de Prevención, y para realizar directamente la labor preventiva detallada en las funciones descritas en el siguiente punto. El ámbito de actuación de los medios personales que formen la estructura preventiva de cada Secretaría General se circunscribe al personal que preste servicios en la Consejería a la que pertenezcan, a los centros o lugares de trabajo adscritos a la Consejería de que se trate, y al personal y centros de trabajo pertenecientes a Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público dependientes de ellas, así como a las relaciones con terceros que se deriven a consecuencia de los correspondientes procedimientos de Coordinación de Actividades Empresariales. Dentro de esa estructura preventiva se encuentran los Coordinadores de Prevención⁵⁸ y Técnicos de Prevención⁵⁹. También se contempla la figura del recurso preventivo.

⁵⁸ Dadas las especiales peculiaridades de las Administraciones, sometidas a legislación específica de gestión de personal, de asignación presupuestaria y control de gastos así como otras legislaciones y reglamentos, se hace necesario desarrollar en este Plan de Prevención un sistema que permita que las Secretarías Generales de las Consejerías y los Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público, cuando proceda, puedan adoptar sin demora las medidas preventivas necesarias. Dentro de las competencias de las Consejerías, éstas podrán asignar funciones concretas en las Partes Específicas a la figura denominada los coordinadores de prevención, debiendo recaer esta figura, al menos, en un jefe de servicio o asimilado, perteneciente a la Secretaría General

⁵⁹ La dotación de personal mínima de cada Secretaría General será de un Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. En función del tamaño y carga de trabajo preventiva, se aumentará la dotación de medios humanos con otros Técnicos de Prevención que serán superiores. El aumento de medios humanos y su cualificación habrá de ser debatido previamente en el Comité de Seguridad y Salud afectado de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Los Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público, en coordinación con la Secretaría General de la Consejería de la que dependan, podrán crear una estructura preventiva propia como la indicada. Ya se ha indicado en el punto 6.1, que si fuese necesario se crearían Servicios de Prevención adicionales al SCPRL. Estos servicios, al asumir parte o la totalidad del ámbito de una Consejería, pasarían a englobar a los técnicos de prevención existentes hasta la fecha en la Consejería correspondiente.

Los Recursos Preventivos de las Consejerías se encargarán de hacer las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas; y poner en conocimiento la ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas.

Corresponde a los coordinadores de prevención realizar las labores de coordinación de las actuaciones preventivas dentro del ámbito de su Consejería. Para ello, contarán con el apoyo técnico de la estructura preventiva de su Consejería o en tanto ésta no esté dotada, con el apoyo técnico del SCPRL. El coordinador de prevención gestionará la comunicación permanente entre la estructura preventiva de su Consejería y el SCPRL, facilitando el intercambio de información, sirviendo de nexo de unión entre los responsables de cada centro determinados en la Parte Específica de cada Consejería y el personal directivo de la misma.

Por último resaltar que con respecto a los planes de emergencia, que existe una guía para la elaboración de planes de emergencia en los centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria realizada por el SPRL de centros docentes perteneciente a la Dirección General de Personal y Centros Docentes. En ella aparecen de manera clara los distintos agentes que intervienen en el proceso y considero es muy completa.. Considero que esta guía y los planes de emergencia deberían formar parte de la documentación del plan de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación y ser publicadas a través de medios digitales de la Consejería dentro de un índice claro y ordenado de los distintos documentos deben integrar el plan de prevención específico de educación.

Podemos concluir diciendo que actualmente el modelo organizativo preventivo del personal del sector educativo público no universitario está conformado por las prescripciones generales y comunes del plan general de prevención de riesgos laborales existente para el personal de la administración de toda la comunidad autónoma y la parte específica del PPRL del sector educativo pendiente de elaborar por la Consejería de Educación a través de su servicio de prevención propio.

El servicio de PRL de la Consejería de Educación tiene publicada muy poca información sobre prevención de riesgos laborales a través de medios digitales de la Consejería de Educación. Se enumeran las funciones del SPRL y aparecen unos enlaces a algunos documentos relacionados con la seguridad y salud. Desde esta tesis se defiende la importancia de que toda la

documentación sobre protección de riesgos laborales que no vaya contra la legislación de protección de datos personales, esté expuesta al público en general, constituyendo un elemento de calidad del sistema de gestión de la calidad.

También, indicar que actualmente no existe ningún PPRL específico publicado propio del sector educativo. El SPRL de la Consejería de Educación dispone de un borrador de Plan específico de PRL que no está publicado (tampoco aparece en Intranet) y que utilizan a nivel interno para establecer de alguna manera su funcionamiento.

En la Consejería de Educación de Cantabria la figura del coordinador en PRL docente no está contemplada y el responsable en materia de seguridad en el centro docente es el director del mismo.

Por otro lado, el SPRL de la Consejería de educación está formado actualmente por una unidad (sección de salud laboral) que asume todas las funciones en materia de prevención de riesgos (vigilancia de la salud, evaluación de riesgos, etc).

Otros aspectos importantes a desarrollar, es la coordinación entre los distintos órganos en PRL y el control y auditoría sobre el sistema preventivo.

Por tanto podemos decir que aunque existe legislado un modelo organizativo y un modelo de plan General de PRL, las prescripciones de éstos son muy genéricas y dejan muchos aspectos para un posterior desarrollo que no se ha realizado. Esto hace que a pesar de la normativa existente, la ejecución práctica de los preceptos normativos sean difíciles de realizar y conlleve a la existencia de un sistema de prevención de riesgos laborales que no es lo eficaz y eficiente que se cabría esperar. Es necesaria la realización del plan específico y que incluya todos los aspectos de la prevención de manera clara y concisa, y que permita llevarlo a la práctica.

3.3.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma de Cantabria con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

Corresponde a la Dirección General de Función Pública el ejercicio de las competencias referentes al desarrollo de las funciones correspondientes al nivel superior y descritas en el artículo 37 del R.D. 39/1.997 del Reglamento de los Servicios de Prevención; la planificación, gestión y seguimiento de la Política Preventiva decidida y adoptada por el Gobierno de Cantabria.

A la Subdirección General de Función Pública, dependiente de la Dirección General de Función Pública, que ejercerá las competencias genéricas expresadas en la Ley de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y en las demás disposiciones legales y reglamentarias le corresponde apoyar al servicio de Prevención de Riesgos Laborales en la planificación y seguimiento de la política preventiva adoptada por el Gobierno de Cantabria.

El Plan General de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración de la Comunidad establece, que la cadena de responsabilidades podría ser:

- a) La Secretaría General debe velar por la existencia de dotación económica.
- b) Órganos directivos Secretarías Generales.
- c) Direcciones Generales.
- d) Subdirecciones Generales.
 - La función de los Subdirectores Generales en materia preventiva será la de prestar apoyo a la Dirección en la coordinación de las actividades preventivas que deba desarrollar cada unidad funcional dependiente de la Dirección General.
 - Servicios y unidades jerárquicamente dependientes de la Dirección General Servicios, centros de trabajo o unidades autónomas.
- e) Órganos intermedios.
 - Liderar la elaboración de los procedimientos e instrucciones de los trabajos que se realicen en su área de competencia y velar por el cumplimiento de los mismos a fin de que todo trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud.
- f) Recursos Preventivos de las Consejerías.
 - Hacer las indicaciones necesarias para el correcto e inmediato cumplimiento de las actividades preventivas. - Poner en conocimiento la ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas.

3.3.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL de la Comunidad Autónoma de Cantabria⁶⁰.

En lo referente a la consulta y participación de los empleados públicos, estos derechos se canalizarán en los centros de trabajo a través de la representación general del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de la representación especializada constituida por los delegados de prevención⁶¹ o los Comités de Seguridad y Salud.

A la representación general de los trabajadores, esto es, Juntas de Personal, Comités de Empresa y delegados de Personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma Cantabria, les corresponde la defensa de los intereses de los empleados públicos en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Para ello estos representantes ejercerán las competencias que dichas normas establecen en materia de información, consulta, negociación, vigilancia, control y ejercicio de acciones ante la Administración y los órganos y tribunales competentes. Corresponden a los delegados de prevención y a los Comités de Seguridad y Salud, como órganos específicos de representación y participación en materia de prevención de riesgos laborales, las competencias y facultades establecidas en los artículos 36 y 39, respectivamente, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Comités de Seguridad estarán formados por los delegados de prevención designados en su ámbito de actuación, y un número igual de miembros designados por Acuerdo del Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Presidencia, Ordenación del Territorio y Urbanismo.

El Comité de Seguridad y Salud, en la parte de representación de los trabajadores, estará formado por los delegados de prevención del ámbito correspondiente, con independencia de que sean funcionarios o laborales.

En la disposición adicional cuarta del acuerdo entre administración y organizaciones sindicales, se indica que en un plazo de dos meses desde la entrada en vigor del presente acuerdo, se constituirán y estarán en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud de la Administración

⁶⁰ Acuerdo de la Administración y las Organizaciones Sindicales, de la comunidad de Cantabria, sobre adaptación de la Normativa en Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (Boletín Oficial de la Comunidad de Cantabria de 12 de julio de 2005).

⁶¹ Sus funciones serán las siguientes: - Ser informado y consultado sobre todas las cuestiones de PRL, de la elaboración del Plan de Prevención, de la evaluación de los riesgos y la actividad preventiva, etc, que afecten al conjunto o parte de la Administración del Gobierno de Cantabria. - Ser informado y consultado sobre el establecimiento de criterios de desarrollo y aplicación de la LPRL, así como de toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo. - Ser informado y consultado sobre el establecimiento o modificación de los procedimientos de trabajo llevados a cabo por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. - Ser consultado sobre el calendario anual de realización de Evaluaciones de Riesgo.

General del Gobierno de Cantabria y el Comité de Seguridad y Salud de Centros Docentes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

También establece el acuerdo la existencia de una Comisión paritaria de salud laboral.

La Comisión Paritaria de Salud Laboral (CPSL) es el órgano colegiado de representación, consulta, referencia y participación en materia de prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de los organismos autónomos a los que afecta este acuerdo⁶². Se dotará de un reglamento interno de funcionamiento. Se reunirá ordinariamente cada seis meses y extraordinariamente tantas veces como se considere oportuno ya sea a petición de la Administración o de un mínimo de dos organizaciones sindicales representadas en el comité que cuenten con más del 50% de la representatividad.

3.3.4. Órganos de auditoría y control en PRL de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Cantabria no se desarrolla y detalla las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL sobre auditorías de los servicios de prevención⁶³.

En el Plan de prevención de la Administración de la Comunidad se indica que se creará una Comisión de Seguimiento del Plan de Prevención, compuesta por un representante en materia preventiva designado por la Secretaría General de cada Consejería, cuya presidencia ostentará la Dirección General de Función Pública o persona en quien delegue. Esta comisión, si bien puede hacer una evaluación de la implementación del plan y proponer medidas preventivas de mejora, no es suficiente para garantizar la eficaz implantación del plan. Es fundamental a mi juicio la existencia de elementos auditores tanto externos como internos del sistema preventivo que se pretende implantar.

⁶² Funciones y competencias: - Informar sobre todas las cuestiones de PRL y de la planificación preventiva que afecten al conjunto de la Administración General del Gobierno de Cantabria. - Promover criterios de desarrollo y aplicación de la LPRL, así como de cuanta normativa pueda afectar a la Seguridad y Salud en el trabajo. - Recibir información de los diferentes Comités de Seguridad y Salud existentes en la Administración General del Gobierno de Cantabria, en orden a establecer una acción coordinada de los mismos. - Informar sobre el catálogo establecido de puestos para discapacitados y la adaptación de los mismos. - Recibir información sobre los recursos económicos para Seguridad y Salud Laboral. - Informar sobre la constitución y composición de otros Comités de Seguridad y Salud cuando la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria estime necesaria la creación de los mismos. - Acordar, de los comités descritos en el punto anterior, el número de los Delegados de Prevención que han de integrarlo, en aplicación del art. 4.2 del presente acuerdo.

⁶³ El empresario que no hubiere concertado el Servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Por tanto, considero éste uno de los puntos más débiles del sistema preventivo y sin el cual es muy difícil conseguir un sistema eficaz y eficiente. En mi opinión la evaluación y control del sistema es una garantía de que el sistema funciona de manera adecuada y se mejora continuamente.

3.3.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Cantabria.

El Plan de de prevención de la Administración de la Comunidad se distingue una formación genérica post-evaluación, formación de nuevo ingreso y formación por cambio de puesto. El SCPRL (servicio central de prevención de riesgos laborales) ofrece anualmente, a todas las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, un programa formativo por medio del cual pueden cumplir algunas de las medidas preventivas relacionadas con la formación de los trabajadores que se establecen en las Evaluaciones de Riesgos o Informes preventivos elaborados por el Servicio Central de Prevención. Para ello, el SCPRL amplía y modifica paulatinamente su catálogo formativo de acuerdo con las necesidades que van siendo detectadas, a la vez que mejora la especificidad de las actividades que incluye.

Asimismo las Secretarías Generales se harán cargo del control de asistencia de los trabajadores de ellas dependientes a los cursos de formación post-evaluación. La Dirección General de Función Pública volcará todos los datos de personal formado en materias preventivas en el sistema informático de gestión de personal existente en cada momento, para facilitar su consulta por parte de los responsables de estas acciones.

En mi opinión debería existir un plan anual de formación publicado y accesible para todo ciudadano a través del portal digital del gobierno Comunidad Autónoma. Considero que para el cumplimiento de este plan de prevención deben de establecerse los procedimientos e instrucciones adecuadas para su aplicación práctica, donde se establezca los órganos que deben impartir dicha formación, a quien va dirigida, comunicaciones y coordinación entre los distintos órganos con funciones formativas en PRL. También considero fundamental que la formación llegue a todos los docentes y al alumnado de los centros no universitarios. En esta formación del alumnado el profesorado debería tener un papel importante.

Todo ello debería estar recogido en el plan de prevención de riesgos laborales de la Consejería.

3.3.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad de Cantabria.

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Cantabria no se desarrolla y detalla a mi juicio las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL⁶⁴ sobre vigilancia de la salud.

En el plan de prevención de la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria se indica que las medidas de vigilancia y control de la salud de la trabajadora o trabajador 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, y en ningún caso será utilizada con fines discriminatorios. No obstante, las personas responsables de las distintas Secretarías Generales o centros de trabajo recibirán información de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador o trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal trabajador se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacitación acreditada. El personal sanitario encargado de realizar la vigilancia de la salud actuará de manera coordinada con el SCPRL (servicio central de prevención de riesgos laborales) en el ejercicio de las funciones referidas a: - Vigilancia de la salud de los trabajadores. - Promoción de la salud. - Estudio, investigación y tratamiento de datos, de las causas de las enfermedades y accidentes que se produzcan por motivos de salud a efectos de determinar su posible relación con los riesgos que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Corresponden al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Centros Docentes según el Decreto 52/2006, de 11 de mayo entre otras, la función de Organización, supervisión y realización de la vigilancia de la salud inicial, periódica y específica de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que presten sus servicios en los centros docentes.

⁶⁴ El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

En el Plan existen procedimientos e instrucciones sobre la vigilancia la salud. Esta documentación y la que se vaya generando en aplicación del plan, en mi opinión debe estar publicada en el portal digital de la Consejería junto al resto de elementos del Plan (incluidos elementos de los planes específicos), de manera clara y ordenada.

3.3.7. Órganos de información y comunicación en PRL de la Comunidad Autónoma de Cantabria..

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Cantabria no se desarrolla y detalla las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL⁶⁵.

En el plan de prevención de la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria se indica que los servicios centrales de prevención de riesgos laborales se encargarán de la formación e información dirigida a los trabajadores de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria con el fin de contribuir a que éstos dispongan de los conocimientos que necesitan para desarrollar su trabajo en condiciones de seguridad y salud.

El SCPRL, dentro de las actividades que realiza, incorpora todas aquellas dirigidas a la divulgación de la información en materia preventiva de interés para todos los trabajadores de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. A ello va dirigido el esfuerzo que la Dirección General de Función Pública ha dedicado en medios humanos y materiales, destacando actuaciones como la puesta en marcha del Portal de Prevención de Riesgos Laborales en el PAS a través del cual la información en materia preventiva se encuentra disponible directamente al alcance de los trabajadores. Fuente de información importante son asimismo las Guías Preventivas Sectoriales elaboradas hasta la fecha por el SCPRL y que también están a disposición de los trabajadores en el Portal de Prevención. Estas Guías Sectoriales recogen, para Sectores de

⁶⁵ El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- d. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- e. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- f. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

2. El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

Actividad (Trabajos del Práctico Especializado Forestal, Trabajos y Conservación de Obra Pública y Trabajos en Planes Hidráulicos), las actuaciones que se realizan, los equipos de trabajo, procedimientos, productos, etc., utilizadas en el desempeño de las actividades. El SCPRL continuará confeccionando estas Guías Sectoriales aplicables a otros trabajos diferentes a los descritos a requerimiento de la Dirección General de Función Pública.

No hemos visto publicados procedimientos que establezcan los canales de comunicación e información entre los distintos elementos que configuran el sistema de prevención de riesgos de la Administración de la Comunidad Autónoma y de manera especial en el ámbito educativo no universitario.

Considero muy importante el desarrollo y publicación en el portal digital del gobierno de la comunidad autónoma de un completo desarrollo de este apartado, con objeto de mejorar la eficacia de la implantación del sistema preventivo.

La falta de una estructura bien definida que establezca todos los canales de comunicación e información acompañada de los procedimientos e instrucciones necesarias, las considero fundamentales para correcta implementación de las medidas preventivas de manera eficaz.

3.3.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

a) Consejo Cántabro de seguridad y salud en el Trabajo.

El Decreto 111/2006, de 9 de noviembre, del consejo de gobierno de Cantabria, crea y regula el Consejo Cántabro de seguridad y salud en el Trabajo, como órgano colegiado asesor de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la formulación de las políticas de prevención de riesgos laborales y de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo⁶⁶. El Consejo es un órgano adscrito a la Consejería de

⁶⁶ Sus Funciones son:

1. En cumplimiento de sus objetivos, el Consejo participará en la determinación de las líneas estratégicas a desarrollar por la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria en la política de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, así como en el seguimiento de cualquiera de las políticas y acciones, especialmente las financiadas total o parcialmente con fondos del Gobierno de Cantabria, siempre que se limiten a este ámbito territorial, destinadas a promover el desarrollo de la seguridad y la salud en el trabajo.

2. En particular, corresponde al Pleno del Consejo el ejercicio de las siguientes atribuciones: a) Informar los proyectos, disposiciones, programas y planes de actuación de carácter general en materia de ejecución de la legislación de seguridad y salud laboral y todas aquellas disposiciones referentes a la organización administrativa autonómica de la actividad preventiva. b) Informar los proyectos normativos elaborados por Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria que, en el ámbito de sus competencias, afecten a la ordenación en materia de mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en el trabajo. c) Participar en el seguimiento y control de las actividades realizadas por la Consejería de Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico en

Industria, Trabajo y Desarrollo Tecnológico, de carácter tripartito y paritario, compuesto por representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y de las organizaciones sociales y empresariales más representativas de esta Comunidad Autónoma. El Consejo funcionará en Pleno, Comisión Delegada y, en su caso, a través de Comisiones Sectoriales de Trabajo.

b) Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En el año 2009 se establece un protocolo general de colaboración, entre el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y la Consejería de Empleo y Bienestar Social del gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la realización de las acciones que se incluyan en los planes y/o programas de acción para la ejecución de la estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007-2012.

materia de seguridad y salud en el trabajo, en particular las realizadas a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales. d) Formular propuestas para la fijación de objetivos de la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ser informado de los acuerdos alcanzados en dicha Comisión y de la ejecución de los mismos. e) Participar en el seguimiento y control de las actividades realizadas por la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales en materia de salud laboral. f) Participar en el seguimiento y control de la siniestralidad laboral de Cantabria y ser informado periódicamente de la siniestralidad laboral nacional. g) Informar y formular propuestas especialmente en lo referente a criterios y programas generales de actuación orientados a la mejora de las condiciones de trabajo. h) Velar por la coordinación de la actuación de los organismos e instituciones representados en el Consejo. i) Realizar un balance anual sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y proponer medidas oportunas para su mejora. j) Potenciar las acciones formativas e investigadoras en esta materia, así como divulgar las medidas adoptadas mediante los medios de difusión oportunos. k) Proponer los proyectos a ejecutar en materia de seguridad y salud en el trabajo a la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, para la asignación de recursos en el ejercicio correspondiente conforme a los principios y procedimientos regulados por la propia Fundación. l) Aprobar la memoria anual de sus actividades. m) Aprobar las normas internas de funcionamiento del Consejo. n) Aprobar la creación de Comisiones Sectoriales de Trabajo.

3.4. Comunidad de Castilla La Mancha.

3.4.1. Organización Técnica de la Prevención.

En la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha no se ha desarrollado por el momento de manera suficiente en modelo de organización de la prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración pública y mucho menos para el personal del sector público docente. La normativa existente es escasa y trata los distintos aspectos preventivos de manera general, siendo el borrador actualmente existente del plan director de prevención de riesgos laborales para toda la administración de toda la Comunidad Autónoma el que más especifica el modelo organizativo preventivo estableciendo 3 SPRL, uno de ellos para el sector público educativo y que no desarrolla de manera suficiente para una aplicación efectiva del mismo.

Continuando con el análisis en detalle de toda la normativa sobre el modelo organizativo de la prevención para el personal al servicio de la administración pública de la comunidad y en especial del sector público docente, diremos que en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, el Decreto 198/2001, de 30 de octubre, creó, con la configuración de servicio de prevención propio, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha⁶⁷. De acuerdo con el artículo 2 del citado decreto, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha tiene por objeto «la organización de todos los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas que debe realizar la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y que a través de una evaluación de riesgos conduzca a una planificación de la prevención de los riesgos laborales de los empleados de la misma». El Servicio de Prevención, adscrito a la Dirección General de la Función Pública y dependiendo a nivel provincial de la Delegación de la Junta de Comunidades en esa provincia, para la realización de sus funciones estaba estructurado de la siguiente forma:

A nivel central existían siguientes Unidades:

⁶⁷ El Decreto 69/2011, de 27/06/2011, modificado posteriormente por el Decreto 10/2012, de 25/01/2012, y que establecen la estructura de la Administración Regional de la Comunidad de Castilla-La Mancha adscribe a la Dirección General de la Función Pública el Servicio de prevención de riesgos laborales de la administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.

- Unidad de Seguridad. De esta Unidad dependen las especialidades de Higiene Industrial, Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada.
- Unidad de Vigilancia de la Salud.
- Unidad de Administración y Documentación.

En el ámbito provincial contempla la existencia de una Unidad a la que le corresponderá la ejecución de las directrices emanadas de las Unidades de Seguridad y de Vigilancia de la Salud. El decreto establecía la actuación de las unidades anteriores de forma coordinada. Además se establecía que el Servicio de Prevención de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha debería someterse al control periódico, mediante auditorías o evaluaciones realizados por la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Industria y Trabajo.

A pesar de esta vocación de universalidad respecto del personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en el año 2014 el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales adscrito a la Dirección General de la Función Pública y Justicia no era el único servicio de prevención propio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, ni, por tanto, su ámbito de actuación se extendía a todos los empleados públicos de la misma. En el ámbito del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha existía una estructura organizativa propia en materia de prevención de riesgos laborales⁶⁸. Por otro lado, en el ámbito del personal docente no universitario, la Consejería de Educación, Cultura y Deportes contaba también con una cierta estructura de prevención de riesgos laborales.

Esta estructura la ha publicado la Consejería de Educación a través de medios digitales dentro del apartado de “La gestión de la Prevención de Riesgos laborales en los centros docentes” así como las “Instrucciones para la gestión de la prevención de los riesgos laborales en los centros docentes públicos no universitarios de Castilla La Mancha⁶⁹”. Instrucciones dictadas en uso de las

⁶⁸ Dicha estructura se encuentra regulada en el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, publicado en el DOCM n° 178, de 19 de diciembre de 2003 mediante Resolución de la Dirección-Gerencia del Sescam de 5 de diciembre de 2003, y en el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias del Sescam, de 11 de noviembre de 2003, sobre la Adaptación de los Servicios de Prevención del Insalud al ámbito de Gestión del Sescam, publicado en el DOCM n° 14, de 2 de febrero de 2004, mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de enero de 2004.

⁶⁹ En este sentido ver: <http://www.educa.jccm.es/profesorado/es/prevencion-riesgos-laborales/gestion-prevencion-riesgos-laborales-centros-docentes-instr>

competencias atribuidas por el Decreto 141/2008, de 9 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y distribución de competencias de la Consejería de Educación y Ciencia.

De acuerdo a estas instrucciones, la organización y responsables en materia preventiva en el ámbito de la Consejería de educación son:

- Unidad Central de Prevención de Riesgos Laborales Docentes de la Consejería de Educación y Ciencia: es la responsable de gestionar a nivel central las políticas públicas en materia de prevención marcadas por el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación y Ciencia.
- Unidad de Prevención de Riesgos Laborales Docentes de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación y Ciencia: es la responsable de gestionar a nivel provincial las directrices marcadas por la Consejería de Educación y Ciencia. Presta asesoramiento a los centros.
- Dirección de los centros docentes: es responsable del cumplimiento de las directrices en materia de prevención de riesgos laborales en los centros docentes. De manera específica, es responsable de la implantación de estas instrucciones.
- Coordinación de Prevención de los centros docentes: colabora en la gestión de la prevención de los riesgos laborales en los centros docentes, cumpliendo las instrucciones dadas por la Dirección dentro del marco de las funciones establecidas en la Orden de 31 de agosto de 2009, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se crea la Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales en los Centros Docentes Públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.
- Delegados de Prevención: participan en la implantación de la prevención de los riesgos laborales en los centros en el marco de las competencias atribuidas por la Ley.
- Trabajadores y trabajadoras de los centros docentes: son responsables de cumplir las obligaciones que la Ley establece en materia de prevención de riesgos laborales.

En esta situación, el contexto general de racionalización de los servicios públicos, exigido por la política económica general, implica la necesidad de simplificar todas las estructuras de la Administración, mediante la racionalización de los medios humanos y materiales de los que se

dispone para realizar las tareas de prevención de los riesgos laborales de todos los empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y, en consecuencia, unificar dicha actividad preventiva, lo que implicará una importante reducción de costes para realizar esa actividad.

Con ese propósito se aprueba el Decreto 21/2014, de 27/03/2014, por el que se regula el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

De esta manera el Decreto 21/2014 tiene por objeto regular el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Este servicio se configura como el conjunto de medios humanos y materiales encargados, con el carácter de servicio de prevención propio, del desarrollo de la actividad preventiva en materia de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

El ámbito de actuación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se extiende a todo el personal empleado público que preste servicio en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en sus organismos autónomos, cualquiera que sea la naturaleza de su relación de servicios.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha contará con las especialidades siguientes:

- a) Medicina del trabajo
- b) Seguridad en el trabajo.
- c) Higiene industrial
- d) Ergonomía y psicología aplicada.

Para la realización de sus funciones, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se estructura en las áreas de vigilancia de la salud y Área de prevención técnica.

- a) Área de vigilancia de la salud:

Bajo la dependencia funcional de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, corresponde al área de vigilancia de la salud realizar las

funciones atribuidas a los servicios sanitarios de los servicios de prevención respecto de todo el personal empleado público que preste servicio en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y en sus organismos autónomos, cualquiera que sea la naturaleza de su relación de servicios.

b) Área de prevención técnica:

Bajo la dependencia funcional de la Dirección General competente en materia de función pública, corresponde al área de prevención técnica realizar las funciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha no atribuidas al área de vigilancia de la salud.

Las áreas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha actuarán de forma coordinada en relación con toda su actividad preventiva y, en particular, en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación. La coordinación de las distintas áreas corresponderá a la Dirección General competente en materia de función pública.

A estos efectos le corresponde el diseño, la planificación y la aprobación de los planes y programas generales de actuación, previo informe del órgano superior de participación en materia de seguridad y salud laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Asimismo, corresponde a la Dirección General competente en materia de función pública la adopción de las medidas que considere oportunas para garantizar la actuación uniforme de dichas áreas. Deberá informarse al órgano superior de participación en materia de seguridad y salud laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de la adopción de estas medidas.

Para el desarrollo de la función de coordinación, los órganos competentes de la prevención de riesgos informarán periódicamente a la Dirección General competente en materia de función pública del estado de situación en cuanto a la prevención de riesgos laborales y, en particular, de los planes y programas específicos de prevención que se elaboren, el sistema de organización de

los recursos y, en su caso, de las medidas correctoras que se vayan introduciendo tras la revisión de dichos planes y programas.

El artículo 9 del Decreto 21/2014 regula las relaciones con los órganos de participación en materia de seguridad y salud laboral.

Por último, el borrador definitivo del Plan director de Prevención de riesgos laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha facilitado por los técnicos del servicio de prevención de riesgos de la Consejería de Educación de Castilla la Mancha, recoge como objetivo principal el garantizar la Seguridad y la Salud de todo el personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través de los siguientes instrumentos de integración de la actividad preventiva en el sistema de gestión y la organización de los recursos humanos.

El Plan director de Prevención de riesgos laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha recoge la organización de la prevención, estableciendo responsabilidades, funciones y competencias, y la estructura básica preventiva.

Con respecto a las responsabilidades, destacar que el impulso en la aplicación este Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales corresponderá al titular de la Consejería de Administraciones Públicas, que puede delegar en el Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Presidente del Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral, como órgano superior de participación en materia de prevención.

Todas las Secretarías y Direcciones Generales asumen su responsabilidad general en materia de prevención y actuarán en consecuencia haciendo asumir las suyas al personal del siguiente nivel jerárquico, para que éste haga lo propio y la integración de la prevención en todos los niveles de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla –La Mancha se establezca "en cascada".

En los distintos órganos directivos, las responsabilidades en la ejecución de la prevención se distribuyen del siguiente modo:

- Consejerías: El máximo responsable es el Consejero.
- Delegaciones de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha. El máximo responsable es el Delegado de la Junta en cada provincia.

- Delegaciones Provinciales: El máximo responsable es el Delegado o Delegada provincial.
- Organismos Autónomos: El máximo responsable será el titular del dicho organismo.
- Centros de Trabajo: El máximo responsable es el Director o Encargado del centro.

En cuanto a la estructura preventiva, la Administración de la Junta para el desarrollo del Plan Director y conforme al artículo 14 del Reglamento de los Servicios de Prevención, constituye como modalidad organizativa de la prevención el Servicio de Prevención Propio en las especialidades de:

- Seguridad en el Trabajo
- Ergonomía y Psicología aplicada.
- Higiene Industrial
- Medicina del Trabajo

La existencia de distintos regímenes jurídicos y la pluralidad de relaciones de servicio existentes en el conjunto de la Administración Regional y sus Organismos Autónomos con los empleados públicos, hacen precisa una organización preventiva acorde con las peculiaridades de cada uno de los sectores que la conforman.

Por ello, es preciso determinar ámbitos preventivos diferenciados, atendiendo a las peculiaridades organizativas y a las especiales características de las funciones propias que tienen encomendadas, con la finalidad de llevar a cabo una política preventiva específica en cada sector, pero coherente, coordinada, integrada y eficaz en el seno de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha.

Estos ámbitos preventivos se configuran como Servicios de Prevención, y están en condiciones de proporcionar el asesoramiento y apoyo necesario y suficiente a su sector correspondiente, respondiendo a cada uno de los tres grandes ámbitos del empleo público existentes en la Junta:

- Empleados públicos de Instituciones Sanitarias, servicios administrativos centrales o periféricos, cualesquiera que sea su régimen jurídico, en el ámbito del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
- Empleados públicos de Centros Docentes no universitarios, cualesquiera que sea su régimen jurídico, en el ámbito de la Consejería de Educación y Ciencia.

- Empleados públicos que no estén incluidos en los anteriores y dentro del ámbito de la Administración General de la Junta.

Corresponde a la Consejería de Administraciones Públicas el establecimiento de cuantos mecanismos de coordinación sean necesarios entre las actividades de estos tres sectores, que podrá delegar en el titular de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

Cada uno de los tres Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (Servicio de Prevención de Centros de la Administración General, Servicio de Prevención de Centros Docentes, Servicio de Prevención del Servicio de Salud de Castilla – La Mancha.) tanto en lo que afecte en sus futuros recursos así como a su funcionamiento deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención; organizándose territorialmente de acuerdo con su propia estructura organizativa y en base a la tipología de sus riesgos específicos.

Concretando al Servicio de Prevención de Centros Docentes, decir que esta unidad a nivel central está adscrita a la Dirección General de Personal Docente, y a nivel provincial a la Delegación Provincial de la Consejería de Educación y Ciencia en esa provincia.

Su estructura y organización, tanto a nivel central como periférico, para la realización de sus funciones queda de la siguiente forma:

A nivel central existen las siguientes unidades:

- a) Unidad de seguridad. De esta unidad dependerán las especialidades de higiene Industrial, seguridad en el trabajo y Ergonomía y psicología aplicada.
- b) Unidad de vigilancia de la salud.
- c) Unidad de administración y documentación.

En el ámbito provincial existe una unidad a la que le corresponderá la ejecución de las directrices emanadas de las unidades de seguridad y de vigilancia de la salud de la unidad central. Esta unidad estará compuesta por:

- Área técnica, con técnicos superiores y técnicos de nivel intermedio de prevención.
- Área de vigilancia de la salud, con un médico de trabajo y un enfermero/a de empresa, (Unidad Básica de Salud).
- Unidad Administrativa

Destacamos también las Instrucciones para la gestión de la prevención de los riesgos laborales en los centros docentes públicos no universitarios de Castilla La Mancha que la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha tiene publicado en medios digitales⁷⁰.

Estas instrucciones del director general de personal docente de 4 de diciembre de 2009, son de aplicación a todos los Centros Docentes Públicos no universitarios dependientes de la Consejería de Educación y Ciencia de Castilla La Mancha⁷¹, persigue como objetivos generales:

- Regular las actuaciones y los procedimientos básicos en materia de prevención de riesgos laborales en los centros docentes.
- Impulsar la integración de la prevención de los riesgos laborales en el sector público educativo.
- Dotar a los centros de unos sistemas básicos de gestión para el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.
- Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras.
- Facilitar el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar la coordinación empresarial.

Con respecto a la Organización y responsables en materia preventiva se relacionan las siguientes figuras:

- a) Unidad Central de Prevención de Riesgos Laborales Docentes de la Consejería de Educación y Ciencia: Responsable de gestionar a nivel central las políticas públicas en materia de prevención marcadas por el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación y Ciencia.
- b) Unidad de Prevención de Riesgos Laborales Docentes de las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación y Ciencia: Responsable de gestionar a

⁷⁰ En este sentido ver: <http://www.educa.jccm.es/profesorado/es/prevencion-riesgos-laborales/gestion-prevencion-riesgos-laborales-centros-docentes-instr>

⁷¹ Aquellos centros que no hayan recibido la evaluación de riesgos y el Plan de Autoprotección, aplicarán las instrucciones en la medida que se lo permita la documentación e información que actualmente manejen, quedando pendientes de aplicar aquellas actuaciones que requieran poseer la documentación de la evaluación de riesgos y los planes de autoprotección.

nivel provincial las directrices marcadas por la Consejería de Educación y Ciencia. Presta asesoramiento a los centros.

- c) Dirección de los centros docentes: Responsable del cumplimiento de las directrices en materia de prevención de riesgos laborales en los centros docentes. De manera específica, es responsable de la implantación de estas instrucciones.
- d) Coordinación de Prevención de los centros docentes: Colabora en la gestión de la prevención de los riesgos laborales en los centros docentes, cumpliendo las instrucciones dadas por la Dirección dentro del marco de las funciones establecidas en la Orden de 31 de agosto de 2009, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se crea la Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales en los Centros Docentes Públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.
- e) Delegados de Prevención: Participan en la implantación de la prevención de los riesgos laborales en los centros en el marco de las competencias atribuidas por la Ley.
- f) Trabajadores y trabajadoras de los centros docentes: son responsables de cumplir las obligaciones que la Ley establece en materia de prevención de riesgos laborales.

Destacamos por su importancia la figura del Coordinador de Prevención de Riesgos Laborales en los Centros Docentes Públicos no universitarios⁷².

Con la creación de la figura de la coordinación de prevención en los centros docentes se pretende dar una respuesta adecuada a la obligación de integrar la prevención en la estructura educativa, ya que esta figura garantiza la existencia en el centro de una persona encargada de asumir las tareas de gestión relacionadas con la prevención y de posibilitar la relación y la comunicación del centro con los recursos preventivos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración.

Las funciones de coordinación, administración y gestión que se le atribuyen se corresponden con obligaciones y tareas ordinarias que el centro debe atender y cumplir, pero al asignarse estas funciones a una persona concreta dependiente de la dirección se garantiza que las mismas se

⁷² Orden de 31/08/2009, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se crea la Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales en los Centros Docentes Públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.

lleven a cabo con mayor eficacia, cumpliendo con el objetivo de fomentar la labor preventiva en el centro docente.

Esta figura, a pesar de estar imbricada en la estructura preventiva de la Consejería de Educación y Ciencia, no forma parte del servicio de prevención, ni asume las funciones de las unidades técnicas de prevención, ni es un recurso preventivo de obligada presencia en el centro de trabajo, ni por competencia ni por responsabilidad, no siendo más responsable que cualquier otro trabajador del centro a tenor de las tareas encomendadas y la formación recibida, tal y como establece el artículo 29 de la L.P.R.L. En estas mismas condiciones habrá de asumir las tareas que le sean encomendadas por designación de la Administración en relación con las medidas de emergencias, de conformidad con lo previsto en el artículo 20 de la L.P.R.L.

No obstante, a pesar de la no consideración de la coordinación de prevención como recurso preventivo propiamente dicho, la labor que debe desarrollar es determinante para que pueda garantizarse una relación fluida entre el centro docente y las unidades de prevención en materia preventiva así como para fomentar la cultura preventiva en los centros docentes, contribuyendo con ello a lograr una protección más eficaz de las trabajadoras y los trabajadores de los centros docentes.

Bajo la responsabilidad y supervisión del Equipo Directivo, corresponde al coordinador o coordinadora de prevención gestionar las acciones que se promuevan en materia de prevención de riesgos laborales en el centro docente, mantener la colaboración necesaria con los recursos preventivos propios o con los servicios ajenos a los que recurra la Consejería de Educación y Ciencia, mediando para ello entre el equipo directivo y los recursos preventivos, y fomentar una cultura preventiva en el centro, a cuyos efectos asumirá la función entre otras de colaborar con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) en el seguimiento de la aplicación de las medidas preventivas planificadas.

Con respecto a la Vigilancia de la salud y accidentes laborales⁷³, desde el 1 de marzo de 2012, SOLIMAT (Mutua colaboradora de Seguridad Social) se ha hecho cargo de la cobertura de las contingencias de accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgo durante el embarazo o

⁷³ Ver al respecto: <http://www.solimat.com/documentos.html> Enlace para descargar los documentos de SOLIMAT.

lactancia natural, así como la gestión de la prestación económica por contingencia común, del personal docente y no docente del Régimen General de la Seguridad Social de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha en todas las provincias.

El funcionariado docente de carrera perteneciente a MUFACE, seguirá siendo atendido por estas contingencias en los centros de la Red Sanitaria Pública (Centro de Salud Público del SESCAM) o a través de Entidades privadas con las que haya decidido la prestación de la asistencia sanitaria.

La Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional colaboradora de la Seguridad Social SOLIMAT, gestiona las prestaciones económicas por incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias comunes (accidente no laboral o enfermedad común) en lugar del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Por último, indicar, que en la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha, existen actualmente 3 servicios de prevención de riesgos laborales (uno para el personal de salud, otro para personal docente no universitario y otro para el personal al servicio del resto de la administración de la Comunidad Autónoma) que están integrados bajo un plan director común de Prevención de riesgos laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha del año 2009 y que todavía no está publicado.

Corresponde a la Consejería de Administraciones Públicas la coordinación entre las actividades de estos tres sectores, que podrá delegar en el titular de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

El servicio de prevención de riesgos de centros docentes, está integrada por 6 técnicos (uno en cada provincia y otro en los servicios centrales). Actualmente, al servicio de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación se le asignan tareas desde la dirección general de la función pública en materias de prevención y que pueden no ser específicas de la consejería de educación sino de cualquier de las otras dos unidades de prevención existentes.

Las unidades básicas del Sescam son las que actualmente realizan la actividad de vigilancia de la salud.

También considero que los Acuerdos Estratégicos para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla La Mancha cuyos objetivos son la mejora de las condiciones de trabajo y reducción de la siniestralidad laboral deberían dotarse de acciones específicas para el ámbito del personal de la

administración pública en general y sector docente en particular con objeto de la consecución de los mismos, objetivos comunes a todos los sectores productivos y empresariales de la comunidad Autónoma.

De igual manera la Ley 10/2010, de 21 de octubre, de promoción de la seguridad y salud en el trabajo en Castilla-La Mancha, establece en su título I medidas de sensibilización sobre los valores de seguridad y salud en el trabajo estableciendo medidas dirigidas a la formación en seguridad y salud en el trabajo a través de la Consejería competente en materia de educación que incorporará objetivos y contenidos relativos a la prevención de riesgos laborales tanto en los diversos niveles que conforman el sistema educativo castellano-manchego, como en los cursos de otras enseñanzas que se impartan en centros docentes ubicados en el territorio autonómico.

Concluyo indicando que en mi opinión es necesario el desarrollo del Plan director de PRL y de manera concreta para el sector público docente y que incluya de manera conjunta y coordinada cada uno de los documentos que deben configurar el modelo de organización de la prevención para que pueda implementar de una manera eficaz y efectiva a los trabajadores.

3.4.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma de Castilla La Mancha.

a) Dirección General de la Función Pública.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha sigue quedando adscrito a la Dirección General de la Función Pública.

Las áreas del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha actuarán de forma coordinada en relación con toda su actividad preventiva y, en particular, en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación.

La coordinación de las distintas áreas corresponderá a la Dirección General competente en materia de función pública⁷⁴. A estos efectos le corresponde el diseño, la planificación y la aprobación de los planes y programas generales de actuación, previo informe del órgano superior de participación en materia de seguridad y salud laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Asimismo, corresponde a la Dirección General competente en materia de función pública la adopción de las medidas que considere oportunas para garantizar la actuación uniforme de dichas áreas. Deberá informarse al órgano superior de participación en materia de seguridad y salud laboral de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de la adopción de estas medidas.

En el Plan director de PRL de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha se indica que corresponde a la Consejería de Administraciones Públicas el establecimiento de cuantos mecanismos de coordinación sean necesarios entre las actividades de estos tres sectores, que podrá delegar en el titular de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

Con respecto a las responsabilidades, en el Plan director de prevención de riesgos laborales de la Junta de Castilla la Mancha, se establece las siguientes figuras:

a) Titular de la Consejería de Administraciones Públicas.

El impulso en la aplicación del Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales corresponderá al titular de la Consejería de Administraciones Públicas, que puede delegar en el Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, Presidente del Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral, como órgano superior de participación en materia de prevención.

b) Todas las Secretarías y Direcciones Generales.

Asumen su responsabilidad general en materia de prevención y actuarán en consecuencia haciendo asumir las suyas al personal del siguiente nivel jerárquico, para que éste haga lo propio y la integración de la prevención en todos los niveles de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla –La Mancha se establezca "en cascada".

⁷⁴ Decreto 21/2014, de 27/03/2014, que regula el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

En los distintos órganos directivos, las responsabilidades en la ejecución de la prevención se distribuyen del siguiente modo:

- Consejerías: El máximo responsable es el Consejero.
- Delegaciones de la Junta de Comunidades de Castilla – La Mancha. El máximo responsable es el Delegado de la Junta en cada provincia.
- Delegaciones Provinciales: El máximo responsable es el Delegado o Delegada provincial.
- Organismos Autónomos: El máximo responsable será el titular del dicho organismo.
- Centros de Trabajo: El máximo responsable es el Director o Encargado del centro.

Con respecto a las funciones y competencias de los responsables anteriormente indicados, éstos son los encargados de impulsar, ejecutar, coordinar y controlar que todas las actuaciones llevadas a cabo en sus respectivos ámbitos sigan las directrices de coordinación establecidas por el titular de la Consejería de Administraciones Públicas sobre Prevención de Riesgos Laborales, o cualesquiera que establezca el Gobierno Regional.

c) Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral.

El seguimiento y control de la ejecución del presente Plan se ejercerá por el Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral a través de una Comisión Paritaria que se constituirá a estos efectos. El Comité Regional determinará la composición de dicho Comisión y designará a los miembros componentes de la misma.

Por otro lado, dentro de la estructura de la Consejería de Educación destacamos:

a) Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa

En el ámbito Educativo a la Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa tiene encomendadas, bajo la dirección del Viceconsejero, las funciones la gestión de los programas de salud laboral y prevención de riesgos⁷⁵.

b) El/la Coordinador/ra Provincial.

Ostentará la representación ordinaria de la Consejería ante toda clase de autoridades, instituciones y organismos públicos y privados de la provincia así como en todos los actos en que sea preceptivo o sea reclamada la representación unitaria de la Consejería. Asimismo,

⁷⁵ Apartado 9 del Artículo 6 del Decreto 269/2011, de 08/09/2011, por el que se modifica el Decreto 124/2011, de 7 de julio, por el que se establece la estructura orgánica, organización de funciones y competencias de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes.

en coordinación con la persona titular de la Delegación Provincial de la Junta de Comunidades, ejercerá la superior jefatura de todos los servicios de la Consejería en la provincia y desempeñará cuantas funciones le atribuya la normativa vigente o les sean delegadas por los órganos directivos de la Consejería.

c) Delegación Provincial de la Junta de Comunidades.

Es a quien corresponde la coordinación y la gestión de las competencias de la Administración Periférica de la Junta de Comunidades, en su ámbito territorial. Tiene su sede en la capital de provincia correspondiente, sin perjuicio de la distinta localización que pueda tener alguna de sus dependencias, cuando lo aconseje su dimensión supraprovincial o la más eficaz gestión de la actividad que tengan encomendadas.

3.4.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL de la Comunidad de Castilla La Mancha.

El Plan director de prevención de riesgos laborales recoge figuras con funciones de participación y representación en materia preventiva son como son los delegados de prevención y comités de seguridad.

Existe un Comité Regional de Seguridad y Salud laboral del que dependerán los siguientes comités:

- Comité Central de Seguridad y Salud Laboral de Centros de Administración General.
- Comisión Central de Seguridad y Salud del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
- Comité Central de Seguridad y Salud Laboral de Centros Docentes. De este Comité dependerán:
 - Comités Provinciales de Seguridad y Salud Laboral de Centros Docentes.

El seguimiento y control de la ejecución del presente Plan se ejercerá por el Comité Regional de Seguridad y Salud Laboral a través de una Comisión Paritaria que se constituirá a estos efectos.

A continuación pasamos a desarrollar las distintas figuras con funciones de participación y representación en materia preventiva⁷⁶:

⁷⁶ Siendo una materia común a todo el personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades (personal funcionario de administración general, personal laboral, personal de Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla- La Mancha y personal funcionario docente no universitario), a fin de garantizar un equilibrio y coherencia interna de los cauces de participación en todos los ámbitos y con el objetivo de regular la

a) Delegados de Prevención.

Son de un lado, la base sobre la que se estructura la participación los empleados públicos en todo lo relacionado con la Seguridad y Salud Laboral y de otro la figura especializada de representación en materia de prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo.

Entre las funciones y competencias de los Delgados de Prevención, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, están:

- Colaborar con la Dirección de la organización en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- Ser consultados, con carácter previo a su ejecución, acerca de cualquier decisión que pudiera tener efecto sustancial sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.
- Asumir las competencias del Comité de Seguridad y Salud, si éste no existe.
- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.
- Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas que realicen a los centros de trabajo.
- Tener acceso a la información y documentación relativas a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- Ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores y sobre las actividades de protección y prevención de la organización.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.
- Comunicarse durante la jornada de trabajo con los trabajadores, sin alterar el normal desarrollo del proceso productivo.

participación conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las peculiaridades de la estructura organizativa, la distribución geográfica de los centros y variedad de actividades, el número de trabajadores, la designación hecha por los representantes y órganos de participación del personal a su servicio, se acordó y firmó el "Acuerdo entre la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y las organizaciones sindicales sobre los derechos de participación en materia de salud laboral" el 11 de octubre de 2007, publicada mediante Resolución de 6-11-2007, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración (D.O.C.M. num. 237 de 14 de noviembre).

- Promover mejoras en los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Promover al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de las actividades en las que exista un riesgo grave e inminente.
- Acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

b) Comités de Seguridad y Salud.

El ejercicio de participación y representación para ejercer las tareas en materia de seguridad y salud laborales, se realizan en el seno de los Comités de Seguridad y Salud, que son los órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración de la Junta en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Están formados por los Delegados de Prevención y por los representantes de la Administración, en número igual al de los Delegados, tal como se estipula en el Pacto entre Administración de la Junta de Comunidades de Castilla - La Mancha y las Organizaciones Sindicales sobre los derechos de participación en materia de Salud Laboral.

c) Comité Regional de Seguridad y Salud laboral:

Órgano de participación institucional de la Administración Autonómica en materia de seguridad y salud. Este Comité, paritario y colegiado, está compuesto por representantes de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma o que hayan obtenido el 10 por 100 o más del total de representantes legales del empleo público en la Administración de la Junta de Comunidades.

La representación de la Administración está formada por un número de miembros hasta igualar la representación con las Organizaciones Sindicales, está compuesta por representantes de la Dirección General de la Función Pública, de la Dirección General de Personal Docente no universitario de la Consejería de Educación y Ciencia y, de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. Entre los

representantes de la Administración estarán los titulares de los correspondientes Órganos Directivos.

Cada Organización Sindical estará representada por tres miembros, que estarán dispensados de asistencia al trabajo para su plena dedicación a las funciones inherentes a su nombramiento. Cada uno de esos tres miembros se corresponderá con cada uno de los tres sectores del empleo público de la Administración Regional (Personal de Administración General; Personal de Instituciones Sanitarias; Personal Docente no Universitario), y en tal sentido deberán ser empleados procedentes del respectivo sector.

De este Comité dependerán los siguientes comités:

- ✓ Comité Central de Seguridad y Salud Laboral de Centros de Administración General.

De carácter paritario y colegiado, estará compuesto por representantes de la Consejería de Administraciones Públicas y de las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma o que hayan obtenido el 10 por 100 o más de representantes legales de cada uno de los ámbitos sectoriales a nivel regional de personal funcionario de administración general y de personal laboral en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Del mismo dependen los siguientes comités:

- Comité de Seguridad y Salud Laboral de Servicios Centrales de las Consejerías.
- Comités Provinciales de Seguridad y Salud Laboral.
- Comités de Seguridad y Salud Laboral de Delegaciones Provinciales.

- ✓ Comisión Central de Seguridad y Salud del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

De carácter paritario y colegiado, estará compuesto por representantes del Servicio de Salud y de las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma o que hayan obtenido el 10 por 100 o más del total de representantes legales en el ámbito de personal de Instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. De este comité dependen los Comités de Área de Seguridad y Salud del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

- ✓ Comité Central de Seguridad y Salud Laboral de Centros Docentes. De este Comité dependerán los Comités Provinciales de Seguridad y Salud Laboral de Centros Docentes.

De carácter paritario y colegiado, estará compuesto por representantes de la Consejería de Educación y Ciencia y de las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma o que hayan obtenido el 10 por 100 o más del total de representantes legales en el ámbito de personal funcionario docente no universitario de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Los Comités de Seguridad y Salud se reunirán como mínimo trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El propio Comité debe fijar sus normas de funcionamiento⁷⁷.

La Ley 3/2007, de 08/03/2007, de participación social en la Educación en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, establece en el título I sobre órganos de gobierno, participación y consulta que:

- ✓ Son órganos de participación y consulta en la programación general de la enseñanza no universitaria el Consejo escolar de Castilla-La Mancha y los consejos escolares de localidad.
- ✓ Los consejos escolares de centro docente son, junto al claustro de profesores, órganos colegiados de gobierno y participación.
- ✓ Las asociaciones de madres y padres, del alumnado y las organizaciones que representan al profesorado se configuran como entidades de consulta de la Administración educativa y de participación de la comunidad educativa.

⁷⁷ Para ello establecerá procedimientos para:

- Nombramiento de presidente, secretario y demás miembros, renovación de cargos, informaciones periódicas a suministrar, convocatoria de reuniones, confección de actas de las reuniones, resolución de diferencias entre las partes, confección de la memoria anual, etc.
 - Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. A tal efecto, en su seno se debatirán, en concreto en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
 - Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
 - Informarse de la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
 - Consultar cuantos documentos e informes sean necesarios relativos a las condiciones de trabajo para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
 - Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - Conocer la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
-

3.4.4. Órganos de auditoría y control en PRL de la Comunidad de Castilla La Mancha.

En cuanto al seguimiento y control, se establece en el artículo 5 del Decreto 198/2001⁷⁸ por el que se crea el servicio de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, que el Servicio de Prevención de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha deberá someterse al control periódico, mediante auditorías o evaluaciones. Estos controles serán realizados por la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Industria y Trabajo.

En el Resumen del comité regional de seguridad y salud laboral de la administración de la junta de comunidades de Castilla-La Mancha de fecha 15 de noviembre de 2011, se señala que se deben establecer objetivos medibles que verifiquen el cumplimiento de las obligaciones de la Administración y de los servicios de prevención en materia de seguridad y salud laboral.

La falta de desarrollo y detalle del procedimiento sobre auditorías y control del sistema preventivo es una debilidad del sistema preventivo que dificulta la mejora del mismo y por tanto influye negativamente en su calidad. En mi opinión, es un elemento esencial que debe ser abordado por la Comunidad Autónoma para la eficacia del sistema preventivo.

3.4.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Castilla La Mancha.

Mediante el Decreto 69/2011, de 27/06/2011, se establece la estructura de la Administración Regional de la Comunidad de Castilla-La Mancha.

Dentro de esta estructura a la Dirección General de la Función Pública se adscribe la Escuela de Administración Regional y el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha.

El Plan Director recoge que en la formación, en su amplio sentido, estarán comprendidas las denominaciones específicas de cada sector y que se impartan por cualquier modalidad o acuerdo: continuada, permanente, continua, general, etc.

⁷⁸ DECRETO 198/2001, DE 30 DE OCTUBRE, SOBRE EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA (DOCM DE 2 DE NOVIEMBRE)

Periódicamente los empleados públicos asistirán a sesiones formativas con el fin de asegurar el mantenimiento de conocimientos actualizados sobre los aspectos tratados en la formación inicial. Directivos, Jefes (de Servicio, de Sección, de Negociado,...) y Técnicos deberán asistir a sesiones formativas especialmente en materia de gestión.

El Plan director nombra la creación de una Comisión Paritaria, con los representantes de los empleados públicos, de Formación de Riesgos Laborales, como órgano colegiado de trabajo cuya tarea fundamental será la de establecer anualmente un programa formativo en materia de prevención de riesgos laborales, integrado dentro del programa formativo general de la Administración de toda la Junta.

También destacar que por medio del Decreto 59/2012, de 23/02/2012, se crea el centro regional de formación del profesorado de Castilla La Mancha, cuya finalidad principal pretende la simplificación de la estructura de la red institucional de formación, la apuesta decidida por las nuevas tecnologías y, por último, la preponderancia de la modalidad de formación a distancia como sistema de impartición. La estructura de la formación permanente del profesorado estará constituida por:

- El Centro Regional de Formación del Profesorado de Castilla-La Mancha.
- Las Unidades de Formación de los Servicios periféricos de las cinco provincias.
- Los Coordinadores de Formación existentes en todos los centros educativos de la región.

Por otro lado, la Ley 10/2010, de 21 de octubre, de promoción de la seguridad y salud en el trabajo en Castilla-La Mancha, establece en su título I medidas de sensibilización sobre los valores de seguridad y salud en el trabajo. Entre ellas se encuentran medidas para la formación en centros docentes y del profesorado. De esta manera, la Ley establece en cuanto a las medidas dirigidas al fomento de la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, a través de la Consejería competente en materia de educación, incorporará objetivos y contenidos relativos a la prevención de riesgos laborales tanto en los diversos niveles que conforman el sistema educativo castellano-manchego, como en los cursos de otras enseñanzas que se impartan en centros docentes ubicados en el territorio autonómico.

Respecto a la Formación del profesorado, la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha adoptará las medidas necesarias para que, en los programas de formación permanente del profesorado, se incluya formación específica en materia de prevención de riesgos laborales que le permita adquirir las técnicas y conocimientos didácticos y pedagógicos necesarios para:

- Fomentar en el alumnado el desarrollo de comportamientos preventivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover la cultura de prevención de riesgos laborales en los distintos niveles educativos.

Considero muy importante que se establezca un plan de formación anual estableciendo y detallando los distintos órganos que imparten la formación y a quien va dirigida. Es fundamental en mi opinión garantizar que la formación llega a todo el profesorado y alumnado de los centros de educación no universitaria.

3.4.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha.

Los exámenes de salud serán específicos según los riesgos a los que está sometido el empleado público. El contenido y la periodicidad de los reconocimientos médicos serán a criterio del Médico del Trabajo y estarán en función de los riesgos inherentes al trabajo y de los Protocolos de Vigilancia de la Salud específicos del Ministerio de Sanidad y Política Social.

Los exámenes de salud tendrán carácter voluntario, con la excepción los trabajadores que ocupen puestos de trabajo cuyos riesgos laborales tengan normativa que indique la obligatoriedad de los mismos, y para los trabajadores cuyos puestos de trabajo sean establecidos por Acuerdo del Comité Regional de Seguridad y Salud y en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, los demás empleados o para otras personas relacionadas con la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. Los protocolos médicos que se utilizarán para la vigilancia de la salud de los trabajadores de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla - La Mancha serán los que establece el Ministerio de Sanidad y Consumo y los que pueda elaborar los Servicios de Prevención.

Con respecto a la Vigilancia de la salud y accidentes laborales⁷⁹, desde el 1 de marzo de 2012, SOLIMAT (Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional de la Seguridad Social) se ha hecho cargo de la cobertura de las contingencias de accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgo durante el embarazo o lactancia natural, así como la gestión de la prestación económica por contingencia común, del personal docente y no docente del Régimen General de la Seguridad Social de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha en todas las provincias.

El funcionariado docente de carrera perteneciente a MUFACE, seguirá siendo atendido por estas contingencias en los centros de la Red Sanitaria Pública (Centro de Salud Público del SESCAM) o a través de Entidades privadas con las que haya decidido la prestación de la asistencia sanitaria.

La Mutua colaboradora de la Seguridad Social SOLIMAT, gestiona las prestaciones económicas por incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias comunes (accidente no laboral o enfermedad común) en lugar del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

3.4.7. Órganos de información y comunicación en PRL de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha.

En Castilla La Mancha se hace referencia a que la comunicación puede ser interna y externa. En este sentido, la comunicación que puede ser interna y externa, favorece la concienciación del personal y lo hace más participativo, pues implica una consideración y reconocimiento de su labor en pro de la seguridad y salud laboral. La comunicación como elemento de gestión preconiza el mantenimiento del debido flujo informativo en ambos sentidos, es decir, desde la dirección y primera línea de mando al resto de los trabajadores y viceversa. Esta doble

⁷⁹ Ver al respecto: <http://www.solimat.com/documentos.html> Enlace para descargar los documentos de SOLIMAT.

comunicación debe tener establecidos los canales necesarios y ser objeto de una planificación anual.

Una vez más, es necesario en mi opinión, desarrollar los procedimientos, instrucciones y registros necesarios para garantizar la comunicación, consulta y colaboración entre los distintos órganos implicados en la prevención de riesgos laborales. Esta información debe de estar publicada en el portal digital de la Consejería e incluso servir esta de cause para la realización de consultas y sugerencias por cualquier ciudadano que utiliza los servicios de la administración con independencia de que sea o no trabajador. En mi opinión, sería un elemento de calidad del sistema preventivo ayudando en su mejora continua.

3.4.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Castilla La Mancha.

a) Comisión interdepartamental de seguridad y salud laboral⁸⁰:

Creada mediante el Decreto 17/2006, será el órgano de coordinación regional impulsor de políticas transversales de la Administración Regional. Especial impulso se deberá dar a través de este órgano a la coordinación con las Consejerías de Educación y Ciencia, Sanidad, Economía y Hacienda, Industria y Sociedad de la Información, Medio Ambiente y Desarrollo Rural y las áreas de Trabajo y Juventud, entre otras.

b) Comisión Regional de Seguridad y Salud Laboral.

La evaluación, seguimiento y control de las medidas previstas en el acuerdo estratégico⁸¹ se llevará a cabo en el seno de la Comisión Regional de Seguridad y Salud Laboral. La Comisión Regional de Seguridad y Salud Laboral está adscrita a la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral.

c) Comisiones de Seguridad y Salud Laboral:

Con la creación de las Comisiones de Seguridad y Salud Laboral se pretende desarrollar, como objetivo principal, una mejor coordinación entre las partes implicadas en la Prevención de la Salud Laboral de los trabajadores, de modo que se alcance un punto de encuentro de

⁸⁰ Plan de Acciones para la Seguridad y Salud Laboral 2004 – 2007, Acuerdo Estratégico para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla – La Mancha 2008 – 2012 y el acuerdo estratégico para la prevención de riesgos laborales en Castilla La Mancha 2014-2016.

⁸¹ Acuerdo estratégico para la prevención de riesgos laborales en Castilla La Mancha 2014-2016.

diálogo y de actuación de las distintas partes implicadas, que nos conduzcan hacia la planificación de acciones y actuaciones tendentes a promocionar la salud de los trabajadores y prevenir la enfermedad y la accidentalidad derivada de los distintos puestos de trabajo.

Las Comisiones de Seguridad y Salud Laboral de Castilla - La Mancha se regulan mediante el Decreto 104/1996, de 9 de julio, de creación de la Comisión Regional y Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud Laboral.

Las características principales de estas Comisiones son la de ser órganos colegiados asesores de la Administración Autonómica, así como órganos de participación institucional en materia de protección y promoción de la Salud Laboral.

d) Centro regional de formación del profesorado de Castilla La Mancha.

Por medio del Decreto 59/2012, de 23/02/2012, se crea el centro regional de formación del profesorado de Castilla La Mancha. Su finalidad principal pretende la simplificación de la estructura de la red institucional de formación, la apuesta decidida por las nuevas tecnologías y, por último, la preponderancia de la modalidad de formación a distancia como sistema de impartición. La estructura de la formación permanente del profesorado estará constituida por:

- El Centro Regional de Formación del Profesorado de Castilla-La Mancha.
- Las Unidades de Formación de los Servicios periféricos de las cinco provincias.
- Los Coordinadores de Formación existentes en todos los centros educativos de la región.

3.5. Comunidad de Castilla y León.

3.5.1. Organización Técnica de la Prevención.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León dispone de un SPRL central que coordina los SPRL propios de cada Delegación provincial incluido el sector público docente no universitario. Para el desarrollo de ese modelo organizativo existe un solo plan de prevención de riesgos laborales para todo el personal al servicio de la administración pública incluido el sector docente no universitario. El modelo organizativo preventivo especialmente en lo referente al sector público docente no universitario se encuentra muy poco desarrollado incluyendo prescripciones generales sobre se prevención de riesgos laborales que dificultan la implementación del sistema de manera efectiva y eficaz.

Pasando al desarrollo de la distinta normativa sobre prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma, diremos que mediante Orden ADM/2093/2007, de 27 de diciembre, se desarrolla la estructura orgánica de los servicios centrales de la Consejería de Administración Autonómica, correspondiendo a su Secretaría General, de la que depende el Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales entre otras funciones, las de la coordinación y seguimiento de las actuaciones que realiza todo el personal técnico y sanitario, en las actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales dirigidas a los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos.

Posteriormente es a la Viceconsejería de Función Pública y Modernización, en el marco de las competencias propias de la Consejería de Hacienda, a quien corresponderá el desarrollo en materia de prevención de riesgos laborales⁸².

Es el Decreto 31/2011, de 7 de julio, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda quien asigna a la Dirección General de la Función Pública entre sus funciones, el Impulso y coordinación de la política de la Junta de Castilla y León en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración Autonómica.

Con respecto al modelo organizativo de la prevención, es el Decreto 80/2013, de 26 de diciembre, quien realiza la última adaptación de la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos⁸³.

⁸² DECRETO 2/2011, de 27 de junio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, por el que se realiza una nueva reestructuración de Consejerías, y Decreto 3/2011, de 30 de junio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, por el que se crean y regulan las Viceconsejerías.

El Decreto será de aplicación a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León así como a sus Organismos Autónomos, con independencia de la naturaleza del vínculo jurídico del personal a su servicio.

En su artículo 3 se recoge la integración de la actividad preventiva por medio de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, enumerando los elementos que debe tener dicho Plan de Prevención de riesgos laborales⁸⁴.

En el ámbito de la Gerencia Regional de Salud, en virtud de lo establecido en el artículo 87 de la Ley 2/2007 de 7 de marzo, existirá un plan de prevención de riesgos laborales en todos los centros e instituciones sanitarias, los cuales seguirán los compromisos y directrices establecidas en el Plan de Prevención de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

El Decreto se indica respecto a la participación y representación, las funciones que con carácter general corresponden a las Juntas de Personal, Comités de Empresa, Delegados de Personal y representantes sindicales; Delegados de Prevención; Comités de Seguridad y Salud; y a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

En referencia a los Recursos del sistema preventivo, se indica que los recursos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en aplicación de lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/1997 de 17 de enero serán los siguientes:

- a) Servicios de Prevención propios.
 - b) Servicios de Prevención ajenos.
- a) Servicios de Prevención Propios:

⁸³ Este Decreto deroga a los anteriores Decretos: Decreto 143/2000, de 29 de Junio y su modificación por el Decreto 44/2005, de Junio, que adaptan la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

⁸⁴ a) La identificación de Consejerías y Organismos Autónomos, de su actividad, el número y características de los centros de trabajo y el número de empleados públicos y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b) La estructura organizativa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c) La identificación, en su caso, de los distintos procesos de trabajo, las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en relación con la prevención de riesgos laborales.

d) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva se pretenden alcanzar, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que van a disponer al efecto.

Se prestarán a través de un conjunto de medios personales y materiales, constituidos, en unidades administrativas organizadas conforme determinen las correspondientes órdenes de estructura orgánica.

La actuación preventiva en el ámbito personal, funcional y territorial de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos, salvo en el ámbito de las Gerencias de Salud de Área de la Gerencia Regional de Salud, se realizará mediante servicios de prevención propios con las especialidades y disciplinas preventivas de Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada.

En servicios centrales, el servicio de prevención se adscribirá a la Consejería con competencias en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos⁸⁵. Asumirá, además de las funciones propias como servicio de prevención, las de coordinación y control de todas las actuaciones y actividades que el resto de servicios de prevención propios lleve a cabo en esta materia en cualquier ámbito.

En servicios periféricos, los servicios de prevención propios se adscribirán a cada una de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León e incluirán a los técnicos superiores e intermedios en prevención de riesgos laborales.

Además, considerando el importante número de centros de trabajo adscritos a las Consejerías y sus Organismos Autónomos, su grado de dispersión geográfica, actividad, así como sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales, con objeto de complementar las actuaciones de los servicios de Prevención, la Administración designará empleados públicos para la realización de funciones en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.6 de este decreto⁸⁶.

La actuación preventiva en el ámbito personal, funcional y territorial de la Gerencia Regional de Salud se realizará, según el artículo 88 de la Ley 2/2007 de 7 de marzo, mediante servicios de prevención propios en cada Área de Salud en las especialidades y disciplinas preventivas de Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada, Seguridad en el

⁸⁵ El Decreto 31/2011, de 7 de julio, establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y asigna a la Dirección General de la Función Pública entre sus funciones, el Impulso y coordinación de la política de la Junta de Castilla y León en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración Autonómica.

⁸⁶ La Administración procederá al nombramiento de personal designado para colaborar en la realización de tareas preventivas, previa comunicación al Comité de Seguridad y Salud del ámbito y provincia en la que vaya a llevar sus actuaciones. Deberá proporcionar a los empleados públicos designados formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

Trabajo y Medicina del Trabajo. La dirección de las actividades preventivas de estos Servicios de Prevención corresponderá a la Gerencia Regional de Salud siguiendo las directrices establecidas en el artículo 11 del presente decreto.

Sin perjuicio de los respectivos ámbitos orgánicos o funcionales específicamente atribuidos, los recursos del sistema preventivo señalados en los puntos anteriores, podrán ser utilizados, en el conjunto del ámbito de aplicación de este decreto cuando así lo requieran las necesidades de prevención, por motivos de eficacia, homogeneidad o calidad del servicio. Dicha asignación deberá realizarse, en todo caso, con sujeción a las normas que en cada caso, resulten de aplicación.

Los servicios de prevención propios desarrollarán las tareas preventivas a través de expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención, en las distintas especialidades y disciplinas preventivas que deban asumir. A tal efecto, deberán poseer los niveles de cualificación, básico, intermedio o superior, previstos en el artículo 34 del mencionado reglamento, que le sean exigibles de acuerdo con los requisitos que así se establezcan en la relación de puestos de trabajo.

La Administración procederá al nombramiento de personal designado para colaborar en la realización de tareas preventivas, previa comunicación al Comité de Seguridad y Salud del ámbito y provincia en la que vaya a llevar sus actuaciones. Deberá proporcionar a los empleados públicos designados formación de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

Los Servicios de Prevención propios de las Delegaciones Territoriales coordinarán a los empleados designados en la realización de las tareas preventivas que les sean encomendadas, sin perjuicio de su dependencia orgánica y funcional. Para ello, en Servicios Centrales, deberá designarse, al menos, un empleado en cada Consejería y Organismo Autónomo. En Servicios Periféricos, deberán nombrarse un empleado en cada Servicio Territorial, Dirección Provincial de Educación, Gerencia Territorial o Provincial. Estos empleados realizarán las funciones de nivel básico previstas en el artículo 35 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

b) Servicios de Prevención ajenos:

Estarán constituidos por entidades especializadas que asumirán la ejecución de las funciones señaladas en el apartado 3 del artículo 31 de la Ley de prevención de riesgos laborales, así como aquellas otras que se hubieran concertado. La concertación con dichas entidades se efectuará mediante licitación pública, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, sobre las bases técnicas de concurrencia de acuerdo con la normativa vigente sobre contratos en el sector público.

Los requisitos a cumplir por las citadas entidades para actuar como servicios de prevención ajenos, sus recursos humanos y materiales, así como las funciones a desempeñar por las mismas, serán las establecidas en los artículos 17, 18 y 19 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Las actividades preventivas de los servicios de prevención ajenos se realizarán bajo la supervisión del servicio de prevención propio previsto, a nivel central en el artículo 9.2.a) de este decreto⁸⁷.

Por último en la disposición adicional del Decreto 80/2013 se establece que el personal sanitario que lleve a cabo actividades asistenciales y preventivas para los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y que dependa orgánicamente de Consejerías u Organismos Autónomos, colaborará con los servicios de prevención propios de la Administración de la Comunidad, sin perjuicio de que continúe efectuando aquellas otras funciones que tuviera atribuidas.

Posteriormente, la ORDEN HAC/708/2014, de 4 de agosto, desarrolla el Decreto 80/2013, de 26 de diciembre, por el que se adapta la normativa de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos.

En esta orden se indica que en los servicios centrales de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos, las funciones y actuaciones como servicio de prevención propio en las materias de Higiene Industrial y

⁸⁷ En servicios centrales, el servicio de prevención se adscribirá a la Consejería con competencias en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos. Asumirá, además de las funciones propias como servicio de prevención, las de coordinación y control de todas las actuaciones y actividades que el resto de servicios de prevención propios lleve a cabo en esta materia en cualquier ámbito.

Ergonomía/Psicopsicología aplicada, serán ejercidas por el Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales.

En el ámbito periférico los servicios de prevención propios de las Delegaciones Territoriales desarrollarán, en su respectiva provincia, las actuaciones que a continuación se especifican:

- Actuaciones en las materias de higiene industrial y ergonomía/psicopsicología aplicada, y participación en la realización de las actuaciones preventivas que se lleven a cabo en los diferentes centros de trabajo de su provincia de actuación.
- Coordinación de los empleados designados en la realización de las tareas preventivas que les sean encomendadas, sin perjuicio de la respectiva dependencia orgánica y funcional de estos últimos.
- Apoyo a la gestión y actividades preventivas de los centros de trabajo de su ámbito de actuación.
- Seguimiento de la planificación de la actividad preventiva resultante de las evaluaciones de riesgo.
- Asesoramiento a los empleados públicos, sus representantes y a responsables de los centros en la realización de las actividades preventivas previstas en el plan de prevención de riesgos laborales.
- Asistencia, como asesores, a los Comités de Seguridad y Salud Provinciales.
- Garantizar la operatividad de las herramientas de gestión en las condiciones que se encuentren en vigor en cada momento, analizando las posibles mejoras a dichas herramientas, incluidas las relacionadas con otras posibles áreas afectadas.
- Supervisión, control y coordinación de las actividades realizadas y la documentación generada por los servicios de prevención ajenos a nivel provincial, dotando de coherencia y unificación de criterios todas las actuaciones realizadas.
- Estudio y propuesta de actuaciones a la vista de necesidades que en materia de prevención de riesgos laborales se detecten en los centros de trabajo.
- Apoyo al Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales y, de manera específica:

- En lo referente a la concreción y seguimiento de los centros en su provincia.
- En la programación de las visitas que realicen los técnicos de los servicios de prevención a los distintos centros de trabajo y en la notificación a los responsables de dichos centros y delegados de prevención.
- En la recopilación de la documentación relativa a la actividad desarrollada por los recursos preventivos a nivel provincial.

➤ Todas aquellas que le fuesen encomendadas o le viniesen atribuidas por vía normativa.

Para el ejercicio de dichas actuaciones, los servicios de prevención propios contarán, en cada una de las Delegaciones Territoriales con técnicos superiores e intermedios de prevención de riesgos laborales, bajo la dependencia orgánica de la Delegación Territorial y funcional de la Dirección General de la Función Pública.

Con objeto de complementar las actuaciones de los servicios de prevención, en el ámbito de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, excepto en las Gerencias de Salud de Área de la Gerencia Regional de Salud, se designarán empleados públicos para la realización de tareas en materia de prevención de riesgos laborales:

- En servicios centrales, al menos un empleado en cada Consejería y Organismo Autónomo.
- En servicios periféricos, un empleado en cada Servicio o Departamento Territorial,

Dirección Provincial de Educación, Gerencia Territorial o Provincial.

Cada empleado público designado, con independencia de su vínculo jurídico con la Administración, dispondrá de un tiempo de dedicación, dentro de su jornada ordinaria⁸⁸.

Sin perjuicio de lo expresado en el apartado anterior, en el ámbito de sus competencias, el titular de la Secretaría General de la Consejería, Organismo Autónomo o Delegado Territorial, en su respectivo ámbito de competencias, podrán proponer, a la Viceconsejería de Función Pública y

⁸⁸ Inicialmente se fija en:

- 4 días al mes en la Consejería u Organismo Autónomo de servicios centrales o en servicio territorial o equivalente, con 30 o más centros de trabajo.
- 2 días al mes en la Consejería u Organismo Autónomo de servicios centrales o en servicio territorial o equivalente los que cuenten con menos de 30 centros de trabajo.

Modernización, de forma motivada, previa consulta con el Comité de Provincial de Seguridad y Salud correspondiente:

- En servicios centrales, la designación de más de un empleado público o la atribución al empleado designado de un número superior de días para la realización de las tareas preventivas que le sean encomendadas.
- En servicios periféricos, la atribución al empleado designado en cada Servicio Territorial, Dirección Provincial de Educación, Gerencia Territorial o Provincial, de un número superior de días para la realización de las citadas tareas preventivas.

Para ello se valorarán, en su caso, el número de centros de trabajo adscritos a las Consejerías y sus Organismos Autónomos, su actividad y grado de dispersión geográfica, el número de empleados públicos que prestan servicios en ellos, así como las características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

Los empleados públicos deberán disponer de una formación mínima de nivel básico en prevención de riesgos laborales para poder ser designados, conforme a lo establecido en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

Los empleados designados realizarán las siguientes tareas:

- Contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la Administración y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas en su ámbito de actuación.
- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección y fomentar el interés y cooperación de los empleados públicos en una acción preventiva integrada.
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control, en su ámbito de actuación.
- Detectar posibles situaciones de riesgo y, en su caso, proponer medidas preventivas compatibles con su grado de formación, previo conocimiento y apoyo de los servicios de prevención propios.

- Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de los centros, efectuando visitas al efecto, en la atención de quejas y sugerencias.
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- Cooperar con el resto de recursos preventivos del sistema, a través de los servicios de prevención propios.
- Colaborar con los servicios de prevención en la comunicación entre los responsables de la organización de cualquier información de interés en materia preventiva, incluidos los resultados del desarrollo de la acción preventiva y en la revisión y control de toda la documentación referente a la prevención de riesgos laborales.
- Colaborar con los servicios de prevención en la difusión dentro de la organización, especialmente entre los empleados públicos, de la información de los riesgos laborales de los diferentes puestos de trabajo.
- Revisar periódicamente la composición de los equipos de emergencia para mantener actualizados los datos de contacto de sus integrantes, en particular, teléfonos y ubicaciones.
- Participar en las revisiones semestrales de seguridad previstas en el plan de prevención.

En las Delegaciones Territoriales, los servicios de prevención propios coordinarán y apoyarán a los empleados designados en la realización de las tareas preventivas que les sean encomendadas, sin perjuicio de la dependencia orgánica y funcional de estos últimos.

La designación se realizará mediante Resolución de la Viceconsejería de Función Pública y Modernización a propuesta del titular de la Secretaría General de la Consejería, Organismo Autónomo o Delegación Territorial, en el ámbito de sus competencias. Dicha propuesta deberá ser sometida previamente a consulta con el Comité de Seguridad y Salud del ámbito y provincia en la que vaya a llevar sus actuaciones.

Con Respecto al plan de prevención de riesgos laborales, es mediante el ACUERDO 55/2010, de 3 de junio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración de la Comunidad de Castilla y León. De esta manera, la Junta

de Castilla y León se dota de un Plan de Prevención de riesgos laborales como se venía demandando de la legislación anteriormente aprobada⁸⁹.

Es de aplicación a los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Este Plan de Prevención para la Administración de la Comunidad de Castilla y León implica y compromete a todas las Consejerías, Organismos Autónomos así como a los órganos y centros dependientes de los mismos.

El Contenido del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se articula en una parte declarativa y en una estrictamente técnica con procedimientos generales y procedimientos específicos⁹⁰, directamente ejecutables por las distintas Consejerías y Organismos Autónomos en los centros de trabajo que de ellos dependen.

Los Centros Directivos de las Consejerías y Organismos Autónomos fomentarán la participación e iniciativa de todos sus empleados públicos, sin perjuicio de la función de impulso y ejecución que les corresponda competencialmente.

⁸⁹ Mediante el Decreto 143/2000, de 29 de junio, de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León, modificado por Decreto 44/2005, de 2 de junio. La Junta de Castilla y León en el desarrollo de sus funciones, asume la responsabilidad sobre la seguridad y salud de los empleados públicos. Dicha asunción pasa por la necesidad de elaborar un plan de prevención acorde a los nuevos parámetros preventivos incorporados por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la seguridad y salud en el trabajo a tenor del cual: «La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, el cual deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan».

⁹⁰ Los Procedimientos Generales son:

- PG-SST-01 Control de la documentación y de los registros.
- PG-SST-02 Comunicación, Participación y Consulta.
- PG-SST-03 Compras y Adquisiciones.
- PG-SST-04 Auditora interna.
- PG-SST-05 No conformidades. Acciones correctivas y preventivas.
- PG-SST-06 Control operacional: control de los riesgos identificados
- PG-SST-07 Medición del desempeño.

Los Procedimientos Específicos son:

- PE-SST-01 Identificación de peligros. Evaluaciones de riesgos y determinación de controles.
- PE-SST-02 Situaciones de emergencia: documento de medidas de emergencia (Guía de la JCyL)
- PE-SST-03 Formación, Información y toma de conciencia en SST.
- PE-SST-04 Promoción y protección de la salud de los empleados públicos
- PE-SST-05 Accidentes e incidentes.
- PE-SST-06 Coordinación de actividades empresariales.
- PE-SST-07 Gestión de equipos de protección.
- PE-SST-08 Requisitos legales y otros aplicables en materia de SST.
- PE-SST-09 Gestión de actividades preventivas.

En el Plan, la prevención de riesgos laborales queda adscrita a la consejería de Presidencia y Administración Territorial⁹¹, pasando posteriormente a pasar a la Consejería de Administración Autonómica⁹².

La Administración de la Comunidad de Castilla y León dispone de un Servicio de Prevención propio, modelo preventivo que está descrito en el Decreto 143/2000, de 29 de junio, de Adaptación de la Legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración de la comunidad de Castilla y León⁹³. Este servicio de Prevención, en sus diferentes modalidades, da cobertura a la totalidad de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y dispone de los efectivos sanitarios y técnicos necesarios.

Adopta la modalidad de Servicio de Prevención Propio, formando una unidad organizativa en la que se integran la totalidad de los recursos tanto internos como concertados. Dichos recursos concertados se materializan en colaboración con diferentes entidades de apoyo a las actividades preventivas en todas las provincias. En el plan de prevención aparece una tabla con los recursos preventivos de los que dispone la Administración de la Comunidad de Castilla y León, tanto propios como concertados (médicos, ATS/dué, técnicos superiores, técnicos intermedios, técnicos básicos, otros).

La organización de los recursos para llevar a cabo la realización de las actividades preventivas en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, se lleva a cabo a través de los siguientes recursos preventivos, tal y como establece el Decreto 143/2000, de 29 de junio, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León:

- Las actividades preventivas que se lleven a cabo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y en sus Organismos Autónomos se realizarán bajo la dirección,

⁹¹ Las actividades preventivas que se lleven a cabo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y en sus organismos autónomos se realizarán bajo la dirección, organización, coordinación, supervisión, planificación y control de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial, a través de su Secretaría General por el impulso y coordinación de la política de la Junta de Castilla y León que en materia de prevención de riesgos laborales le viene asignado.

⁹² Artículo 5 del Decreto 2/1997, de 2 de julio, del presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías.

⁹³ Sobre los recursos del sistema preventivo se establece que los recursos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León para el desarrollo de las actividades preventivas serán los siguientes: a) Servicios de prevención propios. b) Los servicios que la Administración Autonómica concierte con entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos. c) El apoyo de los servicios técnicos y de otros órganos administrativos que puedan prestar asesoramiento y colaboración. d) La Comisión Interdepartamental, cuyas funciones principales irán encaminadas a homogeneizar las actuaciones del personal técnico, así como favorecer la participación de las Consejerías y Organismos Autónomos en las medidas que sobre la materia se adopten.

organización, coordinación, supervisión, planificación, y control de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial (actualmente Consejería de Administración Autonómica, Art. 5 Decreto 2/1997, de 2 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías), a través de su Secretaría General por el impulso y coordinación de la política de la Junta de Castilla y León que en materia de prevención de riesgos laborales le viene asignado. (Artículo 4, punto 4, del Decreto 44/2005 de 2 de junio por el que se modifica el Decreto 143/2000 del 29 de junio de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla y León).

- Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, se encargan de las actividades que en materia de seguridad y salud laboral se llevan a cabo para garantizar la adecuada protección de todos los Empleados Públicos de esta Administración.
- Los Comités Provinciales de Administración General y Organismos Autónomos, de Educación y de Área Sanitaria de Seguridad y Salud, y el Comité Intercentros de Seguridad y Salud; son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración en materia de prevención de riesgos laborales.
- Las Mutuas de la Seguridad Social y otras Mutualidades, encargadas de la gestión y asistencia en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional a nuestros empleados públicos.

El Decreto 143/2000, de 29 de Junio, modificado por el Decreto 44/2005, de Junio, que adapta la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración de la Comunidad de Castilla Y León, contempla la figura del Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos laborales de la Consejería de Presidencia y Administración Territorial⁹⁴. En desarrollo del mismo, el PPRL establece las funciones, entre otras, de:

1. El responsable del servicio de coordinación y prevención de riesgos laborales, al que siguiendo las directrices del Secretario General de la Consejería de Administración Autonómica le corresponden las siguientes funciones:

⁹⁴ La Consejería de Administración Autonómica a través de la Secretaría General y el Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales, coordina, supervisa y dirige las actividades realizadas por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

- Elaborar, actualizar y realizar el seguimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Planificar la acción preventiva con fijación de objetivos anuales generales del Plan de Prevención.
- Establecer la coordinación con el resto de departamentos y servicios para facilitar la integración de la prevención en todas las actividades preventivas en las que estén implicados.
- Asesorar a la Administración de la Comunidad de Castilla y León en los asuntos que se le encomiendan.
- Participar y asesorar en los distintos órganos colegiados (Comité Intercentros de Seguridad y Salud, Comisión Interdepartamental de Riesgos Laborales y Comités Provinciales de Seguridad y Salud, mesas y grupos de trabajo)
- Asesorar en materia de Seguridad y Salud Laboral a los diversos órganos, unidades administrativas y titulares de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, responsables del desarrollo y ejecución de medidas preventivas de riesgos laborales, e intermediación, en su caso, con los Servicios de Prevención.
- Asesorar en materia de seguridad y salud en el trabajo a los empleados públicos y sus representantes legales.
- Planificar y coordinar las actividades técnicas en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y de las relacionadas con la promoción de la salud, prevención de las enfermedades profesionales, vigilancia de la salud de los empleados públicos y, en general, las relacionadas con la Salud Laboral.
- Informar y divulgar sobre las actuaciones llevadas a cabo por el Servicio de Coordinación y Prevención en distintos foros.
- Verificar y seguir periódicamente los indicadores establecidos en cada una de las líneas de actuación de su responsabilidad.

2. Los técnicos del servicio de coordinación y prevención de riesgos laborales

Entre sus funciones les corresponden:

- Participar y asesorar en los distintos órganos colegiados (Comité Intercentros de Seguridad y Salud, Comisión Interdepartamental de Riesgos Laborales y Comités Provinciales de Seguridad y Salud, mesas y grupos de trabajo).
- Coordinar y establecer la relación con los técnicos de las Delegaciones Territoriales, y otros que se designen para estos cometidos.
- Elaborar, organizar y desarrollar el programa formativo que se adecue a las necesidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales de todos los empleados de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- Supervisar las actividades realizadas y la documentación generada por los servicios de prevención.
- Analizar y estudiar los indicadores establecidos en el procedimiento de medición del desempeño.
- Establecer cauces de información mutua sobre el desarrollo de las actividades preventivas con los diferentes servicios de prevención.
- Facilitar la documentación necesaria para el desarrollo de las actividades preventivas.
- Colaborar en la ejecución de las actividades preventivas desarrolladas por los servicios de prevención.
- Asesorar en materia de seguridad y salud en el trabajo a los empleados públicos y sus representantes legales.
- Cualquier otra que se le pueda designar en materia de prevención de riesgos laborales.

3. Técnicos de las Delegaciones Territoriales/Direcciones provinciales de educación.

Les corresponde:

- Estar coordinados en todas las actividades preventivas con el Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales.
- Garantizar la operatividad de las herramientas de gestión en las condiciones que se encuentren en vigor en cada momento.

- Analizar las posibles mejoras a dichas herramientas, incluidas las relaciones con otras posibles áreas afectadas.
- Estudiar y proponer medidas ante las necesidades que en materia de Prevención detecten en los centros y empleados públicos de su provincia.
- Asistir a Comités de Seguridad y Salud.
- Apoyar al Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales, en particular:
 - en lo referente a la concreción y seguimiento de los centros en su provincia.
 - acuerdo y notificación a los delegados de prevención y a los responsables de los centros de las visitas que van a realizar los técnicos de los Servicios de Prevención.
 - cualquier otra actividad a desarrollar en los centros enmarcados territorialmente en cada Delegación Territorial o Dirección Provincial de Educación.

Finalmente destacar que la junta de Castilla y León ha adjudicado durante los últimos años la realización de las 4 especialidades en materia preventiva a servicios de prevención ajenos⁹⁵. En un principio se contrató la actividad preventiva a través de convocatoria pública para los años 2008 y 2009. Posteriormente se volvió a sacar a las especialidades a convocatoria pública para los años 2010 y 2011 prorrogables para 2012 y 2013.

La Junta de Castilla y León están actualmente trabajando en un nuevo Plan de Prevención de riesgos laborales (actualmente a modo de borrador) que actualice el actual plan de prevención existente y acorde al Decreto 80/2013, de 26 de diciembre, cuando se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, orden HAC/708/2014 que lo desarrolla y la nueva organización de las consejerías.

⁹⁵ 2007 Resolución de JCYL adjudicando contrato EXP. 22/07 donde se contrata con S.P.A. la realización de toda la actividad preventiva para los años 2008 y 2009. En este contrato se adjudica la realización de las 4 especialidades que han de realizar los servicios de prevención.

2010 Resolución de 4 de enero de 2010 EXP. 2009-003 de contratación para los años 2010 y 2011 prorrogables a 2012 y 2013 de las actividades propias de los servicios de prevención. Se vuelven a contratar las 4 especialidades, o sea toda la actividad preventiva.

Este borrador pretende desarrollar la actividad preventiva por medio de un servicio de prevención propio.

Actualmente existen disputas entre los sindicatos y la administración autonómica por la contratación de los Servicios de prevención realizada por la Junta de Castilla y León a empresas y entidades privadas. La sección sindical de Administración General de la Junta de Castilla y León de la Federación de Servicios Públicos de UGT en Valladolid ha elaborado un completo y documentado informe denuncia en el que se ponen de manifiesto distintas irregularidades. En ella se explica la “situación ilegal del modelo de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos de la Junta” desde el año 1997, ya que la Junta no cuenta con un modelo de prevención propio como exige la Ley 31/1995 y el reglamento aprobado en el Real Decreto 39/1997 y ha externalizado sus servicios.

Sobre este particular existe un requerimiento de la propia Inspección de Trabajo de marzo de 2011 en el que se advierte de esta circunstancia a la Administración regional y le da 9 meses para solventarlo (implantación de servicios de prevención propios).

Además, también se cita la sentencia 00565/2012 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León contra la Consejería de Administración Autonómica en la que también se “cuestiona el modelo preventivo de servicios ajenos por no ajustarse al ordenamiento jurídico”⁹⁶. En el fallo de la sentencia se anula el Acuerdo de la Junta de Castilla y León impugnado “Plan de prevención de riesgos laborales” por su disconformidad con el ordenamiento jurídico.

Todo ello demuestra una vez más la dificultad que las administraciones tienen a la hora de aplicar la legislación de prevención de riesgos laborales. La falta de una voluntad firme por parte de la administración y agentes implicados en la prevención de riesgos laborales para conseguir un sistema de gestión de la prevención eficaz y eficiente, con la dotación de los recursos necesarios para ello, hace que en muchos casos se recurra a una vía más fácil con la contratación de empresas ajenas para la gestión de la prevención. Por tanto una vez más vemos cómo la gestión de la prevención de riesgos laborales para el personal de la administración pública avanza de manera muy lenta y está lejos de alcanzar un sistema eficaz y eficiente que ayude a reducir la siniestralidad laboral y a la mejora de las condiciones de los trabajo de los empleados públicos.

⁹⁶ Recursos contencioso administrativo registrado en el número 1164/2010.

3.5.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma de Castilla y León con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

a) Consejería de la Presidencia

Según establece el Decreto 2/2015 de 7 de julio, actualmente la Consejería de la Presidencia es la competente en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos⁹⁷.

La Consejería de la Presidencia ejercerá las competencias correspondientes a la función pública y prevención de riesgos laborales. De esta manera se encargará de la coordinación y el diseño de actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

A la Consejería competente en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos, a través de la Viceconsejería y, en su caso, de la Dirección General competente, le corresponde, con carácter general, la coordinación, el control y la dirección de las actividades preventivas, técnicas y sanitarias, que realice el conjunto de los recursos preventivos y, en concreto⁹⁸:

- Desarrollar una acción permanente de seguimiento y control de la actividad preventiva de la Administración General de la Comunidad y de sus Organismos Autónomos, sin perjuicio de las competencias que correspondan a la Secretaría General de cada Consejería u órgano equivalente del Organismo Autónomo, en el desarrollo y seguimiento de las actuaciones preventivas propias dentro de su ámbito. Asimismo, los citados órganos competentes en materia de prevención de riesgos en cada Consejería u Organismos Autónomo, deberán remitir copia de todas las auditorías de prevención y controles de eficacia que se lleven a cabo.
- Realizar funciones de coordinación general, control y dirección de la función de prevención en el ámbito de la Administración General de la Comunidad y de sus Organismos Autónomos, especialmente en lo que se refiere a la fijación y aproximación de criterios, soportes, metodologías de actuación y actividades a desarrollar, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

⁹⁷ DECRETO 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de consejerías, y *DECRETO 40/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia.*

⁹⁸ Artículo 11 del DECRETO 80/2013, de 26 de diciembre, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos. Decreto actualmente vigente.

- Promover y gestionar las acciones de estudio, formación u otras que se consideren necesarias y/o se propongan en el seno de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, así como aquellas otras dirigidas a la evaluación, perfeccionamiento y mejora del sistema de gestión y a la promoción de buenas prácticas preventivas y de hábitos saludables, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
- Elaborar informes y consultas relativas a la interpretación de la normativa de prevención de riesgos laborales dictada para su aplicación específica en el ámbito de la Administración General de la Comunidad y de sus Organismos Autónomos, sin menoscabo de las competencias que respecto a la normativa laboral general tiene atribuidas la Dirección General competente en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales.

El desarrollo técnico y la gestión de las actuaciones descritas en los apartados anteriores se realizará a través del Servicio de Prevención propio a nivel central.

b) Secretaría General de la Consejería, Organismo Autónomo o Delegado Territorial

En el ámbito de sus competencias, el titular de la Secretaría General de la Consejería, Organismo Autónomo o Delegado Territorial, en su respectivo ámbito de competencias, podrán proponer, a la Viceconsejería de Función Pública y Modernización, de forma motivada, previa consulta con el Comité de Provincial de Seguridad y Salud correspondiente:

- En servicios centrales, la designación de más de un empleado público o la atribución al empleado designado de un número superior de días para la realización de las tareas preventivas que le sean encomendadas.
- En servicios periféricos, la atribución al empleado designado en cada Servicio Territorial, Dirección Provincial de Educación, Gerencia Territorial o Provincial, de un número superior de días para la realización de las citadas tareas preventivas.
- Para ello se valorarán, en su caso, el número de centros de trabajo adscritos a las Consejerías y sus Organismos Autónomos, su actividad y grado de dispersión geográfica, el número de empleados públicos que prestan servicios en ellos, así como las características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

- Destacar también, que en el acuerdo 55/2010, de 3 de junio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se establece que mediante Decretos de la Junta de Castilla y León se organiza la estructura orgánica de cada Consejería, y son las órdenes de desarrollo las que señalan las funciones concretas de cada Unidad Orgánica perteneciente a la misma. En lo que a la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se refiere, todos los responsables deberán:
- Colaborar en la planificación preventiva garantizando la seguridad y salud de los trabajadores dando cumplimiento a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales siguiendo y ejecutando la política preventiva
- Desplegar su planificación y garantizar su implantación dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Coordinar todas las actuaciones en materia de prevención de riesgos.
- Ejecutar las medidas, con medios materiales y económicos, que le correspondan directamente o que tenga atribuidas por competencia reglamentaria o por delegación, debiendo tramitar según el procedimiento previsto aquellas que excedan de sus atribuciones.

A continuación, se describen las principales responsabilidades agrupadas por nivel jerárquico dentro de la Administración de la Comunidad de Castilla y León:

- Consejeros de las distintas Consejerías. Le corresponde asegurar la disponibilidad de recursos para el funcionamiento efectivo de los procesos y alcance de los objetivos del Plan de Prevención. También promocionar y difundir la cultura preventiva en el ámbito de su Consejería.
- Secretario general de la Consejería de Administración Autonómica. Le corresponde la Dirección, Organización, Coordinación, Supervisión, Planificación y Control de las actividades preventivas que se lleven a cabo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León y en sus Organismos Autónomos. (art. 4 punto 4 del Decreto 143/2000, de 29 de junio).

- Secretarios generales de las Consejerías y equivalentes en los organismos autónomos: En cuanto a prevención se refiere, en virtud de lo establecido en el Decreto 143/2000 de 29 de junio de adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Comunidad de Castilla y León son los responsables funcionales de todas las actividades preventivas que se desarrollan en materia de Seguridad y Salud Laboral en su Consejería u Organismo Autónomo.
- Directores generales. En cuanto a prevención se refiere, en virtud de lo establecido en el Decreto 143/2000 de 29 de junio de adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Comunidad de Castilla y León son los responsables funcionales de todas las actividades preventivas que se desarrollan en materia de Seguridad y Salud Laboral en su Consejería u Organismo Autónomo.
- Delegados Territoriales. Como responsable del personal y de los centros pertenecientes a su provincia, en cuanto a prevención de riesgos laborales, dentro de los términos que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, le corresponde velar por el desarrollo y ejecución de las actuaciones preventivas propias de los centros dependientes de su Delegación Territorial
- Directores provinciales de Educación. Como responsable del personal y de los centros pertenecientes a su provincia, en cuanto a prevención de riesgos laborales, dentro de los términos que marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, le corresponde velar por el desarrollo y ejecución de las actuaciones preventivas propias de los centros dependientes de su Delegación Territorial
- Responsable del servicio de coordinación y prevención de riesgos laborales.
- Técnicos del servicio de coordinación y prevención de riesgos laborales.
- Técnicos de las Delegaciones Territoriales/Direcciones provinciales de educación.
- Responsables de centros. Como responsables directos, bien por nombramiento, o bien por delegación orgánica o funcional, son los encargados primarios de hacer cumplir en el centro toda la normativa, entre ella las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por consiguiente, de realizar todas las actividades preventivas.

- Empleados Públicos en la Administración Pública.

Otros órganos con responsabilidad en materia preventiva que aparecen en el PPRL son:

- La Gerencia de Servicios Sociales, Servicio Público de Empleo, Gerencia Regional de Salud.

3.5.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en la Comunidad de Castilla y León.

En el Decreto 80/2013, de 26 de diciembre, de adaptación de la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos se indica respecto a la participación y representación, las funciones que con carácter general corresponden a las Juntas de Personal, Comités de Empresa, Delegados de Personal y representantes sindicales; Delegados de Prevención; Comités de Seguridad y Salud; y a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Las figuras que aparecen en el Decreto son:

- Los Delegados de Prevención.

Serán designados por los representantes del personal con presencia en los ámbitos de los órganos de representación del personal y entre el personal funcionario o estatutario miembros de las Juntas de Personal correspondientes por una parte, y los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal por otra, pudiendo acordarse otro sistema de designación conforme a lo previsto en el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Los Comités de Seguridad y Salud.

Son los órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de los Organismos Autónomos incluidos en el ámbito de aplicación de este decreto, en materia de prevención de riesgos laborales, dentro de los términos que se establecen los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En cada provincia existirá un Comité de Seguridad y Salud de Administración General y Organismos Autónomos, un Comité de Seguridad y Salud en el ámbito educativo y otro más,

de área sanitaria, en el ámbito de la Gerencia Regional de Salud, de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con las competencias y facultades que se determinan en el artículo 39 de la misma. Sin perjuicio de lo anterior, cuando la complejidad de la estructura organizativa, el tipo de actividad y la frecuencia de los riesgos así lo aconsejen, podrán constituirse Comités de Seguridad y Salud de ámbito territorial o funcional diferente mediante Orden del titular de la Consejería competente en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos, a propuesta de la Consejería afectada o del Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

Los Comités de Seguridad y Salud se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptarán sus propias normas de funcionamiento.

➤ Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

En el ámbito regional y adscrito a la Consejería competente en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos, a través de la Viceconsejería con competencias en esa materia, o en su caso de la Dirección General que corresponda, se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

➤ La Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Dependiendo de la Mesa General de Empleados Públicos se constituirá una Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales que abordará la negociación en aquellas cuestiones que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales, de conformidad con lo establecido en el art. 37.1. j) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Su composición se ajustará a lo que establezca el Reglamento de la Mesa de Negociación de Empleados Públicos. La Comisión Técnica elevará las propuestas, para su aprobación a la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos.

También quisiera destacar aquí el acuerdo 55/2010, de 3 de junio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración de la Comunidad de Castilla y León, por las referencias que hace a los órganos de consulta y participación.

El PPRL recoge a los Delegados de Prevención, como los representantes de los trabajadores a quien asigna funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El plan establece que el Comité de Seguridad y Salud constituye el foro por excelencia de consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en materia de Seguridad y Salud.

En cada provincia existirá un Comité único de Seguridad y Salud, de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

En el ámbito regional se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38.3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

3.5.4. Órganos de auditoría y control en PRL en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

En lo referente a los instrumentos de control, se establece que la evaluación de la eficacia de los servicios de prevención se desarrollará a través de controles, con la periodicidad que se determine en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Su realización corresponderá a la Consejería competente en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad, a través del Servicio de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales.

Los resultados de la auditoría o controles de eficacia se reflejarán en un informe con el contenido especificado en el artículo 31 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Dicho informe se mantendrá a disposición de la autoridad laboral competente y una copia del mismo se entregará a los representantes de los trabajadores en los Comités de Seguridad y Salud que corresponda. Para el desarrollo de esta función de control, los órganos competentes podrán contar con aquellos órganos y unidades que, por razón de la naturaleza o contenido de sus funciones puedan, en cada caso, colaborar eficazmente en las tareas de control a realizar. En las instituciones sanitarias públicas, dicha colaboración podrá ser realizada por la Inspección Sanitaria.

Sin perjuicio de todo lo anterior, la Consejería competente en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, fomentará que cada Consejería u Organismo Autónomo pueda someter, con carácter voluntario, sus actividades preventivas al control de una auditoría o evaluación, interna o externa, para permitir la adopción de decisiones y medidas dirigidas a su perfeccionamiento y mejora. Podrá contarse para ello con la colaboración de la Dirección General competente en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales.

Una vez más, la auditoría y control del sistema preventivo son tratadas de manera general en la normativa existente, a falta de una regulación específica y los procedimientos, instrucciones y registros necesarios para su cumplimiento de manera efectiva.

3.5.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Castilla y León.

El IV Plan de prevención de riesgos laborales enmarcado dentro de la estrategia integrada de empleo 2012 a 2015 para Castilla y León indica que se mantendrá, y en algunos casos se intensificarán, las acciones formativas directamente impartidas por las Unidades de Seguridad y Salud Laboral. Acción formativa que anualmente responderá a una previa programación, conforme a los criterios que se entiendan más adecuados en el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral en función de las necesidades de cada momento. Esta formación podrá estar orientada al conjunto de la sociedad en general o bien a colectivos específicos como pueden ser los profesionales en materia preventiva.

En mi opinión, este programa formativo anual debería estar publicado en el portal del gobierno de la Comunidad Autónoma y acompañado de los procedimientos e instrucciones necesarias para su ejecución. En este programa debería incluirse una formación a todo el profesorado y alumnado de centros educativos no universitarios en prevención de riesgos laborales.

3.5.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Control de calidad de la vigilancia de la salud desarrollada por los servicios de prevención propios y ajenos mediante el desarrollo e implantación de una guía de seguimiento de las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención. Actualmente la realizan servicios de prevención ajenos.

Considero que la vigilancia de la salud debería ser realizada por las propias unidades de prevención de riesgos laborales, dotándose a éstas de los recursos necesarios para ello. Otra sugerencia sería en mi opinión que fuera centralizada esta actividad en la sección de salud laboral del servicio de prevención de riesgos de la Consejería de Salud, existiendo una coordinación y comunicación eficaz entre ésta y los demás servicios de prevención de riesgos existentes en la administración autonómica.

3.5.7. Órganos de información y comunicación en PRL en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Aragón no se desarrolla y detalla las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL⁹⁹. No hemos visto publicados procedimientos que establezcan los canales de comunicación e información entre los distintos elementos que configuran el sistema de prevención de riesgos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Publicaciones a través de medios digitales del gobierno de la Comunidad Autónoma no existen apenas en materia de prevención¹⁰⁰.

⁹⁹ El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- g. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- h. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- i. Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

De igual manera, el empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

¹⁰⁰ Ver al respecto :http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla66y33/1255643684974/_/_/_

Algunos documentos publicados: Escuela de Prevención, Campañas V Acuerdo de Prevención, Actividades formativas, Entidades acreditadas

Considero muy importante el desarrollo de procedimientos, instrucciones y registros que garanticen las vías de comunicación, consulta e información entre todos los agentes implicados en el sistema preventivo. Estos elementos a mi juicio deben estar publicados en el portal digital del gobierno de la comunidad autónoma con objeto de mejorar la eficacia de la implantación del sistema preventivo.

3.5.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

- a) Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y las Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud Laboral¹⁰¹.

Se crea el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y las Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud Laboral como órganos colegiados de consulta, asesoramiento y participación de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en materia de seguridad y salud laboral de los trabajadores.

Existirá una Comisión Provincial de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León en cada una de las nueve provincias de la Comunidad de Castilla y León.

El Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, adscrito a la Consejería competente en materia laboral, tendrá su sede en la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. En cumplimiento del artículo 12 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, participará en la planificación, programación organización y el seguimiento de la ejecución de las actuaciones relativas a la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en Castilla y León.

El Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León estará formado por representantes de la administración, organizaciones sindicales y empresariales.

Estadísticas.

¹⁰¹ DECRETO 103/2005, de 29 de diciembre, crea y regula el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y sus Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud Laboral.

Las Comisiones Provinciales de Seguridad y Salud Laboral estarán adscritas a la Consejería competente en materia laboral y tendrán su sede en las Oficinas Territoriales de Trabajo y desarrollarán sus funciones en materia preventiva a nivel provincial

b) Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales¹⁰².

A la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales corresponde las atribuciones y funciones sobre la ejecución de la legislación laboral, en materia de relaciones laborales, individuales y colectivas y de condiciones de trabajo; la promoción, coordinación, desarrollo, control y ejecución de las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de Prevención de Riesgos Laborales; La coordinación de las Unidades Provinciales de Seguridad y Salud Laboral, de acuerdo con las líneas establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como el establecimiento de cauces de colaboración y cooperación técnica e institucional con organismos e instituciones con competencia en la materia; y la gestión de ayudas en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales.

Además, le corresponde el ejercicio de las funciones derivadas de la adscripción del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.

c) Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.

El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León se desarrollará con el objetivo último de configurarse como el órgano científico- técnico de referencia en la Comunidad Autónoma según establece el IV Plan de prevención de riesgos laborales enmarcado dentro de la estrategia integrada de empleo 2012 a 2015 para Castilla y León.

¹⁰² Estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo establecida por el Decreto 72/2007. Decreto 33/2011, de 7 de julio, se establece una nueva estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo

3.6. Comunidad de Cataluña.

3.6.1. Organización Técnica de la Prevención.

La Comunidad Autónoma de Cataluña establece como modelo organizativo de prevención de riesgos laborales, un SPRL para cada uno de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma, estableciéndose un SPRL para el personal del sector docente público no universitario. Todos estos SPRL están integrados en un modelo de plan general de prevención de riesgos laborales donde se desarrollan los servicios preventivos incluido el docente público no universitario. A partir de este modelo y normativa propia existente por el Departamento de Educación será necesario la elaboración de un PPRL propio y suficientemente detallado para conseguir una implementación del sistema preventivo eficaz y eficiente.

Si estudiamos la normativa, por medio del Decreto 312/1998, de 1 de diciembre, por el que se crean los servicios de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad¹⁰³, se crea un servicio de prevención de riesgos laborales para cada uno de los Departamentos de la Generalidad¹⁰⁴ y uno para el personal de instituciones sanitarias del Instituto Catalán de la Salud. Los servicios de prevención deben prestar, como mínimo, dos de las especialidades o disciplinas preventivas siguientes: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. Las actividades preventivas que los servicios de prevención propios no asuman deben concertarse con uno o más servicios de prevención ajenos debidamente acreditados por la autoridad laboral, que colaborarán entre sí cuando sea necesario.

La Dirección General de la Función Pública en materia de prevención de riesgos laborales, la cual en el ámbito de sus competencias, velará por la coordinación de las actividades en materia preventiva. A estos efectos podrá ordenar la adopción de las medidas que considere oportunas en los diferentes departamentos para garantizar la correcta prestación de todos los servicios de prevención.

¹⁰³ Este Decreto deroga al anterior Decreto 107/1996, de 20 de enero, sobre el establecimiento en los departamentos de la Administración de la Generalidad de los planes de organización de actividades preventivas que establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

¹⁰⁴ El Decreto 253/2002, de 4 de noviembre, de creación y reorganización de diferentes departamentos, de modificación de las comisiones de Gobierno y su composición y de determinación del número de departamentos en que se estructura la Administración de la Generalidad

Se crea la Comisión de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales como órgano de asesoramiento y consulta en materia de prevención de riesgos laborales. Son funciones específicas de la Comisión de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales:

- Prestar el asesoramiento necesario para mejorar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y, en su caso, emitir informe en relación con las normas y disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales.
- Proponer medidas para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la prevención efectiva de los riesgos.
- Promover actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Conocer la documentación y los informes que sobre las actividades de los servicios de prevención se emitan en las auditorías a que hace referencia el artículo 3 de este Decreto.
- Informar sobre las consultas que se le formulen en materia de prevención de riesgos laborales.

La Comisión de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales establecerá sus normas de organización y funcionamiento.

Esta Comisión está integrada por un representante de la Dirección General de la Función Pública y por uno de cada uno de los departamentos de la Administración de la Generalidad, salvo los departamentos de Trabajo y del de Sanidad y Seguridad Social que tendrán dos.

Con fecha 24 de Mayo de 2005, se aprobó por la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales para personal de administración técnico y laboral las Directrices básicas para elaborar los planes de prevención en la administración de la Generalidad de Cataluña. Dichas directrices fueron elaboradas por la Dirección General de la Función Pública incluida en el Departamento de Gobernación y Administraciones Públicas.

La propuesta para la elaboración de un guión de los contenidos del Plan de Prevención para la Administración de la Generalidad de Cataluña está basado en la norma Sistemas de gestión de la seguridad y la salud laboral – Especificación (Occupational Health and Safety Management Systems - Specification) OHSAS 18001: 1999.

Cada institución establecerá la organización de la actividad preventiva, dentro de su propia estructura, a partir de las directrices dadas a nivel general desde la Administración y de acuerdo con sus características propias (colectivos profesionales, distribución geográfica, organización interna, número de centros, etc.).

La estructura organizativa (a nivel institucional) con funciones y responsabilidades son:

1. Secretario / a General, Gerente del ICS y asimilados.
2. Director / a de Servicios, General y asimilados.
3. Subdirector / a, Director / a de centro y asimilados.
4. Jefe de Servicio, Jefe de Sección, Jefe de Nociado, Director / a de SAP y CAP, Jefes de Unidades y cargos intermedios asimilados.
5. Personal de la administración.
6. Servicio de prevención de riesgos laborales. Dentro de éste se distingue:
 - Servicio / área de prevención de riesgos laborales propio (SPP).
 - Personal colaborador y / o designado (con formación mínima de nivel básico)
 - d) Colaboraciones externas (entidades especializadas, servicios de prevención de riesgos laborales ajenos (SPA), etc.)
 - e) Delegados / as de prevención.
7. Dirección General de la Función Pública.
8. Órganos de decisión y / o consulta y participación.
 - Consejo Técnico (CT).*
 - Comisión Interdepartamental de Administración de Personal (CIAP).
 - Comisión de coordinación de prevención de riesgos laborales.
 - Comisiones paritarias de prevención de riesgos laborales.
 - Comités de seguridad y salud.
 - Otros.

Cada institución podrá desarrollar específicamente aquellas estructuras y/o figuras que tengan especial incidencia en materia de prevención laboral.

Por último el modelo de guía para la elaboración de los planes, enumera una serie de procedimientos sobre identificación y evaluación de riesgos; requisitos legales; planificación de

la actividad preventiva; implementación (Formación, concienciación, comunicación, documentación, control operacional); preparación y respuesta ante emergencias; comprobaciones y acciones correctivas; registros y gestión de registros; auditorias; revisión del plan; mejora continua.

Con referencia a la gestión del Plan, se establece que en el capítulo 8 que se establecerá un Plan General con el asesoramiento de la Dirección General de la Función Pública y con la participación de todas las instituciones, con la aprobación de la dirección general (CIAP y CT). El Plan se elaborará con el asesoramiento del servicio / área de prevención propio y con la implicación de la dirección. Se velará por el mantenimiento y el archivo de estos documentos.

La Administración velará para la participación y la aceptación del Plan General por parte de todas las instituciones. Asimismo se distribuirá y se presentará a las diversas comisiones paritarias de prevención de riesgos para su consulta y aceptación.

Cada institución, velará por la presentación de su propio Plan a los comités de seguridad y salud para consulta y participación, para su posterior distribución y difusión.

De igual manera que indica que se establecerán los mecanismos para su actualización, modificación y mejora, así como el establecimiento de los plazos que, como máximo, serán de 4 años.

Cada institución establecerá las fases de implementación de manera progresiva hasta llegar a la totalidad de integración de los diferentes apartados de este plano.

La propuesta de guía para la redacción del Plan, establece un Procedimiento general para la elaboración de procedimientos en el ámbito de la prevención (servicio prevención propio). Entre sus objetivos está el establecer un procedimiento estándar de elaboración y formato de los procedimientos de SGPRL de la Administración de la Generalidad, que incluye las modificaciones, las revisiones y los registros.

La sistemática de distribución, mantenimiento y control de los procedimientos del SGPRL vendrán definidos en el Plan General de prevención, aunque aquí se marcarán unos rasgos comunes.

Concretando en el ámbito público educativo no universitario, el Decreto 312/1998, de 1 de diciembre,¹⁰⁵ establece que en el ámbito de la Administración de la Generalidad de Cataluña, con el fin de promover la mejora de las condiciones de trabajo y de garantizar un nivel eficaz de protección de la seguridad y la salud de sus empleados frente a los riesgos derivados del trabajo, se crean, como servicios de prevención propios, un servicio de prevención de riesgos laborales para cada departamento y uno para el personal de instituciones sanitarias del Instituto Catalán de la Salud. Esto obliga a los departamentos a adoptar las medidas adecuadas para garantizar su funcionamiento.

Mediante el Decreto 183/2000, de 29 de mayo, se procede a la regulación del Servicio de Prevención de Riesgos Laboral del Departamento de Enseñanza.

A través de este Decreto se crea el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Enseñanza como unidad administrativa con dependencia orgánica y funcional de la Dirección General de Recursos Humanos.

Al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales le corresponden las siguientes funciones:

- Diseñar y coordinar programas de actuación preventiva, sin perjuicio de las competencias propias de la Dirección General de Centros Docentes y de la Secretaría General. Asimismo, llevar a cabo la previsión de los recursos humanos y económicos necesarios para la consecución de los objetivos propuestos.
- Determinar los procedimientos de evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud y la seguridad de las trabajadoras y trabajadores.
- Planificar la adopción de las medidas preventivas de los factores de riesgo.
- Planificar y asesorar en las actividades de información y formación de las trabajadoras y los trabajadores.
- Asesorar y participar en la elaboración de los planes de emergencia y en la organización de los primeros auxilios.
- Planificar y coordinar los sistemas de vigilancia de la salud en relación a los riesgos derivados del trabajo.
- Formar parte de la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales.

¹⁰⁵ Decreto 312/1998, de 1 de diciembre, es por el que se crean los servicios de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales contará al menos con uno o una especialista, con dedicación exclusiva y acreditación adecuada, en cada una de las siguientes especialidades:

- Medicina del trabajo.
- Seguridad en el trabajo.
- Higiene industrial.
- Ergonomía y psicología aplicada.

A través del artículo 4 del Decreto se crea la Sección de Prevención de Riesgos Laborales como unidad administrativa a cada una de las delegaciones territoriales del Departamento de Enseñanza, con dependencia orgánica del delegado o delegada territorial y funcional del jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

En cada una de las secciones de prevención de riesgos laborales corresponderá la ejecución de las siguientes funciones:

- Aplicar y coordinar los programas de actuación preventiva.
- Evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la salud de las trabajadoras y los trabajadores.
- Elaborar los informes sobre la aplicación de los programas de actuación preventiva.
- Catalogar la tipología de las enfermedades que se producen entre los trabajadores, con el único fin de identificar cualquier relación entre la causa de la enfermedad y el riesgo para la salud que pueda estar asociado al puesto de trabajo.
- Asesorar a las unidades administrativas correspondientes en la reinserción del personal.
- Formar parte del Comité de Seguridad y Salud del correspondiente ámbito territorial.
- Promover las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo.
- Coordinar el ejercicio de las funciones de los trabajadores mencionados en el artículo 12.
- Cualquier otra que sea encomendada por el órgano competente.

Todas las unidades orgánicas del Departamento de Enseñanza prestarán la colaboración y la asistencia que sean necesarias para el desarrollo de las funciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito funcional que corresponda. En concreto:

- A la Subdirección General de Formación Permanente le corresponde la programación, la ejecución y la evaluación de los programas de formación en materia de prevención de riesgos laborales del personal docente.
- A la Subdirección General de Personal de Administración y Servicios le corresponde la programación, la ejecución y la evaluación de los programas de formación en materia de prevención de riesgos laborales del personal de administración y servicios.
- A la Subdirección General de Arquitectura e Inversiones le corresponde la ejecución de los programas de actuación preventiva en relación a las condiciones de los centros docentes, así como la colaboración en el diseño y coordinación de los mismos.
- A la Subdirección General de Gestión Económica y Régimen Interior le corresponde la ejecución de los programas de actuación preventiva en relación a las condiciones de los centros administrativos y servicios educativos, así como la colaboración en el diseño y coordinación de los mismos.
- A la Subdirección General de la Inspección de Enseñanza le corresponde el control y la supervisión del cumplimiento de las normas e instrucciones sobre prevención de riesgos en los centros educativos de titularidad del Departamento de Enseñanza.

La estructura y competencias del Servicio de Prevención en el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña están reguladas por el Decreto 183/2000, de 29 de mayo¹⁰⁶.

Además de los técnicos propios del Servicio, el Decreto establece la figura del Coordinador de Prevención de Riesgos Laborales del centro docente¹⁰⁷.

a) Coordinador de Prevención de Riesgos Laborales del centro docente

La existencia de este coordinador viene dada por la necesidad de contar desde el propio centro de trabajo, con una figura que coordine, supervise y detecte las actuaciones que, en materia de prevención de riesgos laborales, deban realizarse de acuerdo con los criterios y orientaciones recibidas de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales y del Director del centro docente. Esta coordinación la realiza un docente con la formación de nivel básico y, siempre que sea posible, con destino definitivo en el centro.

¹⁰⁶ Decreto 183/2000, de 29 de mayo, de constitución del Servicio de Prevención en el Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña (DOGC nº 3152 de 1 de junio de 2000).

¹⁰⁷ El coordinador o coordinadora de Prevención de Riesgos Laborales en el centro docente, es una figura que se crea en Cataluña, a partir de la aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE nº 29 de 10 de noviembre de 1995).

El coordinador de Prevención de Riesgos Laborales es aquella figura que, desde el centro docente, colabora con el Servicio de Prevención en la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, favorece la fluidez en la comunicación entre trabajadores y Administración y, al ser un docente, facilita la detección de necesidades formativas y actúa directamente sobre los factores que promueven la salud laboral en el centro docente.

Para el curso 2002/2003 se nombraron un coordinador o coordinadora de Prevención de Riesgos Laborales en todos los centros docentes de educación secundaria de Cataluña. La designación corresponderá a la directora o director del centro, que lo comunicará al delegado territorial. El nombramiento recaerá, siempre que sea posible, en funcionarios o funcionarias docentes en servicio activo y con destino definitivo en el centro con formación en la materia. Únicamente por insuficiencia de éstos se podrá cubrir esta coordinación con funcionarios o funcionarias docentes que no tengan destino definitivo.

De acuerdo con las indicaciones del director del centro, las instrucciones emanadas de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales de la delegación territorial y su nivel de formación, las funciones asignadas a los coordinadores y coordinadoras de prevención de riesgos laborales para el curso 2002/2003 y todavía vigentes actualmente son las siguientes:

- Colaborar con la dirección del centro en la elaboración del plan de emergencia, en la implantación, en la planificación y en la realización de los simulacros de evacuación.
- Revisar periódicamente la señalización del centro y los aspectos relacionados con el plan de emergencia con la finalidad de asegurar su adecuación y funcionalidad.
- Revisar periódicamente el plan de emergencia para asegurar su adecuación a las personas, los teléfonos y la estructura.
- Revisar periódicamente los equipos de lucha contra incendios como actividad complementaria a las revisiones oficiales.
- Promover actuaciones de orden y limpieza y hacer las revisiones periódicas.
- La asignación la lleva a cabo la dirección del centro, que hace la propuesta a la administración.

Tareas concretas dentro de sus funciones:

- Realización, coordinación y aplicación del plan de emergencia.

- Control de instalaciones de extinción y señalización.
- Planificación, coordinación, seguimiento y evaluación de los simulacros de evacuación.
- Planificación, coordinación, seguimiento y evaluación de los simulacros de confinamiento.
- Confeccionar planos de emplazamiento del centro, y de situación.
- Confeccionar un dossier informativo sobre el plan de emergencia recogiendo las orientaciones para realizar los simulacros de evacuación y de confinamiento.
- Coordinación con las autoridades locales: Ayuntamiento, Protección Civil, Guardia Urbana, Bomberos, etc.
- Coordinación entre el plan de emergencia del centro y el plan de emergencia municipal.
- Difusión de la información en materia de salud laboral a los trabajadores/as y alumnos/as.
- Colaborar con el personal técnico en la evaluación de riesgos del centro y en el control de las instalaciones
- Difusión de bibliografía y normativa relacionada con la seguridad y salud laboral.
- Hacer el seguimiento del mantenimiento y control de las instalaciones del centro.

Tutorías:

- Charlas de seguridad

Dentro de las actividades dirigidas a los trabajadores se encargará de coordinar, organizar y llevar a cabo según proceda las actividades siguientes:

- Manejo de extintores
- Simulacros de evacuación y confinamiento
- Charlas informativas
- Información sobre formación específica

En el Departamento o Consejería de Enseñanza y debido a su magnitud y complejidad (cerca de 2.500 centros de trabajo y alrededor de 60.000 trabajadores, repartidos por todo el territorio), se consideró adecuado crear una Sección de Prevención de Riesgos Laborales en cada una de las

siete delegaciones territoriales que forman el Departamento (actualmente ocho), distribuidas por toda Cataluña. Cada Sección cuenta, como mínimo con un jefe de sección y un técnico, en ambos casos con formación acreditada en prevención de riesgos laborales.

El Decreto 269/2007, de 11 de diciembre, produce una nueva reestructuración del Departamento de Educación, estableciendo que de la Dirección General de Recursos del Sistema Educativo dependen los órganos y el área funcional de la Subdirección General de Seguridad y Salud con competencias en seguridad y salud tales como:

- Planificar, dirigir, coordinar y analizar la aplicación de las actuaciones que se hayan de llevar a cabo en el Departamento o por parte del Departamento en materia de seguridad y salud, informar al resto de unidades y dar apoyo técnico a las actuaciones de los Servicios Territoriales en la materia.
- Vehicular y coordinar la aplicación de las propuestas que, en materia de riesgos laborales y en los ámbitos de su prevención, corrección y formación del personal, formule el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales regulado en el Decreto 183/2000, de 29 de mayo, que se incardina en el Departamento a través de esta Subdirección General.
- Informar, consultar y garantizar la participación de los/las trabajadores/ras a través de la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos y de los Comités de Seguridad y Salud, y representar al Departamento en dicha Comisión.
- Informar respecto de los recursos y reclamaciones que se interpongan ante el Departamento en relación con las competencias que tiene encomendadas.
- Sin perjuicio de la unidad de dirección funcional del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, coordinar y dar apoyo a las actuaciones de los Servicios Territoriales en materia de gestión de recursos y medidas de seguridad y salud.
- Cualquier otra que le sea encomendada en relación con las anteriores.

A su vez, de la Subdirección General de Seguridad y Salud dependen el servicio de Prevención de Riesgos Laborales y el servicio de Gestión de Recursos y Medidas de Seguridad y Salud cuyas competencias en seguridad y salud aparecen en el anexo correspondiente a la Comunidad de Cataluña de esta tesis.

El Departamento de Educación se estructura territorialmente en Servicios Territoriales¹⁰⁸, con rango orgánico asimilado a Subdirección General, dependen orgánica y funcionalmente del/de la consejero/a de Educación, sin perjuicio del ejercicio de coordinación y dirección que en el ámbito de sus respectivas competencias ejercen la Secretaría General, la Secretaría de Políticas Educativas y las Direcciones Generales del Departamento. Corresponden a los Servicios Territoriales las funciones de ejecutar las directrices del Departamento en materia de prevención de riesgos laborales.

Al frente de cada uno de los Servicios Territoriales hay un/a director/a. Corresponden a los/las directores/as de los servicios territoriales del Departamento de Educación, las funciones de coordinar y supervisar las actuaciones referentes a la prevención de riesgos laborales.

Posteriormente, el Decreto 297/2011, de 22 de marzo, de reestructuración del Departamento de Enseñanza indica que de la Dirección General de Profesorado y Personal de Centros Públicos depende la unidad del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, estableciéndose las funciones del mismo¹⁰⁹, las cuales amplía las establecidas en el Decreto 183/2000, de 29 de mayo, de regulación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Enseñanza.

Los servicios territoriales, con rango orgánico asimilado a subdirección general, dependen orgánicamente de la Secretaría General y funcionalmente de la Secretaría General, de la Secretaría de Políticas Educativas y de las direcciones generales del Departamento, en el ámbito

¹⁰⁸ -Servicios Territoriales en Barcelona I (ciudad). -Servicios Territoriales en Barcelona II (comarcas). -Servicios Territoriales en El Baix Llobregat-Anoia. -Servicios Territoriales en El Maresme-Vallès Oriental. -Servicios Territoriales en El Vallès Occidental. -Servicios Territoriales en Girona. -Servicios Territoriales en Lleida. -Servicios Territoriales en Tarragona. -Servicios Territoriales en Les Terres de l'Ebre.

¹⁰⁹ Le corresponden las funciones establecidas en el Decreto 183/2000, de 29 de mayo, de regulación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Enseñanza, y las siguientes:

- a. Establecer los procedimientos de actuación para la ejecución y seguimiento de las medidas preventivas propuestas y coordinar la ejecución en los servicios centrales y territoriales del Departamento y, a través de estos, en los centros públicos y servicios educativos.
- b. Coordinar las actuaciones de los comités de seguridad y salud laboral e impulsar la ejecución de los acuerdos que se adopten en todos estos ámbitos.
- c. Coordinar los estudios y análisis sobre salud necesarios para optimizar recursos y la prevención de los riesgos e impulsar la aplicación de los protocolos que se deriven.
- d. Impulsar, hacer el seguimiento y colaborar en la gestión de las actuaciones informativas y formativas sobre prevención de riesgos laborales planificadas por el Departamento.
- e. Programar, ejecutar y evaluar los programas de formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- f. Coordinar la actuación de los servicios territoriales en materia de prevención de riesgos laborales.
- g. Cualquier otra que le sea encomendada en relación con las anteriores.

de sus respectivas competencias. Al frente de cada uno de los servicios territoriales hay un/a director/a.

Corresponden a los servicios territoriales del Departamento las funciones de coordinar las actuaciones referentes a la prevención de riesgos laborales.

De los Servicios Territoriales en Barcelona Comarcas, Baix Llobregat, Maresme-Vallès Oriental, Vallès Occidental, Cataluña Central, Girona, Lleida y Tarragona dependen los órganos y el área entre otros de la secretaría y la sección de prevención de riesgos laborales.

Corresponden a la Secretaría, con nivel orgánico asimilado a servicio, las funciones de Coordinar y supervisar las actuaciones referentes a la prevención de riesgos laborales.

Por último resaltaremos la Resolución ENS/163/2015, de 2 de febrero, por la que se dio publicidad a la encomienda de gestión del Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña al Instituto Catalán de la Salud para llevar a cabo actividades en vigilancia de la salud.

Un último Decreto que sustituye al anterior, y que está siendo estudiado actualmente por los técnicos de los servicios prevención de la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma, es el Decreto 30/2015, de 3 de marzo, por el que se aprueba el catálogo de actividades y centros obligados a adoptar medidas de autoprotección y se fija el contenido de estas medidas¹¹⁰, siendo el que regula la realización de los planes de autoprotección y simulacros de evacuación de los centros educativos. Los actuales planes de autoprotección existentes han sido realizados por los propios técnicos del servicio de prevención de riesgos de la Consejería de Educación de la Comunidad y deberán adaptarse a las prescripciones de este nuevo Decreto. El Decreto establece el contenido mínimo de los planes de autoprotección de los centros o actividades objeto del mismo¹¹¹, requisitos de elaboración, revisión y actualización.

¹¹⁰ Quedan derogados el Decreto 82/2010, de 29 de junio, por el que se aprueba el catálogo de actividades y centros obligados a adoptar medidas de autoprotección y se fija el contenido de estas medidas, y el Decreto 127/2013, de 5 de marzo, de fijación de un nuevo plazo para presentar determinados planes de autoprotección de ámbito local y de adecuación de los planes de autoprotección de los espectáculos públicos, de las actividades recreativas y de los establecimientos y espacios abiertos al público al Decreto 82/2010, de 29 de junio, por el que se aprueba el catálogo de actividades y centros obligados a adoptar medidas de autoprotección y se fija el contenido de estas medidas.

¹¹¹ El plan de autoprotección de las instalaciones objeto de este Decreto se estructura en los siguientes documentos:

Documento 1: Identificación de la instalación. Inventario, análisis y evaluación del riesgo.

Documento 2: Inventario y descripción de los medios y medidas de autoprotección.

Documento 3: Manual de actuación.

Documento 4: Implantación, mantenimiento y actualización.

El contenido de cada uno de estos documentos se tiene que adaptar a las particularidades de la actividad, centro, instalación o establecimiento que corresponda.

También destacar que en la Consejería de Educación de la Comunidad de Cataluña, no existe actualmente un Plan de prevención de riesgos como tal publicado, existiendo un conjunto de instrucciones y normas sobre el funcionamiento interno del servicio de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación, a disposición de los responsables en la materia a través de medios digitales privados de la Consejería (Intranet). Son numerosas y complejas las normas existentes, haciendo que la labor preventiva no sea lo eficiente y eficaz que sería deseable. La información es mucha y dispersa.

Por otro lado, la Dirección General de la Función Pública, marca algunas directrices en materia preventiva, pero no está realizando la función de coordinación de los servicios existentes de prevención de riesgos laborales del personal al servicio de la administración la Comunidad autónoma.

También destacar, que los recursos de que disponen los servicios de prevención son insuficientes para el cumplimiento de la totalidad de funciones que se les tienen asignadas.

El sistema de vigilancia de la salud del personal docente perteneciente al Departamento de Educación llevado a cabo por el Instituto Catalán de Salud durante el año 2014 considero que puede ser una medida buena que permite la coordinación de servicios de prevención de riesgos de distintos Departamentos y con ello hacer una mayor optimización de los recursos existentes. Sin embargo, el último año se ha vuelto a contratar mediante concurso público la actividad de vigilancia de la salud a empresas privadas que constituyen servicios de prevención ajenos.

3.6.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma de Cataluña con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

Con fecha 24 de Mayo de 2005, se aprobó por la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales para personal de administración técnico y laboral las Directrices básicas para elaborar los planes de prevención en la administración de la Generalidad de Cataluña.

Cada institución establecerá la organización de la actividad preventiva, dentro de su propia estructura, a partir de las directrices dadas a nivel general desde la Administración y de acuerdo con sus características propias (colectivos profesionales, distribución geográfica, organización interna, número de centros, etc.).

La estructura organizativa (a nivel institucional) con funciones y responsabilidades son¹¹²:

1. Secretario / a General, Gerente del ICS y asimilados.
2. Director / a de Servicios, General y asimilados.
3. Subdirector / a, Director / a de centro y asimilados.
4. Jefe de Servicio, Jefe de Sección, Jefe de Neciado, Director / a de SAP y CAP, Jefes de Unidades y cargos intermedios asimilados.
5. Personal de la administración.
6. Servicio de prevención de riesgos laborales¹¹³.
7. Dirección General de la Función Pública.
8. Órganos de decisión y / o consulta y participación¹¹⁴.

Mediante el Decreto 183/2000, de 29 de mayo, se procede a la regulación del Servicio de Prevención de Riesgos Laboral del Departamento de Enseñanza.

Todas las unidades orgánicas del Departamento de Enseñanza prestarán la colaboración y la asistencia que sean necesarias para el desarrollo de las funciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito funcional que corresponda. En concreto:

- A la Subdirección General de Formación Permanente le corresponde la programación, la ejecución y la evaluación de los programas de formación en materia de prevención de riesgos laborales del personal docente.
- A la Subdirección General de Personal de Administración y Servicios le corresponde la programación, la ejecución y la evaluación de los programas de formación en materia de prevención de riesgos laborales del personal de administración y servicios.

¹¹² Ver anexo de la Comunidad de Cataluña de este documento donde se desarrollan las Directrices básicas para elaborar los planes de prevención en la administración de la Generalidad de Cataluña.

¹¹³ Dentro de éste se distingue(se han desarrollado en el apartado de organización técnica de la prevención):

- a) Servicio / área de prevención de riesgos laborales propio (SPP).
- b) Personal colaborador y / o designado (con formación mínima de nivel básico)
- c) Colaboraciones externas (entidades especializadas, servicios de prevención de riesgos laborales ajenos (SPA), etc.)
- d) Delegados / as de prevención.

¹¹⁴ Se desarrollarán en el apartado de órganos de consulta y participación. Aparecen los siguientes:

- Consejo Técnico (CT).
- Comisión Interdepartamental de Administración de Personal (CIAP).
- Comisión de coordinación de prevención de riesgos laborales.
- Comisiones paritarias de prevención de riesgos laborales.
- Comités de seguridad y salud.
- Otros.

- A la Subdirección General de Arquitectura e Inversiones le corresponde la ejecución de los programas de actuación preventiva en relación a las condiciones de los centros docentes, así como la colaboración - ración en el diseño y coordinación de los mismos.
- A la Subdirección General de Gestión Económica y Régimen Interior le corresponde la ejecución de los programas de actuación preventiva en relación a las condiciones de los centros administrativos y servicios educativos, así como la colaboración en el diseño y coordinación de los mismos.
- A la Subdirección General de la Inspección de Enseñanza le corresponde el control y la supervisión del cumplimiento de las normas e instrucciones sobre prevención de riesgos en los centros educativos de titularidad del Departamento de Enseñanza.

El Departamento de Educación se estructura territorialmente en Servicios Territoriales¹¹⁵, con rango orgánico asimilado a Subdirección General, que dependen orgánica y funcionalmente del/de la consejero/a de Educación, sin perjuicio del ejercicio de coordinación y dirección que en el ámbito de sus respectivas competencias ejerzan la Secretaría General, la Secretaría de Políticas Educativas y las Direcciones Generales del Departamento. Corresponden a los Servicios Territoriales las funciones de ejecutar las directrices del Departamento en materia de prevención de riesgos laborales.

Al frente de cada uno de los Servicios Territoriales hay un/a director/a. Corresponden a los/las directores/as de los servicios territoriales del Departamento de Educación, las funciones de coordinar y supervisar las actuaciones referentes a la prevención de riesgos laborales.

Corresponden a los servicios territoriales del Departamento las funciones de coordinar las actuaciones referentes a la prevención de riesgos laborales¹¹⁶.

¹¹⁵ -Servicios Territoriales en Barcelona I (ciudad). -Servicios Territoriales en Barcelona II (comarcas). -Servicios Territoriales en El Baix Llobregat-Anoia. -Servicios Territoriales en El Maresme-Vallès Oriental. -Servicios Territoriales en El Vallès Occidental. -Servicios Territoriales en Girona. -Servicios Territoriales en Lleida. -Servicios Territoriales en Tarragona. -Servicios Territoriales en Les Terres de l'Ebre.

¹¹⁶ Decreto 297/2011, de 22 de marzo, de reestructuración del Departamento de Enseñanza indica que de la Dirección General de Profesorado y Personal de Centros Públicos depende las unidad del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

3.6.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

A través de la Resolución TRI/2764/2005, de 22 de septiembre¹¹⁷, se establece que la participación de los empleados y empleadas públicos de la Administración de la Generalitat en materia de prevención de riesgos laborales debe de canalizarse mediante su representación especializada en esta materia y a través de los órganos creados a tal efecto por este pacto:

1. Delegados de prevención.
2. Comités de Seguridad y Salud.

Dada la estructura compleja y las peculiaridades de la Administración de la Generalitat, el ámbito específico para la constitución de los Comités de seguridad y salud se tiene que adecuar a la estructura organizativa de los órganos de representación del personal al servicio de la Administración de la Generalitat en los diferentes ámbitos de administración y servicios, docente no universitario y estatutario o sanitario, en la forma detallada:

- **Ámbito del personal de administración y técnico, y laboral:** Se establece un Comité de seguridad y salud por cada departamento y uno por los colectivos de personal penitenciario, agentes rurales y bomberos. Se establecerán Comités de seguridad y salud por los organismos autónomos que tengan más de 250 trabajadores/as.
- **Ámbito del Departamento de Educación:** Se establecen siete Comités de seguridad y salud para el ámbito del personal con funciones docentes correspondientes a las delegaciones territoriales de Barcelona Ciudad, Barcelona Comarcas, Baix Llobregat, Vallès Occidental, Girona, Lleida y Tarragona. En el ámbito del personal de administración y técnico, y laboral se establece un Comité de seguridad y salud.
- **Ámbito del personal estatutario (ICS):** Se Establece un Comité de seguridad y salud por cada junta de personal constituida en el ámbito del personal estatutario de ICS.

3. Comisiones paritarias de prevención de riesgos laborales

De acuerdo con aquello que establece el artículo 38.3, segundo párrafo, de la Ley de prevención de riesgos laborales, se constituirá una Comisión paritaria de prevención de

¹¹⁷ Resolución TRI/2764/2005, de 22 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Pacto sobre derechos de participación de los empleados y empleadas públicos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

riesgos laborales para el personal de administración y técnico, y laboral, una para el personal del Departamento de Educación y una para el personal estatutario del ICS¹¹⁸.

4. Comisión paritaria general de prevención de riesgos laborales.

Se crea la Comisión general de prevención de riesgos laborales como órgano superior de participación de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración de las políticas de prevención de riesgos laborales¹¹⁹.

Centrándonos en el ámbito educativo, por medio del decreto 183/2000, de 29 de mayo, se procede a la regulación del Servicio de Prevención de Riesgos Laboral del Departamento de Enseñanza.

En el capítulo 2 del Decreto desarrolla los órganos de participación y representación:

1. El Comité de Seguridad y Salud: Se constituye un Comité de Seguridad y Salud en cada una de las provincias de Barcelona, Girona, Lleida y Tarragona.
2. Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Enseñanza: Se constituye una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Enseñanza como órgano paritario de consulta y participación que integra, por una parte, representantes de las organizaciones sindicales, con la presencia en la mesa sectorial del personal docente no universitario, la mesa sectorial del personal de administración y

¹¹⁸ Las funciones fundamentales otorgadas por las partes firmantes a las Comisiones paritarias serán las siguientes:

- Establecer las prioridades en general de actuación de los Comités de seguridad y salud de su ámbito.
- Formular propuestas con el fin de conseguir una normal y eficaz aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en su ámbito.
- Promover la difusión, la divulgación y el conocimiento de los diferentes programas de prevención.
- Conocer y colaborar en los diferentes programas de prevención, seguridad y salud, establecidos en cada Comité de seguridad y salud.
- Examinar, resolver e interpretar todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de este pacto en su ámbito.
- Encargar estudios sobre materias de prevención de riesgos laborales aplicables a su ámbito.
- Participar en el diseño de la formación que se impartirá a los delegados y delegadas de prevención de acuerdo con la dotación presupuestaria asignada. Para esto se atenderán las peticiones e informes de los diferentes Comités de seguridad y salud. Cuando la formación ofrecida no se ajuste a eso, las Comisiones paritarias lo tendrán que motivar; asimismo se diseñará el primer programa de formación para los delegados y delegadas de prevención en el plazo de dos meses desde su constitución.
- Participar en el diseño de programas de formación anuales, los cuales serán aprobados el primer mes del año.
- Solicitar la colaboración de entidades de significada importancia en materia de seguridad y salud laboral, en especial de la Subdirección general de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo y de los centros de seguridad y condiciones de salud en el trabajo dependientes de ésta.
- Proponer temas de interés general a tratar en la Comisión paritaria general de prevención de riesgos laborales.

¹¹⁹ Las funciones fundamentales otorgadas por las partes firmantes a la Comisión paritaria general serán las siguientes:

- Participar en la elaboración de las políticas de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat.
- Coordinar la concreción de las políticas de prevención de riesgos laborales en las tres Comisiones paritarias de prevención de riesgos laborales al efecto de conseguir su aplicación homogénea en todos los ámbitos de personal.
- Formular propuestas generales con el fin de conseguir una normal y eficaz aplicación de las normas de prevención de riesgos laborales.
- Participar en el diseño de programas generales de formación anuales.
- Encargar estudios de carácter general.
- Examinar, resolver e interpretar todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de dicho pacto.

técnico y el comité intercentros del Departamento de Enseñanza, escogidos de acuerdo con lo establecido por pacto, y por otro, representantes de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

En cuando a las medidas de Promoción de la prevención en los centros de trabajo, recogidas en el capítulo 3, se establece que en cada centro de trabajo del Departamento de Enseñanza se designará una trabajadora o un trabajador con las funciones de promover y coordinar las actuaciones en materia de salud y prevención de riesgos laborales, supervisar las condiciones del lugar de trabajo y potenciar la formación de las trabajadoras y trabajadores del centro dentro de este campo. En los centros docentes y servicios educativos la designación corresponderá a la directora o director. Estas personas actuarán de acuerdo con las directrices del jefe de Sección de Prevención de Riesgos Laborales de la correspondiente delegación territorial. El claustro de los centros docentes deberá velar por el desarrollo, dentro del currículo del alumnado, de los contenidos de salud laboral y estilo de vida saludables.

3.6.4. Órganos de auditoría y control. En PRL de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

El control de la eficacia de los servicios de prevención deberá desarrollarse a través de auditorías que realizarán empleados públicos con la debida formación o entidades acreditadas por la autoridad laboral, con la periodicidad que determina la normativa vigente.

El Decreto 312/1998, de 1 de diciembre, por el que se crean los servicios de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad, prevé que el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales será sometido a un control de eficacia a través de auditorías. En el año 2005 se hizo finalizar la realización de la primera auditoría de cada departamento que llevó a cabo un equipo de auditores creado a estos efectos.

Teniendo en cuenta que en la normativa vigente aplicable, Real Decreto 39/1997, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (modificado por el Real Decreto 604/2006), se establece que la auditoría debe repetirse cada cuatro años, y teniendo en cuenta también la experiencia derivada del proceso de auditoría anterior, desde la Dirección General de Función Pública con la colaboración de la Dirección General de Relaciones Laborales

del Departamento de Trabajo, se elaboró la estrategia para la realización de una nueva auditoría del sistema de prevención de riesgos laborales en dos fases:

➤ Primera fase: preauditoría o auditoría interna:

Los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña realizaron una preauditoría o auditoría interna de acuerdo con un cuestionario o checklist (Excel), elaborado por la Dirección General de Función Pública, basado en el documento Criterios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de realización de las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales, consensuado por todos los departamentos y representantes de los trabajadores en los órganos de consulta y participación correspondientes.

Estos cuestionarios rellenos por los departamentos de la Administración de la Generalidad se entregaron a la Dirección General de Función Pública en septiembre de 2009 y en base al análisis de los resultados se organizó la realización de la auditoría legal.

➤ Segunda fase: auditoría:

Se constituyó un equipo auditor formado por personal técnico debidamente capacitado del Departamento de Trabajo, actualmente Departamento de Empresa y Empleo, el cual inició las auditorías legales, a partir de noviembre de 2009, de acuerdo con el calendario establecido. Su desarrollo quedó parado a consecuencia de la reestructuración de los Departamentos, de acuerdo con la nueva estructura de Gobierno. El proceso se reemprendió en 2012 y se terminó el 2013.

Se adoptan los Criterios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para la realización de las Auditorías del sistema de Prevención de Riesgos Laborales reguladas en el Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención.

3.6.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos

Laborales en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

El Departamento de Enseñanza ofrece un curso de seguridad y salud laboral de nivel básico (30 horas) a todos los coordinadores y coordinadoras. Además de esta oferta los departamentos de Enseñanza y de Trabajo en el marco de un convenio de colaboración que tiene como finalidad

incorporar la seguridad y la salud laboral en el sistema educativo ofrecen cursos dirigidos preferentemente al profesorado de formación profesional, de artes plásticas y diseño y de las materias del bachillerato y de la ESO que en su desarrollo comportan riesgos específicos (tecnología, física y química, etc.).

No existe una estructura clara y definida que permita que la formación llegue a todos los implicados en el proceso preventivo del sector educativo público no universitario. En mi opinión es fundamental el dotarse de una estructura y planificación clara de la formación en prevención de riesgos laborales que haga llegar de manera efectiva a todos los agentes implicados en el sistema preventivo cuánta información sea necesaria para la implementación del sistema preventivo.

3.6.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Resaltaremos la Resolución ENS/163/2015, de 2 de febrero, por la que se dio publicidad a la encomienda de gestión del Departamento de Enseñanza de la Generalidad de Cataluña al Instituto Catalán de la Salud para llevar a cabo actividades en vigilancia de la salud.

El objeto de esta encomienda de gestión es la realización, por parte del ICS, de actividades sanitarias de apoyo al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en la vigilancia de la salud del personal trabajador del Departamento de Enseñanza. Éstas consistirán en exámenes de salud, pruebas especializadas en aquellos casos que se determinen y actividades de prevención de patologías de la voz. El ICS realizará exámenes de salud laboral con el personal sanitario y los recursos materiales propios necesarios.

El ICS actuará estrictamente como proveedor de servicios del Departamento de Enseñanza. En ningún caso el ICS asumirá la vigilancia de la salud de los trabajadores afectados, la cual corresponderá en todo momento al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Enseñanza.

En relación con los exámenes de salud, tienen que permitir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Enseñanza, tal como se recoge en la Propuesta de bases para la elaboración de protocolos de vigilancia de la salud en el trabajo en Cataluña:

- Detectar casos de pérdidas de salud lo más precozmente posible.
- Efectuar la prevención secundaria de los problemas de salud de los trabajadores, fundamentalmente de aquellos relacionados con los riesgos laborales.
- Evaluar las medidas preventivas que se llevan a cabo en los puestos de trabajo.
- Informar y aconsejar al trabajador porque conozca y pueda gestionar los riesgos a los cuales está expuesto, reforzar conductas seguras, higiénicas y ergonómicas de trabajo y de mantenimiento y promoción de su salud.
- Determinar la idoneidad del trabajador objeto de la vigilancia por la tarea concreta que lleva a cabo y, si hace falta, orientar el trabajador profesionalmente.

3.6.7. Órganos de información y comunicación en PRL de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Cataluña no se desarrolla y detalla las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL¹²⁰. No aparecen publicados procedimientos que establezcan los canales de comunicación e información entre los distintos elementos que configuran el sistema de prevención de riesgos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Considero muy importante el desarrollo y publicación en el portal digital del gobierno de la comunidad autónoma de un completo desarrollo de este apartado, con objeto de mejorar la eficacia de la implantación del sistema preventivo.

¹²⁰ El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

3.6.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

a) Inspección de Trabajo de Cataluña (ITC).

La Inspección de Trabajo de Cataluña (ITC) es el servicio público del Departamento de Empresa y Empleo de la Generalitat de Catalunya competente para vigilar y exigir el cumplimiento de las normas del orden social en materia laboral, en prevención de riesgos laborales, en ocupación, en trabajo de personas extranjeras, en cooperativas y en otras fórmulas de economía social.

Corresponden a la ITC tres grandes bloques de funciones:

- Vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido normativo de los convenios colectivos.
- Asistencia técnica, que incluye:
 - Información, asistencia y orientación general en empresas y trabajadores/ras, con motivo del ejercicio de la función inspectora.
 - Información, asistencia y colaboración en los órganos y entidades de las administraciones públicas.
 - Realización de los informes técnicos solicitados por los órganos judiciales.
- Arbitraje, conciliación y mediación con el fin de conseguir un acuerdo entre las empresas y las personas trabajadoras que ponga fin al conflicto laboral o la huelga.

El ámbito de actuación de la ITC hace referencia a las materias en que puede actuar, al colectivo que engloban estas actuaciones, así como a los centros de trabajo donde puede ejercer sus competencias.

Las materias en las que actúa la ITC son las siguientes:

- Relaciones laborales y sindicales, entre las cuales cabe destacar la igualdad de oportunidades (contra la discriminación por sexo, discapacidad, entre otros).
- Prevención de riesgos laborales.
- Ocupación, trabajo de personas extranjeras, formación profesional ocupacional y continua, empresas de trabajo temporal, agencias de colocación y planes de servicios integrados de ocupación.

- Cooperativas y otras fórmulas de economía social.

3.7. Comunidades de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

3.7.1. Organización Técnica de la Prevención.

En cuanto a Ceuta y Melilla, con la aprobación del Estatuto de Autonomía de Ceuta¹²¹ y el Estatuto de Autonomía de Melilla¹²², ambas ciudades acceden a su régimen de autogobierno, gozando de autonomía para la gestión de sus intereses, integrándose y completando el sistema autonómico que se ha desarrollado a partir de la Constitución Española. Los órganos institucionales son la Asamblea, el Presidente y el Consejo de Gobierno de cada una de las Ciudades.

La ciudad de Ceuta y Melilla ejercerá competencias sobre Sanidad e higiene. Además les corresponde la ejecución de la legislación del Estado en gestión en materia de protección del medio ambiente, incluidos los vertidos industriales y contaminantes, y protección civil.

A la Consejería de Hacienda, Economía y Recursos Humanos¹²³ le corresponde el ejercicio de las competencias de la Ciudad Autónoma de Ceuta en las materias de Prevención de riesgos laborales y Servido Médico. Es a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Recursos humanos de Ceuta a quien corresponde dentro de su departamento las competencias de coordinación de la gestión de la prevención de riesgos laborales y, en particular, las competencias en materia de seguridad y salud laboral.

Cada una de las ciudades autónomas tiene existe un único Servicio de prevención propio en materia de prevención de riesgos laborales para el ámbito de su comunidad.

En el caso de Ceuta este SPRL propio está formado actualmente por un total de 18 personas, siendo a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Recursos humanos de Ceuta a quien corresponde dentro de su departamento las competencias de coordinación de la gestión de la prevención de riesgos laborales y, en particular, las competencias en materia de seguridad y salud laboral.

En la Ciudad Autónoma de Melilla¹²⁴ corresponde a la Consejería de Administraciones Públicas las competencias en prevención de riesgos laborales¹²⁵, siendo Consejero de Administraciones

¹²¹ Ley Orgánica 1/1995, 13 marzo, del Estatuto de Autonomía de Ceuta.

¹²² Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla.

¹²³ Ver al respecto: <http://www.ceuta.es/ceuta/>

¹²⁴ Ver al respecto: <http://www.melilla.es/melillaPortal/index.jsp>

Públicas la autoridad competente para establecer la Política de Prevención. En los momentos actuales, se encuentra constituido el Servicio de Prevención propio, denominado Gabinete de Prevención-Salud Laboral, en las tres especialidades técnicas, Seguridad-Higiene-Ergonomía y Psicología Aplicada, contando con asistencia externa técnica jurídica, a implementar con concierto mixto en Ergonomía-Psicología aplicada, y Dotado con Técnicos Superior, Medio, personal de apoyo administrativo y Técnico Básico. La especialidad de vigilancia de la salud, se configura como una modalidad mixta mediante concierto de colaboración con entidad especializada ajena, reservando diversas actuaciones al servicio médico de la ciudad. La Consejería de Administraciones Públicas, a través del Gabinete de Prevención ha realizado la secuencia de implantación y desarrollo de la prevención en la Ciudad Autónoma de Melilla, así como su integración en esta administración y en todos los niveles jerárquicos de la misma.¹²⁵

El Gabinete de Prevención y Salud Laboral es un organismo incardinado en la Consejería de Administraciones Públicas que pretende la realización de todas aquellas medidas tendentes a la prevención de riesgos laborales y salud laboral. Actualmente cuenta con 3 técnicos en prevención de riesgos.

Sin embargo, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte es el departamento de la Administración General del Estado encargado de preparar, dirigir y ejecutar la política del Gobierno en las materias de educación, cultura y deporte incluido la administración educativa de Ceuta y Melilla. A nivel del Ministerio de Educación, cultura y deporte, las competencias en materia preventiva corresponde a la subdirección general de personal integrada dentro de de la Subsecretaría de Educación, Cultura y Deporte.

Las competencias en prevención de riesgos laborales en materia educativa no están transferidas a las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, siendo realizadas por los servicios o gabinetes de prevención de riesgos laborales de las delegaciones provinciales de Educación en Ceuta y Melilla que dependen a su vez de las secretarías generales de dichas direcciones provinciales.

Estos servicios están constituidos por un técnico en prevención, encargándose de todas las labores en materia preventiva dentro del sector educativo de las Ciudades Autónomas. Los

¹²⁵ Véase al respecto: <http://www.melillaprevencionrl.com/>

¹²⁶ Plan de integración para la implantación y desarrollo de la prevención de riesgos laborales (memoria 2004).
Véase al respecto: http://www.melilla.es/melillaPortal/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/4_442_1.pdf

servicios de prevención han realizado un plan de prevención de uso interno que no está publicado y en el que se está trabajando todavía para dotarse de un elemento que sirva de directriz a la política de riesgos a seguir¹²⁷.

El servicio de vigilancia de la salud se realiza por el Ministerio de Educación mediante empresas ajenas contratadas anualmente por la administración mediante concurso público. Este año esa labor la realiza Fremap.

Para la evaluación inicial de riesgos se contrató los servicios de empresas ajenas, así como para la elaboración de los planes de prevención de los Centros educativos.

La formación en materia preventiva se viene realizando por los servicios de prevención de las direcciones provinciales y los centros de profesorado y recursos con la colaboración de los servicios de prevención (Debido a los recortes sufridos por los centros de profesorado y recursos actualmente no se encargan de formar en materia de prevención de riesgos, siendo únicamente el técnico de prevención de la dirección provincial de educación quien realiza esa función). También se cuenta en Ceuta con cursos de formación por profesionales (enfermeras y médicos) del área sanitaria de Ceuta en la que participan los servicios de prevención de la Dirección provincial de Educación de Ceuta. Destacar también que la formación en materia de prevención de riesgos es de carácter voluntario para el personal de la administración pública docente.

Podemos decir que no existe una conexión entre el servicio de prevención de las Delegaciones provinciales de educación en Ceuta y Melilla para el sector público educativo, y los servicios de prevención del conjunto de las Ciudades autónomas de Ceuta y Melilla desarrollada por la Consejería de Hacienda, Economía y Recursos Humanos en Ceuta y a la Consejería de Administraciones Públicas de Melilla. Al no ser Educación competencia de las ciudades autónomas, no existe un plan que integre la prevención de riesgos de toda la administración de las ciudades.

Por otro lado las direcciones provinciales de educación en Ceuta y Melilla tampoco disponen de un plan de prevención para el sector público educativo publicado que sirva para determinar de manera clara las directrices y funciones en materia de prevención de riesgos dentro de las

¹²⁷ En el caso de Melilla el técnico en prevención que constituía el servicio de prevención de la Dirección provincial de Educación de Melilla, solicitó traslado y no se ocupó su puesto por otro nuevo técnico, con lo cual actualmente no existe el servicio de prevención de la Dirección provincial de Melilla. Dicho servicio de prevención está a la espera de ser dotado del personal y recursos necesarios para cumplir con sus funciones.

Ciudades Autónomas. Estos servicios están constituidos por un técnico en prevención, encargándose de todas las labores en materia preventiva dentro del sector educativo de las Ciudades Autónomas. Los servicios de prevención han realizado un plan de prevención de uso interno que no está publicado y en el que se está trabajando todavía para dotarse de un elemento que sirva de directriz a la política de riesgos a seguir.

La existencia de un solo técnico en el servicio de prevención de Ceuta (en Melilla no está formado el servicio de prevención por falta de recursos humanos y materiales) se considera insuficiente para que puedan ser abordadas todas las tareas y funciones en materia de prevención de riesgos de las Ciudades Autónomas.

Es por ello que suelen servirse de la contratación de empresas ajenas para ciertas tareas como son la evaluación inicial de riesgos y la ejecución de los planes de prevención de los centros educativos.

No existe una coordinación entre los servicios de prevención de la Subsecretaría de Educación de la Subdirección general de Personal del Ministerio de Educación, cultura y deporte, y los servicios de prevención de las direcciones provinciales de Ceuta y Melilla.

En cada dirección provincial existe un comité propio de seguridad y salud en el sector público educativo.

El intercambio de información en materia preventiva entre los agentes implicados en la prevención dentro del sistema público educativo se realiza a nivel interno por medio de intranet.

No existe apenas información publicada en el portal digital del ministerio al respecto.

Por último indicar que el mantenimiento de los centros de primaria y personal del ayuntamiento que realice trabajos en los centros educativos, dependen de los técnicos en prevención de riesgos laborales del ayuntamiento.

Una vez más no existen elementos de control y auditorías del sistema preventivo en el sector educativo que garanticen el funcionamiento y correcta implementación del mismo.

Quisiera destacar cómo muchos de los objetivos y acciones de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 son aplicables a los sistemas de prevención de riesgos laborales de las administraciones públicas en general y del ámbito educativo en particular.

La necesidad de establecer procedimientos adecuados de coordinación y cooperación entre

agentes con funciones en materia preventiva, el fomento de una verdadera cultura de la prevención, la formación, la información y la divulgación en materia de seguridad y salud en el trabajo; el potenciar la vigilancia y control de la prevención de riesgos; son elementos fundamentales para una implementación eficaz del sistema preventivo y que es necesario se incorporen en el modelo organizativo preventivo del sector educativo público no universitario a través de sus planes de prevención de riesgos laborales.

3.7.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de las comunidades autónomas de Ceuta y Melilla con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

En las ciudades de Ceuta y Melilla, las funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales a nivel institucional recaen en:

- Secretarías General de las Direcciones provinciales de educación de Ceuta y Melilla.
- Secretaría de educación de la Subdirección General de personal del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Es a la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Recursos humanos de Ceuta a quien corresponde dentro de su departamento las competencias de coordinación de la gestión de la prevención de riesgos laborales y, en particular, las competencias en materia de seguridad y salud laboral.

En la Ciudad Autónoma de Melilla¹²⁸ corresponde a la Consejería de Administraciones Públicas las competencias en prevención de riesgos laborales¹²⁹, siendo Consejero de Administraciones Públicas la autoridad competente para establecer la Política de Prevención.

Por otro lado, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte es el departamento de la Administración General del Estado encargado de preparar, dirigir y ejecutar la política del Gobierno en las materias de educación, cultura y deporte incluido la administración educativa de Ceuta y Melilla. A nivel del Ministerio de Educación, cultura y deporte, las competencias en

¹²⁸ Véase al respecto: <http://www.melilla.es/melillaPortal/index.jsp>

¹²⁹ Véase al respecto: <http://www.melillaprevencionrl.com/>

materia preventiva corresponde a la subdirección general de personal integrada dentro de de la Subsecretaría de Educación, Cultura y Deporte.

Las competencias en prevención de riesgos laborales en materia educativa no están transferidas a las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, siendo realizadas por los servicios o gabinetes de prevención de riesgos laborales de las delegaciones provinciales de Educación en Ceuta y Melilla que dependen a su vez de las secretarías generales de dichas direcciones provinciales.

3.7.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

Las Ciudades de Ceuta y Melilla se rigen por el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado; y su modificación por el Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre. En esta normativa se indica con respecto a la participación y representación de los empleados públicos que con carácter general corresponden:

- a) A las Juntas de Personal, Comités de Empresa, delegados de personal y representantes sindicales, las funciones a las que se refiere el artículo 34.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- b) A los Delegados de Prevención, las competencias y facultades establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.
- c) A los Comités de Seguridad y Salud, las competencias y facultades establecidos en el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

La Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, será el órgano específico de participación y negociación de las organizaciones sindicales en materia de prevención de riesgos laborales.

En el ámbito de cada Departamento u Organismo público cuando así se acuerde en los mismos y siempre que exista más de un Comité de Seguridad y Salud, podrán existir Grupos Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales que, en su caso, se constituirán o adaptarán, de conformidad con los criterios establecidos en el apartado 4 del Acuerdo de 20 de mayo de 2008 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado para la ordenación de la

negociación colectiva en la Administración General del Estado, o que dicha Mesa pudiera establecer en el futuro.

A pesar de las prescripciones generales establecidas en la normativa anteriormente indicada es necesario establecer por parte de la administración de las Ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, los procedimientos, instrucciones, registros y recursos necesarios para que puedan desempeñar sus funciones de manera adecuada, estableciendo al mismo tiempo procedimientos que permitan de manera efectiva la comunicación, consulta y colaboración con los servicios de prevención de riesgos laborales y demás órganos con funciones en materia preventiva.

3.7.4. Órganos de auditoría y control en PRL en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

Las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla no especifican nada en su normativa específica sobre la auditoría y control del sistema de prevención de riesgos laborales, limitándose a las prescripciones de la ley de PRL 31/1995 y Real Decreto 1084/2014, de 19 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

En este sentido se indica que sin perjuicio de la regulación específica que a este respecto se establece en los Reales Decretos 179/2005, de 18 de febrero, 2/2006, de 16 de enero y 1755/2007, de 28 de diciembre, en el ámbito de la Administración General del Estado cada sistema de prevención deberá someterse a un control periódico externo cuya realización corresponderá al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como organismo científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas. En el Decreto 1084/2014 se establecen los criterios que deben seguir este control externo.

A pesar de la prescripción anteriormente indicada, las auditorías no se vienen realizando. Por tanto, considero éste uno de los puntos más débiles del sistema preventivo y sin el cual es muy difícil conseguir un sistema eficaz y eficiente. Es importante establecer de manera clara y detallada todo el proceso de la auditoría, indicando las responsabilidades, funciones, sanciones en

caso necesario, incorporación de las mejoras que se propongan al sistema general, etc. En mi opinión la evaluación y control del sistema es una garantía de que el sistema funciona de manera adecuada y se mejora continuamente.

3.7.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos laborales en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

La formación en materia preventiva se viene realizando por los servicios de prevención de las direcciones provinciales y los centros de profesorado y recursos con la colaboración de los servicios de prevención (Debido a los recortes sufridos por los centros de profesorado y recursos, actualmente no se encargan de formar en materia de prevención de riesgos, siendo únicamente el técnico de prevención de la dirección provincial de educación quien realiza esa función). También se cuenta en Ceuta con cursos de formación por profesionales (enfermeras y médicos) del área sanitaria de Ceuta en la que participan los servicios de prevención de la Dirección provincial de Educación de Ceuta. Destacar también que la formación en materia de prevención de riesgos es de carácter voluntario para el personal de la administración pública docente.

3.7.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla..

El servicio de vigilancia de la salud se realiza por el Ministerio de Educación mediante empresas ajenas contratadas anualmente por la administración mediante concurso público. Este año esa labor la realiza Fremap.

Considero que debe de optarse por la prestación de esta actividad por los propios servicios de prevención de riesgos laborales debiéndose dotarse de recursos suficientes para ello. También sugiero la realización de la vigilancia de la salud por la Consejería de Sanidad de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla mediante un convenio de colaboración y el establecimiento de los procedimientos adecuados de comunicación y colaboración con los servicios de prevención de riesgos laborales.

3.7.7. Órganos de información y comunicación en PRL de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla no se desarrolla y detalla las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL¹³⁰.

No hemos visto publicados procedimientos que establezcan los canales de comunicación e información entre los distintos elementos que configuran el sistema de prevención de riesgos de la Administración de las Ciudades Autónomas.

Considero muy importante el desarrollo y publicación en el portal digital del gobierno de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla de un completo desarrollo de este apartado, con objeto de mejorar la eficacia de la implantación del sistema preventivo.

3.7.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

a) La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales crea la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo como un órgano colegiado de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo para asesorar a las Administraciones Públicas en la formulación de las políticas de prevención.

La Comisión está integrada por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla (19 en total), y por igual número de miembros de la Administración General del Estado y, paritariamente con todos los anteriores, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

¹³⁰ El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

La Comisión cuenta con un Presidente y cuatro Vicepresidentes, uno por cada uno de los grupos que la integran. La Presidencia de la Comisión corresponde al Secretario General de Empleo y Relaciones Laborales, recayendo la Vicepresidencia atribuida a la Administración General del Estado en el Subsecretario de Sanidad y Consumo.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejerce la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

b) Mesas Generales de Negociación¹³¹

Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otras, la materia que así se establezca en la normativa de prevención de riesgos laborales.

¹³¹ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

3.8. Comunidad de Galicia

3.8.1. Organización Técnica de la Prevención.

La Comunidad Autónoma de Galicia dispone de 3 SPRL, correspondiendo uno de ellos a educación. En desarrollo de esos servicios de prevención de riesgos laborales se tiene un plan de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración de toda la Comunidad, no existiendo un plan de prevención específico para el sector educativo. Por tanto, tal y como veremos a continuación, es escaso el desarrollo que se hace del modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales para el personal del sector educativo público no universitario.

Analizando el modelo organizativo en detalle, diremos que mediante el Decreto 204/1997, del 24 de julio¹³², se crea el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al servicio de la Administración de la Xunta de Galicia, adscrito a la Subdirección General de Servicios de la Consellería de la Presidencia y Administración Pública.

En relación con el personal de la Administración de la Xunta de Galicia, y los centros de trabajo donde desempeña sus funciones, el Servicio de Prevención tendrá las funciones que establece el artículo 31.3º de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y de modo específico:

- El diseño y propuesta para su aprobación, de los planes y programas de actuación preventiva en materia de prevención de riesgos laborales.
- La aplicación y coordinación de dichos planes.
- La valoración de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal al servicio de la Administración de la Xunta de Galicia.
- La información y formación del personal en materia de prevención de riesgos laborales.
- La vigilancia de la salud en relación con riesgos derivados del trabajo.
- El asesoramiento y apoyo en la presentación de los primeros auxilios.
- La elaboración y propuesta para su aprobación por el órgano correspondiente, así como la aplicación y control de los planes de emergencia y evacuación.

¹³² Decreto 204/1997, del 24 de julio, por el que se crea el servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al servicio de la Administración de la Xunta de Galicia.

- Cuantas otras funciones atribuidas al Servicio de Prevención se deriven de la Ley de prevención de riesgos laborales, y de sus reglamentos de su desarrollo.

Para el desarrollo de sus funciones señaladas, el servicio contará con los siguientes recursos:

- Los servicios médicos de empresa de la Administración de la Xunta de Galicia.
- Los servicios que la Xunta de Galicia concierte para la gestión de la prevención y asistencia en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- El apoyo de los servicios técnicos y de mantenimiento y de otras unidades que puedan prestarle asesoramiento y colaboración.

El Decreto establece que la Consellería de la Presidencia y Administración Pública contará con la colaboración de las consellerías competentes en materia de prevención de riesgos y salud laborales.

En la disposición adicional primera del Decreto se indica que la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria, respecto del personal y centros docentes, y la Consellería de Sanidad y Servicios Sociales, respecto del personal y centros dependientes del Servicio Gallego de Salud, crearán y regularán sus propios servicios de riesgos laborales.

Posteriormente, mediante el Decreto 17/2009, de 21 de enero, se aprueba el Plan de prevención de riesgos laborales en la Administración general de la Xunta de Galicia, con el objetivo fundamental de integrar la seguridad y salud laboral en el sistema general de gestión de la Administración general de la Xunta de Galicia y fomentar una auténtica cultura de prevención que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas¹³³. Se faculta a la

¹³³ El Plan de prevención de riesgos laborales de la Administración general de la Xunta de Galicia presenta el siguiente índice general:

1. Organización de la prevención de riesgos laborales en la Administración general de la Xunta de Galicia. Responsabilidades.
- 2.. Objeto y ámbito de aplicación.
3. Conceptos y definiciones.
4. Sistema de gestión del Plan de prevención de riesgos laborales.
 - 4.1. Requisitos generales.
 - 4.2. Política de seguridad y salud laboral.
 - 4.3. Planificación, implantación, funcionamiento, verificación y revisión.
 - 4.3.1. Identificación de peligros, control y evaluación de riesgos.
 - 4.3.2. Requisitos legales y otros requisitos.
 - 4.3.3. Objetivos y metas.
 - 4.3.4. Formación, sensibilización y competencia.
 - 4.3.5. Consulta y participación.
 - 4.3.6. Vigilancia de la salud.
 - 4.3.7. Control operacional.
 - 4.3.8. Preparación y respuesta ante emergencias.
 - 4.3.9. Accidentes, incidentes, no conformidades y acción correctora y preventiva.
 - 4.3.10. Gestión de registros.

Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia para redactar y modificar cuantos procedimientos sean necesarios para la aplicación e implantación del Plan de prevención de riesgos laborales.

El ámbito de actuación y aplicación será para el personal delimitado en el apartado 1 del Acuerdo sobre derechos de participación del personal al servicio de la Administración de la Xunta de Galicia en materia de prevención de riesgos laborales¹³⁴, con exclusión del personal de los centros educativos de la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria y personal de las instituciones sanitarias del Servicio Gallego de Salud.

Con respecto a la organización de la prevención de riesgos laborales en la Administración de la Xunta de Galicia y asignación de responsabilidades se indica que la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia asume las competencias en materia de prevención de riesgos laborales, en virtud del Decreto 37/2007, de 15 de marzo, por el que se establece su estructura orgánica.

Dependiendo de la Secretaría General de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, y dentro de la Subdirección General de Servicios Comunes, se encuentra el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales¹³⁵, como órgano interno, compuesto por un conjunto de medios materiales y humanos de carácter multidisciplinar, con funciones específicas de asesoramiento y apoyo a la empresa, a los trabajadores y trabajadoras y a sus órganos de representación en materia de seguridad y salud laboral.

El Plan establece las funciones y responsabilidades correspondientes, como consecuencia de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL) y de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales (en adelante PdePRL), para cada uno de los niveles jerárquicos de la organización en correlación con la estructura organizativa¹³⁶. Estas funciones y responsabilidades serán detalladas en posteriores apartados.

4.3.11. Revisión del Plan de prevención de riesgos laborales.

¹³⁴ Resolución de 19 de julio de 2008 de la Dirección General de Relaciones Laborales por la que se ordena el registro y publicación del Acuerdo en el Diario Oficial de Galicia

¹³⁵ El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, además de tener como funciones y obligaciones las descritas en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, también tiene la responsabilidad del desarrollo y gestión del propio Plan de prevención de riesgos laborales.

¹³⁶ -Consello de la Xunta de Galicia

-Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia

-Consellerías

Destacar aquí la figura de los/as empleadas y empleados públicos que asumirán los deberes de las trabajadoras y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, así como su incumplimiento está regulado por el artículo 29 de la LPRL.

En materia de formación se contará con la Escuela Gallega de Administración Pública y con el Servicio de Prevención de Riesgos laborales. De igual manera el SPRL promoverá la información a las trabajadoras y trabajadores en materia de seguridad y salud laboral y procurará especialmente que esta información sea igualmente adecuada para unas y otros.

Las distintas consellerías de la Xunta de Galicia facilitarán al personal a su servicio la información, comunicaciones e instrucciones en materia de prevención.

Con respecto a la Vigilancia de la salud, será la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia la encargada de garantizar a todas las trabajadoras y trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo, de los derivados de las condiciones de desarrollo del mismo, de las circunstancias personales, de la carga global de trabajo de unas y de otros y de las características propias de cada uno de los sexos. El personal sanitario encargado de realizar la vigilancia de la salud actuará de manera coordinada con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales¹³⁷.

-
- Responsable del centro de trabajo
 - Consellería de Economía y Hacienda
 - Dirección General de Calidad y Evaluación de las Políticas Públicas.
 - Delegados o delegadas de prevención
 - Comité de Seguridad y Salud Laboral Intercentros
 - Comités de seguridad y salud laboral
 - Empleadas y empleados públicos.

¹³⁷ En el ejercicio de las funciones referidas a:

- * Vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores.
 - * Promoción de la salud y vigilancia higiénico-sanitaria en los lugares de trabajo atendiendo específicamente a las diferentes necesidades que puedan producirse por cuestión de género.
 - * Estudio, investigación y tratamiento de datos desglosados por sexo y circunstancias relacionadas con el sexo, de las causas de las enfermedades y accidentes que se produzcan por motivos de salud a efectos de determinar su posible relación con los riesgos que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
 - * Estudio de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que se manifiestan de manera exclusiva o significativamente predominante sobre un solo sexo, con la finalidad de detectar y de prevenir sus causas.
 - * Estudio y propuesta de medidas preventivas a adoptar en relación con los expedientes de cambios de puestos de trabajo por motivos de salud y en relación con los trabajadores y con las trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural.
 - * Asistencia de primeros auxilios y urgencias.
 - * Participación en la esfera de sus competencias en la elaboración y desarrollo de programas de información y formación.
 - * Colaboración con las autoridades sanitarias para proveer el sistema de información sanitaria en salud laboral.
-

Las personas responsables de los diferentes departamentos y/o centros de trabajo serán los encargados de planificar aquellas actividades y procesos con riesgos relevantes que afecten a la seguridad y salud laboral.

Con la Ley 16/2010, de 17 de diciembre, se establece la organización y funcionamiento de la Administración general y del sector público autonómico de Galicia, siendo posteriormente el decreto 227/2012, de 2 de diciembre, vigente actualmente, el que establece la estructura orgánica de la Xunta de Galicia¹³⁸. Un nuevo Decreto 235/2012, de 5 de diciembre, fija la estructura orgánica de la Vicepresidencia y de las consellerías de la Xunta de Galicia.

En base a estos Decretos se publican los decretos que establecen las estructuras orgánicas de las distintas consejerías de la Comunidad Autónoma.

De esta manera, se publica el Decreto 42/2013, de 21 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Trabajo y Bienestar. Dentro de esta consellería se encuentra la Dirección General de Trabajo y Economía Social al que corresponde, como órgano de dirección, la dirección, coordinación, control y ejecución de las competencias de la Comunidad Autónoma en materia laboral, seguridad y salud laboral, responsabilidad social empresarial, cooperativas y otras entidades de economía social, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos de la Xunta de Galicia.

Para el desarrollo de sus funciones, la Dirección General de Trabajo y Economía Social cuenta con el Servicio de Seguridad y Salud Laboral, que como órgano de apoyo con el nivel orgánico de servicio bajo la dependencia directa del/de la director/a general, le corresponderá la promoción, coordinación y ejecución de las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de prevención de riesgos laborales, así como el establecimiento de vías de colaboración y cooperación técnica e institucional con organismos e instituciones con competencias en la

¹³⁸ La Xunta de Galicia estará integrada por los departamentos que a continuación se relacionan:

- Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia.
- Consellería de Hacienda.
- Consellería de Medio Ambiente, Territorio e Infraestructuras.
- Consellería de Economía e Industria.
- Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria.
- Consellería de Sanidad.
- Consellería de Trabajo y Bienestar.
- Consellería del Medio Rural y del Mar.

materia, sin perjuicio de las competencias que la legislación vigente le atribuye al Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral.

El Decreto 72/2013, de 25 de abril, establece la estructura orgánica de la Vicepresidencia y de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia. En esta Consellería, la Subdirección General de Coordinación de Servicios Transversales contará con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales¹³⁹.

Por último destacamos el Decreto 101/2014, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Hacienda. En el mismo, se establece que para el desempeño de sus funciones, la Consellería de Hacienda se estructura entre otros órganos, en la Dirección General de la Función Pública, a la cual no se asignan en el Decreto de manera expresa funciones en materia de PRL, es más, el decreto no hace referencia alguna a la PRL.

Centrándonos en el ámbito público educativo no universitario, decir que es el Decreto 4/2013, de 10 de enero, por el que se establece la estructura orgánica de la Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria, quien crea el Servicio de prevención de riesgos laborales de centros docentes. Ya el Decreto 204/1997, del 24 de julio, por el que se creaba el servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al servicio de la Administración de la Xunta de Galicia, indicaba que la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria, respecto del personal y centros docentes, crearían y regularían sus propios servicios de riesgos laborales. Sin embargo hasta el momento no se ha avanzado mucho en este campo.

En el Decreto 4/2013, se establece que la Secretaría General Técnica, bajo su dirección, y para el cumplimiento de las competencias y funciones encomendadas, contará con la Subdirección General de Recursos Educativos Complementarios, quien ejercerá las funciones reglamentariamente establecidas sobre prevención de riesgos laborales en relación con el personal de la Xunta de Galicia que presta sus servicios en los centros docentes dependientes de la Consellería.

¹³⁹ A este servicio le corresponde la realización de las siguientes funciones:

- a) El diseño, elaboración e implantación de un plan de prevención de riesgos laborales.
- b) La evaluación de los riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.
- c) La formación e información a los empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales, la vigilancia de su salud y la adopción de las medidas de emergencia y evacuación.
- d) Aquellas funciones que, dentro de su ámbito, le sean asignadas.

Bajo su dirección, la Subdirección General de Recursos Educativos Complementarios para el cumplimiento de las funciones encomendadas contará con la unidad, con nivel orgánico de servicio, denominada Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

A este servicio le corresponden las siguientes funciones:

- Las funciones que establece el artículo 31.3º de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, modificado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, en relación con el personal de la Xunta de Galicia que presta servicios en los centros docentes dependientes de la Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria.
- Cualquier otra función que se derive de las leyes de prevención de riesgos laborales y de sus reglamentos de desarrollo.

Por otro lado, para el ejercicio de sus competencias, la Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria se organiza en las jefaturas territoriales¹⁴⁰ de A Coruña, Lugo, Ourense y Pontevedra, al frente de las cuales estará un/a jefe/a territorial, que desarrollará sus funciones en el ámbito territorial respectivo, sin perjuicio de las funciones de coordinación en el ejercicio de las competencias que asume cada delegación, en su correspondiente ámbito territorial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto 245/2009, de 30 de abril.

Los servicios de las jefaturas territoriales dependerán funcionalmente de los órganos superiores o de dirección de la Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria, dentro del ámbito de las atribuciones que correspondan a cada uno de ellos, sin perjuicio de la coordinación general que ejerzan las personas titulares de las jefaturas territoriales de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, de las que dependerán orgánicamente, correspondiéndoles el desarrollo de las funciones que les sean encomendadas, en su ámbito territorial respectivo.

¹⁴⁰ A las jefaturas territoriales les corresponden las siguientes funciones:

- a) Impulso e instrucción de la actividad administrativa de la jefatura territorial.
- b) Coordinación de los servicios o unidades que integran cada jefatura territorial.
- c) Coordinación del régimen interior del departamento.
- d) Elaboración del anteproyecto de presupuestos de la jefatura territorial.
- e) Administración, control y justificación de los créditos asignados al departamento.
- f) Cualquier otra función análoga que les sea atribuida expresamente o delegada.

No aparece en el Decreto unidades ni servicios de PRL en las jefaturas provinciales. En cada jefatura provincial existe una unidad técnica que se encarga de los aspectos técnicos de seguridad de las obras y proyectos realizados. También el servicio de recursos educativos complementarios de cada jefatura provincial se encarga de la seguridad en el transporte escolar.

También, cabe señalar, que la Consejería de Educación de la Comunidad de Galicia¹⁴¹, en medios digitales de la Consejería tiene publicados algunos documentos relacionados con la prevención de riesgos en los centros docentes (Está escrito en la lengua propia de la Comunidad Autónoma, no apareciendo su traducción al Español):

- Lista de Reconocimiento de factores de riesgo en los centros educativos¹⁴². Elaborado por el Servicio de prevención de riesgos laborales de la consellería de educación y ordenación universitaria.
- Plan de evacuación y medidas de emergencia. Elaborado por el Servicio de prevención de riesgos laborales.
- Cursos de prevención de riesgos laborales para personal docente.
- Sistemas de autocontrol en comedores escolares. Consejería de Educación.

Considero que estos documentos publicados de manera aislada y que podrían formar parte de un Plan de prevención de riesgos laborales que los interconectara unos con otros dentro del sistema general de prevención de riesgos laborales, distan bastante de lo que debería ser un Plan de prevención de riesgos para ser aplicado de manera eficaz y eficiente.

Hasta el momento, en la Consejería de educación no existe un plan de prevención de riesgos laborales para el personal incluido en el Servicio de prevención de riesgos laborales. El SPRL se encuentra ubicado en Santiago de Compostela (La Coruña) y contrata casi todas las especialidades y funciones a SPRL ajenos por la falta de recursos propios. Entre ellas se encuentra la vigilancia de la salud, la formación específica y la evaluación de riesgos que son

¹⁴¹ Véase al respecto: <http://www.edu.xunta.es/web/node/2082>

¹⁴² El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la consejería elabora este documento como una guía de autoaplicación dirigida a los responsables de los centros educativos interesados en conocer las deficiencias más significativas que pueden existir en cada centro y en sus instalaciones, con la finalidad de que puedan acometer por sí mismos una revisión preliminar de las condiciones de trabajo, tomando en cuenta las condiciones de seguridad de: lugares de trabajo, equipos de trabajo, aparatos de elevación, instalación eléctrica, protección ante emergencias, pantallas de visualización de datos, aparatos a presión, higiene e instalación deportivas, causantes de la mayoría de los accidentes de trabajo y para que puedan llevar a cabo las acciones necesarias y más adecuadas para su prevención y/o corrección.

La metodología se organiza en forma de cuestionarios de reconocimiento sobre los factores de riesgo más comunes con aplicación de la normativa vigente.

realizadas por el servicio de prevención ajeno “Mugatra”, adjudicataria mediante un procedimiento de concurso público.

En cuanto a formación, esta también se realiza a través de la plataforma de teleformación gallega “Platega” de la Consejería de Educación.

El área de recursos humanos de las jefaturas territoriales también desarrollan algunas funciones en materia de prevención de riesgos laborales. Sin embargo estas funciones no están recogidas de manera expresa en ningún Decreto o normativa publicada. Podemos decir que no se ajusta las prescripciones existentes en la normativa a lo que realmente realiza el SPRL de la Consejería de Educación.

Por último indicar también que los planes de autoprotección de los centros educativos públicos no universitarios vienen regulados en el Decreto 171/2010, de 1 de octubre, sobre planes de autoprotección en la Comunidad Autónoma de Galicia. El decreto será directamente aplicable en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia a los centros, actividades, dependencias y establecimientos descritos en su anexo I.2, y a las actividades sin reglamentación sectorial específica entre las que se encuentran los centros docentes¹⁴³.

Considero fundamental que cada centro tenga elaborado su plan de emergencia y autoprotección que deberá formar parte del plan de prevención de riesgos. Este plan con toda la documentación que lo desarrolla debe estar publicado a través de medios digitales del gobierno de la Comunidad de Galicia, de manera clara y ordenada, siguiendo una estructura lógica, y a disposición de aquella persona que lo necesite. En mi opinión, este es un elemento de calidad del sistema preventivo que ayuda a la mejora continua del mismo.

¹⁴³ A efectos de este artículo, se entenderá como centro docente todo aquel descrito en el artículo 40.1º de la Ley 5/2007, de 5 de mayo, de emergencias de Galicia.

Establecimientos de uso docente especialmente destinados a personas discapacitadas físicas o psíquicas o a otras personas que no puedan realizar una evacuación por sus propios medios.

Cualquier otro establecimiento de uso docente siempre que disponga de una altura de evacuación igual o superior a 28 m, o de una ocupación igual o superior a 1.000 personas.

3.8.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma de Galicia con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

Con respecto a la organización de la prevención de riesgos laborales en la Administración de la Xunta de Galicia y asignación de responsabilidades, la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia asume las competencias en materia de prevención de riesgos laborales, en virtud del Decreto 37/2007, de 15 de marzo, por el que se establece su estructura orgánica.

Por otro lado, las funciones y responsabilidades correspondientes, como consecuencia de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL) y de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales (en adelante PdePRL), para cada uno de los niveles jerárquicos de la organización, van en correlación con la estructura organizativa¹⁴⁴:

a) Consello de la Xunta de Galicia.

Es el responsable de:

- Establecer la política de la Xunta de Galicia en materia de seguridad y salud laboral.
- Velar por el cumplimiento de la legislación, normas y procedimientos internos en materia de seguridad y salud laboral incorporando transversalmente el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

b) Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia.

Es la responsable de:

- Implantar e impulsar la aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de forma que se pueda integrar en el sistema general de gestión de la Administración de la Xunta de Galicia.

Adscrito a esta consellería está la unidad del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, cuyas funciones son las siguientes:

- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal al servicio de la Administración de la Xunta de Galicia.
- Planificación de la actividad preventiva.

¹⁴⁴ Decreto 17/2009, de 21 de enero, se aprueba el Plan de prevención de riesgos laborales en la Administración general de la Xunta de Galicia.

- La información y formación del personal en materia de prevención de riesgos laborales con la introducción del principio de igualdad.
- La vigilancia de la salud en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- Asesoramiento y apoyo en la prestación de los primeros auxilios.
- Propuesta de las medidas de emergencia en los centros de trabajo.
- La elaboración de folletos, circulares informativas y/o campañas de sensibilización dirigidas al personal de la Administración general teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- Cuantas otras funciones atribuidas al servicio de prevención se deriven de la Ley de prevención de riesgos laborales y de sus reglamentos de desarrollo.

c) Consellerías.

Les corresponden la:

- Responsabilidad funcional de la correcta aplicación de los requisitos del sistema de gestión del PPRL.
- Ejecución de las acciones preventivas que le correspondan.
- Gestión y archivo de la documentación y registros que le correspondan.

d) Responsable del centro de trabajo.

Entre sus funciones, están las siguientes:

- Implantar los procedimientos de seguridad y salud laboral en el centro de trabajo de su competencia.
- Suministrar la información que el servicio de prevención precise para llevar a cabo las funciones que tiene asignadas: evaluación de riesgos, inspecciones de seguridad, etc.
- Establecer la coordinación de actividades empresariales contempladas en el Real decreto 171/2004.

e) Consellería de Economía y Hacienda: Como órgano de la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia al que le corresponden las competencias y funciones que en materia de economía y hacienda se establecen en el Estatuto de autonomía, tiene la responsabilidad básica de llevar a cabo la asignación de los recursos económicos,

recibiendo las propuestas de dotación presupuestaria de las acciones preventivas de cada una de las consellerías para su incorporación a los presupuestos generales.

- f) Dirección General de Calidad y Evaluación de las Políticas Públicas: Como órgano de inspección cuyo ámbito de actuación comprende todos los organismos, centros, dependencias y unidades de la Administración de la Xunta de Galicia, le corresponde velar por el correcto funcionamiento de los servicios y que los recursos materiales y humanos sean utilizados adecuadamente. Para el cumplimiento de sus fines esta dirección general realiza, entre otras, las funciones de inspección y control del funcionamiento de los centros, dependencias y unidades de la Xunta de Galicia, incluidos sus organismos autónomos, para la detección de posibles anomalías y deficiencias, así como para examinar y verificar el correcto funcionamiento de los medios materiales adscritos a los servicios inspeccionados.
- g) Empleadas y empleados públicos: Los deberes de las trabajadoras y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, así como su incumplimiento está regulado por el artículo 29 de la LPRL.

También aparece en la estructura organizativa las figuras de los delegados o delegadas de prevención, comité de Seguridad y Salud Laboral Intercentros, y comités de seguridad y salud laboral. Todos ellos se desarrollarán en el apartado correspondiente a órganos de consulta y participación.

Por último, destacar que las personas responsables de los diferentes departamentos y/o centros de trabajo serán los encargados de planificar aquellas actividades y procesos con riesgos relevantes que afecten a la seguridad y salud laboral.

Considero necesario que a partir de la estructura anteriormente indicada para el conjunto de la administración de la Comunidad Autónoma, el sector público docente haga un desarrollo de las mismas adaptado a sus características propias y que esté recogido en su plan de prevención propio todavía actualmente sin realizar.

3.8.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en la Comunidad Autónoma de Galicia.

En la comunidad de Galicia existe un acuerdo de 29 de diciembre de 2010 sobre derechos de participación del personal al servicio de la Administración de la Xunta de Galicia en materia de prevención de riesgos laborales¹⁴⁵ y que es aplicable a todo el personal al servicio de la Administración general de la Xunta de Galicia, personal de los centros educativos de la Consellería de Educación y Ordenación Universitaria, personal de las instituciones sanitarias del Servicio Gallego de Salud y el personal de la Administración de justicia, sin perjuicio de los pactos o acuerdos sectoriales vigentes en esta materia que hayan firmado al amparo de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, siempre que no contradigan lo dispuesto en este acuerdo.

En dicho acuerdo se distinguen las siguientes figuras:

a) Delegados de prevención¹⁴⁶.

Las delegadas o delegados de prevención ostentan la representación de las trabajadoras y trabajadores en aquellas cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Se eligen de y entre los delegados y delegadas de personal de acuerdo con el artículo 35 de la LPRL, y el número y distribución figuran en el Acuerdo sobre derechos de participación del personal al servicio de la Administración de la Xunta de Galicia en materia de prevención de riesgos laborales.

Las competencias y facultades de las delegadas y delegados de prevención, así como el sigilo profesional se recoge en los artículos 36 y 37 de la citada Ley de prevención de riesgos laborales.

b) Comités de seguridad y salud laboral.

Son órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica en materia de prevención de riesgos. Su número y composición figura en el

¹⁴⁵ Resolución de 29 de diciembre de 2010, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del acuerdo sobre derechos de participación del personal al servicio de la Administración de la Xunta de Galicia en materia de prevención de riesgos laborales.

¹⁴⁶ Las competencias de los delegados de prevención son, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de prevención de riesgos laborales, las siguientes: -Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva. -Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. -Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33º de la Ley de riesgos laborales. -Ejercer un cometido de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. -Y toda la que recoja el artículo 36º de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

Acuerdo sobre derechos de participación del personal al servicio de la Administración de la Xunta de Galicia en materia de prevención de riesgos laborales. Sus competencias y facultades están reguladas por la Ley de prevención de riesgos laborales, en su artículo 39.

En cada uno de los ámbitos definidos en el anexo se constituirá un comité de seguridad y salud laboral, tal y como se recoge en el anexo, con la composición y competencias previstas en los artículos 38º y 39º de la Ley 31/1995.

De esta manera, se constituirá para la Administración general de la Xunta de Galicia un Comité de Seguridad y Salud Laboral de los servicios centrales de la Xunta de Galicia y Comités de Seguridad y Salud Laboral de ámbito autonómico de las distintas consellerías. Destacamos a continuación la composición del comité de seguridad y salud laboral de la consejería de Educación.

Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consellería de Educación y O.U.

Censo		Delegados de Prevención	
Funcionarios	Laborales	Funcionarios	Laborales
94	12	2	1

Composición del Comité	Delegados de Prevención	Representantes de Empresa
	3	3

c) Comités de seguridad y salud laboral intercentros:

Estos comités tratan aspectos de la prevención de riesgos de carácter general que afecten a todo el ámbito, y sus acuerdos vinculan a todos los demás comités de seguridad y salud laboral. La competencia, composición y facultades específicas del Comité de Seguridad y Salud Intercentros están recogidas en su propio reglamento de funcionamiento, así como en el propio artículo 39 de la LPRL.

Se constituirán tres comités de seguridad y salud laboral intercentros, uno para la Administración general de la Xunta de Galicia (incluida la Administración de justicia), otro para el personal de los centros educativos de la Consellería de Educación y otro para el personal al servicio de las instituciones sanitarias del Servicio Gallego de Salud, con las competencias que se establezcan en sus propios reglamentos de funcionamiento. Estos comités tendrán una composición paritaria, las organizaciones sindicales presentes en cada mesa contarán con un representante cada una de ellas en el citado comité.

d) Comisión paritaria de seguimiento e interpretación de este acuerdo.

Inmediatamente, y a continuación de la entrada en vigor de este acuerdo, se constituirá una comisión paritaria de seguimiento e interpretación que, además de la evaluación del grado de cumplimiento del acuerdo, resolverá sobre las controversias que surjan en su aplicación, así como la adaptación y modificación de los comités relacionados en los anexos, pudiendo variar la organización de los mismos, como consecuencia de cambios en la estructura orgánica de la Administración de la Xunta de Galicia, o por otras razones de funcionalidad.

3.8.4. Órganos de auditoría y control en PRL en la Comunidad Autónoma de Galicia.

La Comunidad de Galicia no especifica nada en su normativa específica sobre la auditoría y control del sistema de prevención de riesgos laborales, limitándose a las prescripciones de la Ley de PRL 31/1995 y R.D. 39/1997 sobre los servicios de prevención.

Por tanto, considero éste uno de los puntos más débiles del sistema preventivo y sin el cual es muy difícil conseguir un sistema eficaz y eficiente. En mi opinión la evaluación y control del sistema es una garantía de que el sistema funciona de manera adecuada y se mejora continuamente.

3.8.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma de Galicia.

En materia de formación se contará con la Escuela Gallega de Administración Pública y con el Servicio de Prevención de Riesgos laborales.

La formación también se realiza a través de la plataforma de teleformación gallega “Platega” de la Consejería de Educación.

Considero importante una efectiva coordinación entre cada uno de los elementos encargados de la formación en materia de prevención y la existencia de un plan de formación que debería estar publicado anualmente en el portal digital del gobierno de Galicia. En mi opinión la formación debe llegar a todo el personal docente no universitario y al alumnado. Los profesores deberían jugar un papel fundamental en la transmisión de la cultura preventiva a la sociedad a través de acciones formativas a su alumnado.

3.8.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Con respecto a la Vigilancia de la salud, será la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia la encargada de garantizar a todas las trabajadoras y trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo, de los derivados de las condiciones de desarrollo del mismo, de las circunstancias personales, de la carga global de trabajo de unas y de otros y de las características propias de cada uno de los sexos. El personal sanitario encargado de realizar la vigilancia de la salud actuará de manera coordinada con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales¹⁴⁷.

No obstante la falta de recursos por parte del servicio de prevención de riesgos laborales, hace que entre otras tareas, la vigilancia de la salud sea realizada por la empresa privada de prevención de riesgos laborales “Mugatra”, adjudicataria mediante un procedimiento de concurso público.

¹⁴⁷ En el ejercicio de las funciones referidas a:

- * Vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores.
- * Promoción de la salud y vigilancia higiénico-sanitaria en los lugares de trabajo atendiendo específicamente a las diferentes necesidades que puedan producirse por cuestión de género.
- * Estudio, investigación y tratamiento de datos desglosados por sexo y circunstancias relacionadas con el sexo, de las causas de las enfermedades y accidentes que se produzcan por motivos de salud a efectos de determinar su posible relación con los riesgos que puedan presentarse en los lugares de trabajo.
- * Estudio de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que se manifiestan de manera exclusiva o significativamente predominante sobre un solo sexo, con la finalidad de detectar y de prevenir sus causas.
- * Estudio y propuesta de medidas preventivas a adoptar en relación con los expedientes de cambios de puestos de trabajo por motivos de salud y en relación con los trabajadores y con las trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, en situación de embarazo, parto reciente o lactancia natural.
- * Asistencia de primeros auxilios y urgencias.
- * Participación en la esfera de sus competencias en la elaboración y desarrollo de programas de información y formación.
- * Colaboración con las autoridades sanitarias para proveer el sistema de información sanitaria en salud laboral.

3.8.7. Órganos de información y comunicación en PRL en la Comunidad Autónoma de Galicia.

En el Plan de prevención de riesgos laborales en la Administración general de la Xunta de Galicia se indica que el SPRL promoverá la información a las trabajadoras y trabajadores en materia de seguridad y salud laboral y procurará especialmente que esta información sea igualmente adecuada para unas y otros.

Las distintas consellerías de la Xunta de Galicia facilitarán al personal a su servicio la información, comunicaciones e instrucciones en materia de prevención.

Esta prescripción general debe desarrollarse por medio de los procedimientos, instrucciones, registros y recursos necesarios para garantizar la consulta, información y comunicación entre todos los elementos implicados en la actividad preventiva.

3.8.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Galicia.

a) Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral.

La Ley 14/2007, de 30 de octubre, es por la que se crea y regula el Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral¹⁴⁸ y el Decreto 165/2014, de 11 de diciembre, aprueba los estatutos de dicho organismo autónomo.

Es un organismo autónomo adscrito orgánicamente a la consejería competente en materia de trabajo, que se configura como un órgano técnico en materia de prevención de riesgos laborales. El Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral extiende su actuación a todas las empresas y a la totalidad de personal trabajador, hombres y mujeres, respecto a los centros de trabajo radicados en la Comunidad Autónoma de Galicia, incluidas las administraciones públicas y el personal a su servicio.

Corresponde al instituto la gestión y coordinación de las políticas que en las materias de seguridad, higiene y salud laboral establezcan los poderes públicos de la Comunidad

¹⁴⁸ Conforme establece la disposición derogatoria única de D [GALICIA] 165/2014, 11 diciembre, por el que se aprueban los estatutos del organismo autónomo Instituto Gallego de Seguridad y Salud Laboral («D.O.G.» 2 enero 2015), los preceptos de la presente Ley que se opongan o sean incompatibles con lo dispuesto en dicho decreto se entenderán derogados en virtud del cumplimiento del mandato de la disposición transitoria tercera de la Ley 16/2010, de 17 de diciembre, y de lo dispuesto en la Ley 14/2013, de 26 de diciembre.

Autónoma, para la mejora de las condiciones de trabajo al objeto de eliminar o reducir en origen los riesgos inherentes al trabajo.

Para el cumplimiento de sus fines el Instituto:

- Desarrolla acciones de información, divulgación y formación, en materia preventiva.
- Realiza el asesoramiento y control de las acciones técnico-preventivas, sin perjuicio de las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dirigidas a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se realicen en las empresas para elevar la protección de la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores.
- Realiza el seguimiento, coordina y promueve la colaboración de acciones en materia de prevención de riesgos laborales de los diferentes departamentos de la Administración autonómica, así como con aquellos organismos estatales e internacionales orientados a los mismos fines.
- Fomenta la prevención de riesgos laborales a través de su tratamiento como materia horizontal en la enseñanza reglada y no reglada.

b) Observatorio de violencia en el entorno laboral de las instituciones sanitarias del Servicio Gallego de Salud.

El decreto 163/2010, de 16 de septiembre, es por el que se crea el Observatorio de violencia en el entorno laboral de las instituciones sanitarias del Servicio Gallego de Salud.

El Observatorio tendrá como finalidad conocer, analizar y evaluar la situación del riesgo de agresiones o conductas violentas en el ámbito laboral de las instituciones sanitarias del Servicio Gallego de Salud, así como proponer actuaciones de prevención e intervención para los citados supuestos.

El Observatorio servirá de foro de diálogo permanente entre la Administración sanitaria y otros colectivos e instituciones representativas de la sociedad gallega, en orden a asegurar una participación activa en lo que concierne a la violencia en el entorno laboral.

3.9. Comunidad de las Islas Baleares.

3.9.1. Organización Técnica de la Prevención.

El modelo organizativo de prevención de riesgos laborales en la Comunidad de las Islas Baleares está formado por un único SPRL que incluye a todo el personal al servicio de la administración pública incluido el sector público docente no universitario¹⁴⁹ y que se desarrolla también en un único PPRL para todo el personal al Servicio de la Administración pública de la Comunidad.

Por medio del Decreto 44/2001, de 23 de marzo, se aprueba la creación del servicio de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de las Illes Balears.

El objeto del Decreto es la creación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al servicio de la Administración de las Illes Balears y sus entidades autónomas, con la finalidad de promover la mejora de las condiciones de trabajo y de garantizar un nivel eficaz de protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos ante los riesgos derivados del trabajo.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales es el órgano encargado de garantizar la protección adecuada de la seguridad y salud del mencionado personal¹⁵⁰. Se crea con rango orgánico de servicio adscrito a la Consellería competente en materia de función pública.

Este Decreto será de aplicación a todo el personal que preste servicio en la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears y sus entidades autónomas sea cual sea su relación con ésta, tanto si se trata de personal funcionario, como de personal laboral¹⁵¹.

¹⁴⁹ Queda excluido el sector sanitario que tiene su propio SPRL.

¹⁵⁰ Las competencias del servicio de prevención, creado en el Decreto 44/2001, de 23 de marzo, son:

- Difundir la política de prevención
- Participar en la implantación de una cultura preventiva positiva.
- Planificar, coordinar, ejecutar, actualizar y evaluar el Plan General de prevención.
- Planificar, coordinar, ejecutar y evaluar los planes anuales de cada área y los programas específicos de acción.
- Formar en técnicas preventivas demás responsables de la prevención dentro de la organización: delegados de prevención, jefes y trabajadores.
- Programar actividades informativas sobre la política de prevención de riesgos, el sistema de gestión implantado y los resultados obtenidos.
- Asesorar y suministrar apoyo técnico a la dirección, a los trabajadores ya sus representantes en temas de prevención.
- Coordinar los programas, las acciones y las decisiones de las diferentes áreas preventivas y dar de esta manera el carácter multidisciplinar de la prevención.
- Coordinarse con otras estructuras de la organización para integrar la prevención en cada proceso productivo.
- Coordinarse con otras áreas funcionales de control de riesgo dentro de la organización.
- Coordinar y controlar las actuaciones de los expertos externos que actúen en la evaluación o control de riesgos.
- Elaborar y mantener actualizada la documentación exigida en la normativa en materia de prevención de riesgo.
- Elaborar la memoria anual de actividades.

Con carácter general el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del personal al servicio de la Administración de las Illes Balears proporcionará a los órganos ejecutivos competentes en materia de función pública el asesoramiento y el apoyo necesarios en función de los riesgos existentes¹⁵².

El consejero competente en materia de función pública, en el ámbito de las competencias que tiene atribuidas, deberá velar por la coordinación de las actividades en materia preventiva. Al efecto, podrá ordenar la adopción de las medidas que considere oportunas a los diferentes departamentos para garantizar la correcta prestación del servicio. Con la finalidad de coordinación, el consejero competente en materia de función pública debe conocer toda la documentación y los informes que emitan las personas físicas o entidades acreditadas por la autoridad laboral, sobre las actividades preventivas. Asimismo, los servicios de prevención deben informar periódicamente al consejero competente en materia de función pública del estado de la situación sobre prevención de riesgos laborales y especialmente de los planes y programas de prevención que se elaboren, el sistema de organización de los recursos y las medidas de mejora que se propongan. Igualmente se dará traslado de esta información a la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales.

Con respecto al Servicio de Prevención de riesgos laborales de la Administración de las Illes Balears, éste se configura como el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas con la finalidad de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores públicos, asesorando y asistiendo en todo lo relacionado con la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears, sus empleados públicos, así como con los órganos de representación especializados. Las funciones y características de este

¹⁵¹ No será de aplicación a aquellas actividades, cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de policías locales, ni servicios operativos de protección civil. No obstante, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores públicos que presten servicio en las indicadas actividades.

¹⁵² Y particularmente en aquello que afecta a:

- a) Identificación y evaluación de factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los trabajadores.
 - b) Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
 - c) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.
 - d) Estudio y análisis de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales que se produzcan en los diferentes centros de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma.
 - e) Información y formación de los trabajadores en materia de prevención.
 - f) Promoción de la salud en el lugar de trabajo.
 - g) Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.
 - h) Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y vigilancia de su eficacia.
-

Servicio serán las definidas en el artículo 30 y siguientes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las actividades preventivas se ejercerán por un servicio de prevención propio que constituirá una unidad orgánica específica de carácter interdisciplinar, cuyas funciones deberán realizarse de acuerdo con los criterios y principios de actuación establecidos tanto en la Ley como en el Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales. Este Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al servicio de la comunidad autónoma de las Illes Balears queda adscrito a la Consejería competente en materia de función pública y contará con las especialidades de medicina del trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, y Ergonomía y psicología aplicada.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al servicio de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears estará constituido por un número suficiente de técnicos especializados, de acuerdo con lo previsto por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Igualmente, se dotará al servicio de prevención con los equipos necesarios para efectuar las mediciones, análisis y ensayos para desarrollar la actividad de evaluación en las diferentes áreas funcionales¹⁵³.

Con la finalidad de obtener la información necesaria sobre los riesgos laborales a los que puedan estar sometidos los trabajadores de la Administración de la Comunidad Autónoma y sus entidades autónomas, el servicio de prevención realizará un estudio de los riesgos de los distintos centros y puestos de trabajo, evaluación que se revisará de manera general cada cinco años y de manera parcial o específica, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del personal al servicio de la Administración autonómica de las Illes Balears pueda actuar en la modalidad de propio, la Administración laboral deberá acreditar, mediante las medidas de comprobación correspondiente, que aquél reúne los requisitos establecidos reglamentariamente y con la aprobación previa de la Administración sanitaria, en cuanto a los aspectos de carácter sanitario.

¹⁵³ Artículo 13 del Decreto 44/2001, de 23 de marzo, se aprueba la creación del servicio de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de las Illes Balears.

El Decreto establece que después de la evaluación inicial de riesgos y de acuerdo con la información resultante, se diseñará un Plan de Prevención, el cual, previo informe de la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, deberá aprobarse por el director general de función pública. Este Plan contendrá, asimismo, un calendario de actuaciones general y uno relativo a la vigilancia de la salud, que contendrá, además, la periodicidad en la que debe realizarse aquella y los casos particulares en los cuales sea necesaria una vigilancia específica.

En desarrollo del Decreto 44/2001, de 23 de marzo, por el que se aprueba la creación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al servicio de la Administración de las Illes Balears se han aprobado dos planes de prevención de riesgos laborales de la comunidad autónoma Balear, uno en el 2006 y otro más reciente que actualiza al anterior, en el año 2013, que a continuación pasamos a detallar:

En 2006 se publica por parte del servicio de prevención de las Illas Balears integrado en la Consejería del interior del Gobierno de las Illas Balears el Plan de Prevención de Riesgos laborales. Posteriormente, en el año 2013 se aprueba un nuevo plan de prevención de riesgos laborales de la Administración del Gobierno de las Islas Baleares y que actualiza al anterior¹⁵⁴.

Este Plan de prevención actualiza el aprobado en 2006 y tiene el objetivo primordial de establecer las pautas para generar y mantener las condiciones de trabajo necesarias para garantizar que la actividad de los trabajadores se desarrolle en un entorno seguro y saludable¹⁵⁵. A estos efectos el

¹⁵⁴ El Plan contiene los siguientes apartados:

- Declaración de política de seguridad y salud.
- Objetivos del Plan de prevención: Estratégico, específicos, áreas de trabajo de los programas de acciones de los SPRL.
- Competencias y responsabilidades: Consejero competente en materia de función pública, Responsables de la vigilancia de la normativa, Servicio de prevención de riesgos laborales, participación y consulta de los trabajadores.
- Organización de la prevención: El SPRL.
- Identificación de procesos en relación a la prevención: Evaluación de riesgos laborales, planificación preventiva, seguimiento y verificación, vigilancia de la salud.
- Formación de los empleados públicos.
- Información de los empleados públicos.
- Auditoría.
- Presupuesto.

¹⁵⁵ Desde la aprobación del Decreto 44/2001 de creación del Servicio de Prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de las Islas Baleares, el Servicio ha emprendido las tareas que le son propias. En estos momentos la documentación más representativa de la situación actual del SPRL es:

- Memorias anuales de 2004 hasta 2012.
- Registros de prevención de 2004 hasta 2012.
- Documento de objetivos para el año 2005 hasta 2012.
- Documentación de planificación anual de 2005 hasta 2012.
- Plan de prevención 2006
- Procedimientos de actuación del SPRL
- Impresos de comunicación al SPRL

Plan de prevención plasma las acciones y criterios de actuación para la integración preventiva en la administración y la adopción de las medidas necesarias.

Este Plan de prevención de riesgos laborales es de aplicación al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, tanto si se trata de personal funcionario como laboral, integrado a las consellerías y entidades autónomas que dependen.

Este Plan también es de aplicación al personal docente y al de la Agencia Tributaria de las Islas Baleares.

Queda excluido el personal estatutario, sea o no sanitario, al servicio de la sanidad pública autonómica así como el personal laboral propio de las empresas públicas.

Entre los compromisos para la política en materia de prevención del Plan, se indica que los directivos, los coordinadores y los delegados de prevención son las personas claves en el programa de seguridad. La Administración considera básico para el éxito de este programa tener en cuenta su participación en todas las decisiones que puedan afectar a la seguridad de los trabajadores. A tal fin, se redactarán unos protocolos unitarios de prevención de riesgos laborales. En base a los objetivos específicos¹⁵⁶, el programa de acciones de los Servicio de prevención de riesgos laborales, especifica anualmente y se organiza en cinco áreas de trabajo con enfoque multidisciplinar.

a) Area administrativa:

Tiene como objetivo coordinar con las Consejerías y el área médica el cumplimiento de la vigilancia de la salud (chequeos), informar de los procedimientos regulados del SPRL, instruir los expedientes de cambio o adaptación de puesto de trabajo por motivos de salud, así como los expedientes de jubilación por incapacidad permanente del personal civil incluido dentro el ámbito de cobertura del régimen de clases pasivas del Estado

¹⁵⁶ Con el Plan de prevención la Administración del Gobierno de las Islas Baleares pretende alcanzar los siguientes objetivos secundarios o específicos:

- Evitar o reducir los riesgos.
- Garantizar un adecuado nivel de seguridad del personal.
- Adecuar el sistema de gestión preventiva en las actividades de la Administración.
- Impulsar el principio de responsabilidad preventiva en todos los niveles de la organización.
- La formación e información en la materia dirigidas al personal al servicio de la administración.
- El establecimiento de procedimientos de consulta y comunicación con el personal de la administración.
- El establecimiento de instrucciones, normas y procedimientos de seguridad.
- Dinamizar los comités de seguridad y salud como órganos de participación en la materia.

(MUFACE), hacer el seguimiento de las solicitudes de evaluación extraordinaria médico y asistir a la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo cuidado de las convocatorias, órdenes del día, actas, reparto de documentación y archivo de los documentos.

b) Área de medicina del trabajo:

Su objetivo es identificar, evaluar y establecer las consecuencias de los riesgos laborales actuales y futuros sobre la salud de los trabajadores. De igual manera cumplirá con las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos establecidos en el Art. 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997) y las condiciones fijadas en el Art. 22 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales.

c) Área de seguridad en el trabajo:

Tiene por objetivos:

- Identificar, evaluar y establecer las consecuencias de los riesgos de seguridad de las instalaciones y de los equipos de trabajo, actuales y futuros, sobre las personas, los bienes y los procesos.
- Elaboración del plan de actuación para la prevención, la eliminación o disminución de los riesgos de seguridad identificados y sus consecuencias.

d) Área de higiene industrial:

Sus objetivos son:

- Identificación, evaluación y establecimiento de las consecuencias de los riesgos producidos por agentes químicos, físicos y biológicos, actuales y futuros, sobre las personas, los bienes y procesos.
- Elaboración de un plan de actuación para la prevención, la eliminación o disminución de los riesgos de higiene identificados y sus consecuencias.

e) Área de ergonomía y de psicología aplicada:

Tiene como objetivos:

- Identificación, evaluación y establecimiento de las consecuencias de las situaciones de trabajo y los factores técnicos, de organización y psicosociales sobre el bienestar y la salud los trabajadores y sobre la eficacia del sistema.
- Elaboración de un plan de actuación para contribuir a la concepción o la transformación de los situaciones de trabajo en sus aspectos técnicos, sociales y organizativos, a fin de que el trabajo se lleve a cabo sin comprometer la salud y la seguridad de los trabajadores y con un máximo de confort y eficacia.

El Plan de prevención de riesgos de la administración del Gobierno de la Comunidad también recoge a la Comisión de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales como órgano de asesoramiento y de consulta de la Administración en materia de prevención de riesgos laborales; la figura de los Coordinadores de Prevención de Riesgos Laborales en las Consejerías, teniendo éstos encomendadas tareas de enlace con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL), de participación en la promoción de la implantación de las medidas preventivas que se determinan en continuación y de colaboración en la extensión de la cultura preventiva y de autoprotección entre los empleados públicos de la conselleria. También destaca el coordinador de prevención de riesgos laborales en los centros docentes.

Con el fin de ofrecer un trabajo de calidad el Servicio de Prevención se compromete a elaborar el Manual de Procedimientos. Este manual es el elemento clave para gestionar con calidad total el trabajo y las actividades del Servicio de Prevención¹⁵⁷.

En cuanto al procedimiento de evaluación de riesgos laborales, los técnicos del Servicio de Prevención, han diseñado los procedimientos específicos para cada especialidad y han adquirido

¹⁵⁷ La elaboración del Manual de Procedimientos se basa en la mejora continua, por lo que la revisión y optimización de los procedimientos es el objetivo clave de la gestión del Servicio de Prevención.

El Manual de Procedimientos incluye, entre otros, el diseño de los siguientes procedimientos operativos:

Procedimiento de control de la documentación.

Procedimiento de planificación y memoria anual.

Evaluación de riesgos.

Vigilancia de salud.

Información y formación a los trabajadores.

Comunicación de accidente grave, muy grave o mortal.

Investigación de accidentes.

Medidas preventivas y de control para las empresas subcontratadas.

Adquisición de equipos de trabajo.

Selección y utilización de equipos de protección individual.

Revisión del sistema de gestión y auditoría de prevención.

el compromiso de desarrollar y programar la elaboración de los procedimientos que se ha especificado en el apartado anterior de Objetivos y Acciones del Servicio de Prevención.

Con respecto a la organización de la prevención, se establece en el Plan de prevención, que de acuerdo con los modelos de organización preventiva establecidos por el RD39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención y con la aplicación del Decreto 44/2001 por el que aprueba la creación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de las Islas Baleares, la organización de los recursos humanos y materiales son¹⁵⁸:

a) Recursos humanos

La resolución del Consejero de Interior, de 28 de diciembre de 2000, por la que se ordena publicar el acuerdo con la comisión paritaria de prevención de riesgos laborales de la administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares sobre la creación del servicio de prevención de riesgos laborales para el personal de la administración (BOIB núm. 13, de 30 de enero de 2001) asignó el número de profesionales sanitarios y técnicos, estableció el equipamiento e instrumental médico y técnico y especificar las características de los locales sanitarios del servicio propio:

8 médicos especialistas

2 técnicos superiores en seguridad

2 técnicos superiores en higiene

2 técnicos superiores en ergonomía y psicología aplicada

8 enfermeros de trabajo

7 técnicos de nivel medio

Los efectivos médicos y técnicos se distribuían por sectores (Palma, Inca, Manacor y las sus respectivas áreas de influencia, Menorca e Ibiza).

Con posterioridad y por razones de operatividad, los 4 técnicos de nivel medio previstos en los sectores de Inca, Manacor, Menorca e Ibiza fueron sustituidos por técnicos superiores en posesión de las tres ramas preventivas.

De esta manera el Servicio de Prevención quedaría integrado de las unidades siguientes:

1 Jefe de Servicio

¹⁵⁸ La estructura actual se basa en la Orden del Consejero de Administraciones Públicas de 30 de abril de 2012, por la que se aprueba la relación de funciones de los puestos de trabajo del personal funcionario de la Consejería de Administraciones Públicas.

8 UBS (1 médico + 1 enfermera): 16 personas (Uno de ellos Jefe de Sección de Medicina del Trabajo)

2 UBS (2 técnicos nivel superior en seguridad)

2 UBH (2 técnicos nivel superior en higiene)

2 UBE (2 técnicos nivel superior en ergonomía) (Uno de estos seis, hará las funciones de jefe de sección)

7 técnicos nivel medio

1 Jefe de Sección jurídica, con personal administrativo, auxiliar y subalterno necesario.

Comparativa entre la plantilla prevista en 2000 y la actual (2012)

	Especialidad 2000 (prevista)	Plantilla actual (2012)
T. Sup. Seguridad	2	1
T. Sup. Higiene	2	1
T. Sup. Ergonomía y Psicosociología	2	0
T. Sup. 3 ramas prevención	0	4 (uno en cada uno de los sectores:Palma, Inca, Menorca e Ibiza)
T. medio, 3 especialidades prevención	7	3
Médico del trabajo	8	4
Enfermero de trabajo	8	4
Área administrativa	3	3

b) Recursos materiales

Equipamiento técnico: El equipamiento técnico a disposición del servicio para efectuar las medidas, análisis y ensayos para desplegar la actividad de evaluación en las especialidades técnicas es adecuado.

Equipamiento médico: Para garantizar la prestación de primeros auxilios y cuidados a los trabajadores enfermos y / o accidentados y la adecuada vigilancia de la salud en relación

con los principales riesgos derivados del trabajo el SPRL dispone de los locales, equipos y utillaje preciso en su sede del recinto del Hospital Psiquiátrico, calle Jesús 40, de Palma.

En cuanto a la concertación de actividades complementarias, en el plan se establece que para desarrollar los objetivos y acciones anuales, el Servicio de prevención podrá concertar externamente actividades complementarias:

a) Área técnica:

La dotación de técnicos del servicio es adecuada. Sin embargo, dado el número y la dispersión geográfica de los centros de trabajo de la administración, la contratación externa de una empresa o empresas acreditadas puede ser necesaria para la realización de las evaluaciones de riesgo y planificaciones preventivas en aquellos centros de mayor riesgo objetivo o situados en zonas con menor dotación técnica.

Los centros de trabajo incluidos en el contrato deberán establecerse por el Servicio de prevención en función de criterios objetivos de mayor riesgo cualitativo: número de trabajadores, tamaño de las instalaciones, dispersión y dilatación de respuesta desde el SPRL.

La lista de centros objeto de contratación externa será propuesta cada año a la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales en la primera reunión anual en el documento "Planificación de actividades del servicio de prevención".

b) Área sanitaria:

La plantilla actual de médicos y enfermeros del trabajo cubre las tareas asignadas a la isla de Mallorca, particularmente en el área de Palma.

Las plazas de médico especialista y enfermero de trabajo de las delegaciones de Menorca, Ibiza, Inca y Manacor del SPRL quedan sin cubrir. Para asegurar la igualdad en materia de seguridad y salud de los trabajadores, la Administración autonómica podrá contratar anualmente la prestación de un servicio externo para el desarrollo completo de la vigilancia de la salud del personal al servicio de la administración de las Islas Baleares destinado a Menorca, Ibiza y Formentera, tal como refleja el Art.22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y del RD 39/97 así como cumplir los acuerdos sobre la materia dictados por el Consejo Interterritorial de Salud. El contrato permitirá

complementar las tareas que tiene asignadas el área de medicina del trabajo del SPRL, para cubrir el personal que presta servicio en esta Administración en los centros de las cuatro islas.

En cualquier caso la subcontratación de actividades deberá respetar lo dispuesto en el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, que establece los criterios básicos sobre la organización de los recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, y en concreto:

- Cuando por motivos de dispersión geográfica o lejanos de algunos de los Centros trabajo de la empresa resulte necesario, se podrán subcontratar con un Servicio de Prevención acreditación otras actividades del Servicio sanitario del Servicio de prevención, exceptuando la elaboración del programa de vigilancia sanitaria específica y la vigilancia de la salud colectiva, que son Actividades sanitarias Básicas y no se pueden subcontratar. En el caso de incluir los exámenes de salud se deberá incluir la Obligaciones participación en el desarrollo del programa de vigilancia sanitaria específica, siguiendo las Directrices del Servicio de Prevención principal.
- Los delegados de prevención deberían ser Consultados respecto a dispuesto en los apartados anteriores.
- Las Actividades sanitarias subcontratadas deberían ser notificadas a la autoridad sanitaria, en Plaza de los diez días Siguiendo a su efectividad.

Para cumplir el deber de consulta con los delegados de prevención, la Administración llevará a la primera de las reuniones anuales de la Comisión Paritaria la planificación de las actividades del servicio de prevención, donde se contempla la contratación de las actividades de vigilancia de la salud, análisis clínicos y pruebas complementarias, evaluaciones de riesgo de los centros de trabajo y otros que sea necesario concertar externamente.

La elaboración del programa de vigilancia sanitaria específica y la vigilancia sanitaria colectiva, consideradas actividades sanitarias básicas, corresponden al SPRL de la Administración del Gobierno de las Islas Baleares, que se encargará de fijar las

directrices y concretar los protocolos médicos específicos en las correspondientes memorias justificativas de los contratos.

El Plan de prevención de riesgos del 2013, establece que los instrumentos esenciales para la gestión y la aplicación del PPRL son la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y la vigilancia específica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a la actividad laboral.

Señalar también que en el Decreto 1/2014, de 31 de enero, del presidente de las Illes Balears, que modifica el Decreto 6/2013, de 2 de mayo, del presidente de las Illes Balears, por el cual se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, no se hace mención expresa a la prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración del Gobierno de la Comunidad, a excepción que la que se hace para la Dirección General de Función Pública, Administraciones Públicas y Calidad de los Servicios, en la que se incluye entre sus funciones la prevención de riesgos laborales del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Centrándonos en la prevención de riesgos laborales en el ámbito educativo no universitario, decir que hasta la fecha actual no existe un Servicio de prevención propio para la Consejería de Educación.

La Comunidad Autónoma Balear tiene constituido un servicio de prevención propio para todo el personal de la Administración pública incluido el docente, a excepción del personal sanitario del IBsalut (que tiene su servicio de prevención propio¹⁵⁹). Este servicio de prevención propio para el conjunto del personal de la administración pública a excepción del personal sanitario depende de la Consejería de Administraciones Públicas.

La normativa que regula la organización y estructura del Servicio de Prevención de la comunidad se encuentra en el Decreto 44/2001, de 23 de marzo, por el que se aprueba la creación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al servicio de la Administración de las Illes Balears.

¹⁵⁹ Decreto 49/2013, de 25 de octubre, se regula el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Salud de las Illes Balears.

En desarrollo del Decreto 44/2001, de 23 de marzo, por el que se aprueba la creación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el personal al servicio de la Administración de las Illes Balears se han aprobado dos planes de prevención de riesgos laborales de la comunidad autónoma Balear, uno en el 2005 y otro más reciente que actualiza al anterior, en el año 2013, siendo éste último el que excluye al personal sanitario del resto del personal al servicio de la administración de la comunidad y que conforma un servicio de prevención propio.

Este plan indica que por resolución del consejero de Administraciones Publicas de 17 de febrero de 2012 (BOIB núm. 37, de 10 de marzo de 2012) se delega en el consejero competente en materia de función pública docente la competencia para "instruir y resolver los procedimientos de cambio y / o adaptación del puesto del trabajo del personal docente por motivos de salud, sin perjuicio de que, mientras la Consejería de Educación Cultura y Universidades no organice sus propios servicios de prevención de riesgos laborales, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dependiendo de la Consejería de Administraciones Publicas emita, a instancia del órgano correspondiente de la primera, los dictámenes médicos laborales y los informes técnicos legalmente perceptivos ". Esto apunta la posible creación de un servicio de prevención propio para el personal destinado a la consejería de Educación (deseo expresado reiteradamente por la representación sindical en la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de las Islas Baleares), en los términos y plazos que se establezcan en el marco de la política preventiva de la Administración de las Islas Baleares.

También se recoge en el plan la figura del Coordinador de prevención de riesgos laborales en los centros docentes a quien se atribuye una serie de funciones y responsabilidades que realmente no viene ejerciendo por la falta de recursos y conocimientos de dicha figura, convirtiéndose solamente en un órgano de coordinación entre el centro educativo y el servicio de prevención de riesgos laborales, siendo éste el encargado de realizar las labores en materia preventiva que sean necesarias en el centro educativo.

En el ámbito Educativo, decir que a pesar de la existencia del Plan de prevención 2013 para el personal al servicio de la administración pública a excepción del sanitario, la evaluación de riesgos en los centros docentes y planes de autoprotección han sido contratados a empresas privadas bajo la supervisión de los técnicos del servicio de Prevención de riesgos laborales. De

igual manera la vigilancia de la salud en el ámbito educativo se contrata anualmente por medio de concurso público a empresas privadas.

Sin embargo, La Consejería de Educación tiene publicado por medios digitales que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de las Islas Baleares es el encargado de llevar a cabo la evaluación técnica y la vigilancia de la salud; de valorar las actividades laborales que el docente desarrolla, y de valorar los riesgos que se puedan derivar para la maternidad. Seguidamente, el Servicio emite un informe individual. Con ello podemos ver, una vez más y como suele pasar en muchas comunidades autónomas, que lo que aparece en la documentación y normativa publicada no se ajusta realmente a la manera de llevar a cabo en la práctica las actividades preventivas.

La Consejería de Educación, Cultura y Universidades¹⁶⁰ tiene publicado en medios digitales la estructura de la Consejería, destacando que a ninguno de los órganos que la conforman se tiene asignado en el decreto de desarrollo competencias en prevención de riesgos laborales. También, aparecen publicados una serie de instrucciones y procedimientos en materia de seguridad y salud laborales¹⁶¹, así como unas orientaciones para la realización de un simulacro de evacuación de emergencias en centros docentes y que en este último caso han sido redactadas por la Consejería del Interior del Gobierno Balear.

En estas orientaciones no se recoge la figura del coordinador de seguridad de los centros docentes. Se habla de un coordinador general que asume la responsabilidad total del simulacro y coordina todas las operaciones. Aunque no se detalla nada más sobre dicha figura. También se indica que finalizado el ejercicio de evacuación, el equipo coordinador inspeccionará todo el Centro, a fin de detectar las posibles anomalías o desperfectos que hayan podido ocasionarse. Se indica que se debe prever la participación de las personas indicadas en el manual de autoprotección específico del centro. Sin embargo en el plan de prevención de riesgos de la administración de las Islas baleares, sí aparece esta figura de coordinador de seguridad de los centros docentes.

¹⁶⁰ Véase al respecto: <http://www.caib.es/govern/sac/organitzacio.do?lang=es&coduo=7>

¹⁶¹ -Instrucciones sobre la notificación de accidente laboral para los centros docentes no Universitarios.
- Procedimiento de notificación de simulacros en centros docentes.
- Procedimiento de notificación de trabajadoras en situación de gestación, parto reciente o Lactancia.
- Procedimiento de solicitud de la de vigilancia de la salud después del permiso de maternidad o baja de larga duración.

Una vez más podemos ver, desde mi punto de vista, una descoordinación entre la diferente documentación y normativa publicada, además de una falta de planificación global de la actividad preventiva, que hace que la implementación del sistema preventivo sea realmente difícil de llevar a cabo de manera eficaz y eficiente. La estructura y prescripciones que contempla el plan de prevención para todo el personal al servicio de la administración pública es muy general y debiendo a mi juicio, concretarse a través de procedimientos específicos del sector educativo que permitiera una implementación de la seguridad en los centros educativos.

En mi opinión, el Sector educativo debería tener una unidad específica que contemplara las características propias del sector e integrada dentro del SPRL general del personal al servicio de la administración pública con objeto de hacer un sistema preventivo más eficaz y efectivo.

También considero que objetivos y ejes de intervención del Plan de seguridad, salud y ambiente laboral 2008/2011 de las Islas Baleares como son la investigación, persuasión social, consenso, vigilancia y control, gestión de puntos críticos, cooperación técnica y formación, son aplicables directamente al personal de la administración pública y en concreto al sector público docente no universitario, debiendo hacerse un esfuerzo por la mejora de dichos aspectos y su incorporación al plan de prevención de riesgos laborales propio de dicho sector. De igual manera, otra normativa dirigida en principio a la empresa privada como es la guía para la implantación de un protocolo para la prevención del acoso moral y sexual editado por la Dirección General de Salud Laboral de la Consejería de Turismo y Trabajo, y cuyo objeto es prevenir y solucionar situaciones de conflictos psicosociales y situaciones de acoso y violencia en el trabajo en particular, debería ser desarrollada e incorporada al sistema preventivo del sector público docente no universitario.

3.9.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma de las Islas Baleares con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

El decreto 44/2001, de 23 de marzo, indica que con carácter general el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del personal al servicio de la Administración de las Illes Balears proporcionará

a los órganos ejecutivos competentes en materia de función pública el asesoramiento y el apoyo necesarios en función de los riesgos existentes¹⁶².

a) Consejero competente en materia de función pública¹⁶³:

En cuanto a sus funciones, el art. 8. del Decreto 44/2001, de 23 de marzo, establece que el consejero competente en materia de función pública debe velar por la coordinación de las actividades preventivas. Por lo cual, debe conocer toda la documentación y los informes que emitan las personas físicas o entidades acreditadas por la autoridad laboral en cuanto a la actividad preventiva. Con el fin de ofrecer un trabajo de calidad el Servicio de Prevención se compromete a elaborar el Manual de Procedimientos. Este manual es el elemento clave para gestionar con calidad total en trabajo y las actividades del Servicio de Prevención¹⁶⁴.

Asimismo, el servicio de prevención debe informar periódicamente al consejero de función pública del estado de la situación sobre prevención de riesgos laborales y de los planes y programas de prevención que se elaboran, el sistema de organización de los recursos y las medidas de mejora que se proponen.

¹⁶² Y particularmente en aquello que afecta a:

a) Identificación y evaluación de factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y a la salud de los trabajadores.

b) Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

c) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

d) Estudio y análisis de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales que se produzcan en los diferentes centros de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma.

e) Información y formación de los trabajadores en materia de prevención.

f) Promoción de la salud en el lugar de trabajo.

g) Prestación de primeros auxilios y planes de emergencia.

h) Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y vigilancia de su eficacia.

¹⁶³ Plan de prevención de riesgos laborales de la Administración del Gobierno de las Islas Baleares de 2013.

¹⁶⁴ La elaboración del Manual de Procedimientos se basa en la mejora continua, por lo que la revisión y optimización de los procedimientos es el objetivo clave de la gestión del Servicio de Prevención.

El Manual de Procedimientos incluye, entre otros, el diseño de los siguientes procedimientos operativos:

Procedimiento de control de la documentación.

Procedimiento de planificación y memoria anual.

Evaluación de riesgos.

Vigilancia de salud.

Información y formación a los trabajadores.

Comunicación de accidente grave, muy grave o mortal.

Investigación de accidentes.

Medidas preventivas y de control para las empresas subcontratadas.

Adquisición de equipos de trabajo.

Selección y utilización de equipos de protección individual.

Revisión del sistema de gestión y auditoría de prevención.

De igual manera, se dará conocimiento de esta información a la Comisión Paritaria de Prevención de riesgos laborales.

3.9.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

En cuanto a la participación y consulta de los trabajadores, se indica en el decreto 44/2001, de 23 de marzo, que los derechos de consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en los artículos 33 y 34 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se canalizará por medio de la representación general del personal al servicio de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears, de sus entidades autónomas y de la representación especializada constituida por los delegados de prevención y por los Comités de Seguridad y Salud, cuyos número y materias son objeto de regulación no contenida en este Decreto.

En el Plan de prevención de riesgos laborales de la Administración del Gobierno de las Islas Baleares de 2013 aparecen las siguientes figuras:

a) Delegados de prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y forman parte de los distintos comités de seguridad y salud. Designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación. El número actual es de 23 delegados de prevención, correspondientes a los sindicatos con representación.

b) Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales¹⁶⁵.

Se crea la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales como órgano específico de participación de las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales al personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares¹⁶⁶.

¹⁶⁵ Acuerdo de 30 de octubre de 2000 del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares por el que se aprueba el acuerdo de constitución de una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales.

¹⁶⁶ La Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales tendrá las funciones siguientes:

- a) Ser el foro donde se tomen las decisiones respecto a las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.
- b) Recibir información y coordinar las actuaciones de los diferentes Comités de Seguridad y Salud.

La comisión la compondrán los representantes designados por la Administración en un número de seis personas¹⁶⁷.

La Comisión, para realizar sus funciones se reunirá una vez cada tres meses, o si, habiéndose producido alguna emergencia, lo solicitara cualquiera de las partes que la integran. La Dirección General de Función Pública ejercerá las funciones de secretaría de la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales. La organización y las funciones atribuidas a la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales en esta propuesta, tendrán una vigencia de dos años desde el día siguiente de haberse publicado el acuerdo de ratificación del Consejo de Gobierno. No obstante, transcurrido un año, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión, lo cual producirá una nueva negociación.

c) Comisión de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales¹⁶⁸.

Se crea la Comisión de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales como órgano de asesoramiento y de consulta de la Administración en materia de prevención de riesgos laborales. Dicha Comisión queda adscrita orgánicamente a la Consejería competente en materia de Función Pública y estará constituida por un Presidente, que será el Consejero competente en materia de Función Pública; un Vicepresidente, que será el Director General de Función Pública; y un vocal por cada una de las Consejerías que componen el Gobierno de las Illes Balears, excepto las Consejerías competentes en materia de Educación y de Sanidad que tendrán dos, y uno por cada entidad autónoma que de él dependan. Actuará como secretario un funcionario de la Consejería competente en materia de Función Pública.

c) Conocer e informar la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, la constitución de un Servicio de Prevención propio y los acuerdos y pactos que se lleven a término sobre esta materia.

d) Desarrollar todo tipo de iniciativas que conduzcan a una mejor protección de la salud en el trabajo en el ámbito de la función pública, especialmente la referida a conocer de aquellos expedientes de solicitud de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud.

e) Desarrollar aquellas actuaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales que se determinen por acuerdo entre las partes.

f)Elaborar un reglamento de funcionamiento interno.

g) Todas aquellas otras funciones que se determinen por acuerdo entre las partes.

¹⁶⁷

- El Director General de Función Pública, (o persona en quien delegue). - La Directora General de Salud Laboral (o persona en quien delegue). -

Un funcionario con conocimientos suficientes en materia de Prevención de Riesgos Laborales de la Conselleria de Treball. - El Jefe de Servicio de Relaciones Sindicales. - Un representante de la Conselleria de Educació i Cultura, con conocimientos suficientes de la problemática relacionada con la prevención de los diferentes centros educativos. - Un representante de la Conselleria de Sanidad y Consumo. El Jefe de Sección de Medicina del Trabajo podrá ser invitado a las reuniones de esta Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales en calidad de asesor. Este número no ha de ser superior al que resulte de la designación efectuada por las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación y en el Comité Intercentros. Un miembro por cada uno de los sindicatos siguientes: CC.OO, UGT, CSI-CSIF, STEI-i, USO y CEMSATSE, los cuales tendrán voto ponderado.

¹⁶⁸

Creada mediante el Decreto 44/2001, de 23 de marzo, se aprueba la creación del servicio de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de las Illes Balears.

Las funciones específicas de la Comisión de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales son:

- Asesorar para el mejor cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y, en su caso, emitir informe en relación con las normas y las disposiciones de carácter general en materia de prevención de riesgos laborales.
- Proponer medidas para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la prevención efectiva de los riesgos.
- Promover actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Conocer la documentación y los informes emitidos por los auditores señalados en el artículo 7 de este Decreto, sobre las actividades del Servicio de Prevención.
- Prever las partidas presupuestarias adecuadas para corregir las deficiencias que puedan surgir después de las evaluaciones iniciales de riesgos que debe llevar a cabo el Servicio de Prevención.
- La Comisión de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales establecerá sus normas de organización y funcionamiento interno.

d) Los Coordinadores de Prevención de Riesgos Laborales en las Consejerías.

El / la coordinador / a de prevención de riesgos laborales tiene encomendadas tareas de enlace con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL), de participación en la promoción de la implantación de las medidas preventivas que se determinan en continuación y de colaboración en la extensión de la cultura preventiva y de autoprotección entre los empleados públicos de la conselleria.

El acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales en su sesión de 2 de octubre de 2012 establece lo siguiente:

Las secretarías generales o los órganos competentes en materia de personal han de atribuir la coordinación de la prevención de riesgos laborales en los lugares de trabajo dentro de cada Consejería, Los empleados públicos que tengan que coordinar prevención de riesgos

laborales recibirán la correspondiente formación específica por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Las funciones esenciales de los coordinadores de prevención de riesgos laborales son la canalización de la información preventiva y el seguimiento de los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales.

En particular, el coordinador de prevención de riesgos laborales tendrá encomendadas las funciones siguientes:

- Comunicar al SPRL los accidentes e incidentes laborales que afecten a los trabajadores de la conselleria, colaborando con el personal técnico de SPRL en su investigación.
- Comunicar al SPRL la situación de gestación o condición de personal sensible trabajadores de la conselleria.
- Comunicar al SPRL las incorporaciones de personal a la consejería y las reincorporaciones después de un proceso largo de Incapacidad temporal (más de 6 meses).
- Coordinar con el SPRL las vigilancias periódicas de salud del personal de la conselleria.
- Comunicar al SPRL la presencia en el centro de factores, agentes o situaciones que puedan suponer un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, colaborando con el personal técnico del SPRL en su investigación.
- Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas correctoras señaladas en los informes técnicos del SPRL y en las planificaciones preventivas de las evaluaciones de riesgos que afecten a su consejería.
- Facilitar a los delegados de prevención los documentos preventivos del SPRL remitidos a la conselleria.
- Realizar el seguimiento y coordinar con la secretaría general la elaboración y revisión periódica del plan de autoprotección de los centros de la conselleria. Asimismo, programará los simulacros de evacuación de los centros.

- Realizar el seguimiento y coordinar con la secretaría general la realización de las revisiones periódicas de las instalaciones eléctricas, ascensores, calderas, medios de extinción de incendios y otras actuaciones de mantenimiento periódico obligatorio recogidas en la vigente normativa de seguridad industrial.
- Facilitar la coordinación de actividades empresariales participando en la información mutua de los riesgos específicos de las actividades llevadas a cabo en los centros de la consejería por parte de trabajadores de otros organismos o de empresas contratadas.
- Coordinar la difusión de las actividades de información o formación dirigidas a los trabajadores de la conselleria y en las campañas de promoción de la salud o sensibilización en la prevención promovidas por el SPRL.
- Constituir el canal de información preventiva respecto a los delegados de prevención, de acuerdo con los procedimientos establecidos al efecto.

Al finalizar el año el coordinador de prevención elaborará una memoria de actividades que remitirá al SPRL.

Dentro de estos coordinadores de prevención de riesgos laborales en las Consejerías, destacamos de manera especial el Coordinador de prevención de riesgos laborales en los centros docentes.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales con las modificaciones posteriores introducidas por la Ley 50/1998, la Ley 39/1999, el Real Decreto Legislativo 5/2000 y la Ley 54/2003, tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Las funciones de los coordinadores de prevención de riesgos laborales en los centros educativos son:

- Implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en el centro.
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas.
- La información y la formación del personal del centro educativo

- La prestación de planes de emergencia.
- Coordinación y revisión del plan de emergencia y del plan de autoprotección del centro.
- Planificación de las medidas correctoras en el simulacro.
- Otras funciones que les pueda encomendar el director.

3.9.4. Órganos de auditoría y control en PRL en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

El Instituto de Salud Laboral de las Illes Balears tiene asignada la ejecución, entre otras funciones, de realizar en coordinación con el Servicio de Prevención de la Comunidad Autónoma el control periódico y la evaluación de los sistemas de prevención de riesgos laborales de la Administración Autonómica¹⁶⁹.

En el articulado del decreto 44/2001, de 23 de marzo se trata de los responsables de la vigilancia de la normativa. En este sentido, se indica que los secretarios generales técnicos, directores generales, gerentes de las entidades autónomas y jefes de las diferentes unidades orgánicas deben adoptar las medidas necesarias para la prevención de riesgos en el área de sus competencias y deberán velar por el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de sus competencias, sin menoscabar las que tengan atribuidas los servicios y las personas encargadas de manera específica de los aspectos técnicos de la prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud.

El control de la eficacia del servicio de prevención del ámbito de la Administración de las Illes Balears se realizará mediante auditorías o evaluaciones, y en todo caso, una vez finalizado el proceso de evaluación inicial de riesgos¹⁷⁰. La realización de estas tareas se realizará por el organismo competente de la Comunidad Autónoma en materia sanitaria y de seguridad en el trabajo, con la periodicidad que determine la normativa vigente.

¹⁶⁹ DECRETO 38/2001, DE 9 DE MARZO, DE CREACIÓN DEL INSTITUTO DE SALUD LABORAL DE LAS ILLES BALEARS.

¹⁷⁰ La auditoría, como instrumento de gestión deberá incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, debe hacerse de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que pudieran establecerse, teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores públicos y debe cumplir los objetivos señalados en el artículo 30 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Los resultados de estos controles o auditorías deberán reflejarse en un informe que se mantendrá a disposición de la autoridad competente y de los representantes de los trabajadores públicos.

En el Plan de prevención de riesgos de la Administración del Gobierno de las Islas Baleares se indica con respecto a las auditorías, que el control de la eficacia del Servicio de Prevención del ámbito de la Administración de las Islas Baleares se realizará mediante Auditorías o evaluación, y en todo caso, una vez finalizado el proceso de evaluación inicial de riesgos. La realización de estas Tareas se realizará por el Organismo competente de la Comunidad Autónoma en materia sanitaria y de seguridad en el Trabajo, con la Periodicidad que determine la normativa vigente. "

En el Plan de prevención de riesgos laborales de la Administración del Gobierno de las Islas Baleares, se indica que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, reconoce entre las competencias de los delegados de prevención ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Destacamos también el apartado correspondiente al "Seguimiento y verificación del Plan de prevención de riesgos del 2013":

Los responsables de cada servicio y / o departamento deben vigilar el cumplimiento y mantenimiento de las normas, medidas y dispositivos de seguridad, y deben informar inmediatamente por escrito del SPRL de cualquier cambio o anomalía en estas condiciones.

Los técnicos del SPRL pueden realizar inspecciones de verificación de las condiciones de seguridad y salud y deben corregir o evaluar, en su caso, la aparición de nuevos riesgos.

Con el fin de mejorar los niveles de protección de la seguridad y la salud en la Administración del Gobierno de las Islas Baleares, el personal puede realizar propuestas al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. En caso de que se detecten situaciones de riesgo concretas que puedan comportar la materialización de accidentes, los delegados de prevención pueden emitir un comunicado de prevención al SPRL y propuestas para corregir y eliminar estas situaciones.

El comunicado de prevención permite informar de los riesgos existentes y actos inseguros que puedan afectar al personal al servicio de la Administración de las Islas Baleares y dar origen a un accidente o enfermedad profesional. Lo pueden emitir los secretarios generales y directores generales, los jefes de departamento de las consejerías, los directores de organismos autónomos y administradores de centros de la Administración del Gobierno de las Islas Baleares, los delegados de prevención y el coordinador de prevención de riesgos laborales de las consellerías. En general,

el personal de la Administración del Gobierno de las Islas Baleares, vía representantes sindicales y / o delegados de prevención.

3.9.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos Laborales en la Comunidad de las Islas Baleares.

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares debe posibilitar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tal como se indica en el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación indicada debe centrarse específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, debe adaptarse a la evaluación de los riesgos ya la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente siempre que sea necesario.

Para ello, el SPRL debe establecer un plan de formación y, en base a este, un programa anual de formación específico en materia de prevención de riesgos laborales.

El plan de formación incluye:

- Formación de los trabajadores designados.
- Formación de delegados de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud.
- Formación de personal de nuevo ingreso.
- Formación en materias específicas: riesgos en oficinas, primeros auxilios.
- Otros riesgos específicos identificados

El SPRL debe guardar registros de la formación recibida por cada trabajador en materia de prevención de riesgos.

3.9.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

En relación a la vigilancia de la salud de los trabajadores, se indica en la normativa de la comunidad autónoma, que el decreto 44/2001, de 23 de marzo, establece que esta vigilancia debe

realizarse en los términos establecidos y con las condiciones fijadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales¹⁷¹.

La vigilancia de la salud en el ámbito educativo se contrata anualmente por medio de concurso público a empresas privadas. Actualmente lo viene realizando la empresa Diconsal.

3.9.7. Órganos de información y comunicación en PRL en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares ha de dar a conocer al personal a su servicio conforme establece el Plan de prevención de riesgos laborales de la Administración del Gobierno de las Islas Baleares de 2013:

- La política de prevención de la empresa.
- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afectan a la Administración autonómica en su conjunto como en cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, de lucha contra incendios y evacuación.
- Al finalizar las evaluaciones de riesgos por departamentos, servicios o puestos de trabajo, se entregará a los trabajadores de la información correspondiente a sus puestos de trabajo.

A través de medios digitales publicados por el SPRL los trabajadores podrán acceder a la información más relevante, a las recomendaciones de seguridad y salud en los diferentes aspectos

¹⁷¹ Debe incluir como mínimo:

- a) Una evaluación de la salud después de la incorporación al trabajo, al retomarse éste, después de una ausencia prolongada por motivos de salud, con los fines de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores y a intervalos periódicos; y asegurar que la enfermedad padecida por el trabajador no ha aumentado su sensibilidad al riesgo al cual estaba expuesto.
- b) El estudio y prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud humana como consecuencia de las circunstancias o condiciones de trabajo.
- c) Estudio de las patologías de origen laboral en las vertientes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y otras enfermedades relacionadas con el trabajo y, en todo caso, adoptar las medidas de carácter terapéutico o rehabilitador.
- d) Historia clínico-laboral de todos los trabajadores.
- e) Estudios epidemiológicos sobre el absentismo tanto por accidente de trabajo como por enfermedad común. Creación de un registro de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.
- f) Evaluación de las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y a los perjuicios para la salud. Propuesta de medidas dirigidas a mejorar las condiciones y el medio ambiente en el trabajo.
- g) Estudio específico de los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y proponer las medidas preventivas adecuadas, entre las cuales podrá incluirse el cambio de funciones o, en casos extremos, de puesto de trabajo.

de la actividad y a la información básica en materia de seguridad y salud para el personal de nuevo ingreso.

3.9.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de las Islas Baleares.

- a) Consejo Balear de Salud Laboral, actualmente llamado Consejo de Salud Laboral de las Illes Balears¹⁷².

El Consejo de Salud Laboral de las Illes Balears, que inicialmente se llamó Consejo Balear de Salud Laboral, fue creado mediante el Decreto 67/1997, de 21 de mayo, (BOCAIB núm. 68, de 5 de junio). Su regulación actual viene recogida en el Decreto 103/2001, de 13 de julio (BOIB núm. 88, de 24 de julio). La nueva estructura orgánica de la Consejería de Trabajo y Formación fue establecida por el Decreto 25/2004, de 10 de septiembre, del Presidente de las Illes Balears (BOIB Núm. 134, de 25 de septiembre), atendiendo a razones organizativas y de mejora de la gestión. A raíz de la modificación recién mencionada, resulta necesario adaptar determinados aspectos del Decreto 103/2001, por el que se configura el Consejo de Salud Laboral de las Illes Balears, para reflejar las variaciones operadas en la estructura orgánica de la consejería y para disponer de un texto actualizado. Por razones de claridad y sistemática, se estima conveniente redactar un nuevo decreto, en lugar de modificar el hasta ahora vigente.

De esta manera, se configura el Consejo de Salud Laboral de las Illes Balears, cómo órgano de carácter asesor, consultivo y de participación de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en materia de seguridad y salud en el trabajo, adscrito a la consejería competente en salud laboral, y con sede en la ciudad de Palma, si bien podrá celebrar sus sesiones en cualquier lugar del territorio de las Illes Balears.

Sus funciones son las siguientes:

¹⁷² Decreto 67/1997, de 21 de mayo, por el que se crea el consejo Balear de Salud Laboral. Posteriormente con el Decreto 181/1999, de 13 de agosto, se modifica el decreto 67/1997, de 21 de mayo, por el que se crea el Consejo Balear de Salud Laboral. Finalmente, este Decreto fue derogado por el Decreto 103/2001, de 13 de julio, que configura el Consejo de Salud Laboral de las Illes Balears. Este último Decreto también fue derogado por el Decreto 8/2006, de 3 de febrero, por el que se regula el Consejo de Salud Laboral de las Illes Balears y posteriormente modificado por el Decreto 20/2010, de 8 de febrero.

- Actuar como órgano consultivo de la Administración Autonómica en todas aquellas cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales competencia del Gobierno de las Illes Balears.
- Proponer criterios y directrices de actuación en materia de seguridad y salud en el trabajo, en el marco de los planes de actuación que se establezcan.
- Evaluar el grado de implantación y los programas de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en esta Comunidad Autónoma.
- Efectuar el seguimiento y la evaluación del Plan de Seguridad, Salud y Ambiente Laboral.
- Efectuar el seguimiento de las actuaciones públicas en materia de salud laboral.
- Proponer e impulsar las medidas necesarias para el mejor cumplimiento de los fines asignados al Consejo de Salud Laboral de las Illes Balears.
- Proponer el desarrollo de sistemas de formación e información de estudios, investigación y estadísticas relacionadas con la salud laboral.
- Informar todos los proyectos de elaboración de disposiciones normativas sobre salud laboral.
- Proponer procesos de investigación encaminados a la identificación y prevención de riesgos laborales, su divulgación y la formación en materia preventiva.
- Decidir el destino de los fondos que se atribuyan en función de la disposición adicional quinta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con el límite máximo de la cuantía que resulte asignada a la Comunidad Autónoma por este concepto.
- Cualquier otra función que le resulte propia en su condición de órgano colegiado de carácter participativo.

El Pleno del Consejo de Salud de las Illes Balears estará constituido por veinticuatro miembros¹⁷³. La presidencia corresponde a la persona titular de la Consejería de Trabajo y

¹⁷³ El Pleno: composición

1. El pleno del Consejo de Salud de las Islas Baleares estará constituido por veinticuatro miembros:

a) Ocho representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, que serán:

La persona titular de la Consejería de Trabajo y Formación

La persona titular de la Dirección General de Salud Laboral

La persona titular de la Dirección General de Planificación Estratégica

La persona titular de la Dirección General de Salud Pública

La persona titular de la Dirección General de Industria

Formación, y la Vicepresidencia a la persona titular de la Dirección General de Salud Laboral. Ocupará la Secretaría del Consejo el o la Jefe del Servicio Jurídico de la Dirección General de Salud Laboral.

El Consejo funcionará en Pleno y en Comisión de trabajo.

La consejería competente en materia de salud laboral correrá con cargo a su crédito presupuestario con los gastos que genere el Consejo Salud Laboral de las Illes Balears.

b) Comisión de Seguimiento del Plan de acción sobre la siniestralidad y la salud laboral¹⁷⁴.

Se creará una Comisión de Seguimiento del Plan de acción sobre la siniestralidad y la salud laboral, en especial de los programas de prevención de riesgo, seguridad e higiene y salud laboral, según las previsiones del Pacto por la ocupación, la cohesión social y el fomento de la economía productiva de las Illes Balears, firmado el día 12 de enero de 2000.

Esta Comisión estará formada por representantes de la Administración Pública que forman parte del Consejo de Salud Laboral de les Illes Balears y por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales que están integradas en el mismo, así como por las entidades y organizaciones sindicales que sin ser firmantes del indicado Pacto se han adherido total o parcialmente al mismo.

La Comisión de Seguimiento se reunirá periódicamente a los efectos de ser informada de la aplicación y desarrollo de las acciones contenidas en el Plan de Acción sobre la Siniestralidad y la Salud Laboral y para recoger sugerencias y propuestas a los efectos de su mejor desarrollo.

Se podrá invitar a las reuniones, a personas cuya intervención se considere conveniente de acuerdo con los puntos incluidos en el orden del día, en razón de sus conocimientos, preparación, prestigio u otras circunstancias.

La persona titular de la Dirección General de Función Pública

La persona titular de la Dirección General de Emergencias

La persona titular de la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ocupará la Secretaría del Consejo la funcionaria o el funcionario adscrito a la Dirección General de Salud Laboral, con la categoría como mínimo de jefe de servicio, nombrado por la persona titular de la Consejería de Trabajo y Formación, a propuesta de la Dirección General de Salud Laboral.

Las y los miembros que actúen en nombre y representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares tendrán la consideración de miembros natos y han de ser designadas directamente por la persona titular de la Consejería de Trabajo y Formación, que también designará a sus suplentes, que deberán de tener como mínimo la categoría de jefe de servicio, para los casos de vacante, ausencia, enfermedad o cualquier otra causa legal que así lo exija, a propuesta de la persona titular de la Consejería a la que pertenecen.

b) Ocho representantes de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

c) Ocho representantes de las organizaciones empresariales más representativas en el ámbito de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

¹⁷⁴ El Decreto 103/2001, de 13 de julio, configura el Consejo de Salud Laboral de las Illes Balears. Este Decreto es derogado por el Decreto 8/2006, de 3 de febrero, por el que se regula el Consejo de Salud Laboral de las Illes Balears.

c) Instituto de Salud Laboral de las Illes Balears¹⁷⁵.

El Instituto de Salud Laboral de las Illes Balears se crea como un servicio sin personalidad jurídica propia adscrito a la Consejería de Trabajo y Formación y se configura como un órgano desconcentrado dependiente de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral. Su finalidad consiste en gestionar la política de seguridad y salud laboral en esta comunidad autónoma, como órgano especializado en la materia, que se concreta en la ejecución y promoción de todas las medidas necesarias para elevar el nivel de seguridad y salud de los trabajadores durante su actividad laboral. Se constituye como órgano gestor de esta política, integrando las acciones y actuaciones referidas a ella, con la finalidad de conseguir conjugar de forma coordinada y globalizada la prevención y la seguridad y la salud laboral con el objetivo de reducir la siniestralidad laboral en esta comunidad autónoma.

El Instituto de Salud Laboral de las Illes Balears tiene como ámbito funcional el que se prevé en el artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre), con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, y su ámbito territorial es el de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

El Instituto de Salud Laboral de las Illes Balears tiene asignada la ejecución, entre otras funciones, el realizar en coordinación con el Servicio de Prevención de la Comunidad Autónoma el control periódico y la evaluación de los sistemas de prevención de riesgos laborales de la Administración Autonómica.

También, de conformidad con las previsiones del acuerdo bilateral de la Administración general del Estado y la comunidad autónoma de las Illes Balears, para el desarrollo efectivo de los principios de colaboración y cooperación recíproca para conseguir los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de 20 de julio de 2000 (BOIB núm. 96 de 5 de agosto), y a los efectos previstos en el artículo 4, apartado 2 del Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, el Instituto de Salud Laboral de las Illes Balears (ISLIB) llevará a cabo la colaboración y el asesoramiento técnico necesarios dentro del ámbito de

¹⁷⁵ - DECRETO 38/2001, DE 9 DE MARZO, DE CREACIÓN DEL INSTITUTO DE SALUD LABORAL DE LAS ILLES BALEARS.

esta comunidad autónoma, sin perjuicio de la colaboración prevista en este apartado respecto al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

d) Instituto Balear de Salud Laboral¹⁷⁶.

El Instituto Balear de Salud Laboral se constituye como servicio dependiente de la Dirección General de Salud Laboral, sometido a las directrices de un consejo rector al frente del cual se encuentra la Consejera de Turismo y Trabajo, y con la intervención del Consejo de Salud Laboral de las Illes Balears como órgano de participación y asesoramiento, el cual se configura como un instrumento que debe realizar, promover y difundir los trabajos oportunos sobre estas materias, así como implicar a las diferentes consejerías, y en especial, a la competente en materia de salud, en las líneas de actuación que se acuerden¹⁷⁷.

El Instituto Balear de Salud Laboral se crea como servicio sin personalidad jurídica, que actúa bajo la dependencia inmediata de la Dirección General de Salud Laboral, adscrita a la Consejería de Turismo y Trabajo.

¹⁷⁶ Decreto 107/2010, de 1 de octubre, de creación del Instituto Balear de Salud Laboral.

¹⁷⁷ Son funciones del Instituto:

- Las actuaciones de mejora en las condiciones de trabajo, medio ambiente laboral y ergonomía. En estas áreas, la función del Instituto, consiste en prestar apoyo y asesoramiento, y en la coordinación necesaria entre ambas Consejerías.
- El establecimiento de un protocolo de seguimiento de la evolución general de la salud y la seguridad laboral en Illes Balears, que fije objetivos y contenidos del seguimiento, defina fuentes y registros, métodos de tratamiento de la información, instrumentos y apoyos, y estructura y plazos temporales para la generación de informes.
- La promoción de la incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- La atención técnico-sanitaria en salud laboral, investigación de enfermedades profesionales, psicología laboral y promoción y educación para la salud laboral. - El ejercicio de la función de promoción de la coordinación entre los distintos órganos responsables en la tramitación de incapacidades temporales.
- El diseño y puesta en funcionamiento de protocolos de exámenes de salud periódicos y de riesgo para los trabajadores y trabajadoras.
- El estudio de los factores de riesgo psicosocial del medio ambiente laboral.
- El estudio sobre las condiciones de trabajo que puedan resultar nocivas y/o insalubres durante los periodos de embarazo y lactancia.
- La promoción de la salud y los hábitos saludables en las relaciones laborales.
- La investigación, estudio y control de las enfermedades profesionales.
- Promover el establecimiento de un protocolo de actuación conjunta, para la detección, notificación y control de enfermedades profesionales.
- La elaboración de estudios, estadísticas, investigación y asesoramiento.

3.10. Comunidad de las Islas Canarias.

3.10.1. Organización Técnica de la Prevención.

El modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de las Islas Canarias está muy poco desarrollado, especialmente en el sector educativo público no universitario, limitándose a enunciar prescripciones de carácter general que dificultan la implementación del modelo preventivo de manera eficaz entre los trabajadores.

Actualmente el modelo organizativo de la prevención para el personal al servicio de la administración de la Comunidad autónoma viene recogido en el decreto 168/2009, de 29 de diciembre, de adaptación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos. Se establece la modalidad de Servicio de Prevención Propio y se constituyen tres servicios de prevención propios:

- Un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Educación, cuyo ámbito de actuación será el personal propio que preste servicios en los Centros Educativos. Se integrará en la Dirección General de Personal de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes.
- Un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Sanidad, cuyo ámbito de actuación será el personal propio que preste servicios en la Consejería de Sanidad y sus Organismos Autónomos. Se integrará en la Secretaría General Técnica de la citada Consejería.
- Un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Administración General y Justicia, cuyo ámbito de actuación será el personal propio que preste servicios en los Departamentos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos, incluyendo al personal propio de la Administración de Justicia y al personal de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes que no preste servicios en los centros educativos, pero exceptuando al del Departamento competente en materia de sanidad, que cuenta con un Servicio de Prevención específico. Se integra en la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de Presidencia, Justicia y Seguridad.

Los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, como unidades organizativas de carácter específico, asumirán con plena autonomía el ejercicio de las funciones que conlleva la actividad

preventiva correspondiente a los niveles Superior e Intermedio en sus respectivos ámbitos de actuación, en los términos establecidos en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales y en este Decreto, sin perjuicio de la coordinación entre ellos. Dichos servicios estarán integrados por personal acreditado y cualificado para el desarrollo de sus funciones, en los términos previstos en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Se podrán crear Unidades de Prevención de Riesgos Laborales, dependientes funcionalmente del respectivo Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en aquellos ámbitos o áreas de la Administración en las que sea necesario en atención a la especialidad de los riesgos a los que están expuestos los empleados públicos, a la insularidad, al volumen de actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales u otras razones debidamente justificadas.

La Dirección General de la Función Pública realizará funciones de coordinación, seguimiento, promoción e impulso de la prevención de riesgos laborales en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos y asumirá la interlocución con las organizaciones sindicales representativas en el ámbito del presente Decreto, a los efectos establecidos en el artículo 36.3 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público¹⁷⁸.

Como hemos visto, se configura un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio de Educación, cuyo ámbito de actuación será el personal propio que preste servicios en los Centros Educativos. Se integrará en la Dirección General de Personal de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes y es dependiente de la Dirección General de Personal de la Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad.

El Servicio de Prevención de Educación asume tres de las especialidades preventivas (seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología), concertando la vigilancia de la salud a través de una Entidad acreditada como Servicio de Prevención Ajeno.

La Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad del Gobierno de Canarias viene realizando oferta de la Vigilancia de la Salud periódica¹⁷⁹, dirigida al personal propio, docente y

¹⁷⁸ Según el Decreto 86/2011, de 8 de julio, del Presidente, que determina el número, denominación y competencias de las Consejerías, Corresponde a la Viceconsejería de Administración pública¹⁷⁸ el impulso, coordinación y seguimiento de los planes, programas y políticas que se fijen en materia de prevención de riesgos laborales cuando afecten a todo el personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma.

¹⁷⁹ INSTRUCCIONES DE 31 DE OCTUBRE DE 2014 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL PARA LA OFERTA DE LA VIGILANCIA DE LA SALUD PERIÓDICA DURANTE EL CURSO 2014-2015 A LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS DE CANARIAS.

no docente (personal de administración y servicios), que presta servicios en los centros educativos públicos no universitarios de Canarias. Dicha oferta periódica comprende un conjunto variado de actuaciones entre las que cabe destacar los exámenes de salud periódicos, que consisten en reconocimientos médicos específicos dirigidos a todo el personal antes referido y cuya finalidad es la de velar por la salud de cada una de las empleadas y empleados públicos de los centros educativos no universitarios públicos de Canarias. Esta actividad sanitaria se está ejecutando, actualmente, por un servicio de prevención ajeno.

Otra normativa importante en el ámbito educativo y que podría hacer referencia a la Prevención de riesgos en el ámbito público docente no universitario en algunos casos son:

El Decreto 113/2006, de 26 de julio, por el cual se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes; y la ORDEN de 19 de enero de 2007, por la que se determina el régimen jurídico, funcionamiento y atribuciones de las Direcciones Insulares de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes. Este Decreto no asigna de manera expresa funciones en materia de prevención de riesgos laborales.

En el Decreto 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias, se recogen las competencias del equipo directivo y órganos colegiados (Consejo Escolar, el Claustro del profesorado) de los centros educativos. En él se recoge que el proyecto de gestión contemplará, entre otros, los siguientes aspectos, el plan de autoprotección elaborado por el equipo directivo que contendrá al menos, los mecanismos y medios disponibles para hacer frente a cualquier incidencia que afecte a la seguridad de las instalaciones del centro y el plan de emergencia.

Posteriormente la Orden de 9 de octubre de 2013, desarrolla el Decreto 81/2010, de 8 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Canarias, en lo referente a su organización y funcionamiento.

En el artículo 62 de la orden de 9 de octubre de 2013, que trata sobre Salud y seguridad en los centros y uso de las instalaciones se establece la prohibición de actividades que perjudiquen la salud pública así como que la práctica de actividades físico-deportivas en los centros educativos se realizará de acuerdo con las condiciones de seguridad establecidas en la normativa vigente.

Con respecto al Plan de autoprotección del centro se indica que el proyecto de gestión del centro incluirá un plan de autoprotección, cuya implantación es responsabilidad del equipo directivo. En él se detallarán los mecanismos y los medios disponibles para hacer frente ante cualquier incidencia que afecte a la seguridad de las instalaciones del recinto escolar o de las personas que lo utilicen. El plan de autoprotección contendrá el plan de emergencia, así como los distintos procedimientos de control de acceso de personas ajenas al centro educativo, de salidas justificadas del alumnado durante el periodo lectivo y de actuación ante un accidente o incidente escolar.

Por último en el artículo 65 de la orden 9 de octubre de 2013, sobre Coordinación de prevención de riesgos laborales, se recoge que para llevar a cabo el desempeño de las funciones de la actividad preventiva de nivel básico previstas en el artículo 35 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, la dirección de los centros educativos podrá nombrar un coordinador o una coordinadora de Prevención de Riesgos Laborales entre el personal docente elegido por el Claustro, preferentemente con destino definitivo.

El Decreto 122/2013, de 26 de diciembre, aprueba la modificación conjunta de las relaciones de puestos de trabajo de los distintos Departamentos y Organismos Autónomos del Gobierno de Canarias y se delegan determinadas competencias en el Consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad.

Tras el análisis de este Decreto podemos comprobar los recursos de que dispone la Consejería de Educación para el desempeño de las labores preventivas son:

a) Jefe de la Unidad de Prevención de riesgos laborales:

Corresponde la dirección, planificación, coordinación y control de las labores preventivas de la Unidad: diseño, implantación y aplicación del plan sectorial de prevención de riesgos laborales de Educación, evaluación de factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y a la salud del personal propio que preste servicios en los Centros Educativos, planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia, información y formación del personal propio que preste servicios en los Centros Educativos, diseño y desarrollo de los planes de emergencia, vigilancia de la salud en relación con los riesgos derivados del

trabajo y evaluación y vigilancia de los factores de riesgo que incidan en los Centros Educativos. Propuesta, control y dirección de las contrataciones que se lleven a cabo respecto a actividades preventivas, en particular las realizadas mediante Servicio de Prevención ajeno.

b) Jefe de la sección de Prevención riesgos laborales área de educación:

Corresponde la dirección, planificación, coordinación y control de las labores preventivas de la Unidad.

c) Jefe de la sección del área Técnica, ergonomía y psicología.

Coordinación técnica: Corresponde la realización de informes y estudios, Investigación de enfermedades profesionales, Estudios y formación en Ergonomía y Psicología aplicada, Coordinación Técnica.

d) Técnico superior en prevención de riesgos laborales:

Corresponde la realización de informes de evaluación de riesgos y propuesta de planificación de medidas preventivas, Investigación de accidentes e incidentes, Estudios específicos en las áreas técnicas, Formación y demás actividades propias del área de actuación técnico preventiva del Servicio.

e) 3 Técnicos Intermedios en P.R.L.:

Corresponde el apoyo a los Técnicos Superiores en la realización de estudios e informes en materia de prevención de riesgos laborales y evaluaciones de riesgos laborales. Realización de otras funciones, tanto técnicas como de gestión, en materia de Prevención.

Por último resaltar que actualmente no existe plan de prevención de riesgos laborales que desarrolle el Decreto por el que se crea el servicio de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación. La falta de dicho plan de prevención de riesgos laborales, que detalle y coordine todos los elementos del sistema preventivo, impide a mi juicio una efectiva y eficaz implementación del sistema preventivo que garantice la seguridad y salud de los trabajadores del sector educativo público no universitario.

La Consejería de Educación de la Comunidad de Canarias cuenta actualmente en el servicio de prevención de riesgos laborales con 4 técnicos (2 en la Isla de Gran Canarias y 2 en Tenerife). De ellos dos son funcionarios y otros dos interinos. En este momento es cuando mayor número de

técnicos existen, habiendo estado constituido el servicio de prevención de riesgos laborales de la Consejería de educación por sólo un técnico y posteriormente lo formaron dos técnicos. Ellos deben asumir todas las labores preventivas para el conjunto del sector educativo de la comunidad, lo cual es imposible.

Los directores de los centros educativos son los encargados de hacer los planes de autoprotección en sus respectivos centros con medios propios y son los responsables en materia prevención de riesgos laborales en el ámbito de su centro. La figura del coordinador en centro educativo de prevención de riesgos no está nombrada en todos los centros educativos. Esta figura tiene asignadas las funciones de la actividad preventiva de nivel básico previstas en el artículo 35 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Los directores de los centros no suelen tener formación en materia de prevención de riesgos laborales. En aquellos casos en que existe la figura del coordinador en centro en materia de PRL, es el Servicio de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación quién les da una formación básica.

Existe publicada una “Guía de Prevención de Riesgos Laborales en Centros Docentes” por parte de la Consejería de Educación realizada con la colaboración del Instituto Canario de Seguridad Laboral y la Consejería de Empleo, Industria y Comercio. Esta guía tiene como propósito servir de ayuda a todos los profesionales del sector docente, dotándoles de una herramienta que les proporcione no solo información sobre los riesgos que pueden encontrarse en sus puestos de trabajo, sino también de las diferentes técnicas, métodos y recomendaciones básicas que existen para hacer frente a los mismos, con el objeto de garantizarles una salud laboral que habitualmente repercute beneficiosamente en su calidad de vida. Dicha guía lejos de parecerse en lo más mínimo a un plan de prevención de riesgos laborales, trata de manera general los riesgos docentes y medidas preventivas. También establece los pasos para implantar el plan de emergencias. De manera especial destacaré que en dicha guía se establece que el Consejo Escolar del Centro educativo deberá de crear una Comisión de Autoprotección escolar¹⁸⁰ que será la encargada de redactar el Plan de Autoprotección del Centro, de acuerdo con el contenido de la misma y que una vez aprobado el Plan de Autoprotección por el Consejo Escolar, éste procederá a su implantación real, procurando la instalación y mejora de los elementos materiales que en el Plan

¹⁸⁰ La Comisión de Autoprotección estará formada por el director del centro, secretario, jefe de estudios, representantes del personal docente, representantes del personal no docente, representantes de los alumnos y representantes del AMPAS.

se contienen, programando la realización del Plan de Formación en la autoprotección y realizando los ejercicios y simulacros previstos. La guía también hace referencia a la creación de un grupo operativo en el centro educativo integrado por un equipo de profesores y alumnos adecuadamente entrenados y con responsabilidad en cada una de las áreas (Alarma y evacuación; primera intervención; mejora y mantenimiento).

También destacar que cada uno de los 3 servicios de prevención de riesgos laborales existentes (educación; sanidad; y Administración General y Justicia), funciona de manera autónoma y no existe coordinación entre ellos.

El servicio de Prevención de riesgos laborales de la administración general y el de educación tienen contratada la vigilancia de la salud con un servicio de prevención ajeno.

Considero que la falta de recursos con los que se ha dotado hasta el momento a los servicios de prevención ha sido la causa en gran medida del desarrollo de un sistema de prevención eficaz, unido a la falta de una planificación global de la actividad preventiva. Desde mi punto la coordinación entre todos los agentes del proceso preventivo es fundamental para el desarrollo de un sistema de prevención de riesgos laborales de calidad, y uno de los elementos que más falla en los sistemas de prevención estudiados.

También incidir en que los objetivos y muchos de los ejes de actuación que plantea la estrategia canaria de seguridad laboral deberían estar incluidos en los planes de prevención de la Administración de las Islas Canarias en general y de la Consejería de Educación en particular. Acciones encaminadas a la formación del profesorado y alumnado no universitario, la colaboración y coordinación entre los agentes implicados en prevención de riesgos laborales, el perfeccionamiento de los sistemas de información, y otros más recogidos en la estrategia canaria de seguridad laboral, son elementos esenciales de un sistema preventivo de calidad.

3.10.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

En la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias se indica que la Dirección General de la Función Pública realizará funciones de coordinación, seguimiento, promoción e impulso de la

prevención de riesgos laborales en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos y asumirá la interlocución con las organizaciones sindicales representativas.

Además de ello:

- a) Los titulares de los Órganos de los que dependen los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales dictarán las instrucciones precisas en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Las Secretarías Generales Técnicas en el ámbito de su Departamento correspondiente y en el de los Organismos Autónomos dependientes del mismo y la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia adoptarán las medidas necesarias y velarán por el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de los riesgos laborales en su ámbito de competencias.
- c) Los titulares de los centros de trabajo velarán asimismo, en su ámbito, por el cumplimiento de dicha normativa, integrada en la actividad administrativa de su competencia; todo ello sin menoscabo de las competencias que pudieran tener atribuidas los Órganos, servicios y personas encargadas de forma específica de los aspectos técnicos de la seguridad y la salud en el trabajo.

3.10.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias.

Se distinguen las siguientes figuras en materia de consulta y participación en la actividad preventiva:

- a) Delegados de prevención:

El número de Delegados de Prevención que podrán ser designados, por cada Departamento, Administración de Justicia, Área de Salud o Centro Educativo o el Servicio Canario de Empleo, se ajustará a la escala establecida en la normativa vigente, designándose un delegado más, por cada mil trabajadores, a partir de los cuatro mil.

- b) Comités de Seguridad y Salud.

En cada Departamento que cuente con 50 o más empleados públicos, sin distinción del régimen jurídico que rija su relación de servicio, se constituirá un Comité de Seguridad y

Salud, que dependerá de la Secretaría General Técnica correspondiente. Se constituirán también los siguientes Comités:

- Un Comité de Seguridad y Salud en la Administración de Justicia que dependerá de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia.
- Un Comité de Seguridad y Salud en el Servicio Canario de Empleo, que dependerá del Secretario del Servicio Canario de Empleo.
- Siete Comités Insulares de Centros Educativos, uno en cada isla, que dependerán de la Dirección General de Personal de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes.
- Siete Comités Insulares de Áreas de Salud, uno en cada isla, que dependerán de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad.

Además se constituirán los siguientes Comités de Seguridad y Salud:

- Un Comité Sectorial de Administración General y Justicia que coordine el Comité de Seguridad y Salud para el personal de Administración de Justicia, los Comités de Seguridad y Salud Departamentales y el Comité de Seguridad y Salud del Servicio Canario de Empleo excepto el Comité de Seguridad y Salud del Departamento competente en materia de sanidad. El Comité Sectorial de Administración General y Justicia dependerá de la Dirección General de la Función Pública.
- Un Comité Sectorial de Sanidad que coordine los Comités Insulares de Áreas de Salud y el Comité de Seguridad y Salud del Departamento competente en materia de sanidad. El Comité Sectorial de Sanidad dependerá de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sanidad.
- Un Comité Sectorial de Educación que coordine los Comités Insulares de Centros Educativos. El Comité Sectorial de Educación dependerá de la Dirección General de Personal de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes.
- Un Comité Interdepartamental que aglutinará toda la actuación en materia de prevención de riesgos laborales y ejercerá las competencias y facultades que se

determinan en el apartado d) del presente artículo¹⁸¹, cuando el ejercicio de las mismas afecte a personal del ámbito de más de uno de los Comités Sectoriales. El Comité Interdepartamental estará presidido por el Viceconsejero/a de Administración Pública.

3.10.4. Órganos de auditoría y control en PRL en la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias.

Los órganos con responsabilidad en materia preventiva como son los titulares de los SPRL, las Secretarías Generales Técnicas en el ámbito de su Departamento y los titulares de los centros de trabajo velarán asimismo, en su ámbito, por el cumplimiento de dicha normativa, integrada en la actividad administrativa de su competencia; todo ello sin menoscabo de las competencias que pudieran tener atribuidas los Órganos, servicios y personas encargadas de forma específica de los aspectos técnicos de la seguridad y la salud en el trabajo.

Con respecto a la auditoría, se indica que el sistema de prevención de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus Organismos Autónomos se someterá al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos establecidos en el Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, con las adaptaciones correspondientes para la Administración previstas en el presente Decreto, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 de la Disposición Adicional Cuarta del ya citado Reglamento de los Servicios de Prevención.

Su realización corresponderá a la Dirección General de Trabajo a través del Instituto Canario de Seguridad Laboral, como órgano técnico en materia preventiva de la Comunidad Autónoma, en colaboración con la Inspección General de Servicios, y al Servicio Canario de la Salud para la auditoría del sistema en lo referente a la vigilancia de la salud de los empleados públicos.

El personal del Instituto Canario de Seguridad Laboral y del Servicio Canario de la Salud contará con la debida independencia para el desarrollo de las funciones de auditoría del sistema de prevención de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma y sus Organismos

¹⁸¹ El Comité Interdepartamental aglutinará toda la actuación en materia de prevención de riesgos laborales y realizará la coordinación, dirección, seguimiento, así como de unificación de criterios sobre las competencias y facultades de los Comités de cada ámbito, además de las funciones que se determinen en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Autónomos, quedando sus actuaciones al respecto sometidas al control del Director del citado Instituto y del Director del Servicio Canario de la Salud, respectivamente.

3.10.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias.

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de la Islas Canarias no se desarrolla y detalla las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL¹⁸². Esta formación actualmente es realizada por los servicios de prevención de riesgos laborales y centros de profesorado de la Consejería de Educación y Universidades de las Islas Canarias.

A través de la oficina virtual del docente de la Consejería de Educación y Universidades se puede acceder al portal de formación y recursos en prevención de riesgos laborales en los centros educativos¹⁸³. En él se pueden acceder a cursos certificables autodirigidos y cursos de formación no certificables, realizando la matrícula online. Estos cursos están organizados desde el servicio de perfeccionamiento del profesorado de la Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa.

En mi opinión debería existir un plan anual de formación publicado y accesible para todo ciudadano a través del portal digital del gobierno de la Comunidad Autónoma. Considero que para el cumplimiento de este plan de formación deben de establecerse los procedimientos e instrucciones adecuadas para su aplicación práctica, donde se establezca los órganos que deben impartir dicha formación, a quien va dirigida, comunicaciones y coordinación entre los distintos órganos con funciones formativas en PRL. También considero fundamental que la formación llegue a todos los docentes y al alumnado de los centros no universitarios. En esta formación del alumnado el profesorado debería tener un papel importante.

¹⁸² El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

¹⁸³ Véase al respecto: <http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/servicios/riesgos-laborables-centros-publicos/>

Todo ello debería estar recogido en el plan de prevención de riesgos laborales de la Administración de las Islas Canarias.

3.10.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias.

La Consejería de Educación, Universidades y Sostenibilidad del Gobierno de Canarias viene realizando oferta de la Vigilancia de la Salud periódica¹⁸⁴, dirigida al personal propio, docente y no docente (personal de administración y servicios), que presta servicios en los centros educativos públicos no universitarios de Canarias. Dicha oferta periódica comprende un conjunto variado de actuaciones entre las que cabe destacar los exámenes de salud periódicos, que consisten en reconocimientos médicos específicos dirigidos a todo el personal antes referido y cuya finalidad es la de velar por la salud de cada una de las empleadas y empleados públicos de los centros educativos no universitarios públicos de Canarias. Esta actividad sanitaria se está ejecutando, actualmente, por una entidad externa: la Sociedad de Prevención FREMAP.

3.10.7. Órganos de información y comunicación en PRL en la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias.

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de las Islas Canarias no se desarrolla y detalla las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL¹⁸⁵. No hemos visto publicados procedimientos que establezcan los canales de comunicación e información entre los distintos elementos que configuran el sistema de prevención de riesgos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

¹⁸⁴ Instrucciones de 31 de Octubre de 2014 de la Dirección General de personal para la oferta de la vigilancia de la salud periódica durante el curso 2014-2015 a los centros educativos públicos de Canarias..

¹⁸⁵ El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

En el portal digital de la Consejería de Educación y Universidades existen folletos informativos sobre riesgos específicos, fichas informativas sobre riesgos de los puestos de trabajo, información sobre accidentes de trabajo, equipos de protección individual, etc.¹⁸⁶.

Considero muy importante el desarrollo y publicación en el portal digital del gobierno de la comunidad autónoma de un completo desarrollo de este apartado, con la elaboración de los procedimientos, instrucciones, registros y recursos necesarios para efectiva información y comunicación entre todos los agentes implicados en la prevención de riesgos laborales con objeto de mejorar la eficacia de la implantación del sistema preventivo.

3.10.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias.

a) Instituto Canario de Seguridad Laboral.

En la Comunidad de Canarias por medio del Decreto 215/1998, de 20 de noviembre, se crea el Instituto Canario de Seguridad Laboral¹⁸⁷. Se crea en la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, como órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito competencial de la administración laboral.

Corresponde al Instituto Canario de Seguridad Laboral el ejercicio de las siguientes funciones de promoción de la prevención y el asesoramiento técnico que se regula en el artículo 7.1.a) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; y las que, como órganos técnicos especializados asignan a los Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo las disposiciones vigentes sobre seguridad y protección contra incendios en los establecimientos turísticos alojativos de la Comunidad Autónoma.

Los órganos de gobierno del Instituto Canario de Seguridad Laboral son el Consejo Rector y el Director. A su vez, el Consejo Rector estará integrado por el Pleno y la Comisión Permanente.

¹⁸⁶ Véase al respecto: <http://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/servicios/riesgos-laborables-centros-publicos/>

¹⁸⁷ Modificado por Decreto 54/2002, de 6 de mayo, de modificación del Decreto 215/1998, de 20 de noviembre, por el que se crea el Instituto Canario de Seguridad Laboral en aspectos referentes a la composición del consejo rector y comisión permanente.

Véase al respecto: <http://www.gobiernodecanarias.org/ceic/icasel>

El Decreto asigna al Pleno del Consejo Rector del Instituto en relación con la promoción de la prevención y asesoramiento, las siguientes funciones:

- Aprobar el Plan de prevención de riesgos laborales de Canarias.
- Seguir y evaluar el referido Plan.
- Aprobar la memoria de actividades del ejercicio anterior.
- Ratificar, o en su caso modificar las directrices que la Comisión Permanente haya elaborado en relación a la elaboración del Anteproyecto de Presupuesto anual del Instituto.
- Aprobar el Anteproyecto de Presupuesto anual del Instituto.
- Elaborar, aprobar y modificar en su caso el Reglamento de Funcionamiento del Pleno del Consejo Rector, así como el de la Comisión Permanente.
- Dar conformidad a los resultados de los estudios e investigaciones que realice el Instituto.

3.11. Comunidad de la Junta de Extremadura.

3.11.1. Organización Técnica de la Prevención.

El Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales suscrito entre la Junta de Extremadura y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Técnica de Salud Laboral el 27 de mayo de 1999, marcó el inicio de una política de mejora de las condiciones de trabajo y de la salud laboral de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Del referido Acuerdo merecen destacarse las estipulaciones y compromisos relativos al deber general de protección por parte de la Junta de Extremadura, la existencia de los delegados de prevención, la creación de los Comités de Seguridad y Salud y del Comité General, la configuración de las Áreas Preventivas atendiendo a las grandes áreas de actividad existentes en la Junta de Extremadura y la constitución del Servicio de Prevención propio, las especialidades preventivas a desarrollar, los calendarios para la realización de la vigilancia de la salud, la formación e información a los trabajadores y otros aspectos relacionados con la prevención de riesgos.

Este Acuerdo inicial sólo contempla el colectivo de empleados públicos existente en el momento en que se suscribió, que se circunscribía en exclusiva a lo que se viene denominando como el ámbito de la Administración General.

Posteriormente, la Resolución de 5 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura¹⁸⁸ y la Resolución de 3 de noviembre de 2008, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se hace público el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura marcan la organización

¹⁸⁸ Sin perjuicio de que la acción preventiva, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva han de inspirarse en los principios generales establecidos en el Capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los Capítulos II y III del Reglamento de los Servicios de Prevención, los principios y compromisos sobre los que debe asentarse la prevención de riesgos laborales en la Junta de Extremadura son:

- La implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos Laborales que estará integrado en el sistema de gestión general de la Junta de Extremadura.
 - La protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos al servicio de la Junta de Extremadura.
 - La vigilancia periódica del estado de salud de los empleados públicos en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.
 - La información y formación de los empleados públicos sobre prevención de riesgos laborales.
 - La consulta y participación de los empleados públicos en aquellas materias que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.
-

en materia preventiva del personal en el conjunto de la administración de la Comunidad de Extremadura incluida la Consejería de Educación y Cultura.

El Plan establece que los trabajadores que conforman la Junta de Extremadura y los Organismos Autónomos de ella dependientes, ya se trate de personal funcionario, laboral o estatutario, o bien de personal permanente o temporal, desarrollan tal diversidad de funciones y tareas que se encuentran expuestos a una tipología de riesgos muy extensa, lo cual obliga a disponer de una organización preventiva sólida, bien configurada y en la que destacan las siguientes características:

- Coordinada: La gestión de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Extremadura, se aplicará siguiendo las líneas comunes y básicas que marque la Consejería de Administración Pública y Hacienda, a través de la Secretaría General de Administración Pública e Interior.
- Dirigida: Las Secretarías Generales de las Consejerías o de los Organismos Autónomos dirigirán las actuaciones preventivas de los centros de trabajo dependientes de aquéllas con el fin de propiciar una gestión homogénea e integradora del conjunto de la actividad preventiva.
- Descentralizada: Cada centro de trabajo tendrá capacidad suficiente para gestionar la prevención de riesgos laborales con sujeción a las directrices que emanen de la Secretaría General correspondiente.
- Compartida: Para poder aplicar de una manera eficaz y duradera la política de prevención de riesgos laborales en la Junta de Extremadura, los empleados públicos se implicarán en la mejora de las condiciones de trabajo de sus centros y de sus puestos de trabajo.
- Estructurada: En aplicación de la Ley de Prevención Laborales y del Reglamento de los Servicios de Prevención se viene estableciendo una organización preventiva que se refleja en los acuerdos que se alcanzan entre la propia Junta y las centrales sindicales, que contiene:
 - La creación y estructura de los servicios de prevención de la Junta de Extremadura.

- Los mecanismos necesarios para que la consulta y participación de los trabajadores en esta materia sea operativa, mediante los comités de seguridad y salud y delegados de prevención.

En el Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura se indica que la organización de los recursos necesarios y suficientes para el desarrollo y ejecución de las actividades preventivas en el ámbito de la Junta de Extremadura, de los Organismos Autónomos y asimilados de ella dependientes se regirá por la modalidad de “servicio de prevención propio”.

A la vista de la complejidad, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, de las diferentes estructuras de personal existentes en una Comunidad Autónoma que ha alcanzado un elevado nivel de competencias y teniendo en cuenta que los instrumentos de gestión propia de la prevención deben estar próximos a los ámbitos generales de gestión y dirección de los recursos de personal y a sus especificidades, se constituirán en la Junta de Extremadura, sus Organismos Autónomos y asimilados, en aras de una acción preventiva más eficiente y cercana, tres servicios de prevención propios, uno por cada uno de los siguientes ámbitos de personal existentes:

- Personal del Organismo Autónomo “Servicio Extremeño de Salud”. El servicio de prevención de riesgos laborales del Servicio Extremeño de Salud dependerá de la Secretaría General del Servicio Extremeño de Salud, actuará directamente sobre todos los centros, sanitarios o no sanitarios, adscritos al mencionado Organismo y se estructurará en cuatro unidades básicas de prevención ubicadas en Badajoz, Cáceres, Mérida y Plasencia. Se establecen cuatro Áreas Preventivas y sus competencias se extenderán a los centros integrados en las Unidades Básicas de prevención según figura en el Anexo 2. Las áreas preventivas son: Badajoz, Cáceres, Plasencia, Mérida.
- Personal de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza, dependientes de la Consejería de Educación. El Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos dependiente de la Dirección General de Personal Docente de la Consejería de Educación, actuará directamente sobre el ámbito de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza y se estructurará en tres unidades básicas de prevención ubicadas en Badajoz, Cáceres y Mérida.

Se establecen dos Áreas Preventivas y sus competencias se extenderán a los centros de las provincias de Badajoz y Cáceres.

- Personal del ámbito de la Administración General y que no esté incluido en los ámbitos anteriores. El servicio de Salud y Riesgos Laborales dependiente de la Dirección General de Función Pública de la Consejería de Presidencia, actuará directamente en el ámbito de la Administración General y se estructurará en tres unidades básicas de prevención ubicadas en Badajoz, Cáceres y Mérida. Se establecen seis Áreas Preventivas y las competencias de cada uno de ellas se ejercerán sobre los centros de trabajo que se especifican en el Anexo 3.

De conformidad con los requisitos estipulados en el capítulo III del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, cada uno de los servicios de prevención tendrá carácter interdisciplinar y sus integrantes se dedicarán a la prevención de los riesgos laborales de su ámbito, sin perjuicio de la necesaria colaboración entre los mismos. Sus medios humanos y materiales deberán ser adecuados para el cumplimiento de los fines y para el ejercicio de sus funciones conforme a los principios y criterios de actuación establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales. Se tenderá a la progresiva asunción directa de las actividades preventivas concertadas, mediante la potenciación e implementación de los recursos propios de dichos servicios, con base a criterios de eficiencia y de calidad.

Cada uno de los tres servicios de prevención deberá ajustarse, en su composición y funcionamiento, a lo dispuesto en el artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, organizándose sus recursos, tanto materiales como humanos, sobre la base de la estructura organizativa y territorial de los centros de trabajo y en la tipología de riesgos existentes en cada ámbito objeto de actuación.

Las funciones de los servicios de prevención serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el Plan de prevención se recoge que los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales del presente Plan de Prevención, proporcionarán a la Junta de Extremadura el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, implantación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales que permita la integración de la prevención en la Junta de Extremadura.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995.
- La planificación de la actividad preventiva, la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Elaboración de la memoria anual del Servicio de Prevención.
- Asesoramiento de los delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

Los servicios de prevención, y en particular sus componentes, tanto técnicos como sanitarios, podrán requerir directamente de los empleados públicos de la Junta de Extremadura la observancia de cualquier medida directamente relacionada con la prevención de su seguridad y salud en el trabajo, que será de obligado cumplimiento para éstos.

Los técnicos adscritos a los Servicios de Prevención actuarán de forma interdisciplinar en el desarrollo de sus funciones.

En cada ámbito se constituyen las áreas preventivas que estarán constituidas por centros de trabajo, atendiendo a la tipología de los mismos, a las actividades que desarrollan o a la proximidad entre ellos, para favorecer así la consulta homogénea de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

La ejecución de determinadas actividades preventivas que por causas justificadas no puedan ser asumidas a través de los servicios de prevención propios, será concertada con entidades acreditadas como servicios de prevención ajenos, debiendo tenderse a la progresiva asunción directa de las actividades preventivas concertadas, mediante la potenciación e implementación, en lo que sea posible, de los recursos propios de dichos servicios, con base a criterios de eficiencia y de calidad.

Los servicios de prevención, y en particular sus técnicos, podrán requerir directamente de los empleados públicos de la Junta de Extremadura la observancia de cualquier medida directamente

relacionada con la prevención de su seguridad y salud en el trabajo, y que será de obligado cumplimiento para éstos.

Los distintos servicios de prevención realizarán una actuación coordinada entre ellos, para lo cual se someterán a unos parámetros comunes de actuación, con el objetivo de alcanzar una gestión eficiente y a la vez integradora de todas las actividades preventivas que se lleven a cabo en el ámbito de la Junta de Extremadura.

Corresponderá a la Dirección General de la Función Pública, a través del “Servicio de Salud y Riesgos Laborales”, la labor de coordinación de todos los servicios de prevención, para lo cual establecerá los procedimientos e instrumentos necesarios que garanticen un nivel óptimo de integración de las acciones preventivas.

La gestión de la prevención de riesgos laborales se adaptará por el correspondiente servicio de prevención a las peculiaridades y especificidades funcionales de su ámbito de actuación, y sin perjuicio de la aplicación de las pautas y criterios de homogeneización que establezca el Servicio de Salud y Riesgos Laborales de la Dirección General de la Función Pública en el ejercicio de su función de coordinación.

Con el objeto de lograr una gestión eficaz e integradora de las actividades preventivas que se lleven a cabo dentro de la Junta de Extremadura corresponde a la Secretaría General de Administración Pública e Interior, a través de la Dirección General de la Función Pública y, en su caso, del Servicio de Salud y Riesgos Laborales, dirigir e impulsar la coordinación entre los servicios de prevención, para lo cual se establecerán los mecanismos necesarios que garanticen un nivel óptimo de integración de las acciones preventivas.

En cada centro de trabajo se designará a un responsable en materia de seguridad y salud laboral, que será el empleado público que desempeñe el tipo de puesto o de trabajo al que se referirá el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y actuará bajo las directrices que le marque el órgano competente. Dicha función, como resultante de la obligación de integrar la prevención dentro de la empresa, no dará lugar a la exigencia y obtención a derecho retributivo de clase alguna.

El Acuerdo contempla la participación de los trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos laborales a través de los delegados de prevención y de los comités de seguridad y salud.

Estos órganos deben interactuar entre sí y con los agentes directos de la gestión: las Consejerías u Organismos Autónomos, los centros de trabajo y los propios trabajadores, conformando el entramado preventivo adecuado para garantizar a los empleados públicos unos niveles óptimos de protección y de seguridad.

El Plan de prevención de riesgos establece las distintas figuras que intervienen en la actividad preventiva y sus funciones. Entre ellas está la figura del Empleado Público Asignado, el cual podrá ser designado por el responsable en materia de Seguridad y Salud laboral (Director del centro o persona responsable del mismo), cuando dependiendo de la complejidad y la organización del mismo lo requiera, para llevar a cabo actividades preventivas en el centro de trabajo. Para ello, éstos deberán estar correctamente formados y/o informados.

El plan de Prevención de riesgos en el punto 5 aborda las prácticas, procedimientos y procesos para la gestión de la prevención de riesgos laborales. Con el fin de alcanzar los objetivos derivados de la política preventiva de la Junta de Extremadura, y en aras a favorecer la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la Junta de Extremadura, se redactarán y aprobarán, de acuerdo con los parámetros o contenidos comunes y básicos que se establezcan, los procedimientos y procesos necesarios, tanto para la aplicación de las actuaciones preventivas como para el desarrollo de la prevención en los centros de la Junta de Extremadura. Los referidos procedimientos y procesos podrán ser modificados o ampliados en función de las necesidades y de la optimización de los recursos materiales y humanos disponibles en cada momento.

Las prácticas, procedimientos y procesos, así como las modificaciones o ampliaciones que se realicen, corresponderá elaborarlos a cada uno de los Servicios de Prevención de la Junta de Extremadura en su ámbito respectivo de acuerdo con las peculiaridades de los mismos, dando participación, con carácter previo a su aprobación, a los correspondientes comités sectoriales. Los mismos se incluirán en este Plan una vez aprobado por los centros directivos de los que depende cada Servicio de Prevención.

El servicio de prevención de riesgos laborales de la Junta de Extremadura tiene publicados en su portal digital diversos procedimientos sobre la gestión de centros y gestión del SSPRL¹⁸⁹.

¹⁸⁹ Véase al respecto: <http://ssprl.gobex.es/ssprl/web/guest/plan-de-prevencion-de-la-junta-de-extremadura>

Centrándonos en el sistema de prevención de riesgos en el ámbito Educativo no Universitario de la Comunidad Autónoma de Extremadura, diremos, que el Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos se creó mediante Decreto 108/2005 de 26 de abril, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Educación, posteriormente modificado por el Decreto 179/2005, de 26 de julio.

Este Decreto indica en su artículo 6 que corresponde a la Dirección General de Personal Docente el ejercicio de las funciones de gestión y control en materia de salud y riesgos laborales en centros educativos. La Dirección General de Personal Docente, a nivel de Servicios, estará integrada por las unidades administrativas del Servicio de Administración de Personal Docente, Servicio de Nóminas de Personal Docente y el Servicio de Salud y Riesgos Laborales en Centros Educativos.

Posteriormente el Decreto 210/2011, de 5 de agosto, establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Cultura¹⁹⁰, manteniendo las prescripciones del decreto 108/2005 de 26 de abril, de creación del Servicio de Salud y Riesgos laborales de centros educativos.

El ámbito de actuación del servicio está constituido por los Centros educativos y de apoyo a la enseñanza públicos no universitarios dependientes de la Consejería de Educación. Por lo tanto, sus actuaciones irán dirigidas a la promoción de la salud de los trabajadores de estos centros. Se configura como un servicio de prevención Propio de la Consejería de Educación y Cultura.

El Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos está integrado por tres Unidades Básicas ubicadas en las localidades de Mérida, Cáceres y Badajoz, a las que está adscrito tanto personal técnico de las diferentes especialidades preventivas como personal administrativo. El Servicio está dotado con los equipamientos necesarios para el desarrollo de mediciones, análisis o ensayos para la actividad de evaluación de riesgos laborales en los Centros Educativos y de apoyo a la enseñanza. Se establecen dos Áreas Preventivas y sus competencias se extenderán a los centros de las provincias de Badajoz y Cáceres.

El Servicio de Salud y Riesgos Laborales de Centros Educativos forma parte de la estructura organizativa de la prevención, basada en la existencia de tres servicios de prevención propios, uno por cada uno de los tres grandes ámbitos existentes en la actualidad dentro de la Comunidad

¹⁹⁰ Publicada por medios digitales en "EducarEx": <http://v2.educarex.es/web/guest/consejeria-educacion/organigrama>

Autónoma: Administración General, Administración Educativa y Servicio Extremeño de Salud¹⁹¹. El Servicio de Salud y Riesgos Laborales, adscrito a la Consejería de Presidencia, es el órgano que ejerce la función de coordinación de los tres Servicios.

Por otro lado, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura¹⁹², establece las acciones referentes a la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en el conjunto de la Comunidad incluido la Consejería de Educación.

La Secretaría General de la Consejería de Educación, en el ámbito de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza, llevará a cabo la gestión de la prevención de riesgos laborales a través de la Dirección General de Personal Docente.

Como criterio general, el máximo nivel de responsabilidad en cada centro de trabajo es ejercido por el Responsable en Materia de Seguridad y Salud Laboral, recayendo esta figura en la dirección del centro o, en su defecto, la persona responsable del mismo, pudiendo designar Colaboradores del Responsable en materia de Seguridad y Salud Laboral para llevar a cabo la gestión de la prevención de riesgos laborales. Asimismo, podrá asignar a empleadas o empleados públicos la realización de ciertas actividades tales como participar en la elaboración e implantación de los planes de emergencia del centro, realizar controles periódicos, etc.

La Secretaría General de Administración Pública e Interior será la responsable de la coordinación de la gestión de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Extremadura a través de la Dirección General de la Función Pública. En el ejercicio de dicha función establecerá directrices y bases comunes de actuación en materia de prevención de riesgos con el objetivo de que pueda alcanzarse una gestión eficaz, eficiente y a la vez integradora de todas las actividades preventivas que se lleven a cabo en la Junta de Extremadura.

A la Dirección General de la Función Pública le corresponderá impulsar la coordinación de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Extremadura y, en particular, le compete, a través del Servicio de Salud y Riesgos Laborales del ámbito de Administración General, la función de

¹⁹¹ La Resolución de 5 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura y la Resolución de 3 de noviembre de 2008, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se hace público el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura marcan la organización en materia preventiva del personal en el conjunto de la administración de la Comunidad de Extremadura incluida la Consejería de Educación y Cultura.

¹⁹² Resolución de 3 de noviembre de 2008, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se hace público el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

coordinación de los tres Servicios de Prevención propios de la Junta de Extremadura entre los que se encuentran el Servicio de salud y riesgos laborales de centros educativos. Para el desarrollo de esta función la Dirección General de Personal Docente, informará periódicamente, a la Dirección General de la Función Pública, del estado de situación en cuanto a la prevención de riesgos laborales de sus ámbitos.

Podemos concluir diciendo que a la vista del estudio realizado, considero que la Comunidad de Extremadura dispone de un sistema de prevención de riesgos bastante completo. El plan de Prevención determina de manera clara los órganos y sus funciones dentro del sistema de prevención de riesgos para el conjunto de la Comunidad Autónoma. Los distintos sistemas preventivos, en caso de estar dotados de los recursos humanos y materiales necesarios tal y como se recoge en el plan de prevención para el desempeño de sus funciones, pueden funcionar de manera eficaz y eficiente. Además existen los suficientes órganos de coordinación de la actividad preventiva que permiten la unificación de criterios y una mayor eficiencia del sistema en general. Decir que el sistema está todavía en proceso de desarrollo de los procedimientos y prescripciones recogidas en el plan de prevención de riesgos laborales y que es el servicio de prevención propio del sector educativo el encargado de realizarlos para su ámbito, aspectos que considero fundamentales para la correcta implementación del sistema. Del desarrollo de los procedimientos e instrucciones específicas para cada servicio de prevención de riesgos laborales que constituye el PPRL general y la coordinación entre los distintos agentes implicados, dependerá a mi juicio el que el sistema preventivo funcione adecuadamente.

Como puntos débiles de momento, estaría el desarrollo de un sistema de control y auditorías del sistema eficaz y eficiente, tanto a nivel interno como externo.

3.11.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma de la Junta de Extremadura con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales establece las acciones referentes a la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura. En este sentido, pasamos a detallar cada una de los elementos indicados:

a) A la Secretaría General de Administración Pública e Interior¹⁹³, a través de la Dirección General de la Función Pública¹⁹⁴ y, en su caso, del Servicio de Salud y Riesgos Laborales, le corresponde dirigir e impulsar la coordinación entre los servicios de prevención, para lo cual se establecerán los mecanismos necesarios que garanticen un nivel óptimo de integración de las acciones preventivas.

b) Dirección General de Presupuestos y Tesorería.

Dispondrá, en el borrador del anteproyecto de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, una vez que se establezcan las prioridades en materias de prevención de riesgos laborales, los recursos económicos necesarios dirigidos a las tres áreas del punto 7 del presente Plan, sobre la base de las propuestas remitidas por las diferentes Consejerías y Organismos Autónomos.

c) Los Secretarios Generales de cada departamento u organismo autónomo, y Gerencias de Áreas de Salud.

Es responsabilidad de los Secretarios Generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y de las Direcciones de Recursos Humanos dependientes de las Gerencias de las Áreas de Salud del Servicio Extremeño de Salud velar por el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los centros de su competencia.

¹⁹³ Realizará la coordinación de la gestión de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Extremadura a través de la Dirección General de la Función Pública. En el ejercicio de dicha función establecerá directrices y bases comunes de actuación en materia de prevención de riesgos con el objetivo de que pueda alcanzarse una gestión eficaz, eficiente y a la vez integradora de todas las actividades preventivas que se lleven a cabo en la Junta de Extremadura.

¹⁹⁴ Impulsará la coordinación de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Extremadura y, en particular, le compete, a través del Servicio de Salud y Riesgos Laborales del ámbito de Administración General, la función de coordinación de los tres Servicios de Prevención propios de la Junta de Extremadura.

Para el desarrollo de esta función la Secretaría General del Servicio Extremeño de Salud y la Dirección General de Personal Docente, informarán periódicamente, a la Dirección General de la Función Pública, del estado de situación en cuanto a la prevención de riesgos laborales de sus ámbitos.

El Secretario General del Servicio Extremeño de Salud controlará y supervisará el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos y salud laboral en este Organismo Autónomo.

Los Secretarios Generales serán los responsables de desarrollar la organización preventiva en sus ámbitos respectivos, estableciendo tanto los objetivos a cumplir como los recursos y medios para alcanzarlos. Ejercerán la superior responsabilidad en materia de Seguridad y Salud dentro de su ámbito de actuación y, en particular, planificarán y desarrollarán la acción preventiva a partir del Plan de Prevención y de las evaluaciones de los riesgos, de conformidad con lo establecido en el artículo 7, apartado k) del Decreto 4/1992, de 23 de enero, sobre atribución de competencias en materia de personal y el artículo 5.K) del Decreto 81/2003, de 15 julio, por el que se modifican los Estatutos del Organismo Autónomo, Servicio Extremeño de Salud.

La Secretaría General, que es el órgano superior que ejerce las competencias de seguridad y salud laboral dentro de cada Consejería u Organismo Autónomo, dirigirá, supervisará y coordinará las actuaciones preventivas que lleven a cabo los centros de trabajo y, en particular, se asegurará de que en aquéllos se apliquen las medidas resultantes de las evaluaciones de riesgos y se realicen las actividades que para cada centro planifique el Servicio de Prevención correspondiente.

Cada Secretaría General establecerá una organización preventiva en su Consejería u Organismo Autónomo, siguiendo las bases establecidas en este Plan, con el objetivo de elaborar los procedimientos de gestión de prevención de riesgos laborales necesarios para garantizar su supervisión efectiva y la comunicación interna relativa a la seguridad y salud de los trabajadores.

La Secretaría General de la Consejería de Educación, en el ámbito de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza, llevará a cabo la gestión y control de la prevención de riesgos laborales a través de la Dirección General de Personal Docente¹⁹⁵.

- d) Responsable en materia de Seguridad y Salud laboral: El Director del centro de trabajo o, en su defecto, el Responsable del mismo.

¹⁹⁵ Decreto 108/2005 de 26 de abril, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Educación, posteriormente modificado por el Decreto 179/2005, de 26 de julio.

El máximo nivel de responsabilidad en cada centro de trabajo será ejercido por el Responsable en materia de seguridad y salud laboral, siendo éste el Director del centro o, en su defecto, el Responsable del mismo; de no existir éstos se ejercerá por el trabajador que desempeñe el puesto de mayor nivel dentro de la estructura de puestos del centro o, en su caso, el que pertenezca al Grupo de titulación más alto. No obstante, cada Secretario General o Gerente de Área de Salud, y de forma excepcional, podrá asignar, atendiendo al perfil funcional del trabajador y a criterios de eficiencia, dicha función a cualquiera de los trabajadores del Centro.

A esta figura le corresponde impulsar, coordinar y controlar las actuaciones preventivas a llevar a cabo en su centro de trabajo.

Los Secretarios Generales o los Gerentes de Área de Salud establecerán las características que deben reunir los centros para que los Responsables en materia de prevención de riesgos elaboren organigramas preventivos para llevar a cabo las actuaciones del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura, así mismo, los Responsables, si lo estiman necesario, podrán proponer la implantación de los mismos en sus centros, aunque no reúnan las características que se definan. En dicho organigrama figurarán las tareas preventivas asignadas a cada colaborador del Responsable en materia de Seguridad y Salud laboral, con el objeto de determinar las responsabilidades en los distintos niveles de gestión del centro.

Asimismo se incluirá, si procede, la asignación a empleados públicos de determinadas funciones preventivas, tales como participación en la elaboración e implantación de los planes de emergencia y en la aplicación de los primeros auxilios, supervisión del uso correcto de los equipos de protección individual, revisión periódica de extintores de incendios u otros.

e) Colaborador del Responsable en materia de Seguridad y Salud laboral.

El Responsable en materia de Seguridad y Salud laboral podrá designar colaboradores para llevar a cabo la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Dentro de sus funciones, en materia preventiva figurarán las siguientes:

- Colaborar activamente en el desarrollo y ejecución del plan de prevención de riesgos en cuanto afecte al centro de trabajo y, en particular, a la unidad o área que se encuentre bajo su dependencia.
- Informar de posibles incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales al Responsable en materia de Seguridad y Salud laboral.
- Apoyar las actividades preventivas que determine el Responsable en materia de Seguridad y Salud laboral.
- Propiciar en los empleados a su cargo comportamientos seguros en el ejercicio de sus tareas o funciones, asegurándose de que los equipos de trabajo se utilizan
- correctamente, y fomentar el interés y la cooperación de los trabajadores en las acciones preventivas.
- Canalizar la información en materia preventiva.
- Revisar y controlar la documentación referente a la prevención de riesgos laborales asegurando su disponibilidad.

f) Coordinador de centro.

En aquellos centros de trabajo en los que existan unidades administrativas dependientes de diferentes Consejerías u Organismos Autónomos, se nombrará un “Coordinador de centro” con el fin de aplicar y unificar de manera efectiva la política preventiva de la Junta de Extremadura. Recaerá dicho nombramiento en el empleado público responsable de un mayor número de trabajadores de su Consejería u Organismo Autónomo presentes en el Centro.

Las funciones del Coordinador de centro serán:

- Coordinar con los Responsables en materia de Seguridad y Salud de cada Consejería u Organismo Autónomo presente en el centro de trabajo, la aplicación e implantación de la gestión de la prevención en el mismo, en lo referido a:
 - La aplicación de las evaluaciones de riesgos laborales.
 - La elaboración, implantación y seguimiento de los planes de emergencia y evacuación en el centro.

- Cumplir y hacer cumplir los objetivos que se establezcan en las directrices que reciban.
- Colaborar con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente en el desarrollo de la gestión de la prevención.
- Informar a las Secretarías Generales o a las Gerencias de su Área de Salud acerca de la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de su centro de trabajo.

g) Empleado Público Asignado.

Para poder llevar a cabo las actividades preventivas en el centro de trabajo, el Responsable en materia de Seguridad y Salud laboral, dependiendo de la complejidad y la organización del mismo, podrá asignar la realización de ciertas actividades a empleados públicos, cuando éstos estén correctamente formados y/o informados.

h) Empleados Públicos.

A los empleados públicos, independientemente del régimen jurídico que rijan su relación de servicio con la Junta de Extremadura, el plan de prevención asigna determinadas funciones.

3.11.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en la Comunidad Autónoma de la Junta de Extremadura.

En cada uno de los tres ámbitos de personal se han constituido, en consonancia con la modalidad organizativa preventiva, un Comité de Seguridad y Salud por cada Área Preventiva¹⁹⁶, entendiéndose como tal la agrupación de centros de trabajo, según su tipología, las actividades que desarrollan o la proximidad entre ellos, los cuales serán coordinados por el Comité Sectorial de Seguridad y Salud de cada ámbito¹⁹⁷.

Finalmente se ha constituido, con competencias de coordinación, dirección y seguimiento de los tres Comités Sectoriales, el Comité General de Seguridad y Salud de la Junta de Extremadura.

Pasamos a desarrollar las distintas figuras en materia de consulta y participación en prevención de riesgos laborales:

¹⁹⁶ Las áreas preventivas son las establecidas en el Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura (Personal del Organismo Autónomo "Servicio Extremeño de Salud; Personal de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza, dependientes de la Consejería de Educación; y Personal del ámbito de la Administración General y que no esté incluido en los ámbitos anteriores.).

¹⁹⁷ En consecuencia, se constituirán tres Comités Sectoriales de Seguridad y Salud: de la Administración General, de la Administración Educativa y del Servicio Extremeño de Salud.

a) Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Su designación y número vendrán determinados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y, en particular, por el Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura y por sus respectivas actualizaciones en función de la representación obtenida en las elecciones sindicales. Sus competencias y facultades, son conforme establece el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Los Delegados de Prevención deberán ser impulsores en incentivar a los trabajadores para llevar a cabo prácticas y comportamientos seguros en el desarrollo de su trabajo, así como exigir el cumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

En la Consejería de Educación y Cultura de la Comunidad de Extremadura existen delegados de prevención de los docentes y delegados de prevención de los trabajadores no docentes de los centros educativos y de apoyo a la enseñanza públicos no universitarios de la Junta de Extremadura. Las funciones de los Delegados de Prevención, representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, vienen recogidas en el Plan de prevención de riesgos de la Comunidad autónoma¹⁹⁸ enunciados en apartados anteriores.

b) Comité de Seguridad y Salud.

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 Junta de Extremadura en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus funciones son las establecidas en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 28 de noviembre. Los Comités de Seguridad y Salud estarán formados, de una parte, por los delegados de prevención, y de otra, y en número no superior al de delegados, por los representantes de la Administración.

¹⁹⁸ Resolución de 3 de noviembre de 2008, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se hace público el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

El nombramiento de estos últimos corresponderá a la Dirección General de la Función Pública en el ámbito de Administración General y personal no docente, a la Dirección General de Personal Docente de la Consejería de Educación en el ámbito de Administración Educativa y al Secretario General del Servicio Extremeño de Salud en su ámbito.

Estos Comités estarán constituidos por un delegado de prevención de cada organización sindical presente en la mesa sectorial del correspondiente ámbito, siendo designados por las mismas.

Los Comités de Seguridad y Salud del ámbito de centros educativos se constituirán tanto por delegados de prevención de personal docente como por delegados de prevención de personal no docente, existiendo un delegado por cada una de las organizaciones sindicales presentes en la mesa sectorial de personal docente y en la mesa sectorial de administración general, respectivamente.

La representatividad de cada delegado de prevención presente en los Comités será la obtenida por la central sindical, a la que represente, en cada proceso de elecciones sindicales.

En el sector de la Administración Educativa, se han constituido dos Comités de Seguridad y Salud de ámbito provincial (Badajoz y Cáceres), además de un Comité Sectorial, con competencias de coordinación, dirección y seguimiento de los mismos. Las Organizaciones Sindicales presentes en los mismos, de acuerdo con los criterios de representatividad definidos en dicho acuerdo, estarán presentes en el Comité general de Seguridad y Salud de la Junta de Extremadura. Sus funciones han quedado recogidas al desarrollar el Plan de prevención de riesgos de la Comunidad de Extremadura.

c) Comité Sectorial.

Además de los Comités de Seguridad y Salud mencionados se constituirá, con competencias de coordinación, dirección y seguimiento de los mismos, un Comité Sectorial dentro del ámbito correspondiente. La designación de los delegados de prevención y representantes de la Administración se realizará siguiendo el mismo procedimiento y los mismos criterios establecidos en el apartado anterior para la constitución de los Comités de

Seguridad y Salud, especialmente en lo referido al número de delegados y de representantes de la Administración y a la representatividad.

En consecuencia, se constituirán tres Comités Sectoriales de Seguridad y Salud: de la Administración General, de la Administración Educativa y del Servicio Extremeño de Salud.

- d) Comité General de Seguridad y Salud de la Junta de Extremadura, sus Organismos Autónomos y asimilados.

Ejercerá las competencias de coordinación, dirección y seguimiento, así como de homogeneización, de los Comités Sectoriales de cada ámbito. Estará formado por un delegado de prevención de cada organización sindical presente en la Mesa Técnica de Salud Laboral y por igual número de representantes de la Administración.

Cada organización sindical tendrá la representatividad obtenida en cada proceso de elecciones sindicales.

Las funciones y el régimen de organización y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud y de los Comités Sectoriales y del Comité General, se desarrollarán mediante los reglamentos internos que habrán de ser objeto de aprobación en el seno de los citados Comités.

3.11.4. Órganos de auditoría y control en PRL en la Comunidad Autónoma de la Junta de Extremadura.

El acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura¹⁹⁹, establece que el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de la Junta de Extremadura deberá someterse a control periódico mediante auditorías o evaluaciones. Su realización corresponderá al departamento con competencias en materia laboral de la Junta de Extremadura que tenga como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, contando con la participación de quien ostente las competencias en salud laboral como autoridad sanitaria, quién ejecutará la auditoría de la metodología seguida en vigilancia de la salud.

¹⁹⁹ Resolución de 5 de abril de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo para la determinación de las condiciones de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura

En el Plan de prevención de riesgos²⁰⁰ se indica que en cuanto a los instrumentos de control, el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de la Junta de Extremadura deberá someterse a control periódico mediante auditorías o evaluaciones, transcribiendo literalmente lo indicado en el acuerdo anteriormente indicado.

También se indica que, así mismo, la Dirección General de Calidad de Servicios e Inspección u organismos similares de la Junta de Extremadura dentro de sus funciones de inspección y asesoramiento en materia de organización, gestión, procedimiento y régimen jurídico, integrará la prevención de riesgos laborales en sus actuaciones de inspección y control del cumplimiento tanto de los responsables de los centros como del personal de sus obligaciones laborales y profesionales en esta materia.

3.11.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos Laborales en la Comunidad de la Junta de Extremadura.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo y en la función que se desempeñe, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente si fuera necesario.

Los Servicios de Prevención elaborarán en sus respectivos ámbitos, conjuntamente con los responsables de la Escuela de Administración Pública, la Escuela de Estudios de Ciencias de la Salud y la Dirección General de Política Educativa, y dando previa participación a los representantes de los trabajadores a través de los Comités Sectoriales, las propuestas de contenido formativo de los cursos que proceda impartir. Los colectivos a los que se dirigirán las actividades formativas sobre prevención de riesgos laborales son los siguientes:

- Empleados públicos de la Junta de Extremadura.
- Personal de los Servicios de Prevención.
- Delegados de prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud.

Cada empleado público recibirá, a través del responsable en materia de seguridad y salud laboral de su centro, la información recogida en la evaluación de riesgos correspondientes, así como los documentos que emitan los Servicios de Prevención, referidos a las condiciones de seguridad y

²⁰⁰ Resolución de 3 de noviembre de 2008, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se hace público el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

salud de su puesto de trabajo. La Junta de Extremadura realizará consultas a los empleados públicos, a través de sus representantes, de conformidad con lo establecido en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En la página Web del SSPRL de la Comunidad de Extremadura en el apartado de formación e información²⁰¹ se indica que la formación preventiva puede impartirse a través de varias entidades formativas:

- Escuela de Administración Pública de Extremadura.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- Servicios de prevención ajenos, asociados a contratos de vigilancia de la salud.
- Empresas adjudicatarias de equipos de trabajo.

La Dirección General de Personal Docente promoverá la realización a través de los centros de profesores y recursos, de actividades formativas relacionadas con los Planes de autoprotección. Los técnicos del servicio de salud y riesgos laborales prestarán apoyo durante las tareas de redacción y puesta en práctica del plan de autoprotección de los centros.

3.11.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma de la Junta de Extremadura.

Respecto a la vigilancia de la salud²⁰², el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura, publicado en el DOE de 12 de noviembre de 2008, mediante la Resolución de 3 de noviembre de 2008, de la Dirección General de la Función Pública, plantea en su punto 2 como uno de los principios rectores de su política en materia de seguridad y salud laboral, la ejecución de la vigilancia periódica del estado de salud de los empleados públicos en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo.

El Servicio de Prevención Ajeno (SPA) que ha asumido la especialidad "vigilancia de la salud" del personal de la Administración General, ha elaborado partiendo de las evaluaciones de riesgo, los protocolos de los exámenes de salud, en coordinación con el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

²⁰¹ Véase al respecto: <http://ssprl.gobex.es/ssprl/web/guest/formacion-e-informacion>

²⁰² Véase al respecto: <http://ssprl.gobex.es/ssprl/web/guest/vigilancia-de-la-salud>

Dichos exámenes de salud tendrán las características que quedan recogidas en el portal digital del Servicio de salud y prevención de riesgos laborales dependiente de la Dirección General de la función Pública.

La Junta de Extremadura no tiene Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales por lo que la asistencia sanitaria en caso de accidente de trabajo le corresponde al I.N.S.S., es decir, al Servicio Extremeño de Salud (SES).

3.11.7. Órganos de información y comunicación en PRL en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

En cuando a la información en materia preventiva, tras la realización de las evaluaciones de riesgos, y como complemento a las mismas, el Servicio de Salud y Riesgos Laborales ha elaborado "Fichas de Información" específicas para cada una de las categorías profesionales de los diferentes centros, que son remitidas a los mismos para que sean entregadas a los trabajadores. En el portal digital "profex.educarex.es" se incluyen, ordenadas alfabéticamente, las "Fichas de información" de las diferentes categorías (pueden diferir ligeramente de las incluidas en la evaluación de riesgos de un centro en concreto puesto que las mismas son actualizadas periódicamente).²⁰³

3.11.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad de la Junta de Extremadura.

a) Comisión Regional de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral²⁰⁴.

Se crea con la finalidad de lograr mayor participación de Empresarios y Trabajadores, a través de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, en la planificación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora y la protección de la Seguridad y Salud de los trabajadores. Se constituye como órgano colegiado asesor de la Administración Autonómica Extremeña en la formulación de la política de prevención y quedó adscrita en el momento de su creación a la Consejería de Presidencia y Trabajo, ahora a la Consejería de Educación y Empleo.

²⁰³ Véase al respecto: <https://profex.educarex.es/profex/contenido/detalle.jsp?idLegislacion=2946&idSeccion=402&back=index.jsp>

²⁰⁴ Decreto 6/1996, de 6 de febrero para la creación de la Comisión Regional de Condiciones de Trabajo y Salud Laboral.

Son funciones del Pleno de la Comisión:

- Proponer criterios y directrices a seguir en materia de Seguridad y Salud de los trabajadores
- Previa a su aplicación, proponer e impulsar las medidas que se estimen pertinentes para el perfeccionamiento de la gestión en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Conocer previamente los planes y programas de actuación así como el conocimiento del cumplimiento de los planes y programas que, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, desarrolle la Junta de Extremadura.
- Formular propuestas e iniciativas sobre las materias de Seguridad y Salud de los trabajadores.
- Conocer e informar las normas que sobre materias de Seguridad y Salud de los trabajadores pudieran producirse.
- Aprobar una Memoria Anual de las actuaciones de la Comisión.
- La creación de las Comisiones Sectoriales de Condiciones de Trabajo y Salud Labora

3.12. Comunidad de Madrid.

3.12.1. Organización Técnica de la Prevención.

El modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid está constituido por un único SPRL para todo el personal de la administración pública incluido el sector docente público no universitario. Las prescripciones realizadas en desarrollo de dicho servicio de prevención son muy generales y escasas para una correcta aplicación de las medidas preventivas al personal al servicio de la administración y de igual manera al sector educativo público universitario.

Analizando la normativa al respecto, diremos que mediante el Decreto 249/2000, de 23 de noviembre, se estableció la estructura orgánica de la entonces Consejería de Justicia, Función Pública y Administración Local, estableciéndose entre las competencias de la Dirección General de la Función Pública, la planificación, coordinación, desarrollo y fijación de los sistemas de prevención de riesgos laborales respecto al personal al servicio de la Comunidad de Madrid.

El Decreto 260/2001, de 22 de noviembre²⁰⁵, procedió a modificar parcialmente la citada estructura orgánica de la Consejería, creándose el Servicio de Prevención que, como Unidad adscrita a la Dirección General de la Función Pública, pasó a asumir las funciones que hasta ese momento tenía encomendadas la Unidad de Prestaciones Asistenciales y Prevención de Riesgos laborales en materia de planificación, coordinación, desarrollo y fijación de los sistemas de prevención de riesgos laborales respecto al personal al servicio de la Comunidad de Madrid.

Esta Unidad orgánica con rango de Servicio, denominada Servicio de Prevención, se destina específicamente a dar cumplimiento, en el ámbito del personal al servicio de la Administración regional, a los requerimientos que en materia de prevención de riesgos laborales determina la normativa vigente, relativos a la constitución por parte de las empresas de un servicio de prevención propio.

Este Servicio de prevención se configura como el conjunto de medios humanos y materiales de la Administración de la Comunidad de Madrid necesarios para la realización de las actividades de prevención legalmente obligatorias.

²⁰⁵ Modificado mediante Decreto 68/2002, de 25 abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia y Administraciones Públicas.

Es por tanto necesario determinar las condiciones peculiares del régimen jurídico de los recursos humanos destinados en el mismo. Al respecto, el artículo 13 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, dispone que los empleados designados para el desarrollo de la actividad preventiva habrán de tener la capacidad correspondiente a las funciones que vayan a desempeñar, las cuales se estructuran, de acuerdo con el artículo 34 de la citada norma, en niveles de carácter básico, intermedio y superior y, dentro de este último, en las distintas especializadas y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. Los artículos 35, 36 y 37 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, exigen para los tres niveles de funciones una formación mínima especializada por lo que el personal que vaya a desarrollar dichas funciones preventivas en la Administración de la Comunidad de Madrid deberá reunir dicha cualificación específica, que no se requiere para ninguno de los Cuerpos, Escalas o especialidades ya existentes en la Función Pública autonómica, todo lo cual justifica la creación de las nuevas especialidades de Medicina del Trabajo y de Prevención de Riesgos Laborales²⁰⁶.

En este Decreto aparece una información muy genérica y breve sobre el servicio de prevención y más sobre lo que debe ser un completo sistema de gestión, faltando muchos elementos por definir (órganos de participación, información, auditorías, coordinación, órganos con competencias en materia de prevención, etc).

Posteriormente, el Decreto 94/2010, del Consejo de Gobierno, establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior²⁰⁷. Dentro de la cual se encuentra la Viceconsejería de Justicia y administraciones públicas, de la que depende la dirección general de la Función Pública a quien corresponde la planificación, coordinación y gestión, en su caso, de los sistemas de previsión de riesgos laborales respecto del personal al servicio de la Comunidad de Madrid, la gestión del régimen de colaboración con el Instituto Nacional de Seguridad Social, y la gestión de los beneficios sociales del personal cuando la misma no esté atribuida a otro órgano.

²⁰⁶ Decreto 127/2002, de 11 de julio, por el que se crean las especialidades de Medicina del Trabajo y de Prevención de Riesgos Laborales.

²⁰⁷ Decreto 94/2010, de 29 de diciembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior.

Por último, el Decreto²⁰⁸ 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid actualmente existentes, indica que corresponde a la Consejería de la presidencia, justicia y portavocía del gobierno las competencias en Función Pública.

Dentro de la Dirección General de la Función Pública se encuentra el Área o Servicio de Prevención y la Unidad de Prestaciones Asistenciales Médicas (UPAM)²⁰⁹.

Por tanto la organización de la prevención para el Conjunto de la Administración de la Comunidad de Madrid se configura como un sistema de prevención propio adscrito a la Consejería actualmente denominada de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno dentro de la Dirección General de la Función Pública.

La Consejería de Educación, Juventud y Deporte no dispone de un servicio de prevención de riesgos propio, sirviéndose del servicio de prevención de la Dirección General de la Función Pública.

Centrándonos en el ámbito educativo público no universitario de la Comunidad de Madrid, decir que tras el estudio y análisis de los decretos en que se establecen la estructura de la Consejería de Educación, podemos indicar que no existe ningún órgano encargado de la prevención de riesgos en el sistema Educativo Público de la Comunidad Autónoma. Por tanto, las tareas en materia de prevención de riesgos en el Sistema Educativo se realizan a través del Servicio de Prevención propio de la Administración de la Comunidad de Madrid adscrito a la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno, dentro de la Dirección General de la Función Pública.

La Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma dispone de variada y dispersa información sobre prevención de riesgos publicada por medios digitales, destacando la referente a los planes de autoprotección y emergencia²¹⁰.

²⁰⁸ Este Decreto Deroga al Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid y su modificación en el Decreto 109/2012, de 4 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se modifican parcialmente las competencias y estructura orgánica de algunas Consejerías de la Comunidad de Madrid.

²⁰⁹ La Comunidad de Madrid, en su condición de Empresa Colaboradora del INSS nº 478 para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (UPAM), garantiza una asistencia sanitaria completa a los empleados públicos por accidente de trabajo y enfermedad profesional, con medios propios y externos (consulta, rehabilitación, cirugía, etc), pruebas complementarias, así como prestaciones farmacéuticas y económicas, dentro de todo el proceso de recuperación de la salud del paciente.

²¹⁰ Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros y actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.

En aquellos centros docente que no tengan la obligación legal de contar con Plan de Autoprotección, se dotarán de un plan de emergencia. Deberá elaborarlo o actualizarlo una empresa autorizada²¹¹, debiendo seguir el modelo que aparece en publicado a través de medios digitales de la Consejería de Educación y los contenidos mínimos establecidos en el mismo²¹².

Al formar parte de los Planes de Emergencia o de Autoprotección, el Plan de Evacuación y el simulacro anual de evacuación son obligatorios en todos los centros docentes²¹³.

En estos planes se propone una serie de figuras como son:

- El Coordinador de emergencias (CE), que será desempeñado por el profesor que ejerza las funciones de Director del centro. En su ausencia, el Secretario y luego el Jefe de Estudios.
- Centro de Control.
- Equipo de alarma y evacuación.
- Equipo de intervención.
- Equipo de primeros auxilios.

Por último, decir que las actividades preventivas del personal al servicio de la Consejería de Educación, se realizan desde el área de prevención de riesgos laborales de la Dirección General de la Función Pública. La normativa existente en prevención de riesgos laborales es muy escasa, no existiendo plan de prevención de riesgos laborales. En los centros públicos educativos no universitarios no se contempla la figura del coordinador de seguridad, siendo la dirección de los centros los que asumen las funciones preventivas en la realización de simulacros y plan de autoprotección o emergencias. La Unidad de prestaciones asistenciales médicas (UPAM) se encarga de la vigilancia de la salud.

No existe un órgano encargado de la realización de auditorías del sistema de prevención.

²¹¹ Normativa reguladora: *Artículo 20* de la Ley 31/1995. de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE del 10).

²¹² Contenido mínimo del Plan de Emergencia: El Plan de Emergencia de los centros educativos, deberá realizarlo una empresa autorizada y deberá estar integrado, al menos por:

- Descripción del centro de trabajo, tipología de ocupantes y de su actividad.
- Medios técnicos para actuar ante una emergencia.
- Medios humanos para actuar ante una emergencia.
- Emergencias posibles en el centro de trabajo.
- Procedimientos de actuación ante las emergencias posibles en el centro de trabajo, teniendo en cuenta, al menos, las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación.
- Relaciones que sean necesarias con servicios de emergencia externos al centro de trabajo (bomberos, policía nacional, SAMUR, etc.).
- Implantación y mantenimiento del Plan de Emergencia.
- Planos o esquemas de evacuación.

²¹³ Normativa reguladora: Orden de 13 de noviembre de 1984 sobre evacuación de Centros docentes de Educación General Básica, Bachillerato y Formación Profesional (BOE del 17).

3.12.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma de Madrid con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

- a) La Secretaría General Técnica de la Consejería de la Presidencia, justicia y portavocía del gobierno.

La Secretaría General Técnica, en dependencia directa del titular de la Consejería²¹⁴, ejercerá entre otras funciones, la coordinación extra-administrativa de todos los órganos y de la administración institucional de la consejería, así como con el resto de Consejerías de la Comunidad de Madrid. Además ejercerá las relaciones institucionales de la consejería con otras entidades, sin perjuicio de las atribuidas a la Vicepresidencia, Consejería de cultura y deporte y portavocía del gobierno.

- b) La Dirección General de Función Pública.

La Dirección General de Función Pública ejercerá las competencias que se regulan en el artículo 47 de la Ley 1/1983, de 13 de diciembre, la planificación, ordenación y coordinación con carácter general de la Función Pública y, en particular la planificación, coordinación y gestión, en su caso, de los sistemas de previsión de riesgos laborales respecto del personal al servicio de la Comunidad de Madrid, la gestión del régimen de colaboración con el Instituto Nacional de Seguridad Social, y la gestión de los beneficios sociales del personal cuando la misma no esté atribuida a otro órgano.

3.12.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en la Comunidad Autónoma de Madrid.

No se hace referencia en la normativa que establece el modelo organizativo de la Comunidad, condiciones de trabajo del personal funcionario de la comunidad de Madrid, o decretos de estructura y organización de las Consejerías, a los órganos de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración Pública.

En el acuerdo actualmente en vigor del Consejo de Gobierno de 17 de marzo de 2005, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 11 de marzo de 2005, de la Mesa Sectorial de Negociación de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios

²¹⁴ Está estructurada en tres unidades administrativas con nivel orgánico de subdirecciones generales: Subdirección general de régimen jurídico y desarrollo normativo, Subdirección general de gestión económica y de administración, Subdirección general de personal.

al Servicio de la Administración General de la Comunidad de Madrid y sus Organismos Autónomos; se indica que los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la Ley 31/1995 de PRL, forman parte del derecho de los empleados a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, la Comunidad de Madrid deberá garantizar la seguridad y la salud de los empleados públicos a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A estos efectos, se elaborará un Decreto regulador de la Salud Laboral, que se negociará en la Mesa General de negociación del personal funcionario y del que se informará a la Mesa de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, como órgano de participación común al conjunto del personal.

Comentar que la Comunidad de Madrid es una de las comunidades que menor desarrollo tiene en materia de prevención de riesgos laborales para el personal de la administración y por tanto se rige por la normativa de carácter nacional. En mi opinión demuestra la falta de interés de la administración en abordar dicha problemática y la falta de conciencia real en la capacidad que tiene un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales eficaz y eficiente para la mejora de la salud y condiciones de trabajo de los trabajadores de la administración, así como en el ahorro de recursos y eficacia del funcionamiento de la propia administración.

3.12.4. Órganos de auditoría y control en PRL en la Comunidad Autónoma de Madrid.

La Comunidad de Madrid trata este apartado de manera muy general. Aunque se habla de la necesidad de las auditorías, no se detalla en la normativa el proceso ni el órgano encargado de la realización de auditorías del sistema de prevención.

Considero que éste es un punto débil del sistema de prevención de riesgos laborales de la Comunidad y desde mi punto de vista fundamental para alcanzar un sistema eficaz y eficiente.

3.12.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Entre las principales actuaciones preventivas del Servicio de Prevención de la Comunidad de Madrid se encuentra, según aparece en el portal digital del gobierno regional, la “Formación e Información de los trabajadores en materia de salud laboral”. Esto engloba el promover comportamientos seguros, la correcta utilización de equipos de trabajo y fomentar el interés y la cooperación de los empleados públicos en una acción preventiva integrada.

Por otro lado, el Centro Territorial de Innovación y Formación 'Madrid-Capital', creado por el Decreto 73/2008, de 3 de julio, (BOCM de 14 de julio), tiene como finalidades la realización de actividades de formación, previamente autorizadas por la Consejería de Educación, destinadas, preferentemente, a los profesores de los centros públicos y privados concertados, así como a otros profesionales de los equipos y servicios de apoyo situados en el ámbito territorial de la Dirección de Área Territorial donde se encuentre ubicado el centro.

El Centro se adscribe a la Dirección General de Mejora de la Calidad de la Enseñanza.

Dentro de su ámbito de actuación tendrá las siguientes funciones:

- La coordinación y la gestión de las actividades de formación de su plan de actuación.
- La detección y recogida de las necesidades de formación de los centros educativos de su ámbito y la propuesta de acciones formativas que den respuesta a dichas necesidades.
- El asesoramiento a los centros educativos en el desarrollo de los currículos en las diferentes etapas educativas.
- El apoyo al profesorado de los centros educativos proporcionándoles documentación, materiales y recursos didácticos.
- La promoción de actividades de formación encaminadas a impulsar la innovación e investigación educativas, especialmente en la didáctica de las diferentes áreas y asignaturas.

El Decreto 73/2008²¹⁵, tiene por objeto la creación, el establecimiento de la estructura y la organización de la red de centros de formación permanente del profesorado de la Comunidad de Madrid.

La red de centros de formación permanente del profesorado estará constituida por:

²¹⁵ Decreto 73/2008, de 3 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula el régimen jurídico y la estructura de la red de formación permanente del profesorado de la Comunidad de Madrid.

- El Centro Regional de Innovación y Formación “Las Acacias”.
- Los Centros Territoriales de Innovación y Formación²¹⁶.
- Los Centros de Formación Ambiental²¹⁷.

Todos los centros dependen orgánica y funcionalmente de la Dirección General competente en materia de formación del profesorado. La Consejería de Educación determina la organización y distribución de la red de centros de formación permanente del profesorado en el territorio de la Comunidad de Madrid, para lo que tendrá en cuenta las necesidades formativas del profesorado en las diferentes zonas.

Los Fines y ámbito de actuación del Centro Regional de Innovación y Formación “Las Acacias”:

- El Centro Regional de Innovación y Formación “Las Acacias”, cuyo ámbito de actuación será toda la Comunidad de Madrid, desarrollará el diseño, la gestión y la impartición de actividades de formación del profesorado, tanto de carácter general como de carácter especial, que estarán dirigidas al personal docente, así como al reconocido a estos efectos por la normativa educativa vigente. Impulsará, asimismo, las actividades de innovación didáctica en las enseñanzas anteriores a la Universidad.
- Las actividades formativas de innovación y experimentación que se planifiquen, se desarrollen o se coordinen desde el Centro Regional de Innovación y Formación “Las Acacias” tendrán como destinatarios a los profesores y personal mencionado en el párrafo anterior, independientemente del lugar concreto en que se realicen.

En el capítulo IV del Decreto se habla de la Comisión Regional de Formación, estableciendo entre sus funciones:

- Establecer los métodos y estrategias de formación más adecuados para la consecución de los objetivos.
- Analizar y valorar las necesidades de formación detectadas en las zonas de actuación y su adecuación a las líneas prioritarias.

²¹⁶ Los Centros Territoriales de Innovación y Formación realizarán actividades de formación, previamente autorizadas por la Consejería de Educación, destinadas, preferentemente, a los profesores de los centros públicos y privados concertados, así como a otros profesionales de los equipos y servicios de apoyo situados en el ámbito territorial de la Dirección de Área Territorial donde se encuentre ubicado el centro.

²¹⁷ Los Centros de Formación Ambiental tendrán las funciones y el ámbito territorial que están establecidos en el Decreto 5/2001, de 18 de enero, por el que se crean los Centros de Formación Ambiental para el Profesorado de la Comunidad de Madrid.

- Difundir el plan anual de formación para facilitar el conocimiento de las actividades y favorecer su participación en ellas.
- Definir los criterios para el seguimiento y la evaluación del plan anual de formación permanente del profesorado.

En mi opinión debería existir un plan anual de formación publicado y accesible para todo ciudadano a través del portal digital del gobierno Comunidad Autónoma. Considero que para el cumplimiento de este plan de prevención deben de establecerse los procedimientos e instrucciones adecuadas para su aplicación práctica, donde se establezca los órganos que deben impartir dicha formación, a quien va dirigida, comunicaciones y coordinación entre los distintos órganos con funciones formativas en PRL. También considero fundamental que la formación llegue a todos los docentes y al alumnado de los centros no universitarios. En esta formación del alumnado el profesorado debería tener un papel importante.

Todo ello debería estar recogido dentro del plan de prevención de riesgos laborales de la administración autonómica.

3.12.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Las principales actuaciones preventivas en materia de Vigilancia de la Salud del Servicio de Prevención de la Comunidad de Madrid son las siguientes según aparecen en el portal digital de la Dirección General de la Función Pública del Gobierno Regional:

- Valoración Clínica para la adaptación del puesto de trabajo en los supuestos de trabajadores especialmente sensibles (art. 25 LPRL; art. 37 Acuerdo de Funcionarios y art. 59 Convenio Colectivo de Personal Laboral).
- Reconocimiento médico: (art. 22 LPRL y art. 37.3.b) del Reglamento de los Servicios de Prevención).
- Reconocimientos médicos sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural (art. 26 LPRL).

- Reconocimientos médicos en los supuestos de solicitud de funcionarios de carrera de prolongación del servicio activo (Orden de 21 de enero de 2010, de la Consejería de Economía y Hacienda, BOCM de 28 de enero)
- Valoración Clínica en los supuestos de reconocimiento de la situación de Incapacidad Permanente Total al personal laboral. (art. 63.1.B) del Convenio Colectivo del Personal Laboral)
- Emisión de Informes médicos relativos a la evaluación de la salud individual y colectiva.
- Análisis de los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaboración con el resto de especialidades técnicas, con la finalidad de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Valoraciones médicas en los supuestos de acreditación de enfermedad de familiares y en relación con la determinación de la contingencia profesional en los expedientes de averiguación de causas del personal funcionario con régimen de MUFACE.
- Campañas de Vacunación.

No obstante, la Unidad de prestaciones asistenciales médicas (UPAM) se encarga de la vigilancia de la salud.

Considero necesario la existencia de protocolos de actuación y coordinación del servicio de prevención de riesgos laborales de la Dirección General de la Función Pública con el resto de Consejerías y la unidad de prestaciones médicas (UPAM) para la realización de la vigilancia de la salud de una manera eficaz y con calidad. Estos procedimientos, instrucciones y registros deberían a mi parecer estar publicados en el portal digital del Gobierno regional como parte integrada en el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales para el personal de la Administración Autonómica.

3.12.7. Órganos de información y comunicación en PRL en la Comunidad de Madrid.

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Madrid no se desarrolla y detalla las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL²¹⁸.

En el portal digital del servicio de prevención de riesgos laborales incluido en la Dirección General de la Función Pública del Gobierno Regional de Madrid existen publicadas unas fichas informativas en materia de prevención (andamios, evacuación, elementos elevación, escaleras portátiles, etc)²¹⁹.

Corresponde al servicio de prevención de riesgos laborales perteneciente a la Dirección General de la Función Pública las tareas de información de los trabajadores en materia de salud laboral: promover comportamientos seguros, la correcta utilización de equipos de trabajo y fomentar el interés y la cooperación de los empleados públicos en una acción preventiva integrada.

También se indica que la Comunidad de Madrid cuenta, con una Red de Coordinadores de Prevención de Riesgos Laborales, en cada Consejería y Organismo con el fin de facilitar y coordinar la comunicación entre los centros de trabajo de su competencia y el Servicio de Prevención y colaborar en la implantación de las indicaciones preventivas contenidas en los informes y asesoramientos realizados por éste. Esta Red de Coordinadores colabora también con el Programa de Hábitos Saludables en la promoción de la salud de los empleados públicos.

Sin embargo, no hemos visto publicados procedimientos que establezcan los canales de comunicación e información entre los distintos elementos que configuran el sistema de prevención de riesgos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

²¹⁸ El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

²¹⁹ Véase al respecto:

http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1354339280266&idConsejeria=1109266187224&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1109266227844&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pv=1354406777646&sm=1109266100977

Considero muy importante el desarrollo y publicación en el portal digital del gobierno de la comunidad autónoma de un completo desarrollo de este apartado, con objeto de mejorar la eficacia de la implantación del sistema preventivo.

La falta de una estructura bien definida que establezca todos los canales de comunicación e información acompañada de los procedimientos e instrucciones necesarias, las considero fundamentales para correcta implementación de las medidas preventivas de manera eficaz.

3.12.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Madrid.

a) El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Organismo autónomo de carácter administrativo, se estructura en los siguientes Servicios, dependientes todos ellos de la Gerencia: Servicio de Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial, Servicio de Medicina del Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada, Servicio de Formación e Información, Servicio de administración y presupuestos.

Al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo le corresponde todas las competencias relativas al Sistema de Notificación de Accidentes de Trabajo (Delt@) y al Sistema de Notificación de Enfermedades Profesionales (CEPROSS).

Entre sus funciones se encuentran:

- Analizar e investigar las causas determinantes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y demás daños derivados de las condiciones de trabajo proponiendo las medidas correctoras que procedan para su eliminación o reducción.
- Conocer, tratar y elaborar las informaciones y datos estadísticos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás daños derivados de las condiciones de trabajo para su evaluación, análisis y confección de estadísticas y estudios en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Esta evaluación y análisis deberá contemplar un carácter sectorial y territorial. Con esta información y tratamiento se establecerá un sistema de vigilancia epidemiológica.
- Contribuir a la elaboración de mapas de riesgos laborales detallando las necesidades y limitaciones que puedan existir tanto en ámbito territoriales como sectoriales.

- Programar, coordinar y apoyar acciones formativas sobre seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a los colectivos de trabajo en situación de mayor riesgo.
- Actuar con especial dedicación a las PYMES en programas de prevención de riesgos y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
- Programar y desarrollar controles generales y sectoriales que permitan el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, prestando a éstas y a los representantes de los trabajadores el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios.
- Garantizar la coordinación entre los distintos organismos competentes en las diferentes Administraciones Públicas.
- Apoyar y promover actividades desarrolladas por empresarios, trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención. A tal fin el Instituto suscribirá convenios de colaboración con entidades públicas y agentes sociales y concederá becas y ayudas para la realización o participación en actividades formativas y divulgativas sobre prevención de riesgos laborales.
- Tramitar la acreditación como servicio de prevención a las entidades especializadas, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos reglamentarios, desarrollando una línea de trabajo de tutela, control y seguimiento de sus actuaciones.
- Colaborar con las autoridades sanitarias en la evaluación y control de las actuaciones que se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes, en los términos establecidos en el vigente Reglamento.
- Estudiar, informar y proponer normativas o la reforma de las mismas que tengan relación con la prevención de riesgos dentro del ámbito autonómico.

- Prestar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesario a la Inspección de Trabajo y Autoridades Judiciales.
- Divulgar la información sobre riesgos laborales y su prevención.
- Cuantas otras sean necesarias para el cumplimiento de sus objetivos en cuanto a promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

b) Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid²²⁰.

Órgano colegiado para la consulta y el asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales de la Comunidad de Madrid. Dicho órgano se adscribe a la Consejería de Empleo y Mujer, a través del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de quien depende. Tiene como objetivo promover y ejecutar los estudios oportunos e impulsar propuesta para mejorar las condiciones de vida, seguridad y salud de los trabajadores.

c) El Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid.

Es el órgano superior de consulta y participación democrática en materia de Enseñanza no Universitaria de la Comunidad de Madrid. De él forman parte los diferentes sectores afectados, que se integran, a través de sus representantes, en los diferentes órganos colegiados. De conformidad con su Ley de creación, son tres los rasgos distintivos de este Consejo: su carácter representativo, su concepción participativa y su función consultiva de la Administración. Entre sus funciones no se hace mención expresa a la prevención de riesgos laborales.

d) Consejo escolar de un centro Educativo²²¹.

No aparecen funciones en materia preventiva de manera expresa.

e) Asesoría de salud de la Consejería de Educación, Juventud y Deporte.

Es una oficina de Información Especializada de la Consejería de Educación, Juventud y deporte.

Tiene como prestaciones: Servicio de información, orientación y asesoramiento en materia de sexualidad, drogodependencias, trastornos de la alimentación, ludopatía, etc, dirigido a jóvenes y asociaciones interesadas en el tema.

²²⁰ DECRETO 81/2006, de 19 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se crea el Observatorio para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid

²²¹ Artículo 80 de la L.O.M.C.E.

3.13. Comunidad de Navarra.

3.13.1. Organización Técnica de la Prevención.

Por medio del Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, y su posterior modificación mediante el Decreto Foral 121/2008, de 15 de diciembre, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos se realizará en la modalidad de servicios de prevención propios.

El Servicio de prevención de la Administración General de la Comunidad Foral, como órgano técnico especialista en la materia, se encargará de la prevención de riesgos laborales, de todo el personal adscrito a los departamentos y organismos autónomos que componen la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, excluyendo el personal adscrito al Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea y al Departamento de Educación. La Administración General de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos disponen de un Plan de Prevención de riesgos laborales aprobado en el año 2005 y del cual se ha realizado una siendo primera revisión en Junio del 2013, como consecuencia de las diversas modificaciones legislativas en materia preventiva.

Se constituirá un servicio de prevención para la Administración General²²²; otro para el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea²²³; y un tercero para el Departamento de Educación. El servicio de prevención del Departamento de Educación atenderá tanto al personal docente no universitario como al personal no docente de dicho Departamento. Mediante disposición adicional primera del Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, se crean entre otras²²⁴, la Sección de Prevención de Riesgos Laborales adscrita al Servicio de Recursos Humanos del Departamento de Educación y

²²² El servicio de prevención de la Administración General tendrá a su cargo al personal de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos no incorporado al ámbito de actuación de los otros dos servicios de prevención existentes; con las peculiaridades que su actividad requiera en lo que respecta al personal del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra y del organismo autónomo Agencia Navarra de Emergencias.

²²³ El servicio de prevención del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea podrá disponer de unidades orgánicas específicas en la estructura de los principales centros sanitarios.

En todo caso, de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria cuarta del Reglamento de los Servicios de Prevención, en los centros sanitarios se coordinarán las actividades de medicina preventiva con las demás funciones relacionadas con la prevención en orden a conseguir una actuación integrada e interdisciplinaria.

²²⁴ -Se crea la Sección de Prevención de Riesgos Laborales adscrita al Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Función Pública del Departamento de Presidencia e Interior; en la que se integran las plazas ocupadas y vacantes que se relacionan en el Anexo III del Decreto.

-Se crea el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales adscrito a la Subdirección de Personal y de Relaciones Laborales de la Dirección de Administración y Recursos Humanos del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea; en el que se integran las plazas ocupadas y vacantes que se relacionan en el Anexo I del decreto.

Cultura, en la que se integran las plazas ocupadas y vacantes que se relacionan en el Anexo II del mismo decreto.

Estas unidades orgánicas asumirán las funciones atribuidas a los servicios de prevención en el presente Decreto Foral y demás normativa que lo desarrolle. Sus titulares desempeñarán las jefaturas, en régimen de plena disponibilidad y de total y absoluta dedicación, percibiendo, por ello, el correspondiente complemento.

Los distintos servicios de prevención tendrán una actuación coordinada y mancomunada en el conjunto de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.

Con carácter excepcional, la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos podrá designar a uno o varios empleados para ocuparse de la actividad preventiva en aquellos Departamentos, organismos autónomos o unidades orgánicas que, en función de los riesgos de la actividad desarrollada, de la frecuencia y gravedad de la siniestralidad, de las peculiaridades de su organización u otras circunstancias especiales, así lo requieran.

Cada uno de estos servicios de prevención deberá contar con todas las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención, desarrolladas por expertos con la capacitación requerida para las funciones a desempeñar, según lo establecido en el Capítulo VI de dicho Real Decreto.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través de los servicios de prevención propios y, en su caso, de los trabajadores designados, serán concertadas con una o más entidades especializadas.

Se establece la figura de la Comisión de Coordinación de Seguridad y Salud Laboral, órgano superior y de coordinación de las diferentes actividades preventivas de la Administración de la Comunidad Foral y de sus organismos autónomos en materia de prevención de riesgos laborales²²⁵.

²²⁵ Asumirá, entre otras, las siguientes funciones (Decreto Foral 121/2008, de 15 de diciembre, por el que se modifica el Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.):

- a) Elaborar la política preventiva general de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.
- b) Establecer los principios y objetivos de la prevención de riesgos laborales en coherencia con la política general preventiva existente.
- c) Proponer la asignación de los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para conseguir los objetivos establecidos.
- d) Establecer las pautas y tomar las decisiones necesarias para la implantación y desarrollo de los Planes de Prevención y para la cumplimentación y ejecución de la planificación de la actividad preventiva.
- e) Seguir la evolución de la integración de la prevención en el conjunto de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.
- f) Revisar periódicamente la eficacia y adecuación del Plan de Prevención de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos y promover las medidas necesarias para su mejora continua.

La Comisión de Coordinación de Seguridad y Salud Laboral estará presidida por el Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, quien podrá delegar en el Director General de Función Pública.

Los órganos competentes para la prevención de riesgos en cada Departamento y Organismo Autónomo informarán periódicamente al Presidente de la Comisión de Coordinación de Seguridad y Salud Laboral de la situación respecto a la prevención de riesgos laborales y protección de la salud de los empleados públicos, y en particular, de los planes y programas de prevención que se elaboren, del sistema de organización de los recursos y de las medidas correctoras que se vayan introduciendo, así como de los mecanismos de coordinación de actividades preventivas a realizar con los trabajadores y empresas externas que desarrollen actividades en las instalaciones de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.

Centrándonos ahora en el sistema general de prevención de riesgos en el sector educativo, analizamos el decreto foral 81/2011, de 18 de julio, que determina la estructura básica del departamento de Educación²²⁶ y el Decreto Foral 132/2011, de 24 de agosto, establece la estructura orgánica del departamento de educación.

En la Dirección General de Recursos Educativos se encuentra el Servicio de Recursos Humanos, a quien corresponde entre otras funciones, aquellas en materia de prevención de riesgos laborales que a continuación detallamos:

- Las funciones establecidas en la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales, y en especial, las previstas en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Capítulo III del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

²²⁶ El Departamento de Educación bajo la superior dirección de su titular, se estructura básicamente en los siguientes órganos:

- a) Dirección General de Educación, Formación Profesional y Universidades.
- b) Dirección General de Recursos Educativos.
- c) Secretaría General Técnica.

- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

El Servicio de Recursos Humanos se estructura en las 5 secciones, siendo una de ellas la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.

La Sección de Prevención de Riesgos Laborales ejercerá las siguientes funciones:

- Las funciones establecidas en la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales, y en especial, las previstas en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Capítulo III del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.
- El asesoramiento y apoyo técnico en materia preventiva a los Directores/as de los Centros, a los responsables de las diferentes unidades administrativas y a todo el personal del Departamento en general.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- Cualesquiera otras que le atribuyan las disposiciones en vigor o se le encomienden, dentro de su ámbito de gestión, para el adecuado cumplimiento de sus fines.

Es importante destacar también que el Plan Estratégico del Departamento de Educación recoge en el área Estratégica sobre “Financiación y Gestión de recursos” el objetivo de avanzar en aquellas medidas que permitan un mayor reconocimiento profesional y social del profesorado y que permitan alcanzar un alto grado de satisfacción en el trabajo. Para el desarrollo de dicho Objetivo Estratégico, se establecen las siguientes líneas de acción y proyectos a realizar en el Departamento de Educación en materia de prevención de riesgos laborales:

- Elaborar un Plan de Prevención de riesgos laborales (evaluación de todos los puestos de trabajo y lugares, planificación de la actividad preventiva y formación en riesgos laborales).
- Establecer un sistema de vigilancia de la salud en función de los riesgos derivados del trabajo.
- Convertir los lugares de trabajo en entornos saludables.

Con la finalidad de alcanzar dichos objetivos y siguiendo las obligaciones establecidas en la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales, en especial lo recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Decreto Foral de adaptación de la prevención a la Administración Foral de Navarra y sus modificaciones, se considera necesario diseñar e implantar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales para el Departamento de Educación. Previo a la elaboración de dicho Plan, se considera necesario elaborar una Política de Prevención, en la que se establezcan las bases en materia de prevención de riesgos laborales que inspirarán las actuaciones preventivas. Ésta Política de Prevención se difundirá a los centros de trabajo y será conocida por todos los trabajadores del Departamento de Educación.

Mediante Resolución 343/2010, de 22 de junio, del Director General de Inspección y Servicios, se aprobó la política de prevención de riesgos laborales del Departamento de Educación²²⁷, en la que

²²⁷

La política del Departamento de Educación en materia de prevención de riesgos laborales se fundamentará en las siguientes bases: ☐

- la prevención de riesgos laborales se integrará en el conjunto de actividades y decisiones del Departamento y serán asumidas por todas las personas y niveles jerárquicos del mismo. ☐

- la responsabilidad de implantar el Plan de Prevención, a través de la planificación de la actividad preventiva derivada del mismo, corresponde a los responsables de los centros de trabajo y de las unidades administrativas del Departamento, que contarán con el apoyo y asesoramiento permanente de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales. ☐

- todo el personal del Departamento es responsable de velar por su propia seguridad y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su propia actividad profesional, sea personal del propio Departamento o externo al mismo (alumnado, personal de empresas externas, etc.), en la realización de sus actividades con el cumplimiento de las directrices, instrucciones y recomendaciones que se hayan establecido para cada actividad. ☐

- en las actuaciones en materia de prevención de riesgos se requiere la colaboración de todo el personal del Departamento ya que es fundamental para la consecución de los objetivos en este ámbito.

- la consulta y participación de los empleados en materia de prevención de riesgos laborales se realizará preferentemente a través sus representantes sindicales y delegados de prevención. ☐

se establecen las bases en materia de prevención de riesgos laborales que inspirarán las actuaciones preventivas.

Se establece que la actuación del Departamento de Educación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra en materia de prevención de riesgos laborales tendrá por objeto la promoción de la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El Plan de prevención y la Política preventiva se revisarán anualmente por la Dirección General de Recursos Educativos a fin de comprobar su adecuación y eficacia.

El Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, en la sección de Riesgos Laborales²²⁸ a través de medios digitales tiene publicado los diferentes apartados que conforman el plan de prevención de riesgos laborales en el sector educativo²²⁹.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es de aplicación a todo el personal al servicio del Departamento de Educación de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y el organismo autónomo dependiente del mismo, Euskarabidea (en adelante toda referencia al Departamento incluye al citado organismo autónomo)²³⁰. Por tanto, el servicio de prevención del Departamento de Educación atiende tanto al personal docente no universitario como al no docente de dicho Departamento y sus Organismos Autónomos (INV/Euskarabidea).

Con respecto a la modalidad organizativa, se mantiene la establecida mediante Decreto Foral 135/1998 y el Decreto Foral 121/2008 que lo modifica, de adaptación de la normativa de

-se potenciará la información y la formación en prevención de riesgos laborales como herramienta básica para la asunción de funciones y responsabilidades propias de los puestos de trabajo. ☒ se perseguirá la eliminación o reducción de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales, a través de su análisis, investigación e implantación de las medidas preventivas pertinentes. ☒

-se garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras del Departamento en función de los riesgos inherentes a su trabajo. ☒

- se fomentará desde los centros docentes, una actitud positiva hacia la seguridad y salud laboral en la vida escolar en general como materia de educación transversal.

²²⁸ Véase al respecto: <http://www.educacion.navarra.es/web/dpto/riesgos-laborales/plan-de-prevencion/politica-de-prevencion>

²²⁹ La estructura del PPRL es:

- Objeto
- Identificación general
- Política de prevención de riesgos
- Modalidad organizativa
- Responsabilidades en materia preventiva
- Consulta y participación
- Procedimientos preventivos

²³⁰ La plantilla del Departamento (personal funcionario, eventual y contratado) es de 9.800 personas (Curso 2013/2014). En función de la actividad realizada el personal del Departamento se divide en personal docente (8.760) y personal no docente (1.040).

prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos²³¹.

El Servicio de Prevención del Departamento de Educación, en la estructura orgánica del Departamento de Educación, toma la forma administrativa de Sección de Prevención de Riesgos Laborales, dependiendo del Servicio de Recursos Humanos de la Dirección General de Infraestructuras Educativas.

La plantilla del Servicio de Prevención del Departamento de Educación está compuesta por personal sanitario y técnicos en prevención de riesgos, abarcando todas las disciplinas preventivas. El Servicio de Prevención del Departamento de Educación desarrollará las funciones establecidas en la normativa vigente y en especial, según se establece en el artículo 10 del Decreto Foral 135/1998, lo recogido en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Capítulo III del Reglamento de los Servicios de Prevención. Además asumirá las funciones que el Decreto Foral 132/2011, de 24 de agosto se establece que la Sección de Prevención de Riesgos Laborales y que ya hemos enunciado anteriormente al tratar dicho decreto.

Los procedimientos en materia preventiva que forman parte del Plan de Prevención definen de forma específica los procesos a desarrollar para la implantación de la prevención en el Departamento de Educación²³².

El Departamento de Educación a través de la Dirección General de Recursos Educativos, tiene publicado un manual de funciones y responsabilidades en la gestión de la prevención de riesgos

²³¹ La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos se realizará en la modalidad de servicios de prevención propios. Se constituirán tres servicios de prevención, uno para el Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, otro para el Departamento de Educación y un tercero para el resto de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos. Estos servicios de prevención tendrán una actuación coordinada y mancomunada en el conjunto de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

²³² Procedimientos en materia preventiva del Departamento de Educación:

- 01-ED. Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
- 02-ED. Comunicación interna
- 03-ED. Consulta y participación de los trabajadores.
- 04-ED. Evaluación de riesgos por puesto de trabajo.
- 05-ED. Planificación de la actividad preventiva.
- 06-ED. Formación e información de los trabajadores.
- 07-ED. Adquisición de suministros y contratos de asistencia.
- 08-ED. Coordinación de actividades empresariales.
- 09-ED. Obras.
- 10-ED. Vigilancia de la salud de los trabajadores.

Procedimientos en materia preventiva de la Administración.

- 10.13 Procedimiento de selección, uso y control de EPIs. Auditorías de utilización (Resolución 1936/2010 del Director General Función Pública).
- 10.18R Procedimiento de Prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia y acoso (moral, sexual y discriminatorio) en el entorno laboral (Resolución 1935/2010 del Director General Función Pública).

laborales y que constituye uno de los elementos del Plan de prevención de riesgos del Departamento de Educación.(3º borrador. Versión Noviembre 2012).

El manual establece que la actual estructura del Departamento de Educación viene regulada en el Decreto Foral 132/2011, de 24 de agosto, y que anteriormente hemos desarrollado.

Con respecto a la estructura del servicio de PRL se indica, que éste desarrolla las 4 especialidades preventivas previstas en la ley: Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada.

La plantilla de la Sección de PRL está estructurada de la siguiente forma:

- Área de coordinación y gestión administrativa, formada por 1 Jefatura de la Sección y 1 Auxiliar Administrativo.
- Área sanitaria formada por 4 Médicos especialistas en Medicina del Trabajo, 3 ATS – DUE, 1 Auxiliar Sanitario.
- Área técnica formada por 2 Licenciados en Psicología (Disciplina preventiva: Ergonomía y Psicología aplicada), 1 Titulado Universitario de Grado Medio con las 3 Disciplinas preventivas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía), 1 Titulado Universitario de Grado Medio con 2 Disciplinas preventivas(Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial).

Por otro lado, el Decreto Foral 132/2011, de 24 de agosto, en el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Educación, regula las funciones de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales²³³.

- a) Al responsable de la Sección de prevención de riesgos laborales corresponde las funciones de:

²³³ - Las funciones establecidas en la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales, y en especial, las previstas en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Capítulo III del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. - El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva. - La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. - La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia. - La información y formación de los trabajadores en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. - La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

- Asesoramiento y apoyo técnico en materia preventiva a los Directores/as de los Centros, a los responsables de las diferentes unidades administrativas y a todo el personal del Departamento en general. - Cualesquiera otras que le atribuyan las disposiciones en vigor o se le encomienden, dentro de su ámbito de gestión, para el adecuado cumplimiento de sus fines.

- Impulsar, coordinar y planificar el trabajo de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.
- Coordinar y presentar las propuestas de trabajo que se realicen a otros Servicios, Centros, unidades administrativas, etc.
- Presentar los resultados de las evaluaciones realizadas, asesorar y coordinar las actuaciones necesarias para la aprobación e implantación del Plan de actuación derivada de la evaluación de riesgos.
- Colaborar y coordinar el trabajo con otras unidades administrativas del Departamento.
- Potenciar la “coordinación de actividades empresariales”.
- Coordinarse con los otros servicios de prevención del Gobierno de Navarra.
- Participar en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, ofreciendo asesoramiento al mismo y rindiendo cuentas de la actividad de la Sección de Prevención.
- Colaborar e informar a los delegados de prevención.
- Informar a los trabajadores que así lo soliciten sobre expedientes de averiguación de causas y trámites relacionados con la suspensión de contrato por riesgo en el embarazo.
- Planificar, organizar y coordinar el programa, calendarios y ponentes de las diferentes actividades formativas realizadas desde la Sección en materia de prevención de riesgos.

b) Al área Sanitaria corresponde las funciones de:

- Vigilancia de la salud de los trabajadores por riesgos a los que están expuestos y /o por puesto de trabajo.
- Identificar enfermedades profesionales.
- Desarrollar la acción preventiva y de protección de la salud de los trabajadores a través del estudio de casos y de la investigación.
- Formación e información a los trabajadores en materia preventiva y la promoción de hábitos saludables en el ámbito laboral.

- Asesoramiento a responsables y trabajadores del Departamento de Educación.
- Investigación de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros daños con posible relación laboral.
- Elaborar informes a requerimiento de RRHH sobre comisiones de servicio o reducciones de jornada por motivos de salud.

c) Al área Técnica corresponde las funciones de:

- Evaluar los riesgos laborales asociados a lugares de trabajo y a puestos de trabajo.
- Realizar seguimiento de la planificación de la prevención derivada de la evaluación de riesgos laborales realizada.
- Investigación de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros daños con posible relación laboral.
- Gestionar el registro de agresiones externas, prestar apoyo psicológico a las víctimas y tramitar la solicitud de asesoramiento legal si es preciso.
- Formación e información a los trabajadores en materia preventiva.
- Apoyo y asesoramiento en materia preventiva al personal del Departamento.

Destacar también la figura del Coordinador de prevención de centros educativos que se podrá crear con el fin de facilitar la integración de la prevención de riesgos laborales en los centros docentes.

Los Coordinadores de prevención son los empleados designados por los Directores de los Centros educativos para coordinar todas las actuaciones de los centros en materia de prevención²³⁴. Los Directores delegan en los coordinadores las actuaciones en materia preventiva, pero no la responsabilidad. Los coordinadores deberían tener una formación específica en prevención de riesgos laborales (por determinar el número de horas de formación y número de horas de dedicación).

²³⁴

Las funciones de los Coordinadores son:

- Todas aquellas definidas como responsabilidades de la dirección del centro que le sean específicamente delegadas
- Promover las actuaciones preventivas básicas como el orden, la higiene, la señalización y el mantenimiento en general y seguir su control correspondiente.
- Colaborar con el servicio de prevención, coordinando las actuaciones de éste en su centro, tales como evaluaciones de riesgos, investigación de accidentes e incidentes, seguimiento de la aplicación de las medidas preventivas, etc.
- Controlar y registrar las revisiones de las instalaciones y velar por el cumplimiento de la normativa.
- Controlar el adecuado mantenimiento y actualización del plan de autoprotección del centro, velar por la implantación del mismo difundiendo las funciones y actuaciones de los equipos de emergencias y de cada miembro de la comunidad educativa en caso de emergencia, y de la realización y control de los simulacros.
- Colaborar con los delegados y delegadas de prevención y con el Comité de Seguridad y Salud del Departamento de Educación, en aquellos aspectos relativos al propio centro.
- Facilitar la intermediación entre el equipo directivo y el Claustro de Profesorado para hacer efectivas las medidas preventivas prescritas.
- Participar en la difusión de los valores, las actitudes y las prácticas de la cultura de la prevención de riesgos.
- Coordinar las actividades relativas a la seguridad, la promoción de la salud en el lugar de trabajo y la implantación de las medidas correspondientes y cuantas actuaciones se desarrollen en el centro en estas materias transversales. En este sentido, solicitará la formación necesaria a su Centro de Profesorado correspondiente.
- Hacer un seguimiento de las actuaciones realizadas y su incidencia en la mejora de las condiciones de seguridad y salud del personal de su centro.

El Plan asigna por último funciones a los empleados públicos en materia preventiva:

- Velar, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional.
- Conocer y cumplir los procedimientos e instrucciones que afecten a su trabajo, en particular a las medidas de prevención y protección.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias químicas, equipos de transporte, medios y equipos de protección facilitados y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad, de acuerdo con la formación e información recibida al respecto.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen.
- Comunicar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que considere que pueda presentar un riesgo para la seguridad y la salud.
- Cooperar con sus responsables inmediatos para poder garantizar unas condiciones de trabajo seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Mantener, limpio y ordenado su entorno de trabajo.
- Sugerir las medidas que considere oportunas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, la seguridad y la eficacia del mismo.

Por último, indicar que junto a los procedimientos del plan de prevención del Departamento de Educación se tiene acceso a otra información en materia de prevención de riesgos laborales y considero acertado que aparezca como documentación integrante del plan:

- Declaración de buenas prácticas contra el acoso moral en el trabajo. (Aprobada por el Comité Coordinador de Seguridad y Salud de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, en sesión ordinaria celebrada con fecha 22 de junio de 2005).
- Plan global de prevención y actuación frente a agresiones externas en el lugar de trabajo, de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y organismos autónomos dependientes de la misma. (Resolución 964/2008 del

Director General de Función Pública). Esta resolución es aprobada por el Comité Coordinador de Seguridad y Salud, en su calidad de órgano paritario y colegiado.

- Protocolo de actuación ante agresiones externas al personal del Departamento de Educación. Gobierno de Navarra. Departamento de Educación.

En mi opinión toda normativa relacionada con la prevención de riesgos laborales deben quedar incorporadas y unidas al plan de prevención de riesgos laborales de la Administración autonómica en general y del Departamento de Educación en particular si afecta a éste.

3.13.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la Comunidad Foral de Navarra con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

El Departamento de Educación a través de la Dirección General de Recursos Educativos, tiene publicado un manual de funciones y responsabilidades en la gestión de la prevención de riesgos laborales y que constituye uno de los elementos del Plan de prevención de riesgos del Departamento de Educación.

Los principales órganos en materia de PRL, que contribuyen al cumplimiento de los principios establecidos en la Política de PRL son²³⁵:

- Consejero de Educación.
- Secretaría General Técnica.
- Dirección General de Recursos Educativos.
- Servicio de Recursos Humanos²³⁶.
- Sección de Prevención de Riesgos Laborales.

²³⁵ El desarrollo de las competencias y funciones de cada uno de ellos pueden verse en el Anexo correspondiente a la Comunidad Autónoma de Navarra de este documento donde aparece el "manual de funciones y responsabilidades en la gestión de la prevención de riesgos laborales y que constituye uno de los elementos del Plan de prevención de riesgos del Departamento de Educación".

²³⁶ En la Dirección General de Recursos Educativos se encuentra el Servicio de Recursos Humanos, a quien corresponde entre otras funciones, aquellas en materia de prevención de riesgos laborales que a continuación detallamos (Decreto Foral 132/2011, de 24 de agosto, que establece la estructura orgánica del departamento de educación):

- Las funciones establecidas en la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales, y en especial, las previstas en el artículo 31 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Capítulo III del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

- La información y formación de los trabajadores en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

- Servicio de infraestructuras educativas.
- Servicio de participación educativa, atención al profesorado y tecnologías de información y comunicación.
- Dirección General de Educación, formación profesional y universidades.
- Servicio de ordenación e igualdad de oportunidades.
- Servicio de universidades, calidad y formación.
- Sección de formación y calidad.
- Servicio de inspección educativa.
- Directores generales y directores gerentes de organismos autónomos.
- Directores de servicios y/o sección, negociado y directores de centro.
- Coordinadores de prevención de centros educativos.
- Empleados públicos.
- Organos de consulta y participación: Delegados de prevención y comités de seguridad y salud²³⁷.

3.13.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en la Comunidad Autónoma de Navarra.

Los órganos de consulta y participación de los empleados públicos se canalizarán en los centros de trabajo a través de la representación general del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral y de sus organismos autónomos y de la representación especializada constituida por los delegados de prevención y los Comités de Seguridad y Salud²³⁸. Se constituirá

²³⁷ A desarrollar más adelante en el apartado de órganos de participación.

²³⁸ Los Comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular de las actuaciones de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos en materia de prevención de riesgos.

Se constituirán los siguientes Comités de Seguridad y Salud:

- a) Comité de Seguridad y Salud de la Administración General.
- b) Comité de Seguridad y Salud del organismo autónomo Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea.
- c) Comité de Seguridad y Salud del Departamento de Educación.
- d) Comité de Seguridad y Salud del Departamento de Asuntos Sociales, Familia, Juventud y Deporte.
- e) Comité de Seguridad y Salud del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra.
- f) Comité de Seguridad y Salud del organismo autónomo Agencia Navarra de Emergencias.
- g) Comité de Seguridad y Salud de la Administración de Justicia en Navarra.

El Comité de Seguridad y Salud del Departamento de Educación estará formado por los delegados de prevención designados en dicho ámbito, incluidos los organismos autónomos adscritos al Departamento, y un número igual de representantes del Departamento de Educación y sus organismos autónomos designados por el Consejero de Educación. En dicho Comité se integrará el número de delegados de prevención correspondientes a la representación sindical del personal tanto docente como no docente adscrito al Departamento.

un Comité de Seguridad y Salud del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea, otro del personal docente no universitario y un tercero para el resto de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.

Al objeto de coordinar las actuaciones de participación y consulta en el conjunto de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos, se constituirá un Comité Coordinador de Seguridad y Salud²³⁹.

La formación de los delegados de prevención será facilitada por el Instituto Navarro de Administración Pública, en coordinación con el Instituto Navarro de Salud Laboral, con medios propios de la Administración o mediante conciertos con organismos o entidades especializadas en la materia u organizaciones sindicales. Las organizaciones sindicales participarán en la elaboración y ejecución de los proyectos y programas formativos.

A partir del Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, se publica la Orden Foral 408/1998, de 6 de noviembre, del Consejero de Educación y Cultura, por la que se designan los representantes de la Administración en el Comité de Seguridad y Salud del personal docente no universitario²⁴⁰.

El plan de prevención de riesgos laborales del Departamento de educación tiene publicado el documento “Manual de Funciones y Responsabilidades en Materia Preventiva”, en el que se concretan aquellas funciones y responsabilidades que deben ser asumidas por los órganos de consulta y participación, todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley Foral 15/2004 de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, el Decreto Foral 132/2011, de 24 de agosto (BON de 31 de agosto de 2011) por el que se establece la estructura orgánica del Departamento

²³⁹ Mediante Resolución de 1 de diciembre de 1998, del Director General de Función Pública, se determina la composición del Comité Coordinador de Seguridad y Salud de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos. Mediante el Decreto Foral 121/2008, de 15 de diciembre, se indica que estará formado por nueve delegados de prevención, designados por las organizaciones sindicales presentes en los distintos órganos de representación, en proporción a la representación obtenida, e igual número de representantes de la Administración designados por el Consejero de Presidencia, Justicia e Interior

²⁴⁰ Los miembros del Comité de Seguridad y Salud del personal docente no universitario designados en representación de la Administración serán los siguientes:

- El Director del Servicio de Recursos Humanos.
- El Secretario Técnico.
- El Director del Servicio de Inversiones.
- El Director del Servicio de Ordenación Académica.
- El Director del Servicio de Inspección Técnica y de Servicios.
- La Jefa de la Sección de Personal.
- El Jefe de la Sección de Obras y Equipamiento.
- El Jefe de la Sección de Mantenimiento de Centros y Dependencias del Departamento.
- El Jefe del Negociado de Equipamiento.

de Educación y sus posteriores modificaciones, y los Reglamentos Orgánicos de los Centros, aprobados mediante Decreto Foral 24/1997 y Decreto Foral 25/1997.

3.13.4. Órganos de auditoría y control en PRL en la Comunidad Autónoma de Navarra.

Con respecto a los instrumentos de control de los sistemas de prevención, se indica que los servicios de prevención de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos deberán someterse al control periódico mediante auditorías o evaluaciones. Estos controles serán realizados por el Instituto Navarro de Salud Laboral, como órgano técnico especializado en la materia.

Estas auditorías o evaluaciones, como instrumentos de gestión que han de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberán ser realizadas de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los empleados públicos, siendo sus objetivos los señalados en el artículo 30 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los resultados de estos controles o auditorías se reflejarán en un informe que se mantendrá a disposición de la autoridad competente y de los representantes de los empleados públicos.

Para el desarrollo de esta función de control el Instituto Navarro de Salud Laboral contará con la colaboración de los órganos de inspección existentes en la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos.

En cuanto al PPRL del Departamento de Educación, se indica que el Plan de prevención y la Política preventiva se revisarán anualmente por la Dirección General de Recursos Educativos a fin de comprobar su adecuación y eficacia.

3.13.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma de Navarra.

El Servicio de Prevención del Departamento de Educación desarrollará entre sus funciones la formación de los trabajadores en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

También, el asesoramiento y apoyo técnico en materia preventiva a los Directores/as de los Centros, a los responsables de las diferentes unidades administrativas y a todo el personal del Departamento en general.

El Servicios de Prevención, elaborará anualmente una memoria anual y programación anual de actividades del Servicio de Prevención.

El Plan de prevención del Departamento de Educación contiene un procedimiento “Formación/información”.

En este procedimiento se indica que los responsables de las Unidades Administrativas y de los Centros de trabajo adoptarán las medidas adecuadas para que todo el personal reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y conforme al procedimiento de actuación que se detalla en el mismo.

En el procedimiento se establece que la Sección de Prevención de Riesgos Laborales estimará las necesidades de formación en materia de prevención de riesgos laborales, destinadas tanto al personal no docente como al personal docente no universitario del Departamento de Educación. Asimismo, establecerá en la planificación de sus actividades anuales, previa aprobación por el Comité de Seguridad y Salud, un programa de charlas o cursos formativos específicos para determinados riesgos y puestos de trabajo, que de acuerdo con la información obtenida en la evaluación de riesgos y por su especial incidencia o gravedad tengan una mayor repercusión en la seguridad y salud de los empleados públicos.

En lo referente a la formación en materia preventiva del personal no docente, el Instituto Navarro de Administraciones Públicas, en colaboración con la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Educación y previa aprobación por el Comité de Seguridad y Salud, incluirá en sus planes de formación, aquellos cursos en materia de prevención de riesgos laborales que se consideren más necesarios.

En la formación en materia preventiva del personal docente no universitario, la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, en base a las estimaciones de las necesidades de formación en materia de prevención de riesgos laborales realizada, colaborará y se coordinará anualmente con los Centros de Apoyo al Profesorado (CAP) del Departamento de Educación, a fin integrar las

diferentes acciones formativas propuestas en el Plan Anual de Formación del Profesorado, con las especificidades propias del programa.

La formación impartida directamente por la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, se realizará en colaboración y coordinación con el Instituto Navarro de Administraciones Públicas, quien será el organismo que certificará dichas acciones formativas y/o con la colaboración y coordinación de los Centros de Apoyo al Profesorado del Departamento de Educación para el caso del personal docente no universitario. Los responsables de las diferentes unidades administrativas y/o de los Centros de trabajo, podrán trasladar a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos que hayan podido detectar en sus respectivos ámbitos o tras consultarlo con los trabajadores y sus representantes, a fin de poder incluirlas en las programaciones anuales.

En mi opinión este procedimiento de formación es muy general y deber desarrollarse con más detalle. También considero que los planes anuales de formación deberían estar publicados y accesibles para todo ciudadano a través del portal digital del gobierno Comunidad Autónoma. Considero que para el cumplimiento de este plan de formación en prevención de riesgos deben de establecerse los procedimientos e instrucciones adecuadas para su aplicación práctica, donde se establezca los órganos que deben impartir dicha formación, a quien va dirigida, comunicaciones y coordinación entre los distintos órganos con funciones formativas en PRL. También considero fundamental que la formación llegue a todos los docentes y al alumnado de los centros no universitarios. En esta formación del alumnado el profesorado debería tener un papel importante. Todo ello debería estar recogido en el plan de prevención de riesgos laborales del Departamento.

3.13.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma de Navarra.

A la Sección de Prevención de Riesgos Laborales corresponde la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

El Plan de prevención del Departamento de Educación contiene un procedimiento “Vigilancia de la salud de los trabajadores” y al que actualmente no podemos acceder desde el portal digital del Departamento de Educación.

3.13.7. Órganos de información y comunicación en PRL en la Comunidad Autónoma de Navarra.

El Servicio de Prevención del Departamento de Educación desarrollará entre sus funciones la información de los trabajadores en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

También, el asesoramiento y apoyo técnico en materia preventiva a los Directores/as de los Centros, a los responsables de las diferentes unidades administrativas y a todo el personal del Departamento en general.

El Plan de prevención del Departamento de Educación contiene un procedimiento “Formación/información”.

En este procedimiento se indica que los responsables de las Unidades Administrativas y de los Centros de trabajo adoptarán las medidas adecuadas para que todo el personal reciba las informaciones señaladas en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y garantizarán asimismo que este personal reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva de acuerdo a lo establecido en el artículo 19 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y conforme al procedimiento de actuación que se detalla en el mismo.

Los responsables de los Centros de trabajo y/o de las diferentes unidades administrativas deberán asegurarse de que los empleados públicos al inicio de su actividad reciban la información pertinente en materia de prevención de riesgos laborales. Se indica una información inicial y una información específica del puesto de trabajo.

Los responsables de las diferentes unidades administrativas y de los Centros de trabajo, a fin de poder asegurar que cada trabajador recibe la información necesaria y suficiente para iniciar su actividad laboral, podrán implantar un procedimiento o documento en el que se haga constar que todos los trabajadores han recibido tanto la información inicial como la específica de su puesto de trabajo (mediante firma, recibí, etc.), para lo que pondrán contar con el asesoramiento y apoyo de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales.

En cualquier caso, cada trabajador y trabajadora antes de incorporarse a su puesto de trabajo, deberá recibir la ficha de seguridad y salud derivada de la evaluación de riesgos laborales, cuya

copia debidamente fechada y firmada por el empleado público, deberá guardarse en cada una de las unidades administrativas o centros de trabajo.

Además de la información antes descrita, el Departamento de Educación pondrá hacer llegar a los trabajadores y a los centros de trabajo, información de carácter preventivo a través de:

- Documentos informativos y de prevención, descargables desde la página web de la Sección de Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Educación.
- Circulares a los Centros de trabajo.
- Etc. Dicha información será conocida y debatida previamente por el Comité de Seguridad y Salud.

También existe en el Plan de prevención un procedimiento de “Comunicación Interna”.

El procedimiento indica que la entrega de documentación en materia preventiva que sea necesario intercambiar entre la Sección de Prevención de Riesgos Laborales y las diferentes Unidades administrativas del Departamento de Educación, será realizada a través del Servicio de Recursos Humanos de dicho departamento. No obstante lo anterior, la Sección de Prevención de Riesgos Laborales podrá recabar de los diferentes responsables de las Unidades administrativas o Centros de trabajo, cualquier información o documentación complementaria, necesaria para el desempeño de sus funciones. Los responsables de las Unidades administrativas o Centros de trabajo, podrán dirigirse a la Sección de Prevención de Riesgos Laborales, solicitando información o colaboración en cualquier asunto relacionado con la seguridad y la salud laboral de sus trabajadores o trabajadoras. La comunicación entre la Sección de Prevención de Riesgos Laborales y los empleados públicos, en materia de seguridad y salud laboral, se realizará a través de sus delegados de prevención, quienes podrán dirigirse a la Sección de Prevención para solicitar asesoramiento y asistencia en materia de prevención de riesgos laborales, en los términos establecidos en la Ley.

En mi opinión los procedimientos son muy generales y son necesarios desarrollarlos en detalle. La falta de una estructura bien definida que establezca todos los canales de comunicación e información acompañada de los procedimientos e instrucciones necesarias, las considero fundamentales para correcta implementación de las medidas preventivas de manera eficaz.

3.13.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Navarra.

a) Instituto Navarro de Salud Laboral²⁴¹.

El Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra se configura como un organismo:

- Técnico-asistencial, especializado en materia de promoción de la salud y vigilancia, prevención e intervención sobre problemas colectivos de salud.
- De asesoramiento técnico en materia de salud laboral, en el campo de la prevención de riesgos laborales y de protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo, desarrollando actuaciones de prevención y asesoramiento técnico, actuaciones relacionadas con la salud de la población laboral y de colaboración en los planes de actuación que se establezcan en las Administraciones Públicas de Navarra competentes en materia de prevención de riesgos laborales, todo ello de conformidad con la planificación y las directrices que en materia de prevención de riesgos establezca el Departamento competente en materia de trabajo.

El ISLN asumió las competencias de los antiguos Instituto de Salud Pública e Instituto Navarro de Salud Laboral. El nuevo organismo autónomo, está adscrito a la Dirección General de Salud del Gobierno de Navarra y a su Consejo de Gobierno pertenecen tanto los directores generales competentes en materia de salud y trabajo, como representantes de los agentes sociales.

El ISPLN es desde entonces el órgano de asesoramiento técnico en materia de salud laboral, en el campo de la prevención de riesgos laborales y de protección de la salud, en relación con las condiciones de trabajo, desarrollando actuaciones de prevención y asesoramiento técnico en toda Navarra.

b) Consejo Navarro de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es el órgano de participación de los agentes sociales en el Instituto Navarro de Salud Laboral.

²⁴¹ Decreto Foral 16/2006, de 10 de abril, el que aprueba los estatutos del organismo autónomo instituto navarro de salud laboral²⁴¹, siendo derogado posteriormente por el Decreto Foral 63/2012 por el que se crean y aprueban sus estatutos, el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (ISPLN)

El Consejo Navarro de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá como funciones participar en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la salud laboral en los diferentes ámbitos y niveles.

c) Observatorio Navarro de Salud laboral:

Creado a través de las líneas estratégicas del II Plan de Salud Laboral de Navarra 2007-2012, monitoriza y determina las acciones de prevención prioritarias en las que hay que intervenir.

Se define como el lugar desde el que “mirar o prestar atención a algo para darse cuenta de cómo es, está, se hace u ocurre”.

El Observatorio Navarro de Salud Laboral es una iniciativa promovida desde el Instituto Navarro de Salud Laboral, con la misión de recoger, acumular, procesar y difundir información relacionada con la situación y la evolución en nuestra comunidad de las condiciones de trabajo y sus consecuencias para la salud de los trabajadores, así como el estado de desarrollo del sistema preventivo, con el fin de responder a las necesidades de examen y estudio permanente que impone el cambiante mundo del trabajo.

d) La Dirección General de Trabajo:

Ejerce la competencia de Autoridad Laboral en materia de prevención de accidentes y de seguridad e higiene en el trabajo, fiscalizándolas a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Dicha inspección cumplimenta los servicios que dentro del marco de funciones y competencias de este cuerpo, le encomiende la Comunidad Foral de Navarra.

Así mismo la Dirección General de Trabajo coordina y canaliza las acciones contempladas en el Plan de empleo de Navarra en referencia a estas materias.

3.14. Comunidad del País Vasco.

3.14.1. Organización Técnica de la Prevención.

En el País Vasco es múltiple y variada la normativa que se ha ido desarrollando a lo largo de los años en materia de prevención de riesgos laborales que conforman tanto el total de la administración general de la Comunidad Autónoma, como de manera más específica el Departamento de Educación de la Comunidad.

De esta manera, mediante el Decreto 306/1999, de 27 de julio, se regulan las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El Decreto establece las condiciones sanitarias necesarias que deben reunir los Servicios de Prevención y entidades auditoras o de evaluación externa así como el marco de actuaciones sanitarias en el ámbito de salud laboral. El Decreto es de aplicación a los Servicios de Prevención que desarrollen actuaciones sanitarias contempladas en el artículo 31.3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y 37.3 del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, bien se hallen integrados en una organización empresarial u organismo público o bien constituyan una entidad ajena a aquéllos, a las entidades que se autoricen para realizar las funciones de auditoría o evaluación externa de los servicios de prevención contempladas en el artículo 30 del citado Real Decreto 39/1997 y a cuantos intervengan desarrollando funciones sanitarias en el campo de la prevención de riesgos laborales.

En lo referente a la organización de recursos y condiciones para la actividad sanitaria de los servicios de prevención, se establece que Osalan-Instituto de Vasco de Seguridad y Salud Laborales, a través de su Unidad de Salud Laboral, será el órgano competente para emitir los informes y decisiones preceptivos como Autoridad Sanitaria sobre los Servicios de Prevención. También se establecen unas condiciones mínimas sanitarias para desarrollar la actividad de auditoría.

El Departamento de Sanidad creará, actualizará y establecerá el contenido y periodicidad de cuantos protocolos sanitarios sean precisos para efectuar la vigilancia de la salud de los trabajadores y primeros auxilios.

El Departamento de Sanidad, a través de las Subdirecciones de salud pública de las Direcciones Territoriales, será el competente para la coordinación entre los Servicios de Prevención y el sistema sanitario.

Los Servicios de Prevención colaborarán con los servicios públicos de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo.

Posteriormente se publican los Decretos de los distintos servicios de prevención en que se configura la prevención de riesgos en el ámbito de la administración de la Comunidad Autónoma. Así, en el año 2000, mediante el Decreto 78/2000, de 16 de mayo, se establece la organización y funcionamiento del Servicio de Prevención propio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, como instrumento fundamental de implantación del Sistema de Gestión de Riesgos. Se opta, después de consulta efectuada a la representación de los trabajadores, en cumplimiento de las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por un modelo propio de organización preventiva.

En cuanto a su ámbito de actuación, se excluye al personal perteneciente a ámbitos sectoriales diferenciados, en los que corresponde a los órganos competentes en cada caso organizar la actuación en materia de prevención de riesgos laborales de modo que ésta alcance a la totalidad de los empleados públicos sin distinción²⁴². Entre otros, queda excluido el personal docente no universitario dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, así como al resto de colectivos propios de este Departamento.

Este SPRL se organiza en tres áreas: un Área Sanitaria, un Área Técnica y un Área Jurídica.

- El Área Sanitaria estará compuesta por las Unidades Básicas Sanitarias (U.B.S.) necesarias conforme la normativa de aplicación. Le corresponde las funciones de vigilancia de la salud en el Servicio de Prevención Propio de la Administración General y sus Organismos Autónomos que realizará conforme a la normativa que regula la actividad sanitaria de los

²⁴² – Se excluye del ámbito de este Servicio de Prevención:

Al personal de la Ertzaintza-Policía Vasca y al personal de sus servicios auxiliares.

Al personal docente no universitario dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, así como al resto de colectivos propios de este Departamento.

Asimismo, no se incluye dentro del ámbito de aplicación del presente Decreto, al personal de Administración General y sus Organismos Autónomos, siempre que desempeñen funciones públicas de seguridad, servicios operativos de protección civil y peritaje forense, en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.

Servicios de Prevención. Se podrán subcontratar con centros especializados debidamente acreditados o autorizados tanto actividades que trasciendan la actividad sanitaria básica del servicio, como determinadas técnicas de diagnóstico complementarias.

- El Área Técnica estará formada, al menos, por un titulado universitario que ha de contar con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel superior, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Entre sus funciones está elaborar y ejecutar los documentos y procedimientos que precise la aplicación de la política de prevención de la Administración General y sus Organismos Autónomos, para controlar y minimizar los riesgos derivados de trabajo, bien por sí solo o en colaboración con otros órganos de la Administración; realizar la evaluación de riesgos en los centros de trabajo; establecer los objetivos y metas, así como los programas y planes de Prevención que no tengan contenido médico. Igualmente, le corresponderá el mantenimiento y custodia de los Sistemas de Registros e Información precisos para la implantación de un Sistema de Gestión Integrada de Prevención de Riesgos Laborales que no contengan datos personales²⁴³.
- El Área Jurídica estará formada por una persona con licenciatura en Derecho con la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel básico, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. El personal del Área Jurídica, sin

²⁴³ También Corresponde al personal del Área Técnica, sin perjuicio de la colaboración necesaria del personal de las otras áreas del Servicio, las siguientes funciones:

- Determinará el contenido del Plan Anual del Servicio de Prevención en materia técnica.
- Investigará los accidentes e incidentes, con el fin de identificar sus causas y proceder a su eliminación.
- Procederá a la detección y análisis de las necesidades de formación en materia de seguridad y salud laboral. La formación se realizará, en cualquier caso, respetando las competencias que la Ley 16/1983, de 27 de julio, sobre Régimen Jurídico del IVAP, atribuye a este Organismo en materia de formación y perfeccionamiento de los funcionarios y contratados de la Administración Autónoma del País Vasco, así como las que puedan corresponder a aquellos organismos especializados existentes en la Administración con competencia en materia preventiva.
- Realizará las inspecciones de seguridad que sean precisas.
- Elaborará estadísticas en materia de seguridad y salud.
- Propondrá las acciones correctoras del sistema.
- Diseñará y dirigirá la elaboración de los planes de emergencias.
- Atenderá las demandas formativas que realicen las Unidades de Seguridad y Salud, siempre que no entren en colisión con lo dispuesto en el apartado f).

El personal del Área Técnica ejercerá las funciones correspondientes a las disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo y/o higiene industrial y las funciones de ergonomía y psicología aplicada.

Este Área se dotará con los equipamientos necesarios para realizar las mediciones, análisis o ensayos precisos para el ejercicio de la actividad preventiva. Igualmente, podrá proponer la contratación externa de estas operaciones cuando se realicen de forma excepcional o no resulte oportuna la adquisición de equipamiento.

perjuicio de la necesaria coordinación con el personal de las otras áreas del Servicio, realizará la función de informar sobre los criterios jurídicos y los requisitos legales que deban ser aplicados en la actividad preventiva por el Servicio de Prevención; se encargará de la custodia y, en su caso, mantenimiento de los Registros previstos en el capítulo III de este Decreto; desempeñará la Secretaría del Comité de Seguridad y Salud Intercentros de Administración General.

Las tareas de coordinación entre las diferentes áreas del Servicio serán realizadas por el Responsable del Servicio de Prevención, sin perjuicio de las funciones de dirección y gestión que correspondan al Director de Negociación Colectiva.

Adscritos a la Dirección de Negociación Colectiva del Departamento de Hacienda y Administración Pública y gestionados por el Servicio de Prevención y para el ámbito de Administración General y sus Organismos Autónomos, se crean el Registro de Delegados de Prevención y el Registro de Accidentes e Incidentes.

También recoge el Decreto la constitución de una Unidad de Seguridad y Salud en cada uno de los Departamentos y Organismos Autónomos de la Administración General con el fin de extender la responsabilidad de la actividad preventiva a toda la organización administrativa²⁴⁴. Las Unidades de Seguridad y Salud estarán compuestas por el Director de Servicios, o por el Director competente en materia de personal de los Departamentos u Organismos Autónomos, y por el/los trabajador/es que éste señale.

A partir de este Decreto, la Viceconsejería de la Función Pública, integrada en el Departamento de Justicia y Administración Pública, elabora el primer Plan General de Prevención de Riesgos

²⁴⁴ Las Unidades de Seguridad y Salud serán las encargadas en relación con su Departamento u Organismo Autónomo de:

- Poner en práctica los programas y sistemas elaborados por el Servicio de Prevención dirigidos a asegurar el cumplimiento de las disposiciones y normas asociadas a la seguridad y salud laboral.
 - Realizar las actuaciones necesarias para resolver las quejas, peticiones y sugerencias de los empleados de los Departamentos y Organismos Autónomos.
 - Canalizar adecuadamente estas quejas, peticiones y sugerencias al Servicio de Prevención cuando no puedan resolverlas o atenderlas, bien por su complejidad o especificidades técnicas, o bien por afectar a más de un Departamento u Organismo Autónomo.
 - Informar al Servicio de Prevención sobre las necesidades de formación preventiva de su personal.
 - Informar al Servicio de Prevención sobre accidentes e incidentes en materia de seguridad y salud que ocurran en el ámbito del Departamento u Organismo Autónomo, así como colaborar con aquél en los casos en que sea requerido para ello.
 - Velar por el efectivo cumplimiento de los contenidos y disposiciones que se pudieran dictar en desarrollo de un Sistema de Gestión Integrada de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Enviar un informe trimestral al Servicio de Prevención sobre las peticiones, quejas y actuaciones realizadas en materia de seguridad y salud.
- Anualmente las Unidades de Seguridad y Salud emitirán una memoria de las actividades preventivas que se hayan llevado a cabo en el Departamento u Organismo Autónomo correspondiente. Este informe será remitido al Servicio de Prevención dentro del primer trimestre del año siguiente.

Laborales del Gobierno Vasco. El plan, publicado con fecha 10/04/2012 y que dota a la Administración de un sistema único en prevención laboral, ha contado con el consenso de todos los sindicatos²⁴⁵.

Dicho plan es de aplicación para toda la Administración General vasca y sus organismos autónomos, con excepción de la Ertzaintza y personal de sus servicios auxiliares, personal docente no universitario y personal de la Administración General y sus organismos autónomos (siempre que desempeñe funciones públicas de seguridad, servicios operativos de protección civil y peritaje forense, en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública).

El plan recoge la regulación correspondiente a este ámbito material y funcional, detalla los procedimientos para llevarlo a cabo²⁴⁶ y asigna las responsabilidades y funciones en materia de seguridad y salud laboral a los distintos niveles jerárquicos de la Administración. Así, tiene tres grandes objetivos: establecer los mecanismos adecuados para asegurar el cumplimiento de la normativa y reglamentación vigente en materia de prevención de riesgos laborales; establecer un sistema de gestión de la prevención para la protección de la seguridad y salud; y asegurar que la actividad de la Administración y sus organismos autónomos sea coherente con la política de prevención definida.

²⁴⁵ Véase al respecto:

https://www.euskadi.eus/r47-edukia/es/contenidos/noticia/fp_plan_prevencion_rl/es_fp_pprl/fp_plan_prevencion_riesgos_laborales.html

²⁴⁶ Para llevarlo a cabo, el Plan de Prevención contempla un total de 17 procedimientos que abarcan desde la recepción a los nuevos trabajadores hasta las actuaciones ante simulacros o actitudes machistas. Este es el listado completo de los procedimientos que contempla:

1. Recepción de nuevos trabajadores y trabajadoras.
2. Comunicado de riesgos.
3. Evaluaciones de riesgos.
4. Adquisición y entrega de equipos de protección individual.
5. Formación de trabajadores y trabajadoras.
6. Determinación de personal especialmente sensible.
7. Protección de trabajadoras embarazadas.
8. Cambio de puesto por motivos de salud.
9. Prevención y actuación ante actitudes violentas.
10. Actuación e investigación en casos de conflicto laboral.
11. Actuación e investigación en casos de posible acoso laboral o sexual.
12. Elaboración e implantación de los planes de emergencia de los centros de trabajo.
13. Realización de los simulacros y ejercicios de evaluación.
14. Notificación e investigación de accidentes.
15. Adquisición de equipos de trabajo (maquinaria y productos químicos).
16. Coordinación empresarial.
17. Vigilancia de la salud.

La puesta en marcha del Plan se llevará a cabo en dos fases: la primera abarcará hasta 2013, tras la cual se realizará una revisión del proyecto para implantar la segunda fase entre el año 2014 y el 2016.

De igual manera, mediante el Decreto 59/2009, de 10 de marzo, se produce la creación, organización y funcionamiento del Servicio de Prevención propio de la Administración de Justicia en la Comunidad Autónoma de Euskadi, siendo posteriormente el Departamento de Interior, Justicia y Administración Pública quien procede en 2012 a la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La inclusión de la Viceconsejería de Justicia en la política preventiva, con funciones y responsabilidades determinadas, es una de las principales novedades y causas de la revisión del Plan de Prevención de Riesgos laborales existente.

Señalar también que mediante el Decreto 83/2010, de 9 de marzo, se vuelve a aprobar un nuevo Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

Este Decreto, prevé la puesta en marcha por parte del servicio de Prevención de un procedimiento para detectar los riesgos psicosociales del personal, así como un procedimiento de actuación en los casos en que existan denuncias de acoso laboral.

Estas funciones serán desarrolladas por el Área Médica del Servicio de Prevención, que podrán solicitar la colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo implantadas en cada Territorio Histórico, a fin de utilizar, en su caso, las instalaciones y servicios sanitarios de éstas.

La Administración elaborará un procedimiento específico, que se negociará en el Comité de Seguridad y Salud, en el que se regulen las actuaciones que se han de llevar a cabo para la tramitación de las solicitudes de adaptación o cambio del puesto de trabajo por motivo de salud del personal empleado, a fin de adaptar las exigencias psicofísicas del personal a sus respectivos puestos de trabajo. De igual manera, se contempla que la Administración promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual, incluyendo en los Planes de Formación acciones formativas dirigidas al personal empleado público para la prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo.

Centrándonos ahora en el modelo organizativo preventivo del sector educativo público no universitario, pasamos a desarrollar el Decreto 299/2003, de 9 diciembre, de creación, organización y funcionamiento del servicio de prevención de riesgos laborales propio del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco²⁴⁷.

Este Decreto surge como consecuencia de que en la Comisión Delegada para Asuntos Económicos de 15/04/99 se aprobaran los aspectos estratégicos y organizativos básicos del Sistema de Gestión Integrada de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, decidiendo crear un servicio de prevención propio. En consecuencia, el Decreto 78/2000 de 16 de mayo²⁴⁸ excluye de su ámbito de aplicación, entre otros, al personal docente y al personal laboral del Departamento de Educación, Universidades e Investigación sujeto a convenio colectivo propio, el cual en razón de la especificidad de las actividades que desempeña este personal, hace necesario desarrollar una acción preventiva específica y adecuada que responda a sus particularidades.

Por todo ello, que se crea el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Propio del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, que se adscribe a la Viceconsejería de Administración y Servicios de ese Departamento. Este Servicio de Prevención realizará la actividad en materia de prevención de riesgos laborales, asistiendo y asesorando para ello al Departamento de Educación, Universidades e Investigación, a todo el personal incluido en el ámbito de actuación del Servicio, a sus representantes, a sus órganos de representación y a los Delegados de Prevención.

Al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales le corresponden las siguientes funciones:

- Elaborar y ejecutar los documentos y procedimientos que precise la aplicación de la política de prevención del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, para controlar y minimizar los riesgos derivados de trabajo.
- Realizar la evaluación de riesgos en los centros de trabajo y en los puestos de trabajo de los mismos.
- Determinar el contenido del Plan Anual del Servicio de Prevención en materia técnica.

²⁴⁷ Según disposición adicional de este Decreto, para todo lo no previsto en el mismo, será de aplicación el Decreto 78/2000, de 16 de mayo.

²⁴⁸ Decreto 78/2000, de 16 de mayo, por el que se establece la organización y funcionamiento del Servicio de Prevención propio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

- Investigar los accidentes e incidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, con el fin de identificar sus causas y proceder a su eliminación.
- Proceder a la detección y análisis de las necesidades de formación en materia de seguridad y salud laboral. La formación se realizará, en cualquier caso, respetando las competencias que la Ley 16/1983, de 27 de julio, sobre Régimen Jurídico del Instituto Vasco de la Administración Pública, atribuye a este Organismo en materia de formación y perfeccionamiento de los funcionarios y contratados de la Administración Autónoma del País Vasco, así como las que puedan corresponder a aquellos organismos especializados existentes en la Administración con competencia en materia preventiva.
- Realizar las inspecciones de seguridad y salud que sean precisas.
- Elaborar estadísticas en materia de seguridad y salud.
- Proponer las acciones correctoras del sistema.
- Diseñar y dirigir la elaboración de los planes de emergencia.

Todas las unidades orgánicas del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, prestarán la colaboración y la asistencia que sean necesarias para el desarrollo de las funciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito funcional que corresponda.

El ámbito de actuación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se extiende al personal docente no universitario dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, así como al resto de colectivos propios de este Departamento.

El personal sanitario perteneciente a los servicios médicos del Departamento de Educación, Universidades e Investigación se integrará en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales contará 4 especialidades preventivas²⁴⁹, que actuarán de forma coordinada, en particular en relación con las funciones relativas al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los trabajadores.

²⁴⁹ a) Seguridad en el trabajo
b) Higiene industrial
c) Ergonomía y Psicología aplicada
d) Vigilancia de la Salud.

Con respecto a la Vigilancia de la Salud, ésta será asumida por las Unidades Básicas Sanitarias (U.B.S.).

Se podrán concertar con centros especializados debidamente acreditados o autorizados tanto actividades que trasciendan la actividad sanitaria básica del servicio, como determinadas técnicas de diagnóstico complementarias.

La Consejería de Educación tiene publicado por medios digitales en referencia a la seguridad y salud en el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, que se ha optado por la creación de un Servicio de Prevención propio con asunción de dos especialidades: Medicina del Trabajo donde se incluirían los actuales Servicios Médicos y Ergonomía y Psicología Aplicada. El Servicio de Prevención reunirá el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de las/os trabajadoras/ es, asesorando y asistiendo para ello al Departamento de Educación, a las/os trabajadoras/es, y a sus representantes y a los órganos de representación especializados.

Dicho Servicio se dotará con medios técnicos y humanos adecuados a la tarea a realizar, subcontratando la Seguridad y la Higiene Industrial a un Servicio de Prevención ajeno homologado por OSALAN.

En el Decreto 299/2003, de 9 diciembre, se recoge que en cada centro de trabajo dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, se designará un trabajador (se corresponde con la figura del personal colaborador), que con la dedicación precisa y la formación básica en esta materia requerida por el artículo 35 del Reglamento de Servicios de Prevención, colaborará con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y desempeñará las funciones relacionadas en el citado artículo.

En los centros docentes y servicios educativos la designación corresponderá a la directora o director. Estas personas actuarán de acuerdo con las directrices del Responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El personal colaborador deberá enviar un informe trimestral al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales sobre las peticiones, quejas y actuaciones realizadas en materia de seguridad y salud. También, anualmente emitirá una memoria de las actividades preventivas que se hayan llevado a

cabo en los centros de enseñanza del Departamento de Educación, Universidades e Investigación. Este informe será remitido al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales dentro del primer trimestre del año siguiente.

En el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se crea el Registro de Delegados de Prevención y el Registro de Accidentes e Incidentes²⁵⁰.

Desde Junio de 2005, el servicio de prevención de riesgos laborales del Departamento de Educación, tiene publicado un sistema de gestión integrado de prevención de riesgos laborales en centros docentes (S.G.I.P.R.L.)²⁵¹.

Este Sistema de Gestión Integrada de Prevención de Riesgos Laborales, tiene como objetivo fundamental la eliminación o reducción de los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales y, con ello la disminución de lesiones a personas y de daños materiales que aquellos suelen ocasionar, asegurando la aplicación de la legislación en prevención de riesgos laborales en el Centro. Incorporará además, la ética y la práctica de la mejora continua en las condiciones de trabajo y la calidad de vida, y a la vez, mejorará los resultados de los servicios prestados. Para ello, además del liderazgo del Equipo Directivo, es imprescindible que el personal del Centro y cada uno de los que constituyen la comunidad educativa, integren la Prevención de Riesgos como una función más, con la misma responsabilidad que el resto de las funciones encomendadas y su participación en la implantación y desarrollo del Sistema dará como resultado un trabajo cada vez más seguro y eficiente, con lo que se logrará además de una reducción de la siniestralidad una mejora de la calidad de vida laboral. Estas directrices se despliegan a través del desarrollo de un Sistema de Gestión Integrada de Prevención de Riesgos

²⁵⁰ Estos Registros son instrumentos de conocimiento, ordenación y acreditación de la realización de las actividades preventivas y de la consecución de los objetivos establecidos en materia de seguridad y salud.

Asimismo, por Orden del titular de la Consejería del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, se podrán crear aquellos otros Registros que sean precisos para el correcto desempeño de la actividad preventiva atribuida al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

²⁵¹ ÍNDICE GENERAL:

POLÍTICA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

2 DIRECTRICES GENERALES DEL S.G.I.P.R.L

3 MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

02 Procedimiento de Requerimiento de Actuación

03 Procedimiento ante Emergencia médica

04 Procedimiento de Control de Compras

05 Procedimiento Actuación en Fumigaciones

06 Procedimiento Eliminación de residuos

07 Procedimiento de Evaluación de Riesgos

08 Plan de Emergencias

09 Procedimiento de Registro y notificación de accidentes laborales / incidentes

Laborales que a su vez se integra en los planes anuales a través de la formulación y cumplimiento de los objetivos.

Tanto las Directrices Generales²⁵² como los Procedimientos de Gestión de Prevención se aplicarán en el Centro y en todo trabajo en que el Centro intervenga y será normativa de obligado cumplimiento para todos los responsables y el personal, así como para el personal de contratados que esté trabajando en la misma y terceros que se encuentren en él.

Lo contenido en este documento de Directrices Generales podrá someterse a modificación, por parte del Departamento, cuando la normativa y/o la experiencia lo aconsejen. El Centro podrá proponer mejoras y adecuaciones a su realidad de centro. Las modificaciones que por necesidades se vayan realizando se incluirán como anexos al Manual.

El Centro y el Departamento de Educación se hacen cargo de las funciones y responsabilidades en materia de Seguridad y Salud Laboral. Las funciones y responsabilidades para los distintos niveles de la organización del Centro se establecen en cada uno de los Procedimientos para las distintas actividades que componen el Sistema.

Las funciones y responsabilidades del Departamento de Educación se especifican en cada uno de los procedimientos del Manual de Prevención.

Las figuras que recoge el S.G.I.P.R.L. son:

a) Delegados de prevención:

Asumirán las competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención que vienen explicitadas en el Art.36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre.

b) Órgano máximo de representación (O.M.R.).

Según lo establecido en el Artículo 31.1. de la Ley 1/1993 de la Escuela Pública Vasca, el Órgano Máximo de Representación (OMR) es el órgano de participación de los miembros de la comunidad escolar en el gobierno de los centros de la Escuela Pública Vasca; tiene

²⁵²

Las Directrices Generales tienen por objeto:

- Establecer con carácter general una estrategia de prevención que regule las actividades del Personal de Centro, los contratados y de terceros que se encuentren en él.
- Alcanzar la máxima eficiencia en materia de Seguridad, Higiene y Salud Laboral para controlar y minimizar los riesgos.
- Cumplir los principios que la Política General de Seguridad, Higiene y Salud Laboral que el Centro establece, según documento que preside y orienta este Manual.
- Completar y aglutinar lo dispuesto en el Ordenamiento jurídico en vigor, especialmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales nº 31/1995 de 8 de Noviembre, y el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD/39/ 1997), y otras disposiciones que sean de aplicación en el Centro.
- Establecer un marco de actuación concreto del Sistema de Gestión Integrada de Prevención de Riesgos Laborales que será desarrollado mediante Procedimientos de Gestión de la Prevención (P.G.P.), en los distintos campos de actuación.

atribuidas las decisiones fundamentales que afectan a la vida escolar, y es el responsable último, en el ámbito de autonomía del centro, del funcionamiento de éste. Por tanto es al OMR a quien corresponde:

- Aprobar el SGIPRL que se vaya a implantar en el centro, estableciendo las directrices generales, así como los procedimientos y planes que de él se deriven.
- La aprobación de los planes anuales en Prevención de Riesgos Laborales.
- Dentro del marco de la autonomía financiera que tienen los centros educativos, autorizar la dotación de recursos para la elaboración y la puesta en marcha de los planes previstos en este ámbito.

c) Equipo Directivo / Colaborador de Seguridad.

Es intención del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco dar información a los equipos directivos de todos los centros docentes sobre el plan de gestión de la prevención de riesgos laborales. Asimismo para la correcta implantación del citado plan, se hace necesaria la creación de la figura de "Coordinador de Seguridad del Centro". Nombrado y apoyado por la Dirección del centro y tras una formación básica en prevención de riesgos laborales, sería el encargado de liderar la Prevención de Riesgos Laborales en el Centro y el nexo de unión entre éste y el futuro Servicio de Prevención del Departamento.

El Equipo directivo / Colaborador de Seguridad, tendrá entre sus funciones y responsabilidades, aquellas que se derivan de su ámbito de actuación y gestión correspondiente, siendo el Colaborador de Seguridad, la persona en la cual el Equipo Directivo delega la labor de la prevención de riesgos laborales en el centro aunque no la responsabilidad²⁵³.

²⁵³ El Equipo directivo / Colaborador de Seguridad, tendrá entre sus funciones y responsabilidades, aquellas que se derivan de su ámbito de actuación y gestión correspondiente, siendo el Colaborador de Seguridad, la persona en la cual el Equipo Directivo delega la labor de la prevención de riesgos laborales en el centro aunque no la responsabilidad.

Corresponden a ellos:

- Facilitará con los medios a su alcance, el que los Procesos de Vigilancia Periódica de la Salud, puedan ser realizados para todo el personal dependiente del Centro.
- Conocer, cumplir y hacer cumplir los Procedimientos e Instrucciones en vigor, y las normas referentes al trabajo y la legislación vigente aplicable a su área de responsabilidad.
- Facilitará todas aquellas acciones y procedimientos de formación, Información y participación para integrar al personal en las finalidades de Prevención.
- Llevará a cabo todas aquellas actuaciones que sean de su responsabilidad y vengan derivados de la implantación del Plan de Prevención. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades del Departamento.
- Facilitará los medios necesarios para conocer e identificar los riesgos potenciales existentes y tomar las acciones necesarias y adecuadas para su prevención y/o corrección.
- Registrar, comunicar y/o investigar, en su caso, los Accidentes/Incidentes, cuando le corresponda, al objeto de determinar las causas inmediatas y básicas del suceso.
- Velar por la corrección de cualquier anomalía o acto inseguro que detecte en su área de responsabilidad, comunicando a quien corresponda las detectadas en áreas que no sean de su responsabilidad.
- La Dirección del centro estará facultada para suspender cualquier actividad ante situaciones de

d) Personal.

El Personal tiene derecho a una protección efectiva de su seguridad y salud en el trabajo²⁵⁴.

e) La Dirección y el Departamento de Educación.

Estos recibirán, a través de los canales de comunicación establecidos, la información necesaria como consecuencia de la realización de las actividades del Sistema de prevención. Como consecuencia de su contenido acometerán, cada cual en su área de responsabilidad, las acciones oportunas.

El Sistema de Prevención del Centro está constituido por el desarrollo, implantación y seguimiento de una serie de actividades que en su conjunto, constituyen una herramienta sistematizada de prevención de Riesgos para la Salud Accidentes/Incidentes y daños materiales en el Centro. Dichas actividades, están reguladas por Procedimientos que definen los modos de actuación y las responsabilidades en cada uno de los casos.

Aparte del Departamento, el centro, dentro de su Plan Anual del Centro, podrá definir programaciones de actividades en Prevención de Riesgos Laborales. La programación de estas actuaciones en períodos de un año se recogerá en el llamado Programa Anual de Prevención. Esta programación, incluye objetivos concretos, con fechas de realización, responsables asignados y evaluación periódica del cumplimiento con los objetivos marcados. Es labor del Colaborador de Seguridad, con el apoyo de la Dirección y los Responsables, la elaboración del documento de

riesgo inminente, teniendo que informar de inmediato a su superior, a efectos de tomar la solución más adecuada para su prevención. • Asignar y delimitar las funciones, actividades y obligaciones en Seguridad y Salud Laboral al personal bajo su dependencia.

²⁵⁴ Para ello:

- Cada trabajador/a deberá ser informado/a de los riesgos existentes tanto en su centro como en su puesto de trabajo en particular, de las medidas de prevención que es posible aplicar ante dichos riesgos y de las medidas que se han decidido adoptar. • Cada trabajador/a deberá recibir la formación necesaria para conocer, identificar y eliminar o reducir los riesgos existentes en su centro y en su puesto de trabajo. • Las/os trabajadoras/es, directamente o a través de sus representantes podrán participar en la decisión de la política preventiva, así como en la identificación y propuestas de eliminación de los riesgos existentes. • Las/os trabajadoras/es tendrán derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. (Artículo 21- punto 2 de la Ley 31/95 Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
- Las/os trabajadoras/es tendrán derecho a la vigilancia de su salud, en función de los riesgos inherentes a su trabajo. Serán obligaciones del personal en materia de Prevención las enumeradas en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre.

Con respecto al Sistema de Prevención el personal deberá:

- Conocer y cumplir la Normativa y Procedimientos de su área de responsabilidad y la legislación vigente aplicable a la misma. • Asistir a los cursos y actividades que organice el Centro para su formación e información en materia de seguridad. • Promover y buscar las mejores condiciones generales (de Seguridad, Mantenimiento, Producción y Calidad) en su área y puesto de trabajo y realizar propuestas de mejora en los mismos. • Hacer uso adecuado de las enseñanzas en materia de Prevención. • Cumplir las Normas generales de Seguridad y Procedimientos de Gestión de la Prevención establecidos en el Centro y actuar de acuerdo con las prácticas e instrucciones de trabajo para poderlo realizar en condiciones seguras, conforme a esas instrucciones o, en todo caso, conforme a criterios de buena profesionalidad. • Usar correctamente los medios y equipos de protección individual, necesarios para realizar los trabajos con seguridad, asegurándose de que se encuentran en buenas condiciones de uso y velando por el correcto estado de los mismos. • Responsabilizarse de los equipos, herramientas e instalaciones que manejen, velando por el correcto estado de los mismos. • Notificar sin demora a sus superiores inmediatos cualquier situación que detecten y pueda suponer riesgo para las personas o las cosas. • Participar en la elaboración y puesta en marcha de las actividades del Programa de Prevención. • Cooperar en la lucha contra cualquier emergencia que pueda presentarse. • Cooperar con la Dirección para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud del personal.

objetivos y la evaluación en cuanto al cumplimiento con los objetivos marcados en el programa²⁵⁵.

A pesar de la normativa y documentación existente y estudiada anteriormente con objeto de conseguir un modelo organizativo de prevención de riesgos efectivo y eficaz, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación, realizó en 2008 concurso público para el contrato de asistencia técnica referente a la contratación de un Servicio de Prevención ajeno para la realización de la evaluación de riesgos laborales en centros dependientes del mismo, lo cual demuestra una vez más a mi juicio, la falta de medios que ha tenido los servicios de prevención propios para asumir las distintas tareas preventivas y que en muchos casos continúan teniendo actualmente. Considero que ello va en detrimento de la calidad del sistema preventivo y un fallo del mismo al que debe ponerse remedio desde las administraciones públicas.

La existencia de un sistema de gestión integrado de prevención de riesgos laborales en centros docentes que integre todos los elementos de la actividad preventiva es bueno, pero debe ir acompañado de los recursos y medios necesarios para poder llevarlo a la práctica de manera eficaz y eficiente.

También indicar que el Departamento de Educación, tiene publicado a través de medios digitales algunas referencias a los planes de autoprotección. En este sentido, se establece que en los centros educativos no universitarios se creará una Comisión en el seno del Consejo Escolar. Los miembros serán elegidos por el/la Director/a atendiendo a las propuestas de los representantes de los diversos sectores implicados y sus funciones serán la implantación, mejora, mantenimiento y organización de la difusión del Plan de Emergencia. La Comisión se reunirá al comienzo de curso, cuando lo soliciten, por escrito ante el/la director/a, un tercio de sus miembros y cuando lo considere oportuno el/la director/a, tantas veces como sea necesario para la implantación del Plan de Autoprotección.

²⁵⁵ Algunos de los puntos que podrían componer el Programa anual podrían ser los relacionados con: • Evaluación de Riesgos • Programa anual de inspecciones (Áreas, Equipos inspectores y periodicidad). • Análisis de causas básicas de accidentes. Informe anual. • Plan de Formación. • Comprobación del grado de utilización de los equipos de protección individual. • Comprobación de equipos de emergencia. • Recopilación de Fichas de Datos de Seguridad y elaboración de información para los puestos de trabajo. • Programa de Control y Seguimiento de mediciones ambientales. • Programa de Evaluación y Control de Salud de los Trabajadores. (Reconocimientos médicos). • Elaboración y revisión de Procedimientos e Instrucciones de trabajo. • Programa de acción para la toma de medidas correctoras y preventivas pendientes derivadas de Inspecciones, Investigaciones, Reuniones o cualquier otra actividad. • Revisión de resultados y control de eficiencia del Sistema. • Realización de Auditorias internas.

Los sectores implicados son el director del centro, representantes docentes, representantes no docentes, representante del ampa y representante del alumnado.

Con el Decreto 193/2013, de 9 de abril, se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura; estableciendo que de la Viceconsejería de Administración y Servicios depende, entre otras, la Dirección de Gestión de Personal, a quien corresponde, además de las funciones genéricas correspondientes a las Direcciones del Departamento, el proponer las medidas a aplicar en materia de riesgos laborales, así como dirigir y gestionar el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con respecto al personal adscrito a los centros docentes de enseñanza no universitaria, a los servicios de apoyo a la investigación y docencia, y a la Inspección Educativa (personal docente, personal educativo, personal de Administración General adscrito a centros educativos y otro personal laboral del Departamento sujeto a convenio colectivo propio del Departamento).

Bajo la dependencia orgánica de la Viceconsejería de Educación y funcional de cada uno de los/as Viceconsejeros/as y de las Direcciones adscritas a las mismas, en cada uno de los territorios históricos existirá una Delegación Territorial de Educación, Política Lingüística y Cultura a cuyo frente figurará un Delegado/a Territorial, quien ostentará la representación del Departamento en el ámbito del territorio histórico respectivo y la dirección de los servicios y unidades administrativas del Departamento en el Territorio Histórico.

En mi opinión en el Decreto 193/2013, de 9 de abril, falta un desarrollo más detallado de las distintas figuras pertenecientes a la estructura orgánica y funcional del Departamento de Educación y la conexión entre ellas y reparto de funciones y responsabilidades. También considero que debería unificarse la normativa sobre prevención de riesgos laborales en un solo documento que a mi parecer debería ser el Plan de Prevención de riesgos laborales, unificando criterios y aclarando conceptos.

Por último, destacar que actualmente el servicio de prevención de riesgos laborales del Departamento de Educación, se rige por el Decreto 299/2003, de 9 diciembre, de creación, organización y funcionamiento del servicio de prevención de riesgos laborales propio del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco; y el sistema de

gestión integrado de prevención de riesgos laborales en centros docentes (S.G.I.P.R.L.) elaborado por el servicio de prevención.

Si bien en algunos momentos han sido contratadas algunas actividades a servicios de prevención ajenos, actualmente el SPRL propio del Departamento de Educación realiza todas las funciones preventivas (Evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, etc.). Los documentos fundamentales que tiene el SPRL del Departamento de Educación están formados por requerimientos de actuación (en caso de accidente, vigilancia de la salud, etc). No existe un plan de prevención de riesgos laborales, el documento que sirve de guía al servicio de prevención es el Sistema de Gestión Integral de PRL en centros docentes. En este sistema se han eliminado muchos procedimientos y partes del mismo por estar obsoletos, y actualmente se está trabajando en elaborar uno nuevo actualizado.

El SPRL del Departamento de Educación está ubicado en Vitoria. Este SPRL incluye solo al personal docente, el resto de personal del departamento está incluido en el SPRL de la Administración General. En cada provincia hay tantas unidades de PRL como zonas tiene. De esta manera Vizkaia tiene 4 zonas, Alava una y Guipuzkoa dos zonas. Cada una de las Unidades está formada por una unidad básica sanitaria y técnicos de PRL. Las Unidades de zona están situadas en las capitales de provincia y en un mismo edificio. Por tanto, no es necesario la existencia de un órgano coordinador de las unidades de zona.

En cuanto a las auditorías en que se indicaba que el gobierno de Euskadi determinará la entidad u organismo auditor del SPRL, no se ha desarrollado nada. En un principio se pensó en que ese órgano fuera OSALAN, pero no hay nada desarrollado.

También señalar que actualmente cada uno de los 4 SPRL que conforman la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco (administración general, justicia, sanidad y educación) funcionan de una manera totalmente independiente, no existiendo un órgano que coordine las actuaciones entre los distintos sistemas de prevención de riesgos laborales.

Considero indispensable la existencia de un órgano que sea capaz de coordinar las actuaciones de cada uno de los distintos sistemas de prevención de riesgos laborales, con objeto de tener una visión de conjunto que permita unificar procedimientos en aquellos aspectos comunes y establecer otros diferenciados para aquellas características propias de cada sistema de prevención.

3.14.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma del País Vasco con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

No se realiza una asignación de competencias claras, globales, que incluyan todos los agentes intervinientes en el proceso, en un documento en materia de prevención de riesgos. El Decreto 299/2003, de 9 diciembre, de creación, organización y funcionamiento del servicio de prevención de riesgos laborales propio del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco; indica que todas las unidades orgánicas del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, prestarán la colaboración y la asistencia que sean necesarias para el desarrollo de las funciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito funcional que corresponda.

El S.G.I.P.R.L. indica que las funciones y responsabilidades del Departamento de Educación se especifican en cada uno de los procedimientos del Manual de Prevención.

Con el Decreto 193/2013, de 9 de abril, se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura.

En él se indica que de la Viceconsejería de Administración y Servicios depende, entre otras, la Dirección de Gestión de Personal, a quien corresponde el proponer las medidas a aplicar en materia de riesgos laborales, así como dirigir y gestionar el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con respecto al personal adscrito a los centros docentes de enseñanza no universitaria, a los servicios de apoyo a la investigación y docencia, y a la Inspección Educativa:

- a) Personal docente.
- b) Personal educativo.
- c) Personal de Administración General adscrito a centros educativos.
- d) Otro personal laboral del Departamento sujeto a convenio colectivo propio del Departamento.

Bajo la dependencia orgánica de la Viceconsejería de Educación y funcional de cada uno de los/as Viceconsejeros/as y de las Direcciones adscritas a las mismas, en cada uno de los territorios históricos existirá una Delegación Territorial de Educación, Política Lingüística y Cultura a cuyo frente figurará un Delegado/a Territorial, quien ostentará la representación del

Departamento en el ámbito del territorio histórico respectivo y la dirección de los servicios y unidades administrativas del Departamento en el Territorio Histórico²⁵⁶.

Se hace referencia a:

- La Dirección y el Departamento de Educación recibirán, a través de los canales de comunicación establecidos, la información necesaria como consecuencia de la realización de las actividades del Sistema de prevención. Como consecuencia de su contenido acometerán, cada cual en su área de responsabilidad, las acciones oportunas.
- El Equipo directivo / Colaborador de Seguridad, tendrá entre sus funciones y responsabilidades, aquellas que se derivan de su ámbito de actuación y gestión correspondiente, siendo el Colaborador de Seguridad, la persona en la cual el Equipo Directivo delega la labor de la prevención de riesgos laborales en el centro aunque no la responsabilidad.

3.14.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Son varios los decretos que en materia de acuerdos de las condiciones laborales de los trabajadores se han ido produciendo en el tiempo en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

De esta manera se han ido publicando el Decreto 408/1991, de 2 de julio, que aprueba el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo para 1991 del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos. Un año más tarde el Decreto 294/1992, de 27 de octubre, por el que se aprueba un nuevo Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo para los años 1992-94 del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos²⁵⁷.

²⁵⁶ Otras funciones son:

a) Canalización de cuantas normas e instrucciones emanadas del Departamento hayan de cumplirse y observarse en su ámbito territorial. b) El control del cumplimiento de las disposiciones relativas a las competencias del Departamento, así como de los programas y de las previsiones presupuestarias en el ámbito del territorio histórico respectivo. c) El informe, estudio y propuesta de cuantas cuestiones y expedientes le sean solicitados por los órganos centrales del Departamento. d) Designar y cesar al personal funcionario docente interino de enseñanza no universitaria, así como realizar los actos de comunicación de posesión y cese al personal funcionario docente no universitario. e) El conocimiento y, en su caso, la autorización de las actividades que se desarrollan en los centros docentes de enseñanza no universitaria y demás dependencias del Departamento cuando sean promovidas por particulares y organismos no dependientes del mismo. f) La competencia en materia de contratación contemplada en la disposición adicional tercera. g) Aquellas otras que les atribuya la normativa vigente.

²⁵⁷ El acuerdo es de aplicación, en su integridad, a los funcionarios de carrera, funcionarios interinos designados con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 6/89, de 6 de julio, a excepción de los colectivos de personal de la Policía Autónoma; personal docente del Departamento de Educación,

En cuanto a seguridad e higiene, el acuerdo establece que en todos los centros de trabajo que integran la Administración Autónoma, se designarán comités o vigilantes de seguridad e higiene en el trabajo, al objeto de velar por la adopción, mantenimiento y perfeccionamiento de una adecuada política de seguridad e higiene.

El Decreto 78/2000, de 16 de mayo, que establece la organización y funcionamiento del Servicio de Prevención propio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, indica que los Comités de Seguridad y Salud de la Administración General y sus Organismos Autónomos, ejercerán las competencias y facultades que les atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Los Comités de Seguridad y Salud podrán requerir del Servicio de Prevención cualquier información de la que éste disponga en materia preventiva, así como el asesoramiento sobre cuestiones generales o particulares en materia de seguridad y salud. También se establece que se adoptará las medidas necesarias para garantizar el derecho de información, consulta y participación de los empleados públicos de la Administración General y sus Organismos Autónomos previsto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, bien a través de las Unidades de Seguridad y Salud y de los Comités de Seguridad y Salud, o bien directamente a través del Servicio de Prevención.

También el Decreto 83/2010, de 9 de marzo, por el que se vuelve a aprobar un nuevo Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, establece las figuras de los Delegados y delegadas de prevención, las Unidades de Seguridad y Salud²⁵⁸ y los comités de seguridad y salud.

El Comité de Seguridad y Salud Intercentros establecerá la organización, puesta en marcha y funciones de los comités de Seguridad y Salud que se constituyan en los diferentes niveles territoriales y en los centros de trabajo. Este Comité de Seguridad y Salud Intercentros ejercerá las funciones que le correspondan en virtud de la normativa vigente, así como las funciones que

Universidades e Investigación; y personal dependiente del Organismo Autónomo Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, salvo el incluido en el ámbito del Decreto 321/84, de 9 de octubre, que desempeñe funciones de carácter administrativo.

²⁵⁸ Se crearán las Unidades de Seguridad y Salud en cada uno de los Departamentos y Organismos Autónomos de la Administración General, de acuerdo con el artículo 11 del Decreto 78/2000, de 16 de mayo, sobre organización y funcionamiento del Servicio de Prevención.

Los delegados y las delegadas de prevención podrán participar en las Unidades de Seguridad y Salud que se creen, en los términos del punto 3 del artículo 12 del Decreto 78/2000.

le puedan corresponder como consecuencia de la efectiva implantación del Sistema de Gestión Integrada de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito del presente Acuerdo.

Todos estos Decretos anteriormente indicados excluyen al personal docente de su ámbito de aplicación.

En el ámbito educativo, es el Decreto 299/2003, de 9 diciembre, de creación, organización y funcionamiento del servicio de prevención de riesgos laborales propio del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco; el que crea las siguientes figuras en cuanto a instrumentos de participación y control:

a) Comité de Seguridad y Salud.

Se crea un Comité de Seguridad y Salud²⁵⁹ en cada uno de los Territorios Históricos que ejercerán las competencias y facultades señaladas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

*Competencias

- 1.- Su misión será ejecutar las directrices emanadas del Comité de Seguridad y Salud Intersectorial del Departamento de Educación.
- 2.- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos territoriales. A tal efecto, se debatirán,

²⁵⁹ COMPOSICIÓN Y REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD TERRITORIALES E INTERSECTORIALES DE LAS DELEGACIONES DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO VASCO. (WEB del Departamento de Educación).

El día 23 de mayo de 2.000 se constituyó el Comité de Seguridad y Salud Territorial de Bizkaia, el 30 de mayo de 2.000 se constituyó el de Araba y el 31 de mayo de 2.000 el de Gipuzkoa, con la composición y reglamento de funcionamiento siguientes:

a.- Composición

El Comité de Seguridad y Salud será paritario y estará integrado:

1.- Representación del personal: 10 Delegados de Prevención titulares; 2 por cada sindicato de los cinco mayoritarios.

2.- Representantes de la Administración: 10 miembros que se relacionan a continuación:

- 1.- Delegado Territorial de Educación.
- 2.- Jefe de Recursos.
- 3.- Jefe de Renovación Pedagógica
- 4.- Jefe de Personal
- 5.- Técnico de la U.T. de Construcciones
- 6.- Técnico de Centros
- 7.- Inspector de Educación.
- 8.- Técnico de F.P.
- 9.- Asesor Jurídico
- 10.- Secretario

Tanto la representación de personal como la de la administración podrán contar con el asesoramiento de personal técnico o especialista con voz pero sin voto en cuantas ocasiones se crea oportuno. Para que las sesiones del Comité de Seguridad y Salud puedan celebrarse válidamente, será precisa la asistencia de la mayoría de cada representación.

El Delegado de Educación actuará como presidente en las reuniones del Comité y no tendrá voto de calidad.

El Secretario del Comité recogerá todo lo tratado en sus reuniones, levantando Acta y actuando de federatario de los acuerdos.

antes de su puesta en práctica y en todo lo que haga referencia a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención así como los proyectos y organización de la formación en materia preventiva.

- 3.- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Administración y al Comité de Seguridad y Salud Intersectorial del Departamento de Educación, la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- 4.- Cualquier otra competencia que, en virtud de los procesos negociadores que se articulen, puedan fijarse.

* Facultades

- 1.- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- 2.- Conocer cuántos documentos e informes sobre las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad de los Servicios de Prevención que se configuren.
- 3.- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- 4.- Conocer la memoria y la programación anuales de los Servicios de Prevención y emitir informes sobre ellos.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite mayoritariamente alguna de las representaciones del mismo, en un plazo no superior a ocho días.

El Delegado Territorial de Educación podrá convocar reuniones con carácter de urgencia cuando la importancia y/o gravedad del caso así lo requiera. En estos supuestos la convocatoria podrá realizarse por teléfono y sin plazos previos.

Podrán efectuarse consultas y reclamaciones –siempre por escrito- ante este Comité sobre cuestiones de su competencia tanto por los Delegados de Prevención como por la propia Administración.

b) Comité de Seguridad y Salud Interterritorial e Intersectorial²⁶⁰.

Se crea otro Comité que con carácter coordinador se denominará Comité de Seguridad y Salud Interterritorial e Intersectorial.

Son competencias del Comité de seguridad y salud interterritorial e intersectorial:

- Dictar las directrices para la constitución y el funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud Territoriales.
- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos laborales y aquellas otras funciones que se establezcan en desarrollo del presente Decreto.

En todo caso, el Comité de Seguridad y Salud Interterritorial e Intersectorial del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, informará sobre los siguientes documentos:

²⁶⁰ El día 21 de abril de 1.999 se constituyó el Comité de Seguridad y Salud Interterritorial e Intersectorial del Departamento de Educación, Universidades e Investigación con la composición y reglamento de funcionamiento siguientes:

El Comité de Seguridad y Salud será paritario y estará integrado:

1.- Representación del personal: 10 Delegados de Prevención titulares; 2 por cada sindicato de los cinco mayoritarios.

2.- Representantes de la Administración: 10 miembros que se relacionan a continuación:

- 1.-Viceconsejero de Administración y Servicios
- 2.-Director de Recursos y Contratación
- 3.-Director de Gestión de Personal
- 4.-Asesor Jurídico
- 5.- Inspección Educativa
- 6.- Responsable Relaciones Sindicales
- 7.-Técnico de Construcciones
- 8.-Técnico de la Dirección de F.P.
- 9.-Responsable de Salud Laboral del Departamento de Educación
- 10.-Secretario: Técnico del Departamento de Educación

Tanto la representación de personal como la de la Administración podrán contar con el asesoramiento de personal técnico o especialista (un máximo de 2 por sindicato) con voz pero sin voto. Cuando a la vista de la convocatoria de la reunión del Comité se apreciara la necesidad de asistencia de más asesores, ésta se admitirá, siempre que se comunique con carácter previo a la reunión.

El Viceconsejero de Administración y Servicios presidirá las reuniones del Comité y no tendrá voto de calidad.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite mayoritariamente alguna de las representaciones del mismo, en un plazo no superior a ocho días.

El Viceconsejero de Administración y Servicios podrá convocar reuniones con carácter de urgencia cuando la importancia y/o gravedad del caso impliquen la existencia de un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, para las instalaciones ó para el medio ambiente. En estos supuestos la convocatoria podrá realizarse por teléfono y sin plazos previos.

Podrán efectuarse consultas y reclamaciones –siempre por escrito- ante este Comité sobre cuestiones de su competencia tanto por los Delegados de Prevención como por la propia Administración.

El presente Reglamento permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2.001, quedando prorrogado anualmente si no mediare denuncia expresa de las partes firmantes.

- a) Plan Anual de Prevención.
- b) Plan Anual de Formación.
- c) Memoria Anual del Servicio de Prevención.
- d) Memorias Anuales elaborados por del personal colaborador en los centros .

El Comité de Seguridad y Salud Interterritorial e Intersectorial del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, tendrá las siguientes facultades:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes sobre las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad de los Servicios de Prevención que se configuren.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer la memoria y la programación anuales de los Servicios de Prevención y emitir informes sobre ellos.

El Decreto indica que se adoptará las medidas necesarias para garantizar el derecho de información, consulta y participación de los trabajadores incluidos en el ámbito de actuación del Departamento de Educación, Universidades e Investigación previsto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, bien a través del personal colaborador en los centros de enseñanza, de los Comités de Seguridad y Salud, o bien directamente a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El S.G.I.P.R.L. de centros docentes hace referencia y asigna funciones a las siguientes figuras:

- a) Delegados de prevención.

Se les asignan las competencias y facultades de los Delegados/as de Prevención que vienen explicitadas en el Art.36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre.

- b) Órgano máximo de representación (O.M.R.).

Según lo establecido en el Artículo 31.1. de la Ley 1/1993 de la Escuela Pública Vasca, el Órgano Máximo de Representación (OMR) es el órgano de participación de los miembros de la comunidad escolar en el gobierno de los centros de la Escuela Pública Vasca; tiene atribuidas las decisiones fundamentales que afectan a la vida escolar, y es el responsable último, en el ámbito de autonomía del centro, del funcionamiento de éste. Por tanto es al OMR a quien corresponde:

- Aprobar el SGIPRL que se vaya a implantar en el centro, estableciendo las directrices generales, así como los procedimientos y planes que de él se deriven.
- La aprobación de los planes anuales en Prevención de Riesgos Laborales.

Dentro del marco de la autonomía financiera que tienen los centros educativos, autorizar la dotación de recursos para la elaboración y la puesta en marcha de los planes previstos en este ámbito.

La Dirección y el Departamento de Educación, recibirán, a través de los canales de comunicación establecidos, la información necesaria como consecuencia de la realización de las actividades del Sistema de prevención. Como consecuencia de su contenido acometerán, cada cual en su área de responsabilidad, las acciones oportunas.

También es importante resaltar que mediante resolución de 21 de mayo de 2004, del Director de Trabajo y Seguridad Social, se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo del Personal laboral docente y educativo del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. Y Posteriormente mediante resolución de 16 de febrero de 2009, del Director de Trabajo y Seguridad Social, se dispone el registro, publicación y depósito de un nuevo Convenio Colectivo del Personal Laboral del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

El convenio es de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma del País Vasco y quedará afectado por el mismo todo el personal con contrato de trabajo de naturaleza laboral dependiente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, que preste sus servicios, en alguna de las categorías previstas en el presente Convenio, en los centros públicos de Educación Infantil y Primaria, centros específicos de Educación Especial, institutos de Educación Secundaria, centros de Formación Profesional y delegaciones territoriales de dicho

Departamento, a excepción de: a) Personal docente. b) Personal del sector de Administración General. c) Personal laboral educativo de Educación Especial.

En lo referente a la seguridad y salud, se indica que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales: evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud. Todas estas actividades se analizarán en el ámbito de los Comités de Seguridad y Salud. Podrán ser delegados o delegadas de prevención aquellos trabajadores y trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados o delegadas sindicales, fueran designados o designadas por las organizaciones sindicales con representación en los colectivos de funcionarias y funcionarios y laborales del Departamento de Educación, Universidades e Investigación.

Un año más tarde se publica el Decreto 185/2010, de 6 de julio, por el que se aprueba el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En lo referente a la Salud y Seguridad, se indica que el Departamento de Educación, Universidades e Investigación adoptará cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales: evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, y vigilancia de la salud. Con tal fin, todos los centros docentes y servicios educativos, tal y como lo establece en el artículo 6 del Decreto 299/2003, de 9 de diciembre, contarán con personal colaborador que colaborará con el servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La citada labor, será integrada en el marco de la gestión de los centros educativos, que en función de su autonomía establecerán su concreción. Así, a partir de la situación actual que, en el caso de dicha labor sea desarrollada por un docente, éste dispone de dos horas lectivas semanales de liberación, el crédito horario establecido pasará a formar parte del cupo horario general del centro destinado a la gestión.

Los Comités de Seguridad y Salud, siguiendo lo establecido en el documento de Política General de Seguridad y Salud del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, serán los que entiendan de la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos²⁶¹.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación, promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y sexual. Asimismo, se incluirán en los Planes de Formación acciones formativas dirigidas al personal docente para la prevención del acoso laboral y sexual en el trabajo. El Departamento impulsará la implantación de procedimientos para la resolución de conflictos, con intervención de un mediador, para los casos de acoso moral y sexual en el trabajo, así como para fomentar el buen ambiente laboral.

3.14.4. Órganos de auditoría y control en PRL en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Mediante el Decreto 306/1999, de 27 de julio, se regulan las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención en la Comunidad Autónoma de Euskadi, estableciéndose unas condiciones mínimas sanitarias para desarrollar la actividad de auditoría:

- La auditoría o evaluación externa de la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención deberá ser realizada como mínimo por un médico especialista en Medicina del Trabajo o médico Diplomado en Medicina de Empresa.
- La evaluación o auditoría deberán tener en cuenta las funciones y objetivos fijados para los servicios de prevención y deberán hacer referencia, como mínimo, tanto a su estructura y procesos como a los resultados obtenidos, en forma de indicadores del grado de utilización de los recursos (exámenes de salud, patología descubierta, información sanitaria obtenida),

²⁶¹ Podrán ser delegados y delegadas de prevención aquellos trabajadores y trabajadoras que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o delegados o delegadas sindicales, fueran designados o designadas por las organizaciones sindicales con representación en el sector de funcionarios docentes no universitarios de la CAPV. El número de delegados y delegadas de prevención en este sector, será el resultante de la distribución del número total de delegados y delegadas de prevención del Departamento de Educación, Universidades e Investigación que conforme a acuerdo intersectorial asciende a 65. De este modo, las distintas organizaciones sindicales hacen su propuesta de delegados y delegadas de prevención conforme a la distribución pactada y con independencia del sector en el que presten servicios. Los delegados y delegadas de prevención podrán percibir las dietas de indemnización correspondientes a los gastos de desplazamiento derivados de sus funciones.

indicadores de calidad de la actividad, y cuantos sean precisos para obtener una imagen fiel de la actividad preventiva sanitaria.

El Departamento de Sanidad creará, actualizará y establecerá el contenido y periodicidad de cuantos protocolos sanitarios sean precisos para efectuar la vigilancia de la salud de los trabajadores y primeros auxilios.

El Decreto 78/2000, de 16 de mayo, que establece la organización y funcionamiento del Servicio de Prevención propio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, tan solo indica con respecto a la Auditoría del Servicio de Prevención, que el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Euskadi determinará la entidad u organismo encargado de realizar la auditoría del Servicio de Prevención Propio de la Administración General y sus Organismos Autónomos, de acuerdo con lo establecido en el capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención. Los resultados de esta auditoría deberán quedar reflejados en un informe que estará a disposición de los Comités de Seguridad y Salud y de todos los empleados públicos.

En el ámbito educativo es el Decreto 299/2003, de 9 diciembre, de creación, organización y funcionamiento del servicio de prevención de riesgos laborales propio del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, el que indica con referencia a la auditoría del servicio de prevención, que el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Euskadi determinará la entidad u organismo encargado de realizar la auditoría del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Propio del Departamento de Educación, Universidades e Investigación, de acuerdo con lo establecido en el capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención. Los resultados de esta auditoría quedarán reflejados en un informe que estará a disposición de los Comités de Seguridad y Salud y de todos los empleados públicos.

3.14.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco le corresponde la función de proceder a la

detección y análisis de las necesidades de formación en materia de seguridad y salud laboral²⁶². La formación se realizará, en cualquier caso, respetando las competencias que la Ley 16/1983, de 27 de julio, sobre Régimen Jurídico del Instituto Vasco de la Administración Pública, atribuye a este Organismo en materia de formación y perfeccionamiento de los funcionarios y contratados de la Administración Autónoma del País Vasco, así como las que puedan corresponder a aquellos organismos especializados existentes en la Administración con competencia en materia preventiva.

De igual manera corresponde al servicio de prevención de riesgos laborales atender las demandas formativas que realicen el personal colaborador del Servicio de Prevención, siempre que no entren en colisión con lo dispuesto en el apartado anterior, así como la promoción de las medidas tendentes a mejorar la salud por medio de actividades de prevención, dirigidas a disminuir el impacto de las patologías más frecuentes en los diversos colectivos.

No obstante, considero importante el desarrollo del articulado anteriormente indicado mediante un plan anual de formación en PRL publicado y accesible para todo el personal al servicio del Departamento de Educación y en mi opinión también a los ciudadanos en general usuarios de los servicios del Departamento a través del portal digital del gobierno Comunidad Autónoma, garantizando la transparencia del sistema preventivo y fomentando la participación y propuesta de mejoras por parte de cualquier persona interesada. Es una manera de extender la cultura preventiva a toda la sociedad y hacerla partícipe de ella. Considero que para el cumplimiento de este plan formativo en prevención de riesgos laborales deben de establecerse los procedimientos, instrucciones y registros adecuadas para su aplicación práctica, donde se establezca los órganos que deben impartir dicha formación, a quien va dirigida, comunicaciones y coordinación entre los distintos órganos con funciones formativas en PRL. También considero fundamental que la formación llegue a todos los docentes y al alumnado de los centros no universitarios. En esta formación del alumnado el profesorado debería tener un papel importante.

Todo ello debería estar recogido en el plan de prevención de riesgos laborales del Departamento y publicado siguiendo una estructura lógica y ordenada en el portal digital de la Administración.

²⁶² Decreto 299/2003, de 9 diciembre, de creación, organización y funcionamiento del servicio de prevención de riesgos laborales propio del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco.

3.14.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Con respecto a la Vigilancia de la Salud, ésta será asumida por las Unidades Básicas Sanitarias(U.B.S.) necesarias conforme la normativa de aplicación.

Se podrán concertar con centros especializados debidamente acreditados o autorizados tanto actividades que trasciendan la actividad sanitaria básica del servicio, como determinadas técnicas de diagnóstico complementarias.

Si bien en algunos momentos han sido contratadas algunas actividades a servicios de prevención ajenos, actualmente el SPRL propio del Departamento de Educación realiza todas las funciones preventivas (Evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, etc.)

3.14.7. Órganos de información y comunicación en PRL en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma del País Vasco no se desarrolla y detalla las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL²⁶³. No hemos visto publicados procedimientos que establezcan los canales de comunicación e información entre los distintos elementos que configuran el sistema de prevención de riesgos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

En el portal digital del Departamento de Educación existe alguna información específica en materia de prevención (Requerimiento de actuación del SPRL, Actuación en caso de accidente, Petición y reposición de botiquines, Rutinas básicas, Coordinación de actividades empresariales, etc)²⁶⁴.

²⁶³ El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

²⁶⁴ Véase al respecto: <http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/r43-sprl/es/>

Considero muy importante el desarrollo y publicación en el portal digital del gobierno de la comunidad autónoma de un completo desarrollo de este apartado, con objeto de mejorar la eficacia de la implantación del sistema preventivo.

La existencia de una estructura, que actualmente no existe, bien definida y que establezca todos los canales de comunicación e información acompañada de los procedimientos e instrucciones necesarias, las considero fundamentales para correcta implementación de las medidas preventivas de manera eficaz. Considero importante la existencia en el portal digital del Departamento de Educación dentro del plan de prevención de riesgos laborales, la existencia del capítulo información y comunicación en el que se recoja por un lado de manera ordenada, periódica y actualizada toda la información que se considere necesaria en materia preventiva, y por otro lado los procedimientos, instrucciones y recursos que garanticen con independencia del portal digital, el acceso y transmisión de la información y comunicación entre todos los órganos implicados la prevención de riesgos.

3.14.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

a) Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

Por medio del Decreto 191/2002, de 30 de julio, se aprueba el Reglamento de estructura y funcionamiento de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales es el Organismo Autónomo administrativo que, ostentando personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar y estando adscrito al Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, tiene como finalidad la gestión de las políticas que, en materia de seguridad, higiene, medio ambiente y salud laborales, establezcan los poderes públicos de la Comunidad Autónoma, tendentes a la eliminación en su origen y, cuando no sea posible, reducción en su origen de las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo²⁶⁵. Osalan se preocupará especialmente de que las

²⁶⁵ Para el cumplimiento de sus fines, Osalan:

a) Gestiona sus servicios por medio de Programas y Proyectos de actuación, basados en la eficiencia en la utilización de sus recursos y en la participación del personal en su gestión.

b) Dinamiza las actuaciones de los agentes sociales implicados en la seguridad y salud laborales y coordina las mismas con objeto de que se potencien sus efectos, aprovechándose adecuadamente todos los recursos disponibles.

acciones públicas y privadas en materia de salud laboral lleguen a todos los trabajadores, extendiendo su actuación a todas las ramas de la actividad económica en que haya trabajadores empleados, incluidas las Administraciones Públicas. Asimismo, extiende su actuación a las Cooperativas de trabajo asociado y a las demás Cooperativas en relación a sus socios de trabajo.

Osalan llevará a cabo actividades de promoción de la prevención de riesgos en relación con los trabajadores por cuenta propia. Cuando en el presente Decreto se haga referencia a trabajadores, se entenderán también comprendidos en este término, además de los que prestan servicios por cuenta ajena, los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas vascas así como los socios trabajadores y socios de trabajo de las Cooperativas vascas. Asimismo, toda referencia a los empresarios se hará extensiva a las Administraciones Públicas vascas y a las Cooperativas vascas.

Osalan desarrollará sus funciones²⁶⁶ en coordinación con la Autoridad Sanitaria, con la Autoridad Laboral y con los órganos de inspección y control de las condiciones de trabajo y seguridad e higiene. Asimismo se considerarán los informes de la Dirección de Drogodependencias en lo concerniente al ámbito laboral.

c) Proporciona asesoramiento a las empresas, trabajadores, asociaciones empresariales, federaciones de cooperativas, sindicatos y Administraciones Públicas.

d) Promueve la adopción de las medidas preventivas precisas en orden a reducir los riesgos laborales, los niveles de exposición y/o sus efectos en los trabajadores.

e) Realiza un control y evaluación periódicos de las anteriores actuaciones en orden a adaptarlas permanentemente a la evolución de las necesidades y a la eficacia de aquellos.

f) Elabora informes en materia de seguridad y salud laborales a requerimiento de las Autoridades competentes, del Consejo Económico y Social y del Consejo de Relaciones Laborales. g) Participa en los foros correspondientes que preparan la adopción o revisión de normativa o recomendaciones técnicas con incidencia en la seguridad y salud laborales.

²⁶⁶ Osalan realizará, entre otras, las siguientes funciones:

a) Analizar e investigar las causas y factores determinantes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, abordando su estudio preventivo y proponiendo las medidas correctoras procedentes. De dichas actuaciones se informará a la Autoridad Laboral. Igualmente se emitirán los informes que en su caso se soliciten por la autoridad competente en materia de seguridad industrial. b) Conocer, tratar y elaborar las informaciones y datos sobre estadísticas laborales, procediendo a la confección, estudio y valoración de dichas estadísticas en el ámbito de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Estadística de la Comunidad Autónoma. Asimismo colaborará en el desarrollo y la confección de programas informáticos unificados, que se proyecten en el ámbito estatal y comunitario, para la recogida de datos en materia de seguridad y salud laborales. c) Elaborar, promover y desarrollar programas de investigación sobre métodos y técnicas de seguridad, higiene y salud en el trabajo. d) Efectuar estudios, informes y asesoramiento sobre puestos, locales y centros de trabajo, materias primas y productos intermedios y finales, en la medida en que puedan conllevar riesgos para la salud de los trabajadores. e) Realizar análisis, estudios, informes y propuestas al Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y, en su caso, a las autoridades responsables de la seguridad en la industria, de acuerdo con la normativa vigente, sobre las condiciones técnicas de los trabajos y sobre delimitación y fijación de concentraciones límite permisibles de los contaminantes y los procedimientos para su valoración. f) Programar, organizar y desarrollar planes y cursos de formación en relación con la seguridad, higiene y salud laborales. riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como cualesquiera otras funciones que les atribuya el Ordenamiento jurídico. g) Cuantas otras sean necesarias para el cumplimiento de sus fines de prevención y promoción de la seguridad, higiene y salud laborales.

Los Centros Territoriales de Osalan de Alava, Gipuzkoa y Bizkaia constituyen el soporte de la actividad de promoción, asesoramiento y control de Osalan en los tres Territorios Históricos de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Su función primordial es facilitar la provisión del servicio mediante un acercamiento, en razón de proximidad geográfica, a los principales usuarios del mismo, así como mediante la concentración de los medios precisos para la ejecución de los proyectos. Al frente de cada Centro Territorial existirá un responsable que actuará bajo dependencia jerárquica del Director General, y funcional de cada una de las Subdirecciones correspondientes.

Los servicios que se presten desde los Centros Territoriales de Osalan se estructurarán de acuerdo con las unidades sectoriales técnicas (sector agrario, industria, construcción, servicios) y no técnicas (salud laboral y administración).

b) Dirección de Trabajo y Seguridad Social.

El Decreto 191/2013, de 9 de abril, establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales. En el mismo se indica que a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social le corresponde, además de las funciones que con carácter general le atribuye el Decreto, en calidad de Autoridad Laboral, el ejercicio de las funciones indicadas en este Decreto²⁶⁷, entre las que se encuentran el ejercicio de las

²⁶⁷ Algunas de estas funciones son:

- a) Ejercer las competencias que en materia de ejecución de la legislación laboral le atribuye la legislación vigente.
- b) Dirigir, coordinar y supervisar las Delegaciones Territoriales, sin perjuicio de las dependencias funcionales de estas respecto a cualesquiera otras Direcciones del Departamento en sus respectivas competencias.
- c) Dirigir, coordinar y supervisar la actuación y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma del País Vasco y establecer los planes y programas de la actuación inspectora.
- d) Conocer, tramitar y resolver en primera instancia, los expedientes sobre relaciones de trabajo, ejerciendo todas las facultades atribuidas por el ordenamiento jurídico en esta materia.
- e) Imponer, a iniciativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales calificadas como muy graves en su grado mínimo y por el resto de infracciones de la legislación laboral y actos de obstrucción sancionados como muy graves en su grado mínimo y medio, excepto en infracciones en materias relativas al empleo y desempleo.
- f) Resolver los recursos interpuestos contra las resoluciones adoptadas por las y/o los Delegados Territoriales, en las áreas cuya competencia le corresponda.
- g) Analizar, tramitar, y resolver en los casos que proceda, los expedientes de regulación de empleo, en los términos previstos en el Decreto 190/1985, de 11 de junio y en el Decreto 139/2011, de 28 de junio, cuando la empresa afectada tenga centros de trabajo en más de un Territorio Histórico, así como emitir informe sobre estos expedientes en los supuestos previstos en el artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- h) Elaborar y tramitar el Calendario Oficial de Fiestas Laborales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- i) Dirigir y gestionar el Registro telemático de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco / Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroa, en los términos previstos en el Decreto que lo regula y demás normativa vigente.
- j) Resolver y tramitar los expedientes de extensión y adhesión de Convenios Colectivos de Trabajo.
- k) Tramitar la propuesta de disposiciones para garantizar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, con ocasión del ejercicio del derecho de huelga.
- l) Ejercer las funciones de mediación, arbitraje y conciliación atribuidas por el ordenamiento jurídico vigente a la Autoridad Laboral, sin perjuicio de las funciones que correspondan al PRECO en el seno del Consejo de Relaciones Laborales.

competencias que en materia de ejecución de la legislación laboral le atribuye la legislación vigente.

En cada uno de los Territorios Históricos existirá una Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, a cuyo frente figurará un Delegado o Delegada Territorial que, bajo la dependencia orgánica del Director o Directora de Trabajo y Seguridad Social será la Autoridad Laboral en su demarcación territorial.

c) Dirección de Relaciones Laborales.

Por medio del Decreto 188/2013, de 9 de abril, que establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Administración Pública y Justicia, la Dirección de Relaciones Laborales ejercerá, entre otras, las siguientes competencias:

- Efectuar el seguimiento y evaluar todo lo relativo a relaciones laborales, a las condiciones de trabajo, y a la organización y adecuación de los recursos humanos a un modelo de alta calidad de los servicios públicos.
- Ejecutar los criterios de común aplicación en materia de seguridad y salud laboral adoptados por la Viceconsejería de Función Pública en el ámbito de la Administración General y sus Organismos Autónomos.
- Promover una adecuada cultura en materia de seguridad y salud laboral, así como diseñar medidas preventivas y correctoras, e impulsar su ejecución por los órganos competentes, estableciendo criterios de coordinación, si fuera necesario.
- Gestionar el Servicio de Prevención propio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

d) A la Dirección de la Administración de Justicia le corresponde entre otras competencias, el planificar, dirigir e impulsar la política de personal en los diferentes ámbitos de la Administración de Justicia, entre otros, de formación, social, fomento, prevención de riesgos, disciplinario y retributivo, de acuerdo al marco competencial de la Comunidad Autónoma.

3.15. Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

3.15.1. Organización Técnica de la Prevención.

El modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad del Principado de Asturias está configurado como un único servicio de prevención de riesgos laborales mancomunado con los organismos y entes públicos dependientes. Este SPRL se desarrolla a través de una PPRL mancomunado también con los organismos y ente públicos dependientes. En el PPRL existen protocolos para personalizar por cada Consejería.

Analizando en detalle la normativa sobre prevención de riesgos laborales, es por medio del Decreto 33/1999, de 18 de junio, que regula la organización y funcionamiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración del Principado de Asturias modificado por Decreto 155/2010 de 29 de diciembre; que se constituye un único Servicio de Prevención propio y mancomunado en el ámbito global del Principado de Asturias, que extiende su acción a los organismos y entes públicos del Principado de Asturias al objeto de posibilitar, mediante el agrupamiento de todos los medios, tanto materiales como humanos, una unidad suficientemente dotada y que realice una acción homogénea en toda la Administración autonómica, con independencia de la forma jurídica de organización de los servicios.

De esta manera, por medio de este Decreto, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración del Principado de Asturias se configura como el órgano administrativo encargado de garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores al servicio del Principado de Asturias²⁶⁸. Se integra, con nivel orgánico de servicio, en la estructura orgánica de la Consejería competente en materia de función pública. El Servicio de Prevención es una unidad organizativa de carácter administrativo a la que se encomiendan las funciones que determinan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el ámbito de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos y entes públicos, en los términos que se contienen en las mencionadas normas y en la presente disposición, así como aquellas que se le asignen con la misma finalidad. Tendrá la calificación de Servicio de

²⁶⁸ Párrafo 1º del artículo 1 redactado por el apartado uno del Decreto [PRINCIPADO DE ASTURIAS] 155/2010, 29 diciembre, de primera modificación del Decreto 33/1999, de 18 de junio, por el que se regula la organización y funcionamiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración del Principado de Asturias («B.O.P.A.» 10 enero 2011). Vigencia: 10 enero 2011

Prevención propio para la Administración del Principado de Asturias y mancomunado con los organismos y entes públicos dependientes.

El Servicio de Prevención estará estructurado en las siguientes áreas: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada²⁶⁹. Al frente de cada área se situará un responsable con titulación y formación suficiente para el desarrollo de las funciones calificadas de nivel superior en el área correspondiente. La dirección y coordinación del Servicio de Prevención corresponderá a quien ostente la Jefatura de Servicio que, para cubrir este puesto, deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos generales establecidos para la provisión de puestos de trabajo de la Administración del Principado de Asturias. Para cumplir la función de apoyo administrativo, el Servicio de Prevención habrá de ser dotado del personal auxiliar necesario y suficiente.

El Servicio de Prevención podrá proponer la contratación externa de estas operaciones cuando se realicen de forma excepcional o no resulte oportuna la adquisición de equipamiento, previo informe del Comité de Seguridad y Salud competente. El Servicio de Prevención se dotará con personal dependiente en su totalidad de la Administración del Principado de Asturias y de sus organismos o entes públicos mancomunados.

El Servicio de prevención de riesgos laborales tendrá como funciones la evaluación de riesgos²⁷⁰ y el diseño de una propuesta de Plan de Prevención²⁷¹, atendiendo a los riesgos que resulten del estudio inicial de evaluación de riesgos²⁷².

²⁶⁹ Párrafo 3º del artículo 2 redactado por el apartado dos del Decreto [PRINCIPADO DE ASTURIAS] 155/2010, 29 diciembre, de primera modificación del Decreto 33/1999, de 18 de junio, por el que se regula la organización y funcionamiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración del Principado de Asturias («B.O.P.A.» 10 enero 2011). Vigencia: 10 enero 2011

²⁷⁰ Con el objetivo de obtener toda la información necesaria sobre los riesgos laborales a que pueden estar sometidos los empleados de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos y entes públicos, se realizará por el Servicio de Prevención un estudio de los riesgos que se producen en los distintos centros y puestos de trabajo. En la elaboración del estudio de evaluación de riesgos se considerarán las áreas funcionales que coinciden con los ámbitos de los Comités de Seguridad y Salud constituidos en el Principado de Asturias mediante Acuerdo de la Mesa General de Negociación, al amparo de la Ley 9/87, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Para la elaboración del estudio de evaluación de riesgos se estará al procedimiento definido en los artículos. 3, 4, 5 y 6 del Real Decreto 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como a las directrices que fijen los Comités de Seguridad y Salud del Principado de Asturias. El estudio de evaluación de riesgos será revisado de forma general cada tres años, y de forma parcial y específica, cuando se detecten daños en la salud de los trabajadores o se aprecie, a través de controles periódicos, que las medidas preventivas adoptadas no son adecuadas o suficientes, así como cuantas veces se requiera con motivo de las modificaciones funcionales o tecnológicas de los puestos de trabajo o por modificaciones de las condiciones ambientales del medio laboral, a instancia del Comité de Seguridad y Salud competente.

²⁷¹ El Plan de Prevención, además de a los contenidos, criterios y objetivos exigidos en las disposiciones generales sobre la materia, se adaptará a lo siguiente: A) Distribución de las medidas preventivas por ámbitos funcionales coincidentes con la distribución de los Comités de Seguridad y Salud en el Principado de Asturias. B) Descripción detallada de cada medida preventiva propuesta y relación con cada grado de riesgo: Leve, grave, inminente, evitable y no evitable. C) Número e identificación de los puestos amparados por la medida preventiva. D) Órganos encargados de su aplicación y seguimiento. Se considerará la existencia de órganos descentralizados del Principado de Asturias a los efectos de asignar las medidas preventivas que deban ser adoptadas

Las Secretarías Generales Técnicas en la Administración del Principado y los órganos que correspondan de los organismos y entes públicos mancomunados, serán los órganos encargados de las relaciones generales con el Servicio de Prevención. Los titulares de todos los órganos administrativos están obligados a colaborar con carácter general con el Servicio de Prevención y a evitar cualquier obstrucción al desarrollo de sus funciones. En particular, atenderán a cualquier consulta verbal o escrita que se formule sobre circunstancias, contenido y funciones de los puestos de trabajo del personal a su cargo. El personal del Servicio de Prevención dispondrá de una acreditación especial expedida por el titular de la Consejería de Cooperación que le identificará cuando, en desarrollo de sus funciones, se persone en los centros o dependencias de la Administración del Principado de Asturias.

No es hasta el 2015, cuando por medio de la resolución de 21 de mayo de 2015, de la Consejería de Hacienda y Sector Público, se aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos mancomunados.

En el Plan se hace referencia a la estructura organizativa, funciones y servicios de la administración pública del Principado de Asturias²⁷³.

por la Administración del Principado de Asturias o por cada organismo y ente público mancomunado. E) Evaluación económica del coste previsto con el mayor desglose que la naturaleza del gasto permita y programa presupuestario vinculado. F) Graduación de la prioridad de la medida. G) Plazos de ejecución de las medidas. La propuesta de Plan de Prevención será informada por el Comité de Seguridad y Salud, previo análisis de la misma en los Comités de Seguridad y Salud sectoriales, y sometida a informe de la Comisión Superior de Personal. La aprobación del Plan de Prevención corresponderá al titular de la Consejería competente en materia de función pública. El Servicio de Prevención elaborará un informe anual sobre el cumplimiento de las medidas establecidas en el plan de prevención. El informe anual será elevado para conocimiento al Consejo de Gobierno en el primer trimestre del año siguiente y presentado al Comité General de Seguridad y Salud.

²⁷² Párrafo penúltimo del artículo 6 redactado por el apartado tres del D [PRINCIPADO DE ASTURIAS] 155/2010, 29 diciembre, de primera modificación del Decreto 33/1999, de 18 de junio, por el que se regula la organización y funcionamiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración del Principado de Asturias («B.O.P.A.» 10 enero 2011). Vigencia: 10 enero 2011

²⁷³ La Administración Pública del Principado de Asturias se encuentra estructurada en varios niveles. El Presidente del Principado preside el Consejo de Gobierno, cuya actividad dirige, coordinando la Administración de la Comunidad Autónoma. Las Consejerías, bajo la dirección del Consejero respectivo, ejercen las competencias que les fueran atribuidas por razón de la materia. Los diferentes centros de trabajo, Organismos Autónomos y Entes Públicos se hallan bajo la dependencia del Presidente del Consejo de Gobierno o del Consejero respectivo.

En la organización de las Consejerías se ha atendido al principio de división funcional, correspondiendo a cada una de ellas el desarrollo de uno o varios sectores funcionalmente homogéneos de actividad administrativa.

Las Consejerías que integran la Administración de la Comunidad Autónoma, bajo la dirección de su titular, desarrollan sus competencias a través de las Viceconsejerías, Secretarías Generales Técnicas y Direcciones Generales, que se estructuran a su vez, con carácter ordinario, en Servicios, Secciones y Negociados, sin perjuicio de los órganos desconcentrados, de asesoramiento y apoyo o directivos que corresponda, de conformidad con la estructura prevista en la Ley del Principado de Asturias 8/1991, de 30 de julio, de Organización de la Administración.

Dada la variabilidad y dispersión de los centros de trabajo: edificios administrativos, centros educativos, de atención a personas mayores o a personas con discapacidad, laboratorios, parques de maquinaria, museos, bibliotecas, etc., en que el trabajador va a desarrollar su actividad profesional, se hace necesario que la información relacionada con esta estructura organizativa se deba mantener actualizada, resultando imprescindible que la Dirección General de la Función Pública tenga un conocimiento exhaustivo de los centros de esta Administración, agrupados por Consejerías y Organismos Autónomos, identificando en cada uno de ellos el número de personas a su servicio y los puestos de trabajo. Esta previsión se extenderá igualmente a aquellos edificios de titularidad ajena a la Administración del Principado en donde presten servicios personal dependiente del mismo, al objeto de mantener la adecuación de dichos lugares de trabajo a lo resultante de las evaluaciones de riesgos pertinentes en coordinación con la empresa o administración titular de los mismos.

En cuanto a la estructura organizativa en prevención de riesgos laborales, el plan establece que para el cumplimiento de la política y objetivos²⁷⁴ desarrollados en el presente Plan de Prevención, se ha optado por la combinación de dos modelos organizativos preventivos de los previstos legalmente, el de la existencia de un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio para la Administración del Principado de Asturias y mancomunado con sus organismos y entes dependientes, y el de los trabajadores designados.

Las figuras que contempla el Plan de prevención son:

1. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales:

Corresponde al Servicio de prevención de riesgos laborales:

➤ Desarrollo y ejecución de las siguientes actividades:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo y promoción de la salud.

➤ Investigación de accidentes, enfermedades profesionales y otros daños para la salud, en consonancia con lo señalado en el art. 16.3 de la Ley de prevención de riesgos laborales, o incidentes que lo merezcan por su gravedad potencial, multiplicidad de afectados o reiteración en su producción.

➤ Proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en lo referente a:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.

²⁷⁴ Objetivos y metas

En aplicación de la política incorporada al presente Plan, se consideran objetivos hacia los que debe tender la organización los siguientes:

1. Mejora continua de la seguridad y la salud entre el personal al servicio de la Administración.
2. Integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la Administración.
3. Promoción de la cultura preventiva en todos los niveles de la organización.
4. Mantenimiento de los estándares recogidos en la normativa vigente en cada momento, acerca de la dotación humana y material necesaria para el ejercicio de la actividad preventiva.
5. Cumplimiento eficiente, y no meramente formal de las obligaciones que corresponden a la organización. Para el desarrollo de los objetivos anteriormente expresados, con la periodicidad señalada en el procedimiento correspondiente, se establecerán metas cuya consecución coadyuve a la de aquéllos.

- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
 - La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Asesorar en materia de Seguridad y Salud Laboral a la empresa, los trabajadores y sus representantes legales, y a los responsables del desarrollo y ejecución de medidas preventivas de riesgos laborales.
 - Elaboración de la memoria anual de actuaciones del servicio.
 - Participar y asesorar a los distintos Comités de Seguridad y Salud.
 - Participar en la divulgación de la cultura preventiva en la Administración del Principado de Asturias.

La estructura del Servicio es la anteriormente indicada y regulada por el Decreto 33/1999, de 18 de junio, por el que se regula la organización y funcionamiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración del Principado de Asturias.

No obstante, en el Plan se prevé que esta estructura pueda verse modificada con la constitución de nuevos Servicios de Prevención cuando, por cambios normativos, cambios en la organización o evolución de las condiciones del trabajo en la Administración del Principado de Asturias o cualquiera de sus organismos o entes públicos dependientes, se considere necesario, realizándose las modificaciones correspondientes al presente Plan de Prevención, con sujeción a los procedimientos descritos en el mismo.

2. Empleado público designado:

También se recoge en el Plan al Empleado público designado, optándose asimismo por la coexistencia de otra de las modalidades de organización preventiva recogidas en la normativa indicada. Y así, junto con la modalidad anteriormente descrita, se constituye la figura del “empleado público designado” que lo serán en cada Consejería, Organismo y Ente Público, y cuyo número y dedicación se establece, en función de los criterios

expresivos de la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas en dichas entidades²⁷⁵.

La Administración del Principado de Asturias y sus Organismos y Entes Públicos Mancomunados podrán designar trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva, según los criterios establecidos en este Plan de Prevención. Estos trabajadores deberán tener la capacidad correspondiente al nivel básico, definida en el Capítulo VI del Reglamento de los Servicios de Prevención, y compatibilizarán sus funciones en esta materia con otras, en función de las tareas encomendadas²⁷⁶.

A diferencia de los técnicos de prevención integrados en los Servicios de Prevención señalados, estos trabajadores colaborarán en la actividad preventiva, desempeñando las funciones atribuidas en el presente Plan de Prevención, compatibilizándolas con las tareas propias de su actividad principal.

En el desempeño de sus funciones los empleados públicos designados actuarán bajo la coordinación y con el apoyo efectivo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Principado de Asturias.

3. Recursos preventivos:

El Plan contempla la existencia de recursos preventivos. Además de los trabajadores incorporados al o los Servicios de Prevención, y de los trabajadores designados, se establece la presencia en el centro de trabajo de los denominados, recursos preventivos en los siguientes casos:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan

²⁷⁵ Criterios expresivos de la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas en dichas entidades.

a) Siniestralidad.

b) Actividad principal desarrollada por la Consejería, Organismo o Ente Público.

c) Realización significativa, en relación a la actividad anterior, de trabajos de especial peligrosidad.

d) Número de trabajadores adscritos a la Consejería, Organismo o Ente Público.

²⁷⁶ Sus funciones, además de las que tienen atribuidas como trabajadores según el puesto desempeñado, ya definidas en el apartado correspondiente, aunque dependerán de las tareas específicas encomendadas serán:

-Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, según las indicaciones recibidas del Servicio de Prevención.

-Colaborar con el Servicio de Prevención en la mejora de la acción preventiva, realizando en particular funciones de toma previa de datos para la evaluación de riesgos, investigación de accidentes, descripción de puestos de trabajo y otros acordes con su capacidad.

Para el desarrollo de estas funciones se elaborará un plan específico de formación que les cualifique para el ejercicio de las funciones asignadas.

sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

- Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Actuarán como recursos preventivos en los casos anteriores, los trabajadores designados o cualesquiera otros que dispongan de la formación necesaria y cuyo concurso resulte preferido por su cualificación profesional o experiencia en el desarrollo de la actividad que se trate. Corresponderá al responsable del centro en el que se vaya a realizar tal actividad la designación de estos recursos preventivos.

4. Trabajadores:

El Plan también asigna determinadas funciones a los Trabajadores, indicando que todos los trabajadores, con independencia de cual sea la Consejería, Organismo Público o Ente Público Mancomunado en el que desarrollan su actividad profesional; su régimen jurídico de prestación de servicios o su grado de relación temporal; asumirán las obligaciones enumeradas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y específicamente las siguientes:

- Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones recibidas.
- Conocer y cumplir los procedimientos e instrucciones derivados de este Plan de Prevención que les sean de aplicación, conforme a las instrucciones recibidas de sus superiores jerárquicos.

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- Mantener en correcto estado de conservación, los equipos, herramientas y otros elementos a su cargo, contribuyendo al mantenimiento del orden y la limpieza.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los empleados públicos designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, según los cauces establecidos en el procedimiento de comunicación interna entre el Servicio de Prevención y los trabajadores, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- Cooperar con el responsable del centro de trabajo o unidad administrativa para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Asistir a las actividades formativas de carácter general o específico en materia de Prevención de Riesgos Laborales que se establezcan y comprometerse en la aplicación de las enseñanzas recibidas.
- Colaborar con el Servicio de Prevención facilitándole el ejercicio de sus funciones.

5. Otros trabajadores.

Si dentro de la organización de la Administración del Principado de Asturias y sus Organismos y Entes Públicos Mancomunados hay otros trabajadores, que aún no estando

adscritos al Servicio de Prevención posean la titulación de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y entre sus funciones se encuentran las destinadas a la seguridad y salud del personal adscrito a la administración, podrá asignárseles la ejecución de trabajos en su ámbito de adscripción, acordes a su nivel de formación, que ejecutarán en colaboración con el Servicio de Prevención y bajo las órdenes, instrucciones, recomendaciones y protocolos que determine el Jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

➤ Interlocutores en prevención de riesgos laborales

Con la finalidad de facilitar el flujo de información procedente del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales hacia la organización, y de ésta hacia el Servicio de Prevención, se crea la figura del Interlocutor en Prevención de Riesgos Laborales.

Cada Consejería, Ente y Organismo dependiente de la Administración del Principado de Asturias designará personal, preferentemente integrado dentro de las unidades administrativas con funciones de gestión de personal, que se constituirá en interlocutor permanente con el o los servicios de prevención.

A tal efecto la Dirección General de la Función Pública mantendrá un registro de dichos interlocutores que deberá ser actualizado en caso necesario con las comunicaciones que las Consejerías, Entes y Organismos dependientes, le remitan al respecto.

Los interlocutores formarán parte de los Comités de Seguridad y Salud.

6. Comités de Seguridad y Salud:

El criterio general establecido será la constitución de un Comité de Seguridad y Salud por cada Consejería de las existentes en el momento de su constitución, en pro de la identidad del ámbito competencial del Comité y el de los órganos de gestión de la Administración que serían responsables de la organización de los medios que procediesen en materia preventiva. En dicho Comité se incluirán aquellos entes u organismos públicos que estén vinculados a la misma Consejería, si bien se podrán plantear algunas excepciones

relacionadas con el tamaño de dicho organismo o ente, la particularidad de su actividad o de los riesgos laborales que le sean propios²⁷⁷.

En cuanto a los procedimientos de trabajo, en el anexo I²⁷⁸ de la Resolución de 21 de mayo de 2015, se relacionan los procedimientos de trabajo que se ha juzgado necesario documentar

²⁷⁷ El mandato de cada Comité se establecerá en el período interelectoral sindical completo, con objeto de no tener que reorganizar la composición de los miembros del comité más de una vez cada cuatro años en caso de producirse un cambio en el ámbito de competencias de una Consejería tras un proceso electoral autonómico, previéndose asimismo, que, en el caso de producirse la situación anterior, se promoverá el acuerdo correspondiente entre los comités afectados por dicho cambio, con objeto de evitar duplicidades en las actuaciones de aquéllos.

La determinación y composición de los Comités de Seguridad y Salud es la que aparece descrita en el anexo V de este Plan, que como ocurre con los anteriores será revisado y actualizado anualmente al objeto de introducir las modificaciones necesarias.

²⁷⁸ Listado de los procedimientos de trabajo

- 1 Procedimientos de elaboración, revisión y aprobación de los procedimientos de PRL
- 2 Procedimiento de elaboración, revisión y aprobación de las instrucciones técnicas operativas de PRL
- 3 Procedimiento de determinación de la estrategia de la evaluación de riesgos laborales
- 4 Procedimiento de metodología de evaluación de riesgos.
- 5 Procedimiento de planificación de la actividad preventiva derivada de la evaluación de riesgos laborales
- 6 Procedimiento de realización de la vigilancia de la salud.
- 7 Procedimiento de formación e información de todos los empleados públicos en función de los resultados de la evaluación de riesgos, investigación de accidentes, enfermedades profesionales y otras actividades preventivas
- 8 Procedimiento para la capacitación y nombramiento del empleado público designado.
- 9 Procedimiento de elaboración, implantación y puesta al día de los Planes de Autoprotección, Planes de Emergencia y Primeros auxilios en los edificios públicos exigidos en las normativas de prevención de incendios. 10 Procedimiento ante riesgo grave o inminente.
- 11 Procedimiento de notificación de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y las ausencias al trabajo por motivos de salud.
- 12 Procedimiento de Investigación de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros daños para la salud.
- 13 Procedimiento de comunicación y actuaciones preventivas necesarias ante los empleados cuyas características personales o estado biológico los hagan especialmente sensible, incluyendo maternidad/lactancia.
- 14 Procedimiento de Integración de la PRL en la adquisición de los equipos de trabajo.
- 15 Procedimiento de Integración de la PRL en la adquisición sustancias o mezclas.
- 16 Procedimiento de Integración de la PRL en la adquisición equipos de protección individual.
- 17 Procedimiento de entrega de equipos de trabajo.
- 18 Procedimiento de entrega de sustancias o mezclas.
- 19 Procedimiento de entrega de equipos de protección individual.
- 20 Procedimiento de Integración de la PRL en la contratación de obras y servicios
- 21 Procedimiento de Integración de la PRL en la coordinación de actividades empresariales.
- 22 Procedimiento de Obras de Construcción.
- 23 Procedimiento de Constitución de los Comités de Seguridad y Salud
- 24 Procedimiento de acceso a la información preventiva por los delegados de prevención
- 25 Procedimiento de comunicación entre el Servicio de prevención, las Consejerías o Entes Públicos, los trabajadores y los representantes de los trabajadores en materia de prevención.
- 26 Procedimiento de comunicación entre el Servicio de prevención y las entidades exteriores
- 27 Procedimiento de actuaciones preventivas necesarias ante la incorporación de nuevos empleados públicos o cambio de empleados públicos a puestos de trabajo existentes y cambio de ubicación de puestos de trabajo.
- 28 Procedimiento de incorporación de los trabajadores discapacitados a la Administración Pública.
- 29 Procedimiento de formación para delegados de prevención, miembros de los Comités de Seguridad y Salud y Unidades que tengan responsabilidades en materia de PRL
- 30 Procedimiento de formación para la actualización de los miembros del Servicio de prevención.
- 31 Procedimiento de actualización y difusión de la normativa de PRL
- 32 Procedimiento de control de la documentación del Sistema de Gestión de PRL
- 33 Procedimiento de actuaciones preventivas necesarias ante cambios de procedimientos de trabajo
- 34 Procedimiento de realización de auditorías internas del Sistema de Gestión de la PRL
- 35 Procedimiento de revisión periódica por la Dirección del Sistema de Gestión de PRL
- 36 Procedimiento de prevención y gestión del acoso en el trabajo. Este procedimiento se ajustará a lo establecido, en su caso, por el Protocolo que se determine de la Línea de actuación 5.1: Calidad del sistema en la Administración Pública: Protocolo de actuación contra el acoso laboral en la Administración del Principado de Asturias, integrada en el Plan de Salud, Seguridad y Medio Ambiente Laboral del Principado de Asturias 2013-2015, aprobado por el Consejo de Gobierno del Principado de Asturias y remitido a la Junta General del Principado de Asturias.

considerando la potencial gravedad de los riesgos inherentes a la actividad que se desarrolla en la Administración del Principado de Asturias, la frecuencia con la que se realiza y el volumen o complejidad de la información manejada.

Para conseguir integrar la prevención, la redacción de los procedimientos para la realización de una actividad debe resultar de la colaboración entre las unidades encargadas de gestionar dicha actividad y el Servicio de Prevención como órgano especialista y asesor en materia preventiva.

Estos procedimientos formarán parte del Plan de Prevención y se irán incorporando al mismo de una manera progresiva.

Todos los trabajadores deben recibir los medios y la formación e información necesarios para la correcta aplicación de los procedimientos/prácticas de trabajo.

Los procedimientos incluirán, como mínimo, qué debe realizarse y cómo debe hacerse. Especificarán su objetivo y otras precisiones relativas a su planificación (cuándo) y organización (quién). Cuando proceda, además, se incluirán los datos o resultados de la actividad que tienen que registrarse (control).

La relación de procedimientos de trabajo debe permanecer actualizada.

Mediante Decreto 63/2015, de 13 de agosto, se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Hacienda y Sector Público, indicándose que pertenece a esta Consejería la Viceconsejería de Administraciones Públicas, dentro de la cual se integra la Dirección General de la Función Pública.

La Dirección General de la Función Pública incluye al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, que en desarrollo de las competencias atribuidas a la Dirección General de la Función Pública, le corresponden las funciones tendentes a garantizar la adecuada protección de la

37 Procedimiento de prevención y gestión de conflictos interpersonales, con especial referencia a la actuación ante incidencias en centros docentes, sanitarios y de servicios sociales.

38 Procedimiento para la prevención y gestión del estrés laboral.

39 Procedimiento de Información, Consulta y Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

40 Procedimiento de comunicación y actuación ante situaciones de riesgo psicosocial por comportamientos laborales desadaptados.

41 Procedimiento para la garantía del traspaso de funciones y responsabilidades en materia de prevención.

42 Procedimiento de elaboración de la memoria y programación anual de actividades del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

43 Procedimiento de gestión de la información y documentación del área médica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

44 Procedimiento para el establecimiento de objetivos, prioridades, así como de indicadores válidos de la gestión de la prevención.

45 Procedimiento de gestión de posibles deficiencias en la implantación del sistema.

46 Procedimiento para la designación de recursos preventivos.

seguridad y salud del personal al servicio del Principado de Asturias, así como las que determina la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Centrándonos más en el sector educativo público no universitario, destacamos el Decreto 65/2015, de 13 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Educación y Cultura.

En esta Consejería se encuentra la Dirección General de Personal docente y planificación educativa de la que depende la unidad administrativa con nivel orgánico de servicio, correspondiente al Servicio de Relaciones laborales.

Al Servicio de Relaciones laborales le corresponden, en relación con el personal docente al que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Consejería de Hacienda y Sector Público, las siguientes funciones:

- La colaboración y coordinación con el órgano de la Consejería de Hacienda y Sector Público competente en materia de relaciones laborales y salud laboral.
- El control y propuesta de medidas en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales en centros docentes dependientes de la Consejería así como la coordinación de los Comités de seguridad y salud laboral del personal docente.
- La interlocución y negociación sindical en el ámbito de la enseñanza pública, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Consejería de Hacienda y Sector Público.
- La interlocución y negociación con las organizaciones sindicales y patronales en el ámbito de los centros sostenidos con fondos públicos.
- La gestión y tramitación de la evaluación de la función docente.
- Las inherentes al Área de Inspección Médica.
- Cualesquiera otras que le puedan ser encomendadas por la Dirección General de Personal docente y planificación educativa, en su ámbito de gestión.

Por último destacar, que la Consejería de Educación del principado de Asturias²⁷⁹, tiene publicada a través de medios digitales información con referencia a la prevención de riesgos laborales y que considero escasa y no constituye en su conjunto lo que debería ser un plan de

²⁷⁹ Véase al respecto: <https://www.educastur.es/profesorado/relaciones-salud-laboral>

prevención de riesgos laborales. En la sección de Relaciones y salud laboral, podemos encontrar que dentro del ámbito de competencias de la Dirección General de Personal Docente y Planificación Educativa de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, el Servicio de Relaciones Laborales (Área de Salud Laboral) lleva a cabo una función de intermediación y coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Principado de Asturias y está desarrollado una serie de Protocolos de actuación que tienen por objeto facilitar al personal docente de los centros educativos la gestión de los principales aspectos que comprende la acción preventiva. El listado de protocolos existentes en el Plan General de prevención de riesgos laborales del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja, están siendo adaptados y personalizados por cada una de las Consejerías a sus características propias a través de los interlocutores existentes en cada una de las Consejerías. Estos interlocutores, establecen procedimientos de gestión en cada una de las Consejerías que están en Intranet. Dichos protocolos todavía no están disponibles a través de los medios digitales de la Consejería de Educación (Educastur Intranet). No obstante, cuando se publiquen solo serán accesibles mediante contraseña por personal autorizado.

Desde mi punto de vista, considero importante como elemento de calidad del sistema la publicación de todos los elementos estructurados que conforman el plan de prevención de riesgos laborales en el portal digital de la Consejería de acceso para el público en general.

También aparecen publicadas las competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud laboral, constituidos por Decreto 18/2015, como el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración del Principado de Asturias en materia de prevención de riesgos.

En cuanto a la Formación del profesorado, se indica que el Instituto Asturiano Adolfo Posada IAAP desarrolla acciones formativas permanentes en materia de prevención de riesgos laborales (curso básico de prevención, primeros auxilios, prevención del estrés, higiene postural, acoso laboral, pantallas de visualización de datos, cuidado de la voz, seguridad vial...).

Los Centros de Profesores y Recursos de Oviedo, Gijón-Oriente, Avilés-Occidente y Cuencas Mineras también organizan sesiones de formación específica para equipos directivos, grupos de trabajo y cursos de actualización en materia preventiva.

La vigilancia de la salud y la evaluación de riesgos son realizados por cada una de las Consejerías en función de sus protocolos específicos establecidos.

Otro aspecto a destacar es que no se ha establecido en la Consejería de Educación la figura del coordinador en PRL de centros docentes.

Una vez más se echa en falta una efectiva coordinación en materia preventiva y una efectiva conexión entre todos los elementos existentes para constituir un todo o conjunto en lo que sería el plan de prevención de riesgos laborales.

3.15.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma del Principado de Asturias con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

Con respecto a las funciones atribuidas en materia de prevención a las distintas unidades organizativas de la empresa, se indica que la responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL) es de toda la organización y se corresponde con el nivel jerárquico que se ostente y con las funciones desarrolladas. Por tanto, todos los niveles jerárquicos deben implicarse en la protección de la seguridad y salud de las personas a su cargo, promoviendo dentro de sus posibilidades, medidas encaminadas a la mejora de sus condiciones de trabajo.

Los titulares de todos los órganos administrativos están obligados a colaborar con carácter general con el Servicio de Prevención y a evitar cualquier obstrucción al desarrollo de sus funciones. En particular, atenderán a cualquier consulta verbal o escrita que se formule sobre circunstancias, contenido y funciones de los puestos de trabajo del personal a su cargo.

Para la definición de estas funciones se parte de la estructura organizativa de la Administración del Principado de Asturias, así como el Convenio entre esta Administración y diversos Organismos y Entes Públicos por el que éstos se incorporan en mancomunidad al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (BOPA n.º 28 del sábado 4 de febrero de 2006).

Como ya se ha indicado anteriormente, la Administración del Principado de Asturias se organiza en Consejerías, que bajo la dirección de su titular, desarrollan sus competencias a través de las Viceconsejerías, Secretarías Generales Técnicas y Direcciones Generales, que se estructuran a su

vez, con carácter ordinario, en Servicios, Secciones y Negociados, sin perjuicio de los órganos desconcentrados, de asesoramiento y apoyo o directivos que corresponda, de conformidad con la estructura prevista en la Ley del Principado de Asturias 8/1991, de 30 de julio, de Organización de la Administración.

En la anterior organización se integran los centros de trabajo, con el personal designado como responsable en cada uno de ellos. A su vez, los organismos y entes públicos mancomunados se organizan jerárquicamente con un gerente, Director o presidente y un responsable de recursos humanos.

En este contexto, a continuación se especifican las funciones que en materia de PRL deben asumir cada uno de los integrantes de la organización:

a) Consejo de Gobierno

El Consejo de Gobierno y su Presidente y los Consejeros/as, como órganos superiores de la Administración del Principado de Asturias, bajo cuya dirección se encuentran todos los demás órganos de la Administración, son los máximos responsables de la seguridad y salud de los trabajadores.

Sus funciones son:

- Establecer y adoptar las medidas que se estimen oportunas para garantizar que la prevención de riesgos laborales se integre y presida la actuación general de la Administración del Principado de Asturias en el ejercicio de sus competencias.
- Establecer las líneas generales de la política en materia de prevención de riesgos laborales a desarrollar en la Administración de la Comunidad Autónoma, que encontrará su reflejo en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales que se apruebe, en sus modificaciones y en el desarrollo de los procedimientos en la materia, en aras a que el sistema de gestión alcance un nivel de eficacia satisfactorio.
- Proceder, en el ámbito de sus competencias, a la modificación de la estructura organizativa de la Administración del Principado de Asturias que afecte a las funciones y responsabilidades en materia de prevención.
- Si así se considerara necesario, tomar conocimiento, a instancia del órgano competente para la aprobación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales o de

otros órganos con competencias en la materia, de las medidas que en el seno de la Administración se estén adoptando en materia de prevención, pudiendo hacer las aportaciones que se estimen adecuadas, con carácter previo a la aprobación del Plan o durante el desarrollo posterior del mismo, para garantizar la eficacia y eficiencia en el sistema de gestión.

Consejero/a de las distintas Consejerías: En materia de prevención, a los titulares de las diferentes Consejerías les corresponden las siguientes funciones:

- Como jefe superior de personal de la Consejería, velar por la seguridad y salud de los empleados públicos pertenecientes a los centros de trabajo adscritos a su Consejería u Organismo o Ente Público mancomunado, pudiendo delegar esta función en otros órganos dentro de su ámbito de organización.
- Garantizar la disponibilidad de los recursos económicos necesarios para la dotación de los bienes materiales y humanos necesarios para el funcionamiento efectivo de los procesos y alcance de los objetivos del Plan de Prevención.
- Promocionar y difundir la cultura preventiva en el ámbito de su Consejería.
- Velar por la implantación del Plan de Prevención aprobado por el titular de la Consejería competente en materia de Función Pública en todos los puntos de su organización, asegurando que es entendido y asumido por todos los miembros que la integran.
- Velar para que se adopten las medidas necesarias que garanticen la consulta y participación de los trabajadores de su Consejería en todos aquellos aspectos que puedan influir en su seguridad y/o salud.
- Consejero/a con competencias en función pública
- Además de las funciones propias de Consejero/a le corresponde:
- Elaborar y aprobar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración del Principado de Asturias, los procedimientos y sus modificaciones.

b) Secretario/a General Técnico/a de las Consejerías y homólogo/a

Los Secretarios/as Generales Técnicos de las Consejerías, y sus homólogos en los Organismos y Entes Públicos mancomunados, son los que asumen las competencias

derivadas de la gestión de los recursos humanos adscritos a su Consejería, y como tales en cuanto a prevención de riesgos laborales se refiere son los responsables funcionales de todas las actividades preventivas que se desarrollan en materia de Seguridad y Salud Laboral en su Consejería²⁸⁰.

Las Secretarías Generales Técnicas en la Administración del Principado y los órganos que correspondan de los organismos y entes públicos mancomunados, serán los órganos encargados de las relaciones generales con el Servicio de Prevención.

c) Director General con competencias en Función Pública.

Además de las funciones propias de Director/a General de la Consejería y Homólogo/a le corresponde:

- Coordinación, seguimiento, promoción e impulso de la prevención de riesgos laborales en la Administración del Principado de Asturias, asumiendo la interlocución con las organizaciones sindicales representativas.
- Liderar y exigir el cumplimiento de los requisitos legislativos en materia de prevención de riesgos laborales, así como la política de prevención, los objetivos y procedimientos del Plan de Prevención.

²⁸⁰ Además, le corresponden las siguientes funciones:

-En cuanto responsables de la gestión y administración, con carácter general, de los recursos humanos adscritos a la Consejería, sin perjuicio de la jefatura inmediata de quienes ostenten la responsabilidad directa de los distintos órganos, les corresponde velar por el cumplimiento de las medidas en materia de seguridad y salud de los empleados públicos pertenecientes a los centros de trabajo adscritos a su Consejería u Organismo o Ente Público mancomunado.

-Difundir e implantar el Plan de Prevención aprobado por el titular de la Consejería competente en materia de Función Pública en todos los puntos de su organización, asegurando que es entendido y asumido por todos los miembros que la integran en coordinación con el Director General que tenga atribuidas competencias en materia de Función Pública.

-Velar para que los procedimientos establecidos en el Plan de Prevención se mantengan al día y se aplican en el trabajo diario en todos los centros de trabajo y unidades administrativas bajo su dependencia, garantizando así el cumplimiento del Plan de Prevención de la Administración del Principado de Asturias.

-Promover la disponibilidad de recursos para el funcionamiento efectivo de los procedimientos y para alcanzar de los objetivos del Plan de Prevención.

-Promover el conocimiento de las actividades en materia de Seguridad y Salud.

-Actuar como interlocutor de todos los empleados públicos de su Consejería u Organismo o Ente Público Mancomunado y sus representantes legales, en temas relacionados con la Prevención de Riesgos Laborales.

-Mantener las relaciones con terceras partes en asuntos relativos a materia de Seguridad y Salud Laboral de la organización.

Director/a General de las Consejerías y homólogo/a

A los Directores Generales de cada Consejería, y sus homólogos/as en el ámbito de los Organismos y Entes Públicos mancomunados, les corresponde:

-Coordinar y controlar la ejecución de las medidas propuestas en cualquiera de las actividades preventivas referentes a los centros dependientes de su dirección.

-Administrar la disponibilidad de los recursos económicos necesarios para la dotación de los bienes materiales y humanos necesarios para el funcionamiento efectivo de los procesos y alcance de los objetivos del Plan de Prevención.

-Supervisar la efectiva implantación de los procedimientos establecidos en el Plan de Prevención.

-Controlar que se adopten las medidas necesarias que garanticen la consulta y participación de los trabajadores de su Dirección en todos aquellos aspectos que puedan influir en su seguridad y/o salud.

- Difundir e implantar el Plan de Prevención aprobado por el titular de la Consejería competente en materia de Función Pública, asegurando que es entendido y asumido por todos los miembros de la organización de la Administración del Principado de Asturias en coordinación con los Secretarios Generales Técnicos de las Consejerías o sus homólogos en los Organismos y Entes Públicos mancomunados.
- Dictar instrucciones para la correcta implantación y desarrollo de las actuaciones que en materia de Prevención de Riesgos Laborales determine la Administración del Principado de Asturias.
- Establecer anualmente los objetivos en materia de prevención de riesgos laborales a conseguir por la Administración del Principado de Asturias.

d) Responsables de Centros de Trabajo o Unidades Administrativas.

Como responsables directos, bien por nombramiento, o bien por delegación orgánica o funcional, son los encargados de impulsar la seguridad y salud de los trabajadores y por consiguiente, de realizar todas las actividades preventivas, informando, en caso necesario, de sus actuaciones a sus superiores jerárquicos y exponiendo, en su caso las necesidades detectadas en el cumplimiento de estas obligaciones²⁸¹.

²⁸¹ Les corresponde en particular:

- Conocer, cumplir y hacer cumplir lo establecido en el presente Plan de Prevención y, en concreto, garantizar y comprobar que los procedimientos establecidos que afecten a su área de responsabilidad se aplican, contribuyendo a la elaboración de los documentos que les afecten.
- Disponer y custodiar en su centro todos aquellos documentos en materia preventiva derivados del cumplimiento de los procedimientos asociados al presente Plan de Prevención de Riesgos Laborales (con especial interés en los documentos asociados a la adquisición de equipos de trabajo, equipos de protección individual y sustancias o mezclas que se mantendrán convenientemente a disposición de los trabajadores).
- Colaborar en todas las actuaciones que lleve a cabo el Servicio de Prevención y/o los empleados públicos designados en su área de responsabilidad en cuestiones como:
 - Entrega de la información y documentación que se le solicite.
 - Facilitar el acceso y la presencia de los Técnicos del Servicio de Prevención Propio, de los Empleados Públicos Designados y los Delegados de Prevención en todas las dependencias de su área de responsabilidad.
- Cuando en el centro de trabajo o en la unidad administrativa de su responsabilidad, preste sus servicios un empleado público designado, determinará la organización necesaria para que el mencionado empleado pueda destinar el tiempo previsto en el Plan para la realización de las funciones preventivas asignadas.
- Comunicar al Servicio de Prevención aquellos cambios o situaciones en su área de responsabilidad que pueda afectar a la seguridad o salud de los trabajadores.
- Controlar y supervisar que las condiciones de trabajo de su centro o área de responsabilidad son adecuadas para los trabajadores a su cargo o de aquellas personas que, por razones de trabajo, acceden a ellos.
- Controlar y supervisar que los empleados que dependan jerárquicamente de ellos:
 - Tengan una capacitación adecuada para realizar la tarea que se les encomienda, de forma que se pueda garantizar la seguridad para su integridad y su salud y la de las personas que pudieran verse afectadas por tal actividad.
 - Dispongan de la información y formación necesaria y suficiente en relación a los procesos de trabajo en los que participan, para que puedan realizar las tareas de manera que no suponga una amenaza para su seguridad y salud.
 - Dispongan de los medios de protección necesarios y hagan un uso adecuado de los mismos.
- Adoptar las medidas necesarias, acordes con su capacidad, para facilitar a los trabajadores el acceso a la información, consulta y participación y a la vigilancia de la salud.

Junto a los anteriores órganos también aparecen en las funciones que en materia de PRL deben asumir cada uno de los integrantes de la organización correspondiente a los Servicio de Prevención, trabajadores, empleado público designado, y representantes de los trabajadores. Estos son desarrollados a lo largo del presente trabajo en los apartados correspondientes a la organización técnica de la prevención u órganos de consulta y participación.

Otros órganos con funciones específicas son Recursos Humanos.

La aplicación de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales en los lugares de trabajo implica la necesidad de adaptación del puesto de trabajo a las características del trabajador.

La Secretaría General Técnica de cada Consejería o departamento homólogo en otros Organismos, será la encargada de gestionar el acceso de sus trabajadores a la vigilancia de la salud, en coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, con la periodicidad y características que en cada caso se determine²⁸².

También se asignan responsabilidades a distintos órganos con respecto a las actividades de adquisición de productos, contratación y/o prestación de servicios, y mantenimiento de equipos y/o instalaciones.

-Adoptar las medidas necesarias, acordes con su capacidad, para facilitar la consecución de una adecuada coordinación de actividades empresariales en su área de responsabilidad.

-Aprobar las medidas preventivas y prioridades establecidas por el Servicio de Prevención en su área de responsabilidad, así como la vigilancia de su eficacia.

La ejecución de las medidas preventivas podrá llevarlas a cabo bien directamente o bien a través de mandos intermedios que ostenten funciones de dirección y organización de personal los cuales deberán tener la capacidad necesaria y dispondrán del tiempo y de los medios precisos, teniendo en cuenta el tamaño del centro de trabajo o unidad administrativa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores de los mismos.

-Transmitir a su superior jerárquico las necesidades presupuestarias para implantar y poner en marcha las medidas preventivas necesarias en su área de responsabilidad.

-Solicitar la necesidad de disponer de recursos preventivos, en función de las actividades desarrolladas en su centro de trabajo o unidad administrativa. Para determinar la necesidad de estos recursos, contará con el asesoramiento del Servicio de Prevención.

²⁸² Esta vigilancia de la salud se realizará en las diferentes situaciones contempladas por la legislación (art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y, art. 37.3 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención), entre las que cabe citar:

— Una evaluación de la salud inicial después de la incorporación del trabajador o trabajadora a la Administración o a un nuevo puesto de trabajo con tareas diferentes.

— Después de una ausencia prolongada al trabajo (enfermedad, accidente, excedencia voluntaria, etc.)

— A intervalos periódicos.

— En situaciones especiales.

Los responsables de la Secretaría General Técnica o departamento homólogo en otros Organismos, recibirán información con las conclusiones que se deriven de los reconocimientos realizados en relación con la aptitud del trabajador o trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, pudiendo contemplarse en algunos casos la necesidad de una adaptación del puesto de trabajo o incluso un eventual cambio de puesto de trabajo.

Por otro lado, en la Consejería de educación y cultura se encuentra la Dirección General de Personal docente y planificación educativa de la que depende la unidad administrativa con nivel orgánico de servicio, correspondiente al Servicio de Relaciones laborales²⁸³.

Al Servicio de Relaciones laborales le corresponden, en relación con el personal docente al que se refiere la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Consejería de Hacienda y Sector Público, las siguientes funciones:

- La colaboración y coordinación con el órgano de la Consejería de Hacienda y Sector Público competente en materia de relaciones laborales y salud laboral.
- El control y propuesta de medidas en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales en centros docentes dependientes de la Consejería así como la coordinación de los Comités de seguridad y salud laboral del personal docente.
- La interlocución y negociación sindical en el ámbito de la enseñanza pública, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Consejería de Hacienda y Sector Público.
- La interlocución y negociación con las organizaciones sindicales y patronales en el ámbito de los centros sostenidos con fondos públicos.
- La gestión y tramitación de la evaluación de la función docente.
- Las inherentes al Área de Inspección Médica.
- Cualesquiera otras que le puedan ser encomendadas por la Dirección General de Personal docente y planificación educativa, en su ámbito de gestión.

3.15.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

El Decreto 18/2015, de 25 de marzo, determina los ámbitos de actuación de los Comités de Seguridad y Salud en la Administración.

De esta manera, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud determinados en el anexo del decreto, de acuerdo con los siguientes ámbitos:

- Un Comité de Seguridad y Salud en cada una de las Consejerías en las que se estructura la Administración del Principado de Asturias. En dichos comités se incluirán aquellos entes u

²⁸³ Decreto 65/2015, de 13 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Educación y Cultura.

organismos públicos vinculados a la misma. El Comité de Seguridad y Salud constituido en la Consejería que ostente competencias en materia de Educación, integrará igualmente al Personal de Administración y Servicios de centros educativos vinculados a calendario escolar de personal docente no universitario. Sin perjuicio de lo anterior, y previa propuesta del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, en atención a la plantilla del organismo público, de la particularidad de su actividad o de sus riesgos laborales específicos, podrán constituirse comités de seguridad y salud diferenciados de la Consejería a la que se encuentren adscritos.

- En el ámbito del Servicio de Salud del Principado de Asturias, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud por cada Área Sanitaria.
- En el ámbito de los centros educativos vinculados al calendario escolar de personal docente no universitario, se constituirán cuatro comités de Seguridad y Salud, de conformidad con las cuatro áreas de actuación del Servicio de Inspección Educativa (Avilés-Occidente, Gijón-Oriente, Cuencas, Oviedo).
- Un Comité de Seguridad y Salud que integrará a todo el personal al servicio de la Administración de Justicia del Principado de Asturias.

La reorganización de los Comités de Seguridad y Salud se realizará cada cuatro años, coincidiendo con cada período electoral sindical. En caso de producirse un cambio en el ámbito de competencias de una Consejería, se deberá establecer el acuerdo correspondiente entre los comités afectados por dicho cambio, con objeto de que no se produzcan duplicidades en la actuación de sus respectivos miembros.

Excepcionalmente podrán constituirse órganos específicos para el cumplimiento de las funciones de los Comités de Seguridad y Salud en casos de reorganización administrativa de Consejerías u Organismos Públicos.

Con respecto a los Delegados de Prevención, se indica que con las competencias y facultades establecidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, son los representantes de los empleados públicos con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y entre los representantes de los empleados públicos en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que

se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En la resolución de 21 de mayo de 2015, de la Consejería de Hacienda y Sector Público, por la que se aprueba el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos mancomunados, se indica que el criterio general establecido será la constitución de un Comité de Seguridad y Salud por cada Consejería de las existentes en el momento de su constitución, en pro de la identidad del ámbito competencial del Comité y el de los órganos de gestión de la Administración que serían responsables de la organización de los medios que procediesen en materia preventiva. En dicho Comité se incluirán aquellos entes u organismos públicos que estén vinculados a la misma Consejería, si bien se podrán plantear algunas excepciones relacionadas con el tamaño de dicho organismo o ente, la particularidad de su actividad o de los riesgos laborales que le sean propios²⁸⁴.

Formarán parte de los Comités de Seguridad y Salud los interlocutores en prevención de riesgos laborales, figura que se crea con la finalidad de facilitar el flujo de información procedente del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales hacia la organización, y de ésta hacia el Servicio de Prevención.

Cada Consejería, Ente y Organismo dependiente de la Administración del Principado de Asturias designará personal, preferentemente integrado dentro de las unidades administrativas con funciones de gestión de personal, que se constituirá en interlocutor permanente con el o los servicios de prevención.

A tal efecto la Dirección General de la Función Pública mantendrá un registro de dichos interlocutores que deberá ser actualizado en caso necesario con las comunicaciones que las Consejerías, Entes y Organismos dependientes, le remitan al respecto.

²⁸⁴ El mandato de cada Comité se establecerá en el período interelectoral sindical completo, con objeto de no tener que reorganizar la composición de los miembros del comité más de una vez cada cuatro años en caso de producirse un cambio en el ámbito de competencias de una Consejería tras un proceso electoral autonómico, previéndose asimismo, que, en el caso de producirse la situación anterior, se promoverá el acuerdo correspondiente entre los comités afectados por dicho cambio, con objeto de evitar duplicidades en las actuaciones de aquéllos.

La determinación y composición de los Comités de Seguridad y Salud es la que aparece descrita en el anexo V de este Plan, que como ocurre con los anteriores será revisado y actualizado anualmente al objeto de introducir las modificaciones necesarias.

3.15.4. Órganos de auditoría y control en PRL en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

Con el objeto de llevar a cabo la interpretación y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales se constituirá una Comisión de Seguimiento, compuesta paritariamente por representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales, que funcionará como un espacio de trabajo para el establecimiento de la cronología y desarrollo de los procedimientos previstos en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y demás actuaciones que del mismo pudieran derivarse.

Se realizarán auditorías periódicas internas que sirvan para comprobar si el Sistema de Gestión de Prevención se ha implantado correctamente y que sus elementos son adecuados para alcanzar los objetivos definidos en la declaración de intenciones.

A la vista de los resultados de las conclusiones de la Comisión de Seguimiento, la auditoría interna, las circunstancias cambiantes y el compromiso de mejora continua, el Sistema de Gestión de Prevención será revisado para de este modo asegurar su continua idoneidad, adecuación y efectividad, así como para atender a la eventual necesidad de cambios en la política, los objetivos y otros elementos del dicho Sistema de Gestión. Un aspecto central de la revisión de la eficacia del sistema se basará en el análisis de los indicadores de prevención establecidos para la medición de cada objetivo planificado a inicios de año y de los incumplimientos, deficiencias o no conformidades detectadas a lo largo del año.

Cuando se produzcan modificaciones que afecten a la organización preventiva de la empresa se consultará con los representantes de los trabajadores antes de la aprobación definitiva de las modificaciones.

Las modificaciones del Plan de Prevención deberán ser aprobadas por el titular de la Consejería competente en materia de función pública, con excepción de sus anexos cuya modificación se efectuará con sujeción al Procedimiento específico de revisión periódica por la Dirección del Sistema de Gestión de PRL.

Corresponde a la Dirección General de Trabajo perteneciente a la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, la dirección y coordinación de la política de la Consejería en materia de trabajo, seguridad laboral, empleo y formación profesional para el empleo y, en concreto, el

ejercicio de las funciones en materia de legislación laboral así como las necesarias para la mejora de las relaciones laborales, y cuantas otras en calidad de autoridad laboral debe desarrollar la Comunidad Autónoma en virtud de las competencias atribuidas por los artículos 10.1.27 y 12.10 del Estatuto de Autonomía.

3.15.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

En cuanto a la Formación del profesorado, se indica que el Instituto Asturiano Adolfo Posada IAAP desarrolla acciones formativas permanentes en materia de prevención de riesgos laborales (curso básico de prevención, primeros auxilios, prevención del estrés, higiene postural, acoso laboral, pantallas de visualización de datos, cuidado de la voz, seguridad vial...).

Los Centros de Profesores y Recursos de Oviedo, Gijón-Oriente, Avilés-Occidente y Cuencas Mineras también organizan sesiones de formación específica para equipos directivos, grupos de trabajo y cursos de actualización en materia preventiva.

3.15.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

Desde el Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral de la Dirección General de Personal Docente se ha desarrollado un Plan de actuación en materia de prevención de riesgos laborales que abarca distintas líneas de actuación tales como la gestión de la actividad preventiva, la formación y asesoramiento del personal docente y la vigilancia de la Salud.

En directa colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Principado de Asturias –órgano administrativo con competencias para garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de los trabajadores al servicio de la Administración del Principado de Asturias, el Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, dependiente de la Dirección General de Personal Docente de la Consejería de Educación, promueve actuaciones en materia preventiva y facilita el seguimiento de las mismas a través de los protocolos recogidos en un documento publicado.

Esta publicación recoge los siguientes protocolos de Salud laboral y prevención de riesgos laborales:

- Notificación de deficiencias en materia preventiva y solicitud de la correspondiente evaluación de riesgos laborales.
- Notificación de accidentes de trabajo personal docente (funcionario e interino).
- Protocolo para la solicitud de reconocimiento de accidente en un acto de servicio del personal docente del MUFACE.
- Actuación en caso de accidente de trabajo personal interino (asistencia sanitaria en Ibermutuamur).
- Organización de reconocimientos médicos del personal docente y no docente.
- Notificación de resultados de simulacros de evacuación e instrucciones para su realización.

En este sentido indicar que cuando un docente, interino o laboral, requiera asistencia sanitaria a consecuencia de un accidente de trabajo, la asistencia médica y prestaciones asociadas al accidente de trabajo corresponden a la Mutua (Ibermutuamur).

En cuanto a los reconocimientos médicos del personal docente y no docente (dependiente de la Consejería de Educación), estos se realizarán, según la zona del centro educativo, en el HOSPITAL MONTE NARANCO (Oviedo) o en la CASA DEL MAR (Gijón).

Considero que los protocolos son demasiado genéricos y deberían desarrollarse en más detalle. También considero importante de toda esta información esté publicada de manera organizada y estructurada en el portal digital del gobierno de la comunidad autónoma formando parte del plan de prevención de riesgos laborales, eje integrante y vertebrador de todos los elementos en materia preventiva.

3.15.7. Órganos de información y comunicación en PRL en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

Con la finalidad de facilitar el flujo de información procedente del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales hacia la organización, y de ésta hacia el Servicio de Prevención, se crea la figura del Interlocutor en Prevención de Riesgos Laborales.

Cada Consejería, Ente y Organismo dependiente de la Administración del Principado de Asturias designará personal, preferentemente integrado dentro de las unidades administrativas con funciones de gestión de personal, que se constituirá en interlocutor permanente con el o los servicios de prevención.

Considero muy importante el desarrollo y publicación en el portal digital del gobierno de la comunidad autónoma de un completo desarrollo de este apartado, con objeto de mejorar la eficacia de la implantación del sistema preventivo.

La existencia de una estructura bien definida que establezca todos los canales de comunicación e información acompañada de los procedimientos, instrucciones y recursos necesarios, las considero fundamentales para correcta implementación de las medidas preventivas de manera eficaz.

3.15.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

a) Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley del Principado de Asturias 4/2004, de 30 de noviembre, del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, tiene por objeto la regulación de la organización y el funcionamiento del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.

El Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales tiene como finalidad gestionar las políticas en materia de seguridad, higiene, medio ambiente y salud laboral del Principado de Asturias, tendentes a la eliminación o reducción en su origen de las causas de los riesgos inherentes a las condiciones de trabajo, promocionando todas aquellas mejoras de las mismas orientadas a elevar el nivel de seguridad y salud de los trabajadores, y a establecer una relación saludable entre éstos y su medio ambiente laboral, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación sanitaria de aplicación.

Para el cumplimiento de tal finalidad, el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales desarrollará los siguientes objetivos generales:

- Realizar la actividad preventiva gestionando los servicios correspondientes.
- Desarrollar la información, investigación y formación en materia preventiva laboral.

- Proporcionar asesoramiento, colaboración y apoyo técnico a las empresas, trabajadores, agentes sociales y organismos administrativos.
- Realizar el seguimiento y evaluación de las actuaciones técnico-preventivas necesarias en materia de seguridad y salud laboral, promoviendo la adopción de las medidas preventivas precisas para su correcto funcionamiento.
- Desempeñar las funciones de colaboración pericial, asesoramiento técnico y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo que sean necesarias a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el marco normativo y reglamentario que en cada momento se determine.

El Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales tiene como ámbito de actuación el que se establece en el artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, junto con todo su desarrollo reglamentario, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas, siendo el territorio del Principado de Asturias el marco geográfico en el que se desarrolla su actividad.

Bajo la inmediata dependencia del titular de la Dirección del Instituto, el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales se estructura en los siguientes órganos administrativos:

- Secretaría del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales
- Servicio de Riesgos Laborales.
- Servicio de Salud Laboral.

b) Consejo de Seguridad y salud en el trabajo del Principado de Asturias.

Mediante Decreto 33/2006, de 6 de Abril, de la Consejería de Justicia, seguridad pública y relaciones exteriores, se aprueba el reglamento de composición y funcionamiento del Consejo de Seguridad y salud en el trabajo del Principado de Asturias.

El Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Principado de Asturias se configura como órgano de participación en materia de prevención de riesgos laborales, bajo la presidencia de quien sea titular de la Presidencia del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales. Sus órganos son el Plenario, las Ponencias Técnicas, la Presidencia y Vicepresidencia, y la Secretaría.

Son funciones del Consejo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Principado de Asturias (artículo 19 de la Ley del Principado de Asturias 4/2004, de 30 de noviembre):

- Conocer de las actuaciones del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales.
- Informar y realizar propuestas en relación con las referidas actuaciones.
- Formular propuestas sobre programas generales de actuación en materia de prevención de riesgos laborales.

c) Dirección General de Trabajo.

Se encuadra dentro de la estructura orgánica que establece el decreto 64/2015, de 13 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo.

Corresponde a la Dirección General de Trabajo la dirección y coordinación de la política de la Consejería en materia de trabajo, seguridad laboral, empleo y formación profesional para el empleo y, en concreto, el ejercicio de las funciones en materia de legislación laboral así como las necesarias para la mejora de las relaciones laborales, y cuantas otras en calidad de autoridad laboral debe desarrollar la Comunidad Autónoma en virtud de las competencias atribuidas por los artículos 10.1.27 y 12.10 del Estatuto de Autonomía. Asimismo, a los efectos establecidos en el artículo 3.2 de la Ley del Principado de Asturias 4/2004, de 30 de noviembre, del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, le corresponden las funciones de ejecución de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

Esta Dirección General se relaciona con los organismos autónomos Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias e Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, en el ejercicio de las funciones citadas.

d) La Consejería de Empleo, Industria y Turismo para el desarrollo de sus funciones, se tiene como órgano, entre otros, a la Dirección General de Trabajo.

Se halla adscrito a la Consejería de Empleo, Industria y Turismo el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, organismo autónomo con las competencias y funciones que le atribuye la Ley del Principado de Asturias 4/2004, de 30 de noviembre, de creación del mismo, y que hemos desarrollado anteriormente.

3.16. Comunidad de la Región de Murcia.

3.16.1. Organización Técnica de la Prevención.

El modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales de la Comunidad de la Región de Murcia queda configurado en 4 SPRL (uno de ellos pertenece a la Consejería de Educación) que se desarrollan en un único plan general de prevención de riesgos laborales para toda la administración de la comunidad autónoma excluido el servicio murciano de salud que tiene su propio PPRL.

Analizando la distinta normativa en detalle, diremos que las primeras actuaciones encaminadas a organizar y gestionar la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en el seno de la Administración regional se derivaron del Acuerdo de 26 de febrero de 2002 sobre adaptación de la normativa de prevención de riesgos laborales a la Administración Pública de la Región de Murcia, donde se sentaron las bases de la organización y constitución del sistema de prevención de la Administración Pública Regional.

En este Acuerdo se establecieron las modalidades de gestión, a través de cuatro Servicios de Prevención Propios, y también se definieron las obligaciones legales respecto a las evaluaciones de riesgos, planificación, formación, asignación de recursos económicos, manual de procedimientos, órganos de participación y representación del personal al servicio de la Administración Regional, y responsabilidades de los distintos niveles jerárquicos dentro de la organización administrativa.

Posteriormente y una vez en funcionamiento los Servicios de Prevención, avanzando en el camino de integración de la prevención, se aprobó del Manual de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Regional en el Comité de Seguridad y Salud Coordinador de 1 de abril de 2003.

Este documento fue elaborado siguiendo los criterios establecidos en la norma, actualmente derogada, UNE 81 900:1996 EX de Reglas Generales para la implantación de un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Generales.

Su finalidad era la de implantar un sistema de prevención que garantizase el cumplimiento efectivo de toda la normativa de prevención en la totalidad de la estructura y actividad de la Administración Pública Regional.

En el año 2010 se aprueba el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Pública de la Región de Murcia mediante Resolución de 19 de julio de 2010 de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y administraciones Públicas.

Su aplicación será a todo el ámbito organizativo y personal incluido en la Mesa General de Negociación, configurándose como un plan propio, único y unitario, de la Administración Pública Regional en cuanto a organización administrativa con personalidad jurídica única.

En consonancia con la modalidad organizativa en servicios de prevención propios, se hace posible la elaboración de planes específicos para los ámbitos organizativos y funcionales de cada uno de los Servicios de Prevención propios existentes, los cuales se integrarán en el Plan General de Prevención, recogiendo sus particularidades en cuanto a organización, objetivos y metas, órganos específicos de participación y consulta, dotación presupuestaria, etc. Además, y con el fin de homogeneizar los sistemas de gestión públicos de las diferentes Administraciones Públicas del Estado español, este sistema ha tomado como referencia el marco que proporciona la Resolución de 17 de febrero de 2004, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba y dispone la publicación del modelo de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado²⁸⁵.

Mediante Resolución de 15 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, se actualiza el sistema de gestión de 2004 y se dispone la publicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado.

Desde mi punto de vista, un sistema de prevención eficaz y eficiente debería ser actualizado y mejorado constantemente como consecuencia de la experiencia y conocimientos obtenidos de la aplicación práctica de los procedimientos de la actividad preventiva. Sin embargo vemos una vez más cómo las distintas administraciones publican normas de carácter muy general y que utilizan a lo largo de los años sin apenas modificación. En mi opinión es un grave error si pretendemos

²⁸⁵ Mediante Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. Dicho Protocolo deberá integrarse en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General del Estado, aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 17 de febrero de 2004. Mediante Resolución de 15 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, se actualiza el sistema de gestión de 2004 y se dispone la publicación del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en la Administración General del Estado.

alcanzar un sistema de prevención eficaz que realmente minimice los riesgos laborales de los trabajadores y mejoren sus condiciones de trabajo.

El Plan se elabora por la Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas, con la asistencia técnica del Servicio de Prevención Coordinador, con la colaboración y participación activa de todos los Servicios de Prevención de la Administración Regional (Servicio de Prevención de la Consejería de Educación, Formación y Empleo; Servicio de Prevención del Instituto Murciano de Acción Social y Servicio de Prevención del Servicio Murciano de Salud) y por las Organizaciones Sindicales con representación en el Comité de Seguridad y Salud Coordinador.

En el Plan se establece la política de prevención de riesgos laborales, la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención en la Administración Pública Regional.

Con respecto a la modalidad preventiva-organizativa del sistema de prevención de riesgos laborales contemplada en el plan, se indica que la Administración Pública Regional organiza su actuación preventiva a través de la modalidad de Servicio de Prevención Propio.

Su constitución se realiza conforme a lo establecido en el Acuerdo de Administración Regional y Organizaciones Sindicales sobre criterios de adaptación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración Pública de la Región de Murcia de 26 de febrero de 2002, teniendo en cuenta la estructura organizativa de la Administración Regional y la existencia de ámbitos sectoriales y descentralizados.

De esta manera, en la Administración Pública de la Región de Murcia se han constituido inicialmente los siguientes Servicios de Prevención:

- Servicio de Prevención Coordinador
- Servicio de Prevención dependiente de la Consejería de Educación
- Servicio de Prevención del Instituto Murciano de Acción Social -IMAS-
- Servicio de Prevención del Servicio Murciano de Salud–SMS

Corresponderá al órgano competente en materia de Función Pública, establecer las directrices de coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Regional.

El Gobierno Regional, mediante Decreto, podrá constituir Servicios de Prevención y Comités de Seguridad y Salud en aquellos Organismos Autónomos y entidades Públicas de la Administración Pública Regional con personalidad jurídica propia, cuyo personal esté incluido en el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia, en los que presten servicios un número superior a 250 personas, sin perjuicio de la creación de otros Servicios de Prevención, en función de las necesidades organizativas, volumen de personal y riesgos específicos, previa negociación en el Comité de Seguridad y Salud Coordinador.

No obstante lo anterior, se podrá concertar actividades concretas con Servicios de Prevención Ajenos previa negociación del Comité de Seguridad y Salud correspondiente, dando cuenta al Comité de Seguridad y Salud Coordinador.

A continuación desarrollamos cada uno de los servicios de prevención y figuras con competencia en prevención de riesgos según el Plan General de prevención de riesgos de la Administración de la Región de Murcia:

a) Servicio de prevención coordinador.

Integrado orgánica y funcionalmente en la Dirección General competente en materia de Función Pública y en colaboración con el resto de Servicios de Prevención Propios de la Administración Regional, le corresponde la coordinación general de la prevención de riesgos laborales en la Administración Regional, a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud del personal, por lo que estará facultado para:

- Elaboración y unificación de los criterios, métodos y técnicas de gestión en prevención que habrán de ser utilizados por los distintos Servicios de Prevención de la Administración Regional y/o Técnicos de prevención de las Consejerías. La coordinación de estas actuaciones con los distintos Servicios de Prevención de la Administración Regional, tiene como objetivo unificar criterios de actuación en relación a la Seguridad y Salud laboral, tanto en el área técnica como en el área de vigilancia de la salud.

- Asistencia técnica en la elaboración del Plan General de Prevención de la Administración Pública Regional para la integración del sistema de prevención de riesgos laborales en el sistema administrativo.
- Elaboración de los procedimientos del sistema de gestión.
- Elaboración de las Instrucciones Técnicas Operativas, en colaboración con las Consejerías correspondientes.
- Elaboración de los modelos de registros del sistema.
- Asesoramientos, asistencia y apoyo en materia de prevención de riesgos laborales a las Unidades y Órganos de la Administración Regional, a su personal y a sus representantes.
- Elaborar la memoria anual unificada de los distintos Servicios de Prevención de la Administración Regional.
- La inspección de los Servicios de Prevención de la Administración Regional. A tal efecto elaborará un informe anual para su remisión al Comité de Seguridad y Salud Coordinador.
- Realizar auditorías internas del sistema de gestión.
- Realizar labores de información, formación y divulgación que fomenten la seguridad y salud en todos los ámbitos de la Administración Regional.
- Asesoramiento, conciliación y mediación para dirimir las discrepancias o reclamaciones a las que hubiera lugar entre los diferentes Servicios de Prevención de la Administración Regional, mediante informe vinculante.

Como Servicio de Prevención que extiende su ámbito de actuación a las Consejerías y Organismos Autónomos que no cuentan con Servicios de Prevención propios, le corresponde:

- La actuación en materia de prevención, en todas las Consejerías y Organismos de la Administración Regional que no dispongan de Servicio de Prevención Propio, realizando:

- Evaluaciones de riesgos y sus actualizaciones, así como las revisiones del grado de cumplimiento de las medidas de prevención propuestas en los Planes de Actuaciones Preventivas correspondientes.
- Propuesta de planificación de actividad preventiva.
- Informes de condiciones de trabajo.
- Impartición de formación en materia de prevención, pudiendo realizarla en colaboración con la Escuela de Administración Pública.
- Labores de información al personal al servicio de la Administración Regional.
- Divulgación y publicaciones de información en materias de su competencia, a través de dípticos, revistas, folletos, carteles, etc.
- Colaborar en la realización y/o implantación de Planes de autoprotección de los edificios de uso no administrativo, sin perjuicio de las competencias de la Dirección General de Patrimonio en la materia. A tales efectos, se consideran edificios administrativos las Sedes de las Consejerías y Organismos Autónomos así como aquellos otros inmuebles, incluidos los locales, que estén destinados a oficinas y dependencias auxiliares de los órganos de la Comunidad Autónoma, de su Administración General y de los Organismos Públicos.
- Investigación de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
- Atención a las solicitudes que en materia de prevención realice el personal adscrito a la Administración Regional.
- Vigilancia de la salud del personal al servicio de todas las Consejerías y Organismos Autónomos, incluido el IMAS, y con excepción de los pertenecientes a la Consejería de Educación, Formación y Empleo, y el Servicio Murciano de Salud.
- Promoción de la salud con jornadas, cursos o campañas determinadas que fomenten hábitos de vida saludables.

- La coordinación de los Técnicos de prevención en las Consejerías que no dispongan de Servicio de Prevención Propio.

1. Servicios de prevención.

Junto con el Servicio de Prevención Coordinador, se constituyen los Servicios de Prevención de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, del Instituto Murciano de Acción Social y del Servicio Murciano de Salud.

Sin perjuicio de las competencias y funciones que se establezcan en los Planes de Prevención de cada uno de estos Servicios, les corresponderá la realización o supervisión y coordinación de las siguientes acciones, dentro de su ámbito:

- Proporcionar el asesoramiento y apoyo en lo referente al diseño, aplicación y coordinación de los programas de actuación preventiva en el ámbito de la Administración Regional.
- Realizar las evaluaciones de riesgos y sus actualizaciones, así como las revisiones del grado de cumplimiento de las medidas de prevención propuestas en los Planes de Actuaciones Preventivas correspondientes.
- Información, formación y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales dirigida al personal adscrito a la Administración Regional.
- Colaborar en la realización y/o implantación de planes de emergencia y evacuación de los edificios de uso no administrativo, sin perjuicio de las competencias de la Dirección General de Patrimonio en la materia.
- Realización de todas las actuaciones relacionadas con la vigilancia de la salud y promoción de la salud del personal al servicio de la Administración Regional que sean de su competencia.
- Elaboración de una memoria anual de actuación que será informada por su respectivo Comité de Seguridad y Salud. Dicha memoria será remitida junto al informe del Comité al Servicio de Prevención Coordinador para su elevación al Comité de Seguridad y Salud Coordinador.
- Actividades de investigación, docencia y formación continuada.

- Cualquier otra función que les sea encomendada por el Servicio de Prevención Coordinador en materia de prevención de riesgos laborales.

A fin de garantizar una implantación homogénea del Plan de Prevención, todos los Servicios de Prevención de la Administración Regional colaborarán en adoptar y ejecutar las decisiones de prevención con criterios unánimes y consensuados.

2. Técnicos/as de prevención de riesgos laborales de las Consejerías/Organismos Públicos.

En cada Consejería/Organismo que no disponga de servicio de prevención propio, existirá un/a Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, dedicado exclusivamente a las tareas de prevención con calificación mínima de nivel intermedio o equivalente, bajo la coordinación y adscripción orgánica y funcional al Servicio de Prevención Coordinador de la Dirección General competente en materia de Función Pública.

En aquellas Consejerías/Organismos o centros que superen las 500 personas, se incrementará en un/a técnico adicional por cada 500 o fracción, pudiendo ampliarse dicho número en función de los riesgos de las actividades y dispersión geográfica de los centros de trabajo y actividades.

Las funciones de los/as Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales designados en cada Consejería / organismos y Entes Públicos son:

- Proporcionar el asesoramiento y apoyo en lo referente al diseño, aplicación y coordinación de los programas de actuación preventiva.
- Realizar visitas a los centros de trabajo promoviendo las actuaciones preventivas.
- Colaborar y realizar las evaluaciones iniciales de riesgos y sus actualizaciones, así como la verificación de las mismas.
- Mantener y revisar las evaluaciones realizadas.
- Participar en la elaboración de las planificaciones de las actividades preventivas derivadas de las evaluaciones de riesgos, asesorando a las Secretarías Generales y Directores/as de centros sobre la adopción de las medidas preventivas.
- Seguimiento de la Planificación de Actuaciones Preventivas a través de la realización de Informes de seguimiento y verificación del grado de cumplimiento.

- Colaborar en la realización y/o implantación de planes de emergencia y evacuación de los edificios de uso no administrativo y sus revisiones posteriores. Todo ello sin perjuicio de las competencias de la Dirección General de Patrimonio en la materia.
- Colaborar con el Servicio de Prevención Coordinador en la aplicación de los objetivos de prevención de la Administración Regional.
- Elaborar una memoria anual de actividades en cada Consejería y Organismo Autónomo para su remisión al Servicio de Prevención coordinador.
- Realizar estudios específicos de seguridad, higiene, ergonomía y psicología.
- Elaborar informes de investigación de accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como los índices estadísticos de siniestralidad.
- Asesoramiento de los equipos de trabajo, medios de protección, y equipos de protección individual.
- Colaborar con el personal sanitario del Servicio de prevención en las actuaciones en materia de Salud Laboral.
- Formar, informar y asesorar en materia de prevención de riesgos laborales al personal de la Consejería donde estén destinados.
- Gestionar las solicitudes realizadas por el responsable del centro en relación al material de primeros auxilios para los botiquines ubicados en las plantas de cada Consejería/Organismo Autónomo, con el fin de garantizar la existencia del material necesario en caso de accidente.
- Colaborar y participar en las actuaciones a desarrollar en caso de primeros auxilios y emergencias, sin perjuicio del deber de socorro, que como personal al servicio de la Administración Regional, debe prestar a las personas que se encuentren en peligro manifiesto y grave, cuando pudiera hacerlo sin ningún riesgo ni para sí mismo ni para terceros, así como solicitar la ayuda de otra persona para prestar auxilio cuando, por razones de salud o imposibilidad manifiesta, no pudiera prestarlo directamente.
- Cualquier otra función, que en materia de prevención, les sea encomendada por el Servicio de Prevención correspondiente.

Los/as técnicos de prevención de los Subgrupos A1 (antiguo A) o A2 (antiguo B) destinados en las distintas Consejerías, deberán dirigir y coordinar el trabajo realizado por los/as técnicos de los Subgrupos C1 (antiguo C) o C2 (antiguo D) destinados en su misma Consejería, en caso de existir tal situación. Tales funciones las desempeñarán teniendo en cuenta la planificación efectuada por el Servicio del Prevención correspondiente y las aportaciones de los/as técnicos de los Subgrupos C1 y C2.

Las funciones de los/as técnicos de prevención de nivel intermedio o equivalente son las indicadas en el artículo 36 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

En los centros de trabajo en que el número de personas, los riesgos a los que están sometidos y la distancia así lo aconsejen, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, podrán crearse puestos de trabajo de nivel básico de prevención, para realizar las labores de coordinación con el/la técnico de prevención de la Consejería / Organismo y/ o Servicio de Prevención correspondiente.

No obstante lo anterior, en todas las Consejerías/Organismos, así como en sus Unidades Administrativas correspondientes (Direcciones Generales, Direcciones de centro), se deberá designar como mínimo una persona interlocutora con conocimientos básicos en materia de prevención, para realizar las labores de coordinación con el/la técnico de prevención de la Consejería/Organismo y/o Servicio de Prevención correspondiente.

d) Personal sanitario del Servicio de prevención.

El personal sanitario de los Servicios de Prevención, dentro del ámbito de sus competencias, realizará las funciones y actividades siguientes:

- La realización de exámenes de salud al personal de nuevo ingreso que acceda a los distintos Cuerpos de la Administración Regional.
- La realización de exámenes de salud periódicos al personal al servicio de la Administración Regional.
- La realización de exámenes de salud solicitados por el personal al servicio de la Administración Regional, o por la Consejería, siempre y cuando tengan relación con la salud laboral.

- Estudio y valoración de los riesgos que puedan afectar a las empleadas en situación de embarazo o parto reciente y al personal al servicio de la Administración “especialmente sensible”.
- Realización de campañas de vacunación (hepatitis, tétanos, gripe, etc.).
- Colaboración con el personal sanitario de la mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales en la vigilancia de inoculaciones accidentales.
- Colaboración con el personal sanitario de la Consejería de Sanidad y Servicio Murciano de Salud en la vigilancia de personal expuestos a Tuberculosis.
- Realización de cursos de formación y charlas informativas relacionados con prevención de riesgos laborales (primeros auxilios, promoción de la salud, estrés térmico, etc.).
- Mantenimiento y control del material sanitario ubicado en el Servicio de Prevención.
- Velar porque la información sobre la prevención de los riesgos y de los problemas de salud en el trabajo lleguen hasta el personal al servicio de la Administración Regional y los/as responsables en materia de prevención.
- Promoción de la salud (consejos sobre hipertensión arterial, Diabetes Mellitus, sobrepeso, ejercicio físico, alimentación, colesterol, alcohol, tabaco, estrés...).
- Elaboración de protocolos y procedimientos de trabajo en la materia de su competencia.
- Estudios de epidemiología laboral.
- Actividades de investigación, docencia y formación continuada.
- Colaborar con el personal técnico del Servicio de prevención en las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Colaboración con el Servicio Murciano de Salud para la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Actuación en socorrismo y primeros auxilios del personal al servicio de la Administración víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.
- Valoración, asesoramiento y propuesta de medidas preventivas en situaciones de conflictividad laboral o actitudes o comportamientos desadaptados que pudieran estar

generando un perjuicio de salud para la propia persona interesada u otras; a demanda del personal afectado, de los/as responsables de los centros de trabajo o apreciadas a raíz de un estudio de factores psicosociales o reconocimiento médico que detecte una posible alteración de la salud.

- Tutoría para formar a personal médico especialista en Medicina del Trabajo, y especialista en Enfermería del Trabajo o Empresa, en el ámbito del convenio de Colaboración entre la Consejería de Sanidad, Servicio Murciano de Salud y la Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias de la Región de Murcia, donde se acredita al Servicio de Prevención Coordinador como Unidad Docente.
- En el “Procedimiento de Vigilancia de la Salud” se detallarán las particularidades de su garantía y ejercicio.

e) Coordinador/a de prevención de riesgos laborales de los centros educativos²⁸⁶.

El coordinador de prevención de riesgos laborales en los centros educativos es un docente al que se le liberan unas horas para asumir tareas de prevención de riesgos laborales básicas. En ningún caso podrá realizar la evaluación inicial de riesgos laborales porque no cuenta con la capacidad para ello.

En el curso 2015-2016 todos los centros de educación secundaria, centros de educación infantil y básica, centros de educación de personas adultas, enseñanzas artísticas e idiomas, así como los colegios de educación infantil y primaria, escuelas infantiles de tres a seis años y centros de educación especial, dispondrán del coordinador de prevención de riesgos laborales, preferentemente un funcionario de carrera docente con destino definitivo en el centro. Si es de nueve o más unidades, se le computarán, en los centros de educación secundaria, centros de educación de personas adultas y enseñanzas de régimen especial, hasta tres horas complementarias de su horario, y hasta tres horas semanales de su horario en educación infantil y primaria y educación especial. En este último caso será el centro, en función de su autonomía y recursos el que decidirá si son lectivas o complementarias. Estas tres horas se dedicarán al ejercicio de las siguientes funciones:

²⁸⁶ Orden de 24 de junio de 2015, de la Consejería de Educación, Cultura y Universidades, por la que se establecen procedimientos en Materia de Recursos Humanos para el curso 2015-2016.

- Coordinación en la elaboración del plan de autoprotección del centro. Se encargará asimismo, junto con el equipo directivo, de su puesta en marcha y desarrollo.
- Colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Educación, Cultura y Universidades, en todas las actuaciones que se realicen en el centro, incluidas las relativas a la formación básica obligatoria en prevención de riesgos laborales.
- Promover las tareas preventivas básicas, la correcta utilización de los equipos de trabajo y de protección, y fomentar el interés y cooperación del profesorado en la acción preventiva. Para este fin podrán desarrollar campañas informativas en el centro u otras acciones que el centro estime convenientes.
- Elaborar una programación de actividades que quedará incluida en la Programación General Anual y, a final de curso, una memoria que se incluirá en la Memoria Final de curso.

Para el desarrollo de estas funciones se elaborará un plan específico de formación que les cualifique para el ejercicio de sus funciones.

f) Coordinador de educación para la salud²⁸⁷.

El Programa de educación para la salud en la escuela de la Región de Murcia para el curso 2015-2016 tiene como una de sus finalidades contribuir al desarrollo de una educación en conocimientos, destrezas y valores de los alumnos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar, social y profesional, que facilite su desarrollo integral y la adquisición de estilos de vida saludables. Para hacer efectivo lo anterior se requiere poner a disposición de los centros los recursos didácticos necesarios y adoptar medidas de organización en los centros docentes.

Para ello, en el curso 2015-2016 todos los centros de educación secundaria, centros de educación infantil y básica, centros de educación especial, centros de educación de personas adultas, así como los colegios de educación infantil y primaria de 9 o más unidades, dispondrán del coordinador de educación para la salud, preferentemente un funcionario de carrera docente con destino definitivo en el centro, que en función de sus

²⁸⁷ Orden de 24 de junio de 2015, de la Consejería de Educación, Cultura y Universidades, por la que se establecen procedimientos en Materia de Recursos Humanos para el curso 2015-2016.

posibilidades organizativas dedicará hasta dos horas complementarias de su horario, en educación secundaria y educación de personas adultas, y hasta dos horas semanales de su horario en educación infantil y primaria y educación especial. En este último caso será el centro, en función de su autonomía y recursos el que decidirá si son lectivas o complementarias. Estas horas se dedicarán al ejercicio de las siguientes funciones:

- Coordinar, junto con el equipo directivo, la puesta en marcha y desarrollo del Plan de educación para la salud en el centro.
- Colaborar con el Servicio de Programas Educativos de la Consejería de Educación, Cultura y Universidades, en todas las actuaciones de esta materia que se realicen en el centro.
- Actuar como interlocutor de la escuela para temas relativos a la educación para la salud.
- Coordinar en la comunidad educativa las actuaciones de educación para la salud programadas.
- Establecer relaciones de coordinación con la asesoría correspondiente del Centro de profesores y recursos designada como responsable de educación para la salud, así como con el responsable del Equipo de atención primaria, del ayuntamiento y de otras estructuras de referencia.
- Fomentar la participación y formación del profesorado y de las familias. - Gestionar y coordinar los recursos para facilitar su optimización.
- Valorar, junto con el equipo de coordinación del centro, la idoneidad de las propuestas de actividades que se ofertan a los centros educativos desde instituciones ajenas.

En aquellos casos que no coincida la figura del coordinador de educación para la salud con el de prevención de riesgos laborales se establecerán las oportunas medidas de coordinación.

g) Comisiones de coordinación en edificios de uso múltiple.

En los edificios o fincas de la Administración Regional en las que existan diferentes unidades administrativas de diferentes Consejerías, se crearán Comisiones de

Coordinación, integradas por los distintos responsables de las unidades administrativas del edificio, ostentando la presidencia por el responsable de la Dirección General de Patrimonio, habida cuenta de que es el Órgano directivo encargado de ejercer las competencias relativas al Patrimonio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma y del análisis y asesoramiento en materia de prevención y aseguramiento de riesgos que afecten al patrimonio de la Comunidad Autónoma de Murcia, salvo que en la Orden de inscripción o aceptación del Inmueble, especifique que el mantenimiento y conservación del mismo corresponda a otro Órgano Directivo, siendo éste el que ostente la Presidencia.

Estas tendrán como competencias la ejecución de las medidas contenidas en la Planificación de actuaciones preventivas derivadas de la evaluación de riesgos común del edificio, que afecte a todo el centro de trabajo, la coordinación de actividades empresariales, la implantación de los Planes de Autoprotección, y cualquier otra actuación en materia de prevención que afecte al conjunto del centro de trabajo. Así mismo, colaborarán en el desempeño de las actuaciones de los Servicios de prevención correspondientes.

En cuanto a los recursos humanos, técnicos y económicos en materia de prevención de riesgos laborales, el Plan establece que la Administración Regional se dotará de los medios humanos, materiales y económicos, necesarios para la consecución de los fines previstos en materia de prevención de riesgos laborales.

La organización y funcionamiento de los Servicios de Prevención propios precisa unos recursos humanos que se componen de:

- Técnicos Superiores de Prevención de Riesgos Laborales (en las especialidades de Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada en el trabajo).
- Técnicos de Prevención de nivel intermedio o equivalente.
- Técnicos de Prevención de nivel básico.
- Médicos especialistas en Medicina del Trabajo, sin perjuicio de la colaboración de otros/as especialistas en medicina.

- Diplomados/as Universitarios en Enfermería, especialista en Enfermería del Trabajo o de Empresa.
- Licenciados/as en Psicología.
- Cualquier otro personal sanitario necesario para el cumplimiento de determinadas funciones específicas en materia de prevención.
- Personal administrativo.

Estos puestos de trabajo serán ocupados por personal al servicio de la Administración Regional, si bien se podrá concertar con Servicios de Prevención Ajenos la realización de actividades determinadas, previamente acordadas en los Comités de Seguridad y Salud correspondientes, para garantizar el funcionamiento eficaz del sistema.

Otro aspecto a destacar también es que los procedimientos que se aprueben derivados del Plan General de Prevención, serán de aplicación a la actuación de todos los Servicios de Prevención de la Administración Regional, salvo que éstos elaboren y aprueben para ellos otros más específicos en los que recojan sus peculiaridades propias. En tal caso se aplicarán los contenidos en el Anexo II del Plan General de Prevención con carácter subsidiario a los que les son propios.

Las Actuaciones para el desarrollo del Plan General de prevención de riesgos son:

- .Año 2010: Constitución de las Comisiones de Seguridad y Salud en todas las Consejerías y Organismos Autónomos determinados por el Comité de Seguridad y Salud correspondiente.
- Año 2013: Realización y aprobación modelo de planes de autoprotección.
- Realización protocolo reconocimiento médico dirigido a personal docente de la Consejería de Educación, Formación y Empleo.
- Periodo 2013-14: Aprobación del Manual de Procedimientos derivado del Plan General contenido en el Anexo II de este documento. Tramitación de procedimiento de realización de evaluación ergonómica. Tramitación de procedimiento de realización de evaluación higiénica. Realización de la auditoría del sistema de prevención que se realizará por el Instituto de Seguridad y Salud de la Región de Murcia.

Todo esto, demuestra una vez más según mi punto de vista, la lentitud y dificultades de las administraciones públicas en el desarrollo de un plan de prevención de riesgos laborales. En el caso de la Comunidad de la Región de Murcia no ha sido hasta el año 2010 cuando se ha

publicado un primer Plan general de prevención de riesgos laborales para la Administración pública de la Región de Murcia (15 años después de la publicación de la Ley 95/1995 de PRL) siendo a partir de este año cuando se produce un mayor avance en el desarrollo de la prevención de riesgos, si bien todavía se necesita un gran esfuerzo para implementar de manera efectiva el plan de prevención con los procedimientos adecuados.

Centrándonos en el ámbito público educativo no universitario, decir que la Resolución de 10 de abril de 2002, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se ordena la publicación del acuerdo Administración Regional y Organizaciones Sindicales sobre criterios de adaptación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración Pública de la Región de Murcia, establece la creación del Servicio de Prevención de Educación, así como del Comité de Seguridad y Salud correspondiente. Este Servicio de Prevención inició su andadura como Servicio de Relaciones Colectivas dependiente de la Dirección General de Personal, con las competencias correspondientes en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en junio de 2000 mediante el Decreto 88/2000 que establecía la Estructura Orgánica de la Consejería de Educación y Cultura.

Posteriormente, mediante el Decreto 126/2002, de 18 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Cultura, se creó el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, dependiente de la Subdirección General de Personal Docente de la Dirección General de Personal que fue modificado por el Decreto 81/2005, de 8 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Cultura.

Por último, mediante el Decreto nº 148/2011, de 8 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, este Servicio, como responsable de la gestión de la prevención de riesgos laborales de los empleados que prestan sus servicios en la administración educativa regional, depende orgánicamente de la Dirección General de Recursos Humanos y Calidad Educativa.

Actualmente, este Servicio es responsable de gestionar la prevención de riesgos laborales también del personal no docente de la Consejería de Educación y Universidades.

El Modelo organizativo de la Prevención de riesgos laborales en el sistema Público educativo de la Región de Murcia, actualmente se constituye en un Servicio de Prevención Propio tal y como

se indica en el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Pública de la Región de Murcia²⁸⁸. Por tanto, el Plan de Prevención del sistema público educativo es el propio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia²⁸⁹, con algunas peculiaridades adaptadas en materia educativa. Actualmente se está trabajando en diferentes protocolos de actuación relativos a Plan de Movilidad, actuaciones en caso de siniestro, etc. Son de aplicación las prescripciones recogidas en el propio Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de la Región de Murcia y el Manual de Procedimientos derivados del mismo. Entre los objetivos del Plan están la elaboración y aprobación anual de los correspondientes Programas de actuaciones de los Servicios de Prevención, en los que anualmente se determinarán las actuaciones específicas derivadas del cumplimiento de las obligaciones legales en cuanto al deber de la Administración Regional de realización de evaluaciones, planificación de actividades preventivas, vigilancia de la salud, información y formación, entre otros.

La estructura y funciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Educación, Cultura y Universidades que veremos más adelante, se definen en la RPT (reglamentación de puestos de trabajo) y los Decretos de Estructura²⁹⁰.

Actualmente el servicio de prevención de riesgos laborales está incluido dentro de los Órganos Directivos de la Consejería y dentro de éstos en la Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos dentro de la Subdirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos.

A nivel técnico, el Servicio de Prevención cuenta con cinco técnicos (todos a Nivel Superior en Prevención de Riesgos Laborales mediante la acreditación técnico superior R.D.39/97 y que cubren todas las Especialidades preventivas, a excepción de Vigilancia de la Salud). De los cinco técnicos tres lo son del Grupo A2; uno del grupo A2 siendo además Técnico de Gestión de Prevención y otro técnico del Grupo A1.

²⁸⁸ Plan General de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración Pública de la Región de Murcia mediante Resolución de 19 de julio de 2010 de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y administraciones Públicas.

²⁸⁹ Véase al respecto: [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=743&IDTIPO=100&RASTRO=c\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=743&IDTIPO=100&RASTRO=c$m)

²⁹⁰ Véase al respecto:
[https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=227&IDTIPO=200&__PLANT_PERSONALIZADA=/JSP/CARM/nuevoPortal/organigramas/plantillaDetalleOrganigrama.jsp&IDESTRUCTURAJERARQUICA=545&RASTRO=c77\\$m5782](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=227&IDTIPO=200&__PLANT_PERSONALIZADA=/JSP/CARM/nuevoPortal/organigramas/plantillaDetalleOrganigrama.jsp&IDESTRUCTURAJERARQUICA=545&RASTRO=c77$m5782)
Decreto 81/2005, de 8 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Cultura ((actual Consejería de Educación, Universidades y Empleo).

La actuación de la psicóloga Asesora técnica docente del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales incluye diversas funciones y tareas que pueden estructurarse en dos grandes bloques: las correspondientes al denominado “Protocolo de Actuación en casos de Agresión y/o Denuncia”, y las desarrolladas como asesora técnica de dicho Servicio de Prevención y que en una u otra medida están relacionadas con el objetivo de impulsar la mejora de convivencia en los centros. Ello supone un modo de actuación diverso pues algunas situaciones requieren un seguimiento frecuente, con apoyo y asesoramiento psicológico mientras que otras pueden suponer sólo actuaciones puntuales concretas en un momento determinado y en coordinación con el Juzgado, el despacho de abogados y la compañía aseguradora de la póliza de responsabilidad civil.

El artículo 26 del Decreto 81/2005, de 8 de julio establece las funciones del servicio de prevención de riesgos. Podemos distinguir cuatro ámbitos de actuación:

- Las actuaciones relativas a la prevención de riesgos laborales de todo el personal docente y no docente que está destinado en los centros educativos dependientes de esta Consejería, en orden a garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud, en coordinación con la Unidad Administrativa de la Dirección General de la Administración Regional competente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- El asesoramiento, asistencia y apoyo en materia de prevención de riesgos laborales a las Unidades Administrativas y centros educativos dependientes de la Consejería de Educación y Cultura, a los empleados públicos y a sus representantes.
- La vigilancia y el control del absentismo laboral.
- Cualesquiera otras funciones que le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias.

En la memoria de actividades del año 2015 de la Consejería de Educación y Universidades se enumeran en relación con las funciones asignadas mediante el Decreto 81/2005, y siguiendo las directrices del Director General de Planificación Educativa y Recurso Humanos, los objetivos fijados en este Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para el año 2015:

- Impulsar la elaboración y revisión de los Planes de Autoprotección de los Centros públicos de la Región, contando para ello con la importante colaboración de la Dirección General

Seguridad Ciudadana y Emergencias, haciendo hincapié en los centros de educación especial y los centros de educación infantil.

- Desarrollar el plan de actuación en materia de prevención y vigilancia de la salud conforme a las orientaciones establecidas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Consejería de Educación y Universidades e impulsar desde la Inspección Médica campañas intensivas de control de la incapacidad temporal de los funcionarios docentes por especialidades médicas.
- Continuar con la realización de las evaluaciones iniciales de riesgos de todos los nuevos centros educativos de los municipios de la Región.
- Desarrollar actuaciones encaminadas a la sensibilización del profesorado, y de la comunidad educativa en general, en pro de una cultura de la prevención.
- Gestión de la Póliza de Responsabilidad Civil del personal de la Consejería de Educación y Universidades. Dicha Póliza contiene las siguientes coberturas: Responsabilidad Civil, Defensa Penal, Reclamación de daños y defensa jurídica, Asesoramiento jurídico y telefónico.
- Participar en el Plan de Formación del Profesorado en los programas formativos relacionados con la prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de salud del profesorado. - Participar activamente en el proceso de concesión de comisiones de servicios al personal docente por motivos de salud o por motivos de índole social.
- Gestión del protocolo de actuación en caso de siniestro o denuncia a cualquier empleado público de esta Consejería.
- Colaborar con otras instituciones y administraciones en todas las acciones desarrolladas en el ámbito educativo y que afecten a los empleados públicos en materia de salud y prevención de riesgos laborales.
- Gestión de la Póliza de Seguro de vida y accidentes para cubrir el riesgo de muerte e invalidez permanente por accidente en acto de servicio de los profesores que tienen la condición de itinerantes.
- Continuar con la gestión de la vigilancia de la salud para docentes y no docentes dependientes de esta Consejería.

- Seguimiento y estudio de la accidentalidad laboral.
- Continuar con las adaptaciones de puestos de trabajo para personal especialmente sensible o con discapacidades.
- Continuar con los asesoramientos preventivos, consejos y recomendaciones.
- Continuar con la formación e información a todos los trabajadores de esta Consejería.
- Participación en la gestión del Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Educación y Universidades, y la Autoridad Portuaria de Cartagena.

Otras actuaciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales:

- Se ha trabajado en estrecha coordinación con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, en todas las materias propias de la prevención.
- En cumplimiento del Art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se han realizado las evaluaciones iniciales de riesgos de los siguientes Centros dependientes de la Consejería de Educación y Universidades. Además de los informes de Evaluación Inicial de Riesgos Laborales se elaboran los Planes de Actuaciones Preventivas que permiten la realización de todas las tareas conducentes a la eliminación de los riesgos detectados para la seguridad y la salud. Estos planes contemplan la asignación de responsabilidades y una estimación de tiempos para la ejecución de cada una de las actuaciones. Una tercera acción desarrollada en estos centros ha sido la revisión del Plan de Autoprotección del Centro, así como los simulacros de evacuación.
- A requerimiento de la Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos, de la Dirección General de Centros Educativos, de las Organizaciones Sindicales y de otros estamentos de la Administración Pública, se han realizado 85 informes de prevención de riesgos laborales.
- En el año 2.015 se han registrado, dirigidos a la Unidad Técnica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, aproximadamente 1.500 comunicaciones escritas de los centros públicos de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional, Enseñanzas de Adultos y de Régimen Especial. En su mayor parte,

han sido respondidas por escrito o por comunicación verbal o han sido objeto de traslado a los Servicios correspondientes de la Consejería de Educación y Universidades en relación a aquellas cuestiones que fueran de su competencia. Asimismo, con independencia de lo expuesto en el párrafo anterior, el resto del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ha generado aproximadamente 2.500 comunicaciones escritas, relativas a: envíos al Equipo de Valoración de Incapacidades; reconocimiento de accidente en acto de servicio y enfermedad profesional; escritos a la Mutua por riesgos durante el embarazo, accidentes laborales y enfermedades profesionales, comunicaciones interiores a otros Servicios, comunicaciones a MUFACE y comunicaciones médicas en general.

- Se ha mantenido una colaboración estrecha con el Servicio de Innovación y Formación del Profesorado de la Subdirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos. Hemos realizado propuestas de formación relacionadas con el ámbito competencial del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Se ha continuado con el procedimiento y entrega de documentación de las Fichas Informativas de los riesgos de los lugares y puestos de trabajo y de las instalaciones del personal docente y no docente de los centros de Educación Infantil y Primaria, Secundaria, Formación Profesional, Escuelas Oficiales de Idiomas, Enseñanza de Adultos, Centros de Educación Especial y otras Enseñanzas de Régimen Especial.
- Prácticamente en la totalidad de los centros educativos que cumplen los requisitos de la orden de recursos humanos de publicación anual, se han nombrado los Coordinadores de prevención, y están siendo los encargados de elaborar los planes de Evacuación y Autoprotección de los Centros, organizan los simulacros de evacuación y colaboran con la Dirección de los Centros en la ejecución del Plan de Actuaciones Preventivas en aquellos Centros donde se realizan Evaluaciones Iniciales de Riesgos.
- Para llevar a cabo la gestión de prevención tanto desde la perspectiva del personal como de los centros, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales continúa desarrollando, en coordinación con el Servicio de Informática, la actualización de la aplicación informática PREVENGOS.
- Colaboración con otras unidades / entidades:

1. Secretaría General de la Consejería de Educación y Universidades en la puesta en marcha del plan de autoprotección del Edificio sito en Avenida de la Fama, sede de la Consejería de Educación, y en la realización del ejercicio de simulacro.
2. Centro de Profesores y Recursos en la tutorización de la formación del personal docente:
 - Formación Básica Obligatoria para Coordinadores de Prevención de Riesgos Laborales en centros docentes (se han realizado tres actividades formativas en las que se ha dotado de formación a nivel básico a los coordinadores de prevención).
 - Formación en prevención de trastornos músculo esqueléticos en el personal docente.
 - Formación en materia de prevención de riesgos laborales a personal de la Inspección Educativa. c) Escuela de Formación e Innovación de la Administración Pública en la tutorización de la formación del personal no docente (se han realizado seis actividades formativas, de formación básica y de prevención del trastorno músculo esquelético en el personal de administración y servicios, correspondiente a Auxiliares Técnicos Educativos, Educadores y Fisioterapeutas).
3. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Coordinador, protocolo sobre accidentes laborales “in itinere”.
4. Tutorización alumnos en prácticas del Máster de prevención de riesgos laborales de la Universidad de Murcia y la Universidad Politécnica de Cartagena.
5. Servicio de Seguridad Ciudadana y Emergencias: Colaboración en los Planes de Emergencia Exterior del Sector Químico de Alcantarilla (PLANQUIAL) y de Emergencia Exterior por Riesgo Químico (PLANQUISA), simulacros de emergencia exterior de las empresas DERIVADOS QUIMICOS SA y SABIC (antigua General Electric).

6. Ayuntamientos de Santomera en el intercambio de información en materia de coordinación de prevención de riesgos laborales, resultado de las evaluaciones iniciales de riesgos laborales.

- Los Técnicos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales han participado en las siguientes acciones formativas: Protocolo acoso sexual y jornada de legislación.
- Otra actuación muy diferente que lleva a cabo en el Servicio es la consistente en la gestión del reconocimiento, para el personal de MUFACE de esta Consejería, del complemento de Incapacidad Temporal al 100%, que se lleva a cabo por los médicos del Servicio.

Centrándonos en el sector público educativo no universitario, decir que las funciones en materia de prevención las asume el Servicio de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación, realizando las principales funciones en materia preventiva dentro de su ámbito como son la evaluación de riesgos; funciones de asesoramiento, asistencia y apoyo a centros educativos; seguimiento y estudio de la accidentabilidad, etc.

Considero también importante destacar el Plan de Autoprotección escolar. Durante el curso escolar 2015-16, todos los centros públicos educativos dispondrán del correspondiente Plan de Autoprotección del Centro, con las medidas de emergencia que establece el Art. 20 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Art. 6 de la Ley 2/1985, de 21 de enero, sobre Protección Civil y el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicadas a actividades que pueden dar origen a situaciones de emergencia.

Su elaboración, puesta en práctica y comprobación periódica de su correcto funcionamiento mediante los preceptivos simulacros de evacuación, compete a los equipos directivos de los centros, en colaboración con los coordinadores de prevención de riesgos laborales, en los centros donde exista esta figura.

En este sentido considero que los equipo directivos no son los más idóneos para la realización de éste plan en cuanto que carecen de conocimientos suficientes en prevención de riesgos laborales para ello. En mi opinión el Plan de autoprotección debería ser realizado por personal cualificado en prevención de riesgos laborales.

El Plan de autoprotección tiene la finalidad de proteger a las personas y a las instalaciones y, para ello, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de todos los ocupantes de las distintas dependencias. La Orden de 13 de noviembre de 1984, del Ministerio de Educación y Ciencia, sobre evacuación de centros docentes de educación general básica, bachillerato y formación profesional, establece que durante el primer trimestre del curso escolar, con carácter periódico y habitual, se realizarán ejercicios prácticos de evacuación de emergencia. Estos simulacros se planificarán con la finalidad de que los empleados, alumnos y padres se mentalicen de la importancia de los problemas relacionados con la seguridad y emergencia en los centros docentes, y que tanto docentes como personal de administración y servicios y alumnado conozcan las condiciones de los edificios y aprendan a conducirse adecuadamente en situaciones de emergencia. Una vez realizado el preceptivo simulacro de evacuación, los centros enviarán el informe de comunicación del simulacro de evacuación, antes del 31 de diciembre de 2015, de acuerdo con el modelo número 1 que figura en el Anexo de la citada Orden de 13 de noviembre de 1984, del Ministerio de Educación y Ciencia, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Del Plan de autoprotección del centro se elaborarán tres ejemplares, de los cuales uno se enviará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, un segundo ejemplar se remitirá a la Dirección General Seguridad Ciudadana y Emergencias para informar a los servicios de emergencia, y el tercero quedará a disposición de los responsables del centro. La remisión al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales se efectuará en soporte digital o telemático, preferentemente mediante comunicación interior. Los centros educativos podrán recabar del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la ayuda o colaboración necesarias para la elaboración y puesta en marcha del Plan de autoprotección escolar del centro.

Los planes de autoprotección de los centros se realizan conforme a un modelo previamente consensuado de Protección Civil (actual Dirección General de Emergencias y Seguridad Ciudadana), bajo asesoramiento técnico²⁹¹. Para su elaboración se tienen en cuenta la normativa

²⁹¹ Véase al respecto: [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3946&IDTIPO=100&RASTRO=c897\\$m34327,8862,3920](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3946&IDTIPO=100&RASTRO=c897$m34327,8862,3920)

que aparece publicado a través de medios digitales del servicio de prevención, destacando el Manual de Autoprotección. Guía para el desarrollo del Plan de Emergencia contra incendios y de evacuación en los locales y edificios. Editado por la D.G. de Protección Civil del Ministerio de Interior en el año 1984, constituye la única Guía Oficial existente en España, para elaborar el Manual de Autoprotección, pudiendo asociarse a las medidas de emergencia referenciadas en el Art. 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

También, considero importante resaltar como positivo que la Consejería de Educación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia tiene publicado en su portal digital los distintos documentos que componen el plan de prevención de riesgos y normativa referente a la prevención de riesgos así como los procedimientos, pudiendo cualquier ciudadano acceder a los mismos y con ello hacer las aportaciones que estime pertinentes. Desde mi punto de vista la publicidad y transparencia de los planes de prevención de riesgos laborales a través de sus portales digitales es un importante factor que influye en la mejora de la calidad del sistema preventivo.

3.16.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma de la Región de Murcia con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales

El Plan General de Prevención de riesgos laborales de la Administración Pública de la Región de Murcia, asigna unas funciones específicas y responsabilidades del sistema de prevención de riesgos y que seguidamente pasaremos a describir.

La identificación de las funciones y responsabilidades que asume cada uno de los niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, constituye otro de los elementos imprescindibles en el Plan General de Prevención.

La responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales en la Administración Regional es de toda la organización y se corresponde con el nivel jerárquico que se ostente, debiendo garantizar, el responsable de cada unidad administrativa, la seguridad y salud del personal a su cargo. Por tanto, todos los niveles jerárquicos deben implicarse en la protección de

la seguridad y salud de las personas a su cargo, promoviendo dentro de sus posibilidades, medidas encaminadas a la mejora de sus condiciones de trabajo.

a) Consejería, Organismo Público, Gerencia del Servicio Murciano de Salud.

La máxima responsabilidad dentro de cada Consejería/Organismo Autónomo, Administración Pública Regional o Entidad Pública recaerá en el/la Consejero/a, el/la Director/a o Gerente del Servicio Murciano de Salud, al que corresponderá la adopción de las medidas preventivas que sean necesarias para garantizar la seguridad y salud del personal a su servicio.

b) Secretaría General, Secretaría General Técnica, Vicesecretaría, Gerentes de área..

Corresponde a la Secretaría General/Secretaría General Técnica y a los/las Gerentes de de área, o en quien se delegue, de acuerdo con las competencias que asume dentro de la Consejería, como persona que ostenta la jefatura de personal de la misma, las siguientes actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- La aprobación de los Planes de Actividades Preventivas derivados de las Evaluaciones de Riesgos que se realicen en los centros correspondientes.
- Promover la implantación de los Planes de Actividades Preventivas, para lo cual deberá:
 - Determinar el personal responsable de la ejecución de cada una de las medidas preventivas derivadas de la Planificación de Actuaciones Preventivas.
 - Instar a cada una de las unidades o personal responsables la asunción de las medidas, así como la verificación de las mismas.
 - Priorizar la adopción de las medidas preventivas propuestas por el Servicio de Prevención.
 - Comprobar el cumplimiento de las actuaciones preventivas establecidas en el Plan de Actuaciones Preventivas.
- Garantizar y promover la colaboración de todas las unidades administrativas bajo su dependencia, con las actividades de los Servicios de Prevención, en los siguientes aspectos:

- Facilitar la implantación de Planes de Autoprotección, con designación de los medios humanos, así como promover la actualización de los mismos.
- Colaborar con los Servicios de Prevención en la entrega de la información y documentación que estos precisen en el desarrollo de sus actuaciones.
- Facilitar el acceso y la presencia de los/as Técnicos y Delegados/as de Prevención en todas las dependencias y servicios que hayan de ser evaluados.
- Aportación de la justificación de los gastos ocasionados por inversiones en prevención financiadas desde el Servicio de Prevención.
- Facilitar y promover la adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud o estado biológico conocido, propuestos por los Servicios de Prevención, sin que suponga una modificación extraordinaria en el contexto de la organización.
- Habilitar los locales de primeros auxilios en los centros de la Consejería u Organismo Autónomo.
- Promover la realización de cursos de formación en colectivos específicos ante situaciones de riesgo determinadas.
- Garantizar la información en prevención del personal de la Consejería.
- Facilitar la investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Solicitar, en caso necesario, la realización de inspecciones y estudios de los trabajos que se realicen bajo su mando.
- Solicitar a la Dirección General de Patrimonio o a la oficina técnica correspondiente el informe previo a la apertura de los centros de trabajo de acuerdo con la legislación vigente, en el que se certifique la adecuación de los mismos a la legislación sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

- Comunicar al Servicio de Prevención, la apertura y cierre de nuevos centros de trabajo que hayan de ser evaluados, así como las remodelaciones en los mismos que supongan cambio en las condiciones de trabajo.
- Garantizar la coordinación de actividades empresariales, y las relaciones que de este procedimiento se deriven con el Servicio de Prevención.
- Creación de las Comisiones de Seguridad y Salud en Consejerías y/o Gerencias.
- Creación de Comisiones específicas de prevención para llevar a cabo las actuaciones concretas que afecten concretamente a la Consejería, Organismo Autónomo o Gerencias, sin perjuicio de las competencias y funciones que puedan asumir las anteriores.
- Garantizar la existencia del material sanitario indicado en la normativa vigente que deba existir en los botiquines para atender las situaciones de urgencia que se presenten en el personal adscrito a su Centro Directivo.

c) Dirección General.

Sin perjuicio de las responsabilidades de las Secretarías Generales, en los centros de trabajo dependientes de los mismos, las funciones establecidas en el apartado anterior las asumen las Direcciones Generales.

d) Subdirección General, Directores/as de centros, Jefes/as de Servicio y responsables de mayor jerarquía de los centros de trabajo del servicio murciano de salud.

En cuanto al personal e instalaciones de los centros de trabajo, les corresponde la:

- Asunción y ejecución de las medidas de prevención concretas que hayan sido establecidas en la Planificación de Actuaciones Preventivas, así como la vigilancia del cumplimiento de las mismas, priorizando la adopción de las medidas preventivas propuestas por el Servicio de Prevención.
- Colaborar con los Servicios de Prevención correspondientes en temas como:
 - Proporcionar los recursos y el tiempo necesario para la formación del personal a su cargo.

- Entrega de la información y documentación que los Servicios de Prevención precisen en el desarrollo de sus actuaciones.
- Promover la formación obligatoria en prevención de riesgos laborales establecida en las evaluaciones de riesgos del personal a su servicio.
- Facilitar el acceso y la presencia de los/as Técnicos y de los/as Delegados/ as de Prevención en todas las dependencias y servicios que hayan de ser evaluados.
- Implantación de Manuales de Autoprotección, con designación de los medios humanos, así como actualización de los mismos.
- Aportación de justificación de inversiones en prevención financiadas desde el Servicio de Prevención.
- Realizar la adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud o estado biológico conocido
- Facilitar la investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- Solicitar, en caso necesario, la realización de inspecciones o estudios de los trabajos que se realizan bajo su mando.
- Promover la coordinación de actividades empresariales entre los Organismos, Entidades, Unidades y/o Empresas, así como las relaciones que de este procedimiento se deriven de los Servicios de Prevención correspondientes.
- Informar de los riesgos generales y específicos del personal a su cargo, verificando que dicho personal cuenta con la información derivada de las actuaciones preventivas a la cual deban de tener derecho. En este sentido, se debe proporcionar o tener a disposición las instrucciones necesarias para que el personal conozca el correcto uso, riesgos y medidas preventivas derivadas de los equipos de trabajo usados (maquinaria, EPI, fichas de seguridad...).
- El mantenimiento y control de los botiquines y/o sala de primeros auxilios de su centro, mediante solicitud al Servicio de Prevención o al/a la técnico

de Prevención asignado a su Consejería/Organismo Autónomo, el material de primeros auxilios de los botiquines de sus centros, con el fin de garantizar la existencia del material necesario en caso de accidente o enfermedad.

- Informar con carácter inmediato al Servicio de Prevención de cualquier cambio significativo en el comportamiento habitual del personal a su cargo, que haga suponer un riesgo para su salud o la de los demás.

3.16.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En el plan general de prevención de riesgos laborales de la administración pública de la Región de Murcia, se hace referencia a los órganos de participación colectiva del personal al servicio de la Administración.

En sentido, se prevé como órgano específico de participación del personal al servicio de la Administración Regional, la figura del Comité de Seguridad y Salud. A continuación pasamos a desarrollar las distintas figuras de consulta y participación en materia de seguridad y salud laboral que se contemplan en el plan general de prevención de riesgos laborales de la Comunidad de la Región de Murcia:

a) Comité de seguridad y salud laboral.

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 Administración Regional, en materia de prevención de riesgos laborales.

Sin perjuicio de que se puedan constituir otros Comités de Seguridad y Salud descentralizados, previa negociación con las Organizaciones sindicales, se han constituido los siguientes Comités de Seguridad y Salud en la Administración Regional:

- Comité de Seguridad y Salud Coordinador.
- Comité de Administración y Servicios.
- Comité de Seguridad y Salud dependiente de Educación, Formación y Empleo.
- Comité de Seguridad y Salud del Servicio Murciano de Salud.
- Comité de Seguridad y Salud del Instituto Murciano de Acción Social.

Cada Comité ha aprobado su propio Reglamento de funcionamiento, y en su defecto se rige por el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud Coordinador.

En cuanto a su composición se aplica lo previsto en el Acuerdo de 26 de Febrero de 2002 de la Administración Pública Regional y Organizaciones Sindicales sobre la aplicación de la prevención de riesgos laborales en la Administración Pública de la Región de Murcia.

Los Comités de Seguridad y Salud desarrollan las funciones y competencias que se le atribuyen en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales, ajustándose en su funcionamiento a su Reglamento, y en todo lo no previsto por este, por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común y Resolución de 8 de mayo de 2000, de la Consejería de Economía y Hacienda, sobre el acuerdo administración-organizaciones sindicales por el que se aprueba el Comité de Seguridad y Salud de la Administración Pública de la Región de Murcia.

Los Comités de Seguridad y Salud tienen las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en el ámbito correspondiente de la Administración Regional. A tal efecto, en su seno se debatirán, 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 e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención derivadas de las evaluaciones de riesgos, y de las planificaciones de las mismas, y del proyecto anual y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Administración Regional la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, los Comités de Seguridad y Salud están facultados para:

- Conocer los riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física del personal al servicio de la Administración Regional, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención correspondientes.

Las reuniones de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud se realizarán conforme al siguiente calendario:

- Comité de Seguridad y Salud Coordinador: Las reuniones del Comité se supeditarán a los temas a tratar, siendo como mínimo cuatro al año.
- Comité de Administración y Servicios, Comité de Seguridad y Salud de Educación, Comité de Seguridad y Salud del Servicio Murciano de Salud y Comité de Seguridad y Salud del IMAS: 3.ª semana del mes de enero, abril, 1.ª semana del mes de octubre y la 3.ª semana del mes de noviembre de cada año.

b) Comité de seguridad y salud coordinador²⁹².

El Comité de Seguridad y Salud Coordinador está adscrito a la Consejería competente en materia de Función Pública, habilitándose por la misma los recursos necesarios que garanticen su correcto funcionamiento.

De conformidad con los Acuerdos alcanzados en Mesa General de Negociación podrán crearse otros Comités de Seguridad y Salud para ámbitos específicos correspondiendo en todo caso al Comité de Seguridad y Salud Coordinador de la Administración Pública Regional ejercer las labores de integración y coordinación de todos ellos.

Corresponde al Comité de Seguridad y Salud Coordinador:

- Participar en el establecimiento de las directrices generales de actuación de la Administración Regional en materia de prevención.

²⁹² Se detallan las funciones en la Resolución de 8 de mayo de 2000, de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se ordena la publicación del acuerdo administración-organizaciones sindicales por el que se aprueba el Reglamento del Comité de Seguridad y Salud de la Administración Pública de la Región de Murcia.

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención en la Administración Regional.
- Conocer e informar sobre la documentación del sistema de gestión.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- Participar en la elaboración del Plan de Prevención, los procedimientos del sistema, y las instrucciones técnicas operativas.
- Proponer instrucciones para la coordinación de las actividades de prevención de riesgos laborales en la Administración Pública de la Región de Murcia.
- En la labor de asesoramiento que tiene atribuido el Comité de Seguridad y Salud Coordinador, la Administración Regional consultará al mismo, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:
 - La planificación y la organización del trabajo en la Administración Regional, la introducción de nuevas tecnologías, y en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud del personal a su servicio derivados de la elección de los equipos de trabajo.
 - La determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos laborales en la Administración Regional, incluida la designación de las personas encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
 - La información y documentación a que se refieren los Art.18 y 23 de la Ley 31/1995.
 - El proyecto y la organización de las actividades formativas en materia de prevención de riesgos laborales para su inclusión en los Planes de Formación de la Administración Regional.

- Cualquiera otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud del personal al servicio de la Administración Regional.
- La coordinación de las actuaciones de todos los Comités que se creen en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia.
- Corresponsiéndole además al Comité de Seguridad y Salud Coordinador la participación en aquellos ámbitos que no dispongan de Comité de Seguridad y Salud propio.
- Dirimir las controversias que surjan en los diferentes Comités de la Administración Regional, mediante informe vinculante.

Los/as miembros del Comité Coordinador podrán asistir en calidad de asesores/as a las reuniones del resto de los Comités de Seguridad y Salud en los términos que se establezca en el Reglamento del Comité respectivo.

c) Comisiones de seguridad y salud.

La estructuración de los Comités de Seguridad y Salud se podrá completar con la creación de una Comisión de Seguridad y Salud para cada una de las Consejerías, Organismos Autónomos o centros que no dispongan de Comité de Seguridad y Salud o Comité de Área, previo acuerdo del Comité de Seguridad y Salud correspondiente.

Dicha Comisión estará compuesta de forma paritaria, estando un representante por cada una de las Organizaciones Sindicales representadas en el ámbito sectorial correspondiente. En el Servicio Murciano de Salud, las Comisiones de Seguridad y Salud tienen una composición paritaria de seis miembros, de los cuales tres corresponderán a la dirección del centro y tres a Delegados/as de Prevención del ámbito correspondiente.

La representación de la Administración Regional en dichas Comisiones recaerá en el/la Secretario/a General, Vicesecretario/a, Jefe/a de Servicio o Gerente que tenga las competencias en materia de prevención de riesgos o personas en quienes deleguen. A las reuniones de las Comisiones asistirá, con voz pero sin voto el/la Técnico de Prevención de la Consejería / Organismo Autónomo.

La representación de las Organizaciones sindicales se determinará en función de su representatividad en el ámbito de cada Mesa Sectorial correspondiente o ámbito, en el caso del Servicio Murciano de Salud, en función del número de Consejerías/Organismos Autónomos/ centros donde deban crearse estas Comisiones.

La Comisión tendrá como competencia:

- Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo, entre otras, las adecuaciones de trabajo por motivos de salud.
- Promover la ejecución de los planes de actuaciones preventivas, así como la información sobre las modificaciones de las condiciones de trabajo.
- Promover la coordinación de actividades empresariales.
- Promover la implantación de los Planes de Autoprotección, así como cualquier otra actuación en materia de prevención que afecte al conjunto de centros de trabajo dependientes de su Consejería/ Organismo Autónomo o Gerencias.
- Asimismo, colaborarán en el desempeño de las actuaciones de los Servicios de prevención correspondientes.

4. Comités de área del servicio murciano de salud.

La participación del personal al servicio de la Administración Regional en el SMS se completa con la existencia de Comités de Área en cada una de las Áreas de Salud existentes, englobando Atención Primaria y Atención Especializada.

e) Comisión interdepartamental de seguridad y salud laboral.

Mediante el Decreto n.º 6/2010 de 5 de febrero, de modificación del Decreto n.º 371/2007, de 30 de noviembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental de Seguridad y Salud Laboral, se establece el instrumento de coordinación de las actuaciones de la Administración Autonómica en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y en concreto, en materia laboral, sanitaria, de industria, educación, economía y agricultura.

En este sentido, el Instituto de Seguridad y Salud de la Región de Murcia promoverá el intercambio de información con los servicios de prevención propios de la Administración Regional y dará a conocer las actuaciones que en materia de prevención de riesgos se estén realizando. Teniendo en cuenta la información recibida, se realizarán actuaciones de

promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, adecuando las mismas a las situaciones de riesgo que con mayor incidencia estén expuestos los trabajadores de la Administración Regional. Actúa como vicepresidente el Secretario/a General de la Consejería competente en materia de Trabajo como vocales el resto de Secretarios/as Generales de las restantes Consejerías que integran la Administración Regional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Sin perjuicio de las competencias que, con carácter general, correspondan a cada Consejería, la Comisión Interdepartamental de Seguridad y Salud laboral desempeñará las siguientes funciones²⁹³:

- Proponer las medidas de coordinación de actuaciones y proyectos de las Consejerías, Organismos y Entidades de la Comunidad Autónoma competentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Procurar en esta materia la adecuada coordinación y cooperación con el resto de las Administraciones Públicas competentes.
- Estudio y formulación de recomendaciones y propuesta de planes de actuación integral para el mejor cumplimiento de las directrices y objetivos fundamentales que al respecto se definan por el Gobierno Regional.
- Ser informada por las Consejerías, Organismos y Entidades competentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo de la puesta en marcha y realización de las actuaciones acordadas en el seno de la misma.
- Seguimiento y evaluación de las diversas actuaciones que se acuerden por la presente Comisión. Con esta finalidad se realizará una memoria anual.
- La emisión de informes o dictámenes sobre proyectos y propuestas de alcance regional con repercusión en la Seguridad y Salud de los trabajadores, que sirvan de base a decisiones de diversos Departamentos y Organismos de la Administración Regional.

²⁹³ Artículo 3 del Decreto n.º 371/2007, de 30 de noviembre, por el que se crea la comisión Interdepartamental de Seguridad y Salud Laboral.

- Proponer e informar la elaboración de la normativa necesaria que implique competencias de diversos Departamentos, en el ámbito de los objetivos de esta Comisión, para la mejora de las condiciones laborales y de salud en el trabajo.
- Aprobación de las normas de régimen interno que estime procedente para el mejor desarrollo de sus trabajos.
- Cualquier otra función que, en el marco de sus competencias, se le atribuya por disposición legal o reglamentaria.
- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión Interdepartamental de Seguridad y Salud Laboral crea en su seno una Comisión Técnica.

f) Delegados de prevención.

Los/as Delegados/as de prevención son los/as representantes del personal al servicio de la Administración Regional con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, siendo designados/as por y entre los/as representantes del personal.

Son competencias de los/as Delegados/as de Prevención:

- Colaborar con la Administración Regional en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación del personal al servicio de la Administración Regional en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados/as por la Administración Regional, con carácter previo a su adopción y con antelación suficiente, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, dentro de las que se encuentran las siguientes:
 - Sobre la planificación y la organización del trabajo en la Administración Regional y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud del personal al servicio de la Administración Regional, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - Sobre la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la

designación de las personas encargadas de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

- Sobre la designación de las personas encargadas de las medidas de emergencia.
 - Sobre los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Sobre el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 - Sobre cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud del personal al servicio de la Administración.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ejercicio de sus competencias, los/as Delegados/as de Prevención están facultados para:

- Acompañar a los/as técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley 31/ 1995, de Prevención de Riesgos Laborales, a los/as Inspectores/ as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos/as las observaciones que estimen oportunas.
- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 de la Ley 31/1995. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
- Ser informados/as por la Administración Regional sobre los daños producidos en la salud del personal al servicio de la Administración Regional una vez que hubiese

tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

- Recibir de la Administración Regional las informaciones obtenidas por ésta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la Administración Regional, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud del personal al servicio de la Administración, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 31/ 1995, en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada laboral con el personal adscrito al lugar de trabajo que se trate, de manera que no se altere el normal desarrollo del servicio.
- Recabar de la Administración Regional la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud del personal al servicio de la Administración, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Administración Regional, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
- Proponer al órgano de representación del personal al servicio de la Administración Regional la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/ 1995, de Prevención de Riesgos Laborales cuando exista un riesgo grave e inminente.

Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 del artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la Administración Regional podrá poner en práctica la decisión correspondiente.

La decisión negativa de la Administración Regional a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.

Los/as Delegados/as de Prevención tendrán las competencias, facultades y garantías recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Para el ejercicio de las anteriores competencias y facultades, los/as Delegados/as de Prevención contarán con el asesoramiento técnico y el apoyo de los distintos Servicios de Prevención.

A los/as Delegados/as de Prevención miembros de cada uno de los Comités de Seguridad y Salud, se les dotará de una documentación acreditativa de su cargo para poder acceder a los lugares de trabajo.

A los/as Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 78, letra f, del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la Administración Regional.

Centrándonos en el ámbito educativo público destacar:

- a) El Comité de Seguridad y Salud de la Consejería de Educación y Cultura²⁹⁴.

El Comité de Seguridad y Salud de la Consejería de Educación y Cultura es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración Educativa Regional, respecto de los empleados públicos en materia de prevención de riesgos laborales. Desarrollará las funciones y competencias que se le atribuyen en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ajustándose al presente Reglamento de funcionamiento interno, elaborado y aprobado por el Pleno del propio Comité y en todo lo no previsto en éste, por la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El Comité de Seguridad y Salud estará adscrito a la Consejería de Educación y Cultura, habilitándose por la misma los recursos necesarios que garanticen su correcto funcionamiento.

²⁹⁴ Resolución de 11 de abril de 2003, de la Secretaría General de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se ordena la publicación del Reglamento del Comité de Seguridad y Salud de la Consejería de Educación y Cultura.

El Comité de Seguridad y Salud como órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica en materia de prevención de riesgos laborales tendrá las competencias y facultades recogidas en el artículo 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, así como aquellas otras que se deriven de los acuerdos alcanzados en la Mesa Sectorial de Educación; y en el propio Comité, entre la Administración Educativa Regional y los representantes del personal siendo competente para:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Consejería de Educación y Cultura. A tal efecto, en su seno se debatirán, 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 e introducción de nuevas tecnologías, la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, y el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Administración la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

La Consejería de Educación y Cultura consultará al Comité de Seguridad y Salud, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

- La planificación y la organización del trabajo en los centros de la Administración Educativa Regional 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 empleados públicos, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
- La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la Administración Educativa Regional, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

- Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1 y 23, apartado 1, de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 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 empleados públicos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, para el ejercicio de sus funciones el Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes facultades:

- Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
- Acceder a toda la documentación existente en la Administración Educativa Regional sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y los riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- Conocer cuantos informes y estudios obtenga la Administración Educativa Regional sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
- Conocer e informar la programación anual de los Servicios de Prevención.
- Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.
- Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad común a fin de identificar eventuales relaciones entre riesgo y daño.
- Proponer la participación y colaboración de los empleados públicos en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas a los Centros, acompañándoles durante las mismas y formulándoles las observaciones que se estimen oportunas.

Ninguno de los miembros del Comité podrá atribuirse las funciones de representación del mismo salvo que expresamente se le haya otorgado por acuerdo válidamente adoptado, para un caso concreto, por el Pleno del Comité.

Semestralmente y en reunión ordinaria, la Administración Educativa Regional presentará al Comité de Seguridad y Salud, un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:

- Nivel de aplicación y resultado del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Resultados de los eventuales controles ambientales y las actividades de vigilancia de la salud.
- Evolución de la siniestralidad (accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo).
- Incidencia de enfermedades relacionadas con el trabajo que hayan causado bajas laborales.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por los Delegados de Prevención en representación de los empleados públicos y por un número igual de miembros en representación de la Administración Regional. Los representantes de la Administración serán nombrados por el Consejero competente en materia de Educación. Los Delegados de Prevención serán designados por las Organizaciones Sindicales y el Comité de Empresa, y nombrados por el Consejero competente en materia de Educación.

Los órganos de organización y funcionamiento son en el Pleno, Comisión permanente y las comisiones de trabajo que puedan crearse para tratar temas específicos.

3.16.4. Órganos de auditoría y control en PRL en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Se contemplan dos tipos de auditorías:

A) Auditorías externas.

La Administración Regional deberá someter su sistema de gestión, con carácter obligatorio, a una auditoría o evaluación externa, al haber organizado su prevención mediante la constitución de Servicios de Prevención Propio, de acuerdo con la legislación vigente y los acuerdos alcanzados en el comité de seguridad y Salud Laboral Coordinador.

Dicha auditoría deberá ser repetida cada cuatro años o cuando así lo requiera la Autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la necesidad de revisar los resultados de la última auditoría.

La realización de la auditoría o control periódico del sistema de Prevención en la Administración Regional es competencia del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 y 5 del Decreto n.º 219/2006, de 27 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia.

B) Auditorías internas.

La auditoría se efectuará por el Servicio de Prevención Coordinador de la Dirección General de Empleo Público, para lo cual seguirá el procedimiento establecido en esta materia.

Auditorías externas del sistema: La auditoría se efectuará por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 y 5 del Decreto n.º 219/2006, de 27 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia.

También quisiera destacar aquí, que con independencia de las auditorías, elemento esencial para la mejora del sistema, el sistema de prevención de riesgos de la comunidad, también contempla la realización de controles sobre determinados elementos del sistema de prevención y que sin duda influirán en la mejora del mismo. De esta manera nos encontramos un control activo y otro reactivo.

➤ **Control Activo.** Mediante el control activo se persigue el control de las situaciones de riesgo evitando la producción de un daño para la salud de las personas, o de los equipos.

Deberá designarse el responsable de cada Unidad Administrativa para llevar a cabo dicho control, el cual establecerá las actuaciones necesarias para llevar a cabo la coordinación entre dicha unidad administrativa y el Servicio de Prevención, en todas aquellas materias

que requieran una colaboración mutua, y que supongan actividades con repercusiones en la seguridad y la salud del personal a su servicio.

- **Control Reactivo** El control reactivo se realizará por parte de cada uno de los Servicios de Prevención, mediante la investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y la posterior adopción de las medidas correctoras por la Unidad Administrativa correspondiente, así como a través de la realización de las estadísticas de siniestralidad de la Administración Regional.

3.16.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En relación a la Formación, se encarga también el Centro de Profesores, que desarrolla acciones en materia de Prevención de Riesgos laborales.

De hecho actualmente se está trabajando en la Formación Básica Obligatoria para el docente en esta área, formación que va a iniciarse y será impartida a los Coordinadores de Prevención y que tendrá los contenidos y duración del Nivel Básico de 30 horas que establece el Reglamento de los Servicios de Prevención. Se está trabajando actualmente en este material, una vez cerrada la Información a los trabajadores que ya está recogida en el portal digital de la Consejería²⁹⁵.

En la memoria de actividades del año 2013 de la Consejería de Educación, universidades y Empleo se enumeran las actuaciones realizadas en materia de formación por el servicio de prevención de riesgos de la Consejería de Educación:

- Con la Subdirección General de Calidad Educativa, Servicio de Innovación y Formación del Profesorado se ha realizado una colaboración estrecha, realizando propuestas de formación relacionadas con el ámbito competencial del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, siendo líneas generales de estas propuestas las acciones formativas relacionadas con el cuidado de la salud y la prevención de enfermedades profesionales. El Servicio ha coordinado la definición de los contenidos, metodología y ponentes de los cursos de prevención de riesgos que se han realizado en los Centros de Profesores y de Recursos. Además, se han establecido

²⁹⁵ Véase al respecto: [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=30400&IDTIPO=100&RASTRO=c897\\$m34327,8862,3920](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=30400&IDTIPO=100&RASTRO=c897$m34327,8862,3920)

canales de colaboración entre la Dirección General de Seguridad Ciudadana y Emergencias y el Instituto de Seguridad y Salud Laboral así como con los Centros de Profesores y de Recursos.

- Actividades de formación propuestas desde el Servicio de Prevención y ofertadas al profesorado en el Plan Regional de Formación. Se han ofertado multitud de cursos, entre ellos “primeros auxilios en el ámbito docente”, “prevención del estrés docente”, “prevención de patología de la voz”, etc.

3.16.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

La evaluación de la salud del personal al servicio de la Administración se efectuará por medios propios, previa consulta con el Comité Coordinador, pudiendo realizarse a través de una entidad externa con capacidad para efectuar cuantas pruebas médicas y evaluaciones se precisen del estado de salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo. La dirección y coordinación de estas actividades será realizada en cualquier caso por el Servicio de Prevención coordinador o el Servicio de Prevención correspondiente, en su caso.

El Servicio de Prevención Propio de un Departamento, que tenga la especialidad de Medicina del Trabajo, si dispone de los recursos suficientes, tomando como referencia las ratios establecidas en el anexo I del Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, con o sin la colaboración de personal sanitario de los servicios médicos asistenciales, podrá asumir, total o parcialmente, la Vigilancia de la Salud de algún Organismo dependiente; lo que deberá quedar expresamente acordado por escrito y autorizado por la autoridad sanitaria correspondiente.»

Con respecto al ámbito público educativo, la Consejería de Educación, Universidades y Empleo desde el día 21 de marzo de 2011 tiene contratada la concertación de la vigilancia de la salud como servicio de prevención ajeno con la empresa Sociedad de Prevención Ibermutuamur, que es la encargada de realizar los exámenes de salud que se vienen realizando a los funcionarios docentes y personal no docente pertenecientes a esta Consejería.

Estos reconocimientos se atienen a lo establecido en los artículos 22 y 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores y a la concertación de los servicios de prevención por las Administraciones Públicas.

Con las nuevas competencias en materia de prevención de riesgos laborales que esta Consejería está asumiendo y dentro específicamente del campo de la vigilancia de la salud, cabe destacar los exámenes de salud organizados por el servicio de prevención de riesgos de la Consejería de Educación durante el año 2013 que fueron de 4.585, para lo cual se están utilizando protocolos médicos generales y específicos dependiendo de los distintos puestos de trabajo, y sus correspondientes riesgos.

3.16.7. Órganos de información y comunicación en PRL en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

El servicio de prevención de riesgos de la Consejería de Educación ha continuado con el procedimiento y entrega de documentación de las Fichas Informativas de los riesgos de los lugares y puestos de trabajo y de las instalaciones del personal docente y no docente de los centros de Educación Infantil y Primaria, Secundaria, Formación Profesional, Escuelas Oficiales de Idiomas, Enseñanza de Adultos, Centros de Educación Especial y otras Enseñanzas de Régimen Especial.

El procedimiento y la documentación de las Fichas Informativas se encuentran publicados por medios digitales de la Consejería²⁹⁶.

3.16.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

a) Comisión de Seguridad y Salud de la Región de Murcia²⁹⁷.

Se crea como órgano colegiado asesor de la Administración autónoma en la formulación de las políticas de prevención y como órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud laboral. Con la creación de esta Comisión también se daba cumplimiento a lo especificado en el Acuerdo para la promoción de la formación, las relaciones laborales,

²⁹⁶ Véase al respecto: [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=30400&IDTIPO=100&RASTRO=c897\\$m34327,8862,3920](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=30400&IDTIPO=100&RASTRO=c897$m34327,8862,3920)

²⁹⁷ Decreto 41/1997, de 13 de junio, por el que se crea la Comisión de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia

el empleo y la actividad económica de la Región de Murcia, suscrito en el seno de la Mesa por el Empleo entre la Administración regional y los agentes económicos y sociales, en el cual también se contemplaba el estudio y creación de un Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo²⁹⁸, una vez desarrollada reglamentariamente la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre.

b) Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia²⁹⁹.

Se define como el organismo gestor de la política de la seguridad, higiene, condiciones ambientales y salud laboral en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Murcia y el órgano científico- técnico especializado de la Comunidad Autónoma con competencia en la materia de prevención de riesgos laborales, al que se atribuyen en dicho ámbito autonómico, las funciones que el artículo 8 de la ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, confiere al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Su fin primordial es la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo mediante la coordinación e integración, en su caso, de todas las actividades preventivas en el ámbito laboral, estableciendo para ello la cooperación necesaria entre todas las instituciones de la Comunidad Autónoma con competencia en la materia. Para ello llevará a cabo las siguientes actuaciones:

- Información, formación e investigación de carácter preventivo, tanto en el ámbito general como específico.
- Divulgación de los estudios, investigaciones y estadísticas que se elaboren en relación con la seguridad, higiene, condiciones ambientales y salud laborales.
- Programación de actuaciones preventivas dirigida a diversos colectivos laborales.
- Asesoramiento y apoyo técnico a los organismos administrativos y agentes sociales.
- Seguimiento y evaluación de las actuaciones técnico-preventivas en materia de seguridad y salud laboral que se realicen en las empresas y administraciones públicas.

El Artículo 4 la Ley 1/2000 de 27 de Junio determina las funciones del ISSLRM³⁰⁰:

²⁹⁸ Véase al respecto: [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=160&IDTIPO=140&RASTRO=c\\$m120,128](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=160&IDTIPO=140&RASTRO=c$m120,128)

²⁹⁹ - Ley 1/2000 de 27 de Junio (BORM 14-07-2000), de creación del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia (Boletín oficial del Estado 8 de 9 de Enero de 2001). (Modificada por Ley 3/2001 de 3 de Julio).

³⁰⁰ Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia.

- Analizar e investigar las causas determinantes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás daños derivados de las condiciones de trabajo, así como su relación con los componentes materiales y organizativos del mismo, proponiendo las medidas correctoras que procedan para su eliminación o reducción.
- Recibir, tramitar y registrar los partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y demás daños derivados de las condiciones de trabajo para su evaluación, registro informatizado, custodia, confección de estadísticas y análisis de las mismas en el ámbito de la Comunidad Autónoma. Esta evaluación y análisis se realizarán con carácter sectorial y territorial.
- Realizar los estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de las patologías que puedan afectar a la salud de los trabajadores.
- Contribuir a la elaboración de mapas de riesgos laborales detallando las necesidades y limitaciones que puedan existir, tanto en ámbitos territoriales como sectoriales.
- Programar, coordinar y apoyar acciones formativas sobre seguridad y salud en el trabajo, con especial atención a los colectivos de trabajadores en situación de mayor riesgo.
- Actuar con especial dedicación a las PYME en programas de prevención de riesgos y promoción de la seguridad y salud en el trabajo.
- Programar y desarrollar controles generales y sectoriales que permitan el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, prestando a éstas y a los representantes de los trabajadores el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios.
- Establecer los procedimientos de actuación necesarios para garantizar la coordinación entre los distintos organismos competentes en las diferentes administraciones públicas.
- Apoyar y promover actividades desarrolladas por empresarios, trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la reducción de los riesgos laborales, la investigación

o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención. A tal fin, la Consejería competente en materia de trabajo suscribirá convenios de colaboración con entidades públicas y agentes sociales y concederá becas y ayudas para la realización o participación en actividades formativas y divulgativas sobre prevención de riesgos laborales.

- Desarrollar proyectos de investigación aplicada, con sus propios medios o en colaboración con instituciones docentes o investigadoras, sobre metodologías y técnicas de seguridad, higiene, condiciones ambientales, salud y toxicología laborales. A tal fin, la Consejería competente en materia de trabajo suscribirá convenios de colaboración y concederá becas de formación y ayudas de investigación.
- Prestar los servicios autorizados en el ejercicio de su actividad investigadora, técnica, analítica o formativa.
- Informar, en los términos establecidos en el Real Decreto 39/ 1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención (BOE n.º 27, de 31-1- 1997), sobre los expedientes de acreditación, como servicios de prevención de las entidades especializadas y sobre la autorización de las entidades formativas y auditoras, mediante la comprobación de que reúnen los requisitos reglamentarios, estableciendo un sistema de control y seguimiento de sus actuaciones y comunicando a la autoridad laboral las desviaciones observadas en relación con las condiciones de acreditación o autorización.
- Proponer los procedimientos necesarios para la intercomunicación de los registros relativos a las entidades acreditadas como servicios de prevención, auditorías y entidades formativas entre las administraciones competentes en la materia.
- Realizar la evaluación y control de las actuaciones que, en relación con la vigilancia de la salud laboral, se realicen en las empresas por los servicios de prevención actuantes en los términos establecidos en el Real Decreto 39/ 1997, de 17 de enero, comunicando a la autoridad sanitaria los casos de contravenciones graves o reiteradas.

- Estudiar, informar y proponer la regulación normativa o su reforma que tenga relación con la prevención de riesgos laborales dentro del ámbito autonómico.
- Participar, como órgano científico- técnico especializado de la Comunidad Autónoma en materia de prevención de riesgos laborales, en la coordinación técnica y desarrollo normativo o reglamentario, en el ámbito nacional e internacional.
- Prestar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesario a la Inspección de Trabajo y autoridades judiciales.
- Elaborar programas de divulgación sobre riesgos laborales y su prevención, estadísticas de siniestralidad laboral, resultados de estudios técnicos y edición de monografías técnicas o legislativas.
- Realizar el control periódico, mediante auditorías o evaluaciones, de los sistemas de prevención de la Administración autonómica.
- Realizar la inspección, control y seguimiento de los proyectos de prevención de riesgos laborales subvencionados por la Comunidad Autónoma para verificar la adecuación de los mismos a los requisitos de las convocatorias y el cumplimiento de los objetivos para los que fueron concedidos.
- Informar los expedientes de aperturas de centros de trabajo en relación con el cumplimiento de los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
- Estudiar las condiciones de trabajo que puedan resultar nocivas o insalubres durante los periodos de embarazo o lactancia.
- Determinar y prevenir los factores de microclima laboral en cuanto puedan ser causantes de efectos nocivos para la salud de los trabajadores.
- Elaboración de informes en materia de su competencia a las autoridades, entidades e instituciones a las que la legislación vigente atribuye responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.
- Recepción, registro y custodia de la documentación remitida a la autoridad laboral por las empresas que cesen en su actividad, en aplicación del artículo 23.2 de la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Colaboración con las autoridades educativas para el desarrollo de los programas preventivos en los centros de enseñanza.
- Cuantas otras funciones sean necesarias para el cumplimiento de sus objetivos en cuanto a promoción y prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las funciones atribuidas al Instituto de Seguridad y Salud Laboral por la presente Ley se ejercerán sin perjuicio de las competencias que sobre las citadas materias tengan atribuidas otras consejerías por normativa básica estatal y en coordinación con el departamento de la Administración regional competente en materia sanitaria, en las funciones relativas a dicha materia.

El Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia realizará sus funciones a través de los órganos de dirección y ejecución (el Consejo de Dirección, el Presidente, el Vicepresidente y el Director) y de los órganos de asesoramiento y participación (Comisión Regional de Seguridad y Salud Laboral de la Comunidad Autónoma de Murcia).

c) Comisión Regional de Seguridad y Salud Laboral.

La Comisión Regional de Seguridad y Salud Laboral es el órgano colegiado asesor de participación institucional en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en la región de Murcia, excluido del ámbito material de aplicación de la ley 9/1985, de 10 de diciembre, de Órganos Consultivos de la Administración Regional (BORM n.º 290, de 12-12-1985), modificada por Ley 1/ 1994, de 29 de abril (BORM n.º 113, de 19-5-1994). La Comisión funcionará en Pleno, en Comisión Permanente y en Grupos de Trabajo.

Son funciones de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral las siguientes (Artículo 13 ISSRM):

- Conocer de las actuaciones y gestión del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia.
- Informar y formular propuestas en relación con dichas actuaciones.
- Formular propuestas de coordinación de las actuaciones que desarrollen en temas relacionados con la prevención de riesgos laborales otras consejerías,

fundamentalmente las que tienen competencias en sanidad, industria, educación y agricultura y medio ambiente.

- Formular propuestas sobre programas generales de actuación en prevención de riesgos laborales.
- Evaluar los resultados de la aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en los distintos programas de actuación en la Comunidad Autónoma de Murcia.
- Proponer el destino de los fondos que se le atribuyan en función de la disposición adicional quinta de la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Conocer de la memoria aprobada por el Consejo de Dirección.
- Cualquier otra función que resulte propia de su condición de órgano colegiado de carácter participativo.

El Instituto de Seguridad y Salud Laboral asumirá las funciones del Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dependiente de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo y Política Social, extinguiéndose dicho Gabinete a la entrada en vigor de la presente Ley³⁰¹.

³⁰¹ Disposición Adicional ley 1/2000 de creación ISSRM.

3.17. Comunidad de la Rioja.

3.17.1. Organización Técnica de la Prevención³⁰²

La Comunidad Autónoma de la Rioja, dispone de un único SPRL para todo el personal al servicio de la administración pública a excepción del sanitario que tiene su propio SPRL. Este SPRL es desarrollado a través de un Plan General de Prevención de riesgos laborales para todo el personal al servicio de la administración pública a excepción del sanitario. Por tanto el sector público docente no universitario está integrado en el Plan General de Prevención de riesgos laborales con el resto del personal de la administración.

Analizando en detalle la normativa sobre prevención de riesgos laborales, es el Decreto 62/1999, de 10 de septiembre, el que establece el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma de La Rioja. En él se indica que la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja se realizará en la modalidad de servicios de prevención propios, a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

De esta manera se crea un servicio de prevención de riesgos laborales para el conjunto del personal al servicio de la administración pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja. La Dirección General de la Función Pública realizará funciones de coordinación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Posteriormente, el Decreto 47/2004, de 30 de julio, modifica el Decreto 62/1999, de 10 de septiembre, por el que se establece el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y crea un nuevo servicio de prevención de riesgos laborales para el ámbito del Servicio Riojano de Salud.

El Decreto actualmente en vigor que establece el modelo organizativo-preventivo para el personal de la Administración de la Comunidad Autónoma es el Decreto 129/2007, de 9 de noviembre, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la

³⁰² -Decreto 62/1999, de 10 de septiembre, el que establece el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y Decreto 129/2007, de 9 de noviembre, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que deroga al anterior (62/1999).

-Decreto 47/2004, de 30 de julio, modifica el Decreto 62/1999, de 10 de septiembre, por el que se establece el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

- Decreto 129/2007, de 9 de noviembre, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja

Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja. El Decreto es de aplicación general a los empleados públicos que presten sus servicios en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y organismos autónomos de ella dependiente, con exclusión de aquellos que tengan su propio servicio de prevención, como es el caso del SPRL del Servicio Riojano de Salud.

Con respecto a la integración de la prevención de riesgos laborales, se indica que esta integración de la prevención se realizará a todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuya estructura y contenido se determinan en el artículo 2 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Su integración en todos los niveles jerárquicos de la Administración Autonómica implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Las Consejerías a las que estén adscritos los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales dictarán las instrucciones y protocolos de actuación precisos en esta materia, así como las medidas que deban ser adoptadas por todos los centros directivos, órganos y unidades administrativas de la Administración General y de sus organismos autónomos.

En lo referente al reparto de funciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se establece que la responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración Autonómica es de toda la organización y se corresponde con el nivel jerárquico que se ostente, debiendo garantizar el responsable de cada unidad administrativa la seguridad y la salud del personal a su cargo. Las figuras con responsabilidad en la materia son:

- Secretario General Técnico de cada Consejería.
- Directores Generales y los responsables de los centros de trabajo.
- Responsables de los centros y equipos de trabajo.
- Recursos del sistema preventivo: Personal técnico propio especializado que impulsará y coordinará las actuaciones que se realicen en materia de prevención de riesgos laborales; los servicios que la Administración Autonómica concierte con entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos; el apoyo de los servicios técnicos y de

mantenimiento de otros órganos de la Administración autonómica que puedan prestar asesoramiento y colaboración.

- Unidad con rango de servicio de coordinación administrativa de la Prevención de Riesgos Laborales. En la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus organismos autónomos existirá una única unidad que tendrá asignada la función de coordinación de las demás unidades administrativas que pudieran existir con funciones en la materia³⁰³. La citada unidad tendrá rango de Servicio y estará adscrito a la Dirección General con competencias en materia de Función Pública.

Para el ejercicio de estas funciones el Servicio podrá contratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad. Los técnicos adscritos al Servicio podrán visitar los centros de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja que se encuentren dentro de su ámbito de actuación recabar cuantos datos precise para realizar las funciones que tiene encomendadas. Todos los efectivos de la Administración colaborarán con este personal facilitándole el ejercicio de sus funciones.

Este Servicio contará con el personal técnico que tenga reconocidas las especialidades y disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada.

En cuanto a la coordinación de las labores de prevención de riesgos laborales, se establece que las unidades administrativas con funciones en la materia deberán actuar de forma coordinada, en particular en el desarrollo de las funciones relativas al diseño preventivo de

³⁰³ A este Servicio le corresponderán las siguientes funciones:

a) Funciones de coordinación:

- La actuación en todas la Consejerías y organismos autónomos que no dispongan de un servicio de prevención propio. - La coordinación de los Servicios de Prevención que se constituyan en la Administración General de la Comunidad Autónoma y de sus organismos autónomos.

b) Funciones propias de la prevención de riesgos laborales:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en su ámbito de actuación. - La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. - La elaboración de la planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia. - La información y formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales del personal. - Colaborar con los servicios de emergencia de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aquellos aspectos relacionados con los primeros auxilios y planes que afectan a los centros y personal de esta Administración Pública. - La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo. - Cualquier otra que en su calidad de empleador le corresponda a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, según lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales o normas que la desarrollen.

los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, los planes de prevención y los planes de formación de los empleados públicos. Las unidades administrativas con funciones en la materia tendrán una actuación coordinada y mancomunada en el conjunto de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja que corresponde articular al Servicio de coordinación administrativa de la Prevención de Riesgos Laborales, para lo cual podrá convocar a sus responsables para consultas o reuniones y recabar la información que estime necesaria.

Con referencia a la organización de las actividades preventivas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja se realizarán bajo la supervisión de personal técnico propio especializado en la materia y dedicado específicamente a ella, en el número y características que se establezca en las relaciones de puestos de trabajo correspondientes a los funcionarios y al personal laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Con carácter general, las labores de cooperación en la prevención de riesgos laborales en caso de concurrencia de actividades empresariales se atribuyen al Servicio de Prevención propio de esta Administración en su respectivo ámbito de actuación, que contarán con el personal cualificado, que en condición de coordinadores de actividades preventivas, mantendrá la necesaria coordinación con los recursos preventivos de las empresas concurrentes³⁰⁴.

Los puestos de coordinador de actividades empresariales para la prevención de riesgos laborales y del personal que de éste pudiera depender, constarán en la relación de puestos de trabajo como adscritos a la Dirección General con competencias en materia de Función Pública aunque el desempeño efectivo de sus funciones se vinculara a las unidades administrativas que tengan atribuidas las competencias en materia de personal en las distintas Secretarías Generales Técnicas.

³⁰⁴ Las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas tendrán las siguientes funciones:

- Favorecer el cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 20. - Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, deben intercambiarse las empresas concurrentes en el centro de trabajo. - Cualesquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.

El Decreto 46/2011, de 6 de julio, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Administración Pública y Hacienda y sus funciones, indica que Dentro de la Dirección General de la Función Pública, se integra la unidad administrativa con rango de Servicio de prevención de riesgos laborales, que a su vez se divide en las siguientes áreas:

- Área de Ergonomía y Psicosociología.
- Área de Seguridad e Higiene.
- Área de Vigilancia de la Salud. De la que depende la sección de salud laboral.

En desarrollo de toda la normativa anteriormente indicada de ámbito autonómico y la general de ámbito nacional, la Administración de la Comunidad Autónoma de la Rioja elabora y publica con fecha 29 de noviembre de 2012, un Plan de prevención y procedimientos, recogiendo la política en materia preventiva de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja³⁰⁵, especificando su estructura organizativa así como su organización de la prevención. En él se detallan las responsabilidades y funciones de todos los que componen esa Administración así como las actividades, procedimientos y prácticas preventivas que se llevan a cabo.

Con el fin de lograr la máxima eficacia preventiva posible, la Dirección General de la Función Pública promueve la creación de una serie de procedimientos e instrucciones operativas que se van desarrollando e implantando de forma progresiva. Este conjunto de documentos forma parte del Plan de Prevención y se van desarrollando en función de las necesidades que se detecten.

El Plan establece con respecto a la organización de la prevención, que la protección de la seguridad y salud laboral del personal de las diferentes Consejerías y Organismos Autónomos se garantizará a través de un Servicio de Prevención Propio y, a tal efecto, se crea el Servicio de

³⁰⁵ El Gobierno de La Rioja se compromete a:

- Alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales
- Desarrollar, aplicar y mantener un modelo de Gestión de la Prevención, destinado a la mejora continua de las condiciones de trabajo, donde se recoja la estructura organizativa de la prevención, la definición de funciones, obligaciones, derechos, procedimientos y recursos necesarios.
- Fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el conjunto de las actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones que este se presta.
- Investigar la existencia de riesgos laborales, implantando medidas para su detección, eliminación y prevención en los diferentes centros de trabajo.
- Garantizar la participación e información de todos los trabajadores de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos de ella dependientes en materia de Prevención de Riesgos Laborales, haciendo efectivo el derecho a consulta de los trabajadores en cuestiones de Seguridad y Salud
- Desarrollar las actividades formativas necesarias para alcanzar el grado de Seguridad y Salud perseguido.
- Exigir a nuestros suministradores y subcontratistas el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Difundir esta política entre todos los trabajadores
- Fomentar la implicación de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en el diseño y ejecución de esta política.

Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Este Servicio está adscrito a la Dirección General con competencias en materia de Función Pública, a quien compete la planificación y dirección del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

En cuanto a su estructura orgánica, el Servicio de Prevención se compone de dos Áreas³⁰⁶: Área Sanitaria y Área Técnica. El Área sanitaria cuenta con las Unidades Básicas de Salud y los medios técnicos necesarios que corresponden de acuerdo a lo establecido en el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

El Área Técnica cuenta con los recursos humanos y técnicos necesarios para llevar a cabo las funciones en materia preventiva que se especifican en el presente Plan. Para su composición se han tenido en cuenta las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y los técnicos que la componen tienen formación y cualificación técnica en las especialidades preventivas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología.

Para el ejercicio de las funciones asignadas al Servicio de Prevención se podrá contratar los servicios de otros profesionales o entidades cuando sea necesario para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones de gran complejidad.

Con respecto al Servicio de Prevención de la Comunidad Autónoma de la Rioja, el plan de prevención establece que a este Servicio le corresponderán funciones de coordinación y funciones propias de la prevención de riesgos laborales.

³⁰⁶ De acuerdo con lo que se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en función de la organización general de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, su actividad y los procesos de trabajo implantados, la Dirección General de la Función Pública ha decidido que las actividades preventivas que se desarrollarán con carácter general y sistematizado en el marco de este Plan de Prevención, por las personas que forman parte de la estructura preventiva de la empresa, son las siguientes:

- Planificación anual de las actividades a desarrollar.
- Evaluación de riesgos laborales.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores
- Colaborar en la información y formación continuada a los trabajadores en plantilla.
- Información y formación para los trabajadores de nuevo ingreso.
- Coordinación de actividades empresariales con otras empresas.
- Investigación de incidentes y accidentes.
- Colaborar en la Planificación de medidas preventivas.
- Colaborar en la elaboración e implantación de medidas de actuación frente a emergencias.
- Desarrollo de procedimientos y normas.
- Revisiones periódicas de los lugares y puestos de trabajo.

Estas actividades serán desarrolladas por las personas que forman parte de la estructura preventiva de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, con el objetivo lograr una eficaz integración de la Prevención en la misma.

➤ Funciones de Coordinación:

- La actuación en todas la Consejerías y organismos autónomos que no dispongan de un servicio de prevención propio.
- La coordinación de los Servicios de Prevención que se constituyan en la Administración General de la Comunidad Autónoma y de sus organismos autónomos.

➤ Funciones propias de la prevención de riesgos laborales:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en su ámbito de actuación.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- La elaboración de la planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales del personal.
- Colaborar con los servicios de emergencia de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aquellos aspectos relacionados con los primeros auxilios y planes que afectan a los centros y personal de esta Administración Pública.
- La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- Cualquier otra que en su calidad de empleador le corresponda a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, según lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales o normas que la desarrollen.

Los técnicos adscritos al Servicio podrán visitar los centros de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja que se encuentren dentro de su ámbito de actuación y recabar cuantos datos precise para realizar las funciones que tiene encomendadas.

Todos los efectivos de la Administración colaborarán con el Servicio de Prevención facilitándole el ejercicio de sus funciones.

Las unidades administrativas con funciones en la materia deberán actuar de forma coordinada, en particular en el desarrollo de las funciones relativas al 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 empleados públicos. Además tendrán una actuación coordinada y mancomunada en el conjunto de la Administración Pública de La Comunidad Autónoma de La Rioja que corresponde articular al Servicio de Prevención, para lo cual podrá convocar a sus responsables para consultas o reuniones y recabar la información que estime necesaria.

3.17.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la comunidad autónoma de la Rioja con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

En lo referente al reparto de funciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, se establece que la responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración Autonómica es de toda la organización y se corresponde con el nivel jerárquico que se ostente, debiendo garantizar el responsable de cada unidad administrativa la seguridad y la salud del personal a su cargo. Las figuras con responsabilidad en la materia son:

- Consejería de Administración Pública y Hacienda.
- Director General de la Función Pública.
- Secretario General Técnico de cada Consejería.
- Directores Generales y los responsables de los centros de trabajo.
- Responsables de los centros y equipos de trabajo.
- Recursos del sistema preventivo: Personal técnico propio especializado que impulsará y coordinará las actuaciones que se realicen en materia de prevención de riesgos laborales; los servicios que la Administración Autonómica concierte con entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos; el apoyo de los servicios técnicos y de mantenimiento de otros órganos de la Administración autonómica que puedan prestar asesoramiento y colaboración.
- Unidad con rango de servicio de coordinación administrativa de la Prevención de Riesgos Laborales. En la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus organismos autónomos existirá una única unidad que tendrá asignada la función de coordinación de las demás unidades administrativas que pudieran existir con funciones en

la materia³⁰⁷. La citada unidad tendrá rango de Servicio y estará adscrito a la Dirección General con competencias en materia de Función Pública.

3.17.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en la Comunidad Autónoma de la Rioja.

El Decreto 129/2007, de 9 de noviembre y el Plan de prevención de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Rioja³⁰⁸, también se hacen referencia a los Órganos de representación y Consulta en materia de prevención de riesgos laborales en lo referente al personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma:

a) Delegados de Prevención.

La designación de los delegados de prevención, en los distintos sectores de la Administración se efectuara por la Junta de Personal de Servicios Generales, el Comité de Empresa, la Junta de Personal de Docentes y la Junta de Personal de la Administración de Justicia de La Rioja.

b) Comité de Seguridad y Salud de la Administración General de La Rioja.

El Comité de Seguridad y Salud de la Administración General de La Rioja, es el órgano colegiado y paritario de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de dicha Administración en materia de prevención de riesgos laborales.

Dicho Comité, como órgano paritario, está formado por doce Delegados de Prevención e igual número de representantes de la Administración, que serán designados por el Director General de Función Pública.

³⁰⁷ A este Servicio le corresponderán las siguientes funciones:

a) Funciones de coordinación:

- La actuación en todas la Consejerías y organismos autónomos que no dispongan de un servicio de prevención propio. - La coordinación de los Servicios de Prevención que se constituyan en la Administración General de la Comunidad Autónoma y de sus organismos autónomos.

b) Funciones propias de la prevención de riesgos laborales:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en su ámbito de actuación. - La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. - La elaboración de la planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia. - La información y formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales del personal. - Colaborar con los servicios de emergencia de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aquellos aspectos relacionados con los primeros auxilios y planes que afectan a los centros y personal de esta Administración Pública. - La vigilancia de la salud del personal en relación con los riesgos derivados del trabajo. - Cualquier otra que en su calidad de empleador le corresponda a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, según lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales o normas que la desarrollen.

³⁰⁸ -Decreto 129/2007, de 9 de noviembre, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

-Plan de prevención de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Rioja de fecha 29 de noviembre de 2012.

El Comité de Seguridad y Salud será presidido por el Director General de Función Pública, que podrá delegar en uno de los representantes de la Administración, con rango de Alto Cargo. El Presidente nombrará un Secretario del Comité de entre sus miembros. La sustitución del Presidente recaerá en un Alto Cargo que determine el titular de la Consejería competente en materia de Función Pública.

Podrán participar con voz, pero sin voto, los Delegados sindicales y los técnicos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que no estén incluidos en su composición.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

3.17.4. Órganos de auditoría y control en PRL en la Comunidad Autónoma de la Rioja.

Al igual que en otras comunidades autónomas, la Comunidad de La Rioja trata este apartado de manera muy general.

El Servicio de Prevención adoptará como instrumento de control cualquiera de los sistemas de certificación de calidad que se consideren adecuados, a la vista de las actividades de la unidad.

En mi opinión sería necesario establecer unos procedimientos claros en los que se detallen los órganos responsables de realizar dichas auditorías y controles, funciones, proceso de realización, responsabilidades derivadas de la auditoría, modo de incorporación de las mejoras en el sistema general, etc.

3.17.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma de la Rioja.

Al servicio de prevención de riesgos laborales de la comunidad autónoma de la Rioja le corresponde las funciones de información y formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales del personal. También participan en la formación en materia de prevención de riesgos laborales la Escuela Riojana de Administración pública y el Instituto Riojano de Salud Laboral.

En el portal digital del servicio de prevención de riesgos laborales del gobierno de la Rioja, existe un apartado de formación donde aparece información sobre los cursos que ofertan la Escuela

Riojana de Administración Pública y el Instituto Riojano de Salud Laboral a lo largo de cada año³⁰⁹.

Importante destacar que en el catálogo de cursos publicados aparece los objetivos de cada uno, a quien va dirigido, fechas de impartición, contenidos, duración, etc.

No obstante, en mi opinión deberían unificarse todas las actividades formativas de las distintas instituciones y órganos en un único plan anual de formación publicado y accesible para todo ciudadano a través del portal digital del gobierno Comunidad Autónoma. Considero que para el cumplimiento de este plan de prevención en PRL deben de establecerse los procedimientos e instrucciones adecuadas para su aplicación práctica, donde se establezca las comunicaciones y coordinación entre los distintos órganos con funciones formativas en PRL. También considero fundamental que la formación llegue a todos los docentes y al alumnado de los centros no universitarios. En esta formación del alumnado el profesorado debería tener un papel importante.

3.17.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma de la Rioja.

La vigilancia de la salud es realizada por personal sanitario cualificado del área de vigilancia de la salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de los trabajadores del Gobierno de La Rioja. Existe un procedimiento de vigilancia de la salud incluido dentro del Plan de Prevención del Gobierno de la Rioja³¹⁰ y que es de aplicación a todos los trabajadores de la Administración General del Gobierno de La Rioja

En este procedimiento se indica, que el Área de Vigilancia de la Salud, desde el ámbito de la Medicina del Trabajo, pretende alcanzar, según lo indica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su art. 14, una protección eficaz en materia de seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo.

La realización de los exámenes de salud a los trabajadores podrá ser con carácter:

- Vigilancia de la Salud Inicial: tras la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

³⁰⁹ Véase al respecto: <http://www.larioja.org/prevencion-riesgos/es/formacion>

³¹⁰ Véase al respecto: <http://www.larioja.org/prevencion-riesgos/es/plan-prevencion-procedimientos>

- Vigilancia de la Salud por reincorporación al trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Vigilancia de la Salud Periódica Específica: con carácter general, se programará un examen de salud a todo trabajador de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos acogidos al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales adscrito a la Dirección General de Función Pública, cada dos años.
- Vigilancia de la Salud Obligatoria: en función de los riesgos específicos detectados en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, previa consulta de los representantes de los trabajadores y aprobado en el seno del Comité de Seguridad y Salud, o por venir determinado por una legislación específica o normativa general aplicable. La periodicidad o intervalo de estos reconocimientos será de un año, o a criterio del médico especialista, salvo acuerdo o normativa específica aplicable.

3.17.7. Órganos de información y comunicación en PRL en la Comunidad Autónoma de la Rioja.

Al servicio de prevención de riesgos laborales de la comunidad autónoma de la Rioja le corresponde las funciones de información en materia de Prevención de Riesgos Laborales del personal.

El plan de prevención del Gobierno de la Rioja tiene establecido un procedimiento de “Información y Comunicación” con objeto de garantizar la consulta e información de los trabajadores de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia de seguridad y salud, según establece el artículo 18 “Información, consulta y participación” y el Capítulo V “Consulta y participación de los trabajadores” de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. Este será de aplicación a todos los trabajadores la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos, acogidos al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales adscrito a la Dirección General de Función Pública, a través de sus Delegados de Prevención y en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

El procedimiento de consulta indica las decisiones sobre los que la Consejería o el Organismo Autónomo a través de su Secretario General Técnico o Gerente, deberán consultar a través de la

Dirección General de la Función Pública a los Delegados de Prevención y en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

La consulta, se realizará por escrito o por medios informáticos, acompañando la información necesaria para que se pueda proceder al estudio y realizar las propuestas que se estimen oportunas. Los destinatarios de la consulta serán los Delegados de Prevención, quienes deberán emitir los informes sobre la cuestión planteada en un plazo de quince días o en su caso en el tiempo imprescindible, cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido dicho plazo sin haberse emitido el informe, se podrán adoptar las decisiones pertinentes.

Con respecto al procedimiento de información se indica que la Información a los trabajadores se llevará a cabo, con carácter general, a través de los Delegados de Prevención y en el seno del Comité de Seguridad y Salud. No obstante, se informará directamente a cada trabajador de:

- Los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como los riesgos específicos en su puesto de trabajo.
- Las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
- Los resultados de la vigilancia de la salud (en los términos establecidos en el Procedimiento de Vigilancia de la Salud).

La información a los Delegados de Prevención se realizará por el siguiente procedimiento:

- Se hará una solicitud por escrito al Director General de la Función Pública, indicando nombre del solicitante, haciendo constar su condición de Delegado de Prevención, causa de la petición y documento o información a la que desea tener acceso.
- Recibida la solicitud, se verificará si cumple los requisitos establecidos para el acceso a dicho documento y en el plazo máximo de 1 mes, se entregará la documentación solicitada dejando recibí por escrito de dicha entrega.
- Si no cumple los requisitos legales, se comunicará esta circunstancia al solicitante. Se observarán las limitaciones del artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Excepcionalmente se excluirán de la entrega los siguientes datos:

- Datos de carácter personal relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Datos que pudieran comprometer el secreto comercial o industrial.

- Datos que pudieran comprometer la seguridad de personas o instalaciones.
- Datos que puedan comprometer la seguridad patrimonial.

Además de estas exclusiones, pueden existir restricciones o limitaciones con relación a la información facilitada, que implicará que se advierta el carácter reservado de ésta. Los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan, habrán de observar el deber de sigilo respecto de la información que se les haya comunicado con carácter reservado. En cualquier caso, les será de aplicación la normativa pertinente y en particular el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que ningún documento podrá ser utilizado para fines distintos de los que motivaron su entrega.

No obstante considero estos procedimientos muy genéricos, debiendo desarrollarse en más detalle. Deberían incluirse a mi juicio entre otros, las responsabilidades y medidas punitivas en caso de incumplimiento de cada una de las partes. No hemos visto publicados procedimientos que establezcan los canales de comunicación e información entre los distintos elementos que configuran el sistema de prevención de riesgos de la Administración de la Comunidad Autónoma. Considero muy importante el desarrollo y publicación en el portal digital del gobierno de la comunidad autónoma de un completo desarrollo de este apartado, con objeto de mejorar la eficacia de la implantación del sistema preventivo.

La existencia de una estructura bien definida y que actualmente no existe, que establezca todos los canales de comunicación e información acompañada de los procedimientos e instrucciones necesarias, las considero fundamentales para correcta implementación de las medidas preventivas de manera eficaz.

3.17.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de la Rioja.

- a) Instituto Riojano de Salud Laboral.

Es el Decreto 36/1997, de 27 de junio, el que crea el Instituto Riojano de Salud Laboral y establece su estructura orgánica y funcional³¹¹.

³¹¹ El Decreto 34/2001, de 3 de agosto, modifica determinados artículos del Decreto 36/1997, de 27 de junio, por el que se crea el Instituto Riojano de Salud Laboral y se establece su estructura orgánica y funcional.

El objeto del Instituto Riojano de Salud Laboral es el desarrollo de las actuaciones de promoción y asesoramiento técnico que competan a la Administración Pública de La Rioja, en el campo de la prevención de los riesgos laborales y de la protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo.

A tal efecto, llevará a cabo su labor a través de las siguientes actuaciones:

- Promoción de la prevención y asesoramiento técnico que comprenderán:
 - Asistencia a las Entidades e Instituciones a las que la legislación vigente atribuye responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales para la consecución de los objetivos de las mismas, cooperando técnicamente en la realización de las intervenciones y obligaciones que para tales Entidades e Instituciones se establecen.
 - Formación en materia preventiva, general o especializada, de los sujetos con actuaciones o competencias en el campo de la prevención, completando o fomentando las que desarrollen en sus ámbitos respectivos.
 - Investigación para la identificación, prevención y eliminación de los riesgos laborales.
 - Información de carácter general o específico sobre los riesgos laborales y su prevención, así como divulgación de las investigaciones estadísticas que se efectúen.
 - Seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en los centros de trabajo.
- Acciones relacionadas con la salud de la población laboral.
 - Investigación para la identificación y prevención de las patologías consideradas como dañosas para la salud de los trabajadores.
 - Formación en materia preventiva y de promoción de la salud al personal sanitario en los aspectos sanitarios de la prevención de riesgos laborales.
 - Información y divulgación de los estudios, investigaciones y estadísticas que se elaboren en relación con la salud de los trabajadores.

- Evaluación de las actuaciones en relación con la salud laboral que se realicen en las empresas y Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja y en los distintos Organismos de ella dependientes.
- Específicamente colaborará en los planes de actuación que se establezcan en las Administraciones Públicas de La Rioja respecto de las materias contempladas en la legislación de prevención de riesgos laborales, así como en los correspondientes mecanismos de coordinación de aquéllas.

El Instituto Riojano de Salud Laboral tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Prevención, protección y promoción con carácter general de la salud integral de los trabajadores.
- Prevención técnico-sanitaria de los riesgos laborales, tales como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a través de los servicios propios y de la coordinación de las entidades colaboradoras.
- Vigilancia de las condiciones de trabajo y ambientales que puedan ser nocivas, insalubres y/o peligrosas para los trabajadores, por sus particulares condiciones biológicas o procesos morbosos agudos y crónicos, proponiendo la adecuación de su actividad laboral a un trabajo compatible con su específica situación de salud.
- Determinación y prevención de los factores del microclima laboral, en cuanto puedan ser causantes de efectos nocivos para la salud de los trabajadores.
- Efectuar estudios, informes y asesoramiento sobre puestos, locales, centros de trabajo, materias primas y productos intermedios y finales, en la medida en que puedan conllevar riesgos para la salud de los trabajadores.
- Programar y desarrollar controles generales y sectoriales sobre niveles de seguridad y salud laboral en las empresas, prestando a las mismas y a los representantes legales de los trabajadores el asesoramiento pertinente sobre las correcciones más convenientes para mejorar dichos niveles.
- Prestar asistencia y asesoramiento técnico a empresas, trabajadores y sus organizaciones, así como a las autoridades públicas.

- Estudio de la adaptación de la maquinaria, de los equipos, del tiempo y de la organización del trabajo, a las capacidades físicas, sensoriales y mentales de los trabajadores.
- Estudio y dictamen de la adaptación de las operaciones y procesos de producción, así como de los ritmos de trabajo o niveles de actividad, a las capacidades físicas, sensoriales y mentales de los trabajadores.
- Estudio y vigilancia sobre las condiciones de trabajo que puedan resultar nocivas o insalubres durante los períodos de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora, para acomodar, en caso necesario, su actividad laboral a un trabajo compatible durante los períodos referidos.
- Elaboración de un sistema de información que permita determinar de forma continuada la morbilidad y mortalidad por patologías profesionales.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores para detectar precozmente e individualizar los factores de riesgo y deterioro que puedan afectar a la salud.
- Prevención de riesgos profesionales a través de programas específicos de actuación e investigación.
- Información y formación de los trabajadores y empresarios en cuanto a los planes, programas y actuaciones sanitarias en el campo de la salud laboral de forma participativa.
- Ejecución del Plan de Salud Laboral de La Rioja.
- Cualesquiera otras funciones que puedan serle atribuidas por las disposiciones vigentes.

b) Escuela Riojana de Administración Pública

El Decreto 63/1999, de 10 de septiembre, crea la Escuela Riojana de Administración Pública y se determina su régimen, estructura y funcionamiento³¹².

La Escuela Riojana de Administración Pública se crea como el órgano de selección, formación y perfeccionamiento del personal al servicio de la Administración Pública de la

³¹² Derogado el capítulo III por el Decreto 46/2011, de 6 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Administración Pública y Hacienda y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Comunidad Autónoma de La Rioja, que, con rango orgánico de Servicio, y queda adscrita a la Dirección General de la Función Pública.

La Dirección General de la Función Pública, ejercerá a través de la Escuela Riojana de Administración Pública, las siguientes competencias:

- Apoyar a los órganos de selección, coadyuvando a la realización del principio de especialidad técnica de sus componentes y prestándoles el asesoramiento técnico, el material y las instalaciones necesarias.
- Organizar cursos de formación para el personal de nuevo ingreso.
- Organizar actividades de perfeccionamiento para el personal de la Administración.
- Actuar en cooperación con organismos similares de otras Administraciones Públicas.
- Promover y realizar estudios, publicaciones, ciclos de conferencias de perfeccionamiento y mejora del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja y de esta misma.

Entre sus competencias están la coordinación de las actividades formativas organizadas por cualquier otro órgano de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, destinadas al personal dependiente de la misma que por su especialización técnica así lo requieran.

c) Consejo Riojano de Relaciones Laborales.

Mediante el Decreto 19/2003, de 20 de mayo, se crea y regula el Consejo Riojano de Relaciones Laborales.

Se configura como órgano colegiado de participación, concertación y diálogo institucional entre las organizaciones sindicales y empresariales y el Gobierno de La Rioja, a través del cual se canalizará el diálogo social para el desarrollo de las competencias autonómicas en materia de empleo y de relaciones laborales, con la composición, funciones y estructura que se establecen en el Decreto.

d) Dirección General de Trabajo y Salud Laboral.

Mediante el Decreto 47/2012, de 27 de julio, se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley

3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de La Comunidad Autónoma de La Rioja³¹³.

A esta Consejería pertenece la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral³¹⁴ a quien corresponde las funciones que la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a la Autoridad Laboral. Integra la unidad administrativa correspondiente al servicio de relaciones laborales y salud laboral, dentro del cual se encuentran la sección de relaciones laborales; la sección de economía social, conciliación y responsabilidad social de las empresas; y la sección de infracciones y sanciones.

³¹³ Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Decreto y en concreto:

- El Decreto 51/2011, de 6 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo de organización del sector público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- El Decreto 50/2008, de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica del Servicio Riojano de Empleo.

³¹⁴ Bajo la dirección del titular de la Consejería y de acuerdo con las directrices emanadas del Gobierno, corresponden a la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral las funciones comunes a las Direcciones Generales. Asimismo, le corresponden específicamente:

- a) La tramitación y resolución de los expedientes relativos a las jornadas y horarios de trabajo, trabajo de menores en espectáculos públicos, determinación de las fiestas laborales de ámbito local, autorización y registro de empresas de trabajo temporal.
- b) El registro, depósito y publicación de todos los convenios colectivos de ámbito sectorial y de empresas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- c) La recepción de comunicaciones de huelgas y cierres patronales convocados en la Comunidad Autónoma de La Rioja y seguimiento de los mismos.
- d) En caso de huelga, y previo informe preceptivo de la Consejería competente en la materia, la propuesta de fijación de servicios mínimos que afecten a servicios esenciales para la comunidad y sean prestados por el sector privado.
- e) Actuar como Oficina Pública de elecciones sindicales.
- f) La tramitación y resolución de los expedientes de regulación de empleo así como la conciliación previa entre empresarios y trabajadores.
- g) El registro de comunicaciones de apertura y reapertura de centros de trabajo.
- h) El Registro y depósito de estatutos de asociaciones empresariales, asociaciones de trabajadores autónomos y organizaciones sindicales, así como la determinación de su representatividad.
- i) La gestión de los Registros de Cooperativas de La Rioja, de Sociedades Laborales, de Centros Especiales de Empleo y de Empresas Acreditadas en La Rioja del Sector de la Construcción así como la habilitación del Libro de Subcontratación en las obras que se ejecuten en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- j) Desarrollar actuaciones de promoción y asesoramiento técnico en el campo de la prevención de los riesgos laborales y de la protección de la Salud en relación con las condiciones de trabajo y la Responsabilidad Social en el ámbito de las relaciones laborales.
- k) El ejercicio de las funciones que la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a la Autoridad Laboral.
- l) La tramitación y resolución de los procedimientos sancionadores iniciados por Actas de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social por infracciones en materia laboral, empleo y seguridad y salud en el trabajo, así como la publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales
- m) La planificación y el ejercicio de las funciones comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo.

3.18 Comunidad de Valencia.

3.18.1. Organización Técnica de la Prevención.

El modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Valencia está constituido actualmente por dos SPRL (uno engloba la administración pública, justicia y el sector docente; y otro el sector sanitario). Actualmente no existe un plan de prevención de riesgos laborales que desarrolle los servicios de prevención.

Analizando en detalle la normativa en prevención de riesgo, es el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, el que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en el ámbito de la Generalitat Valenciana. En este Decreto se indica que la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la administración de la Generalitat Valenciana y sus organismos autónomos se realizará en la modalidad de Servicios de Prevención propios, constituyéndose tres servicios de Prevención en la administración de la Generalitat Valenciana: uno para el sector sanitario, otro para el sector docente, y un tercero para los sectores de administración pública y justicia de la Generalitat Valenciana. El Servicio de Prevención del sector docente debía atender tanto al personal docente no universitario como al no docente de dicho sector. Además, los distintos servicios de Prevención debían tener una actuación coordinada en el conjunto de la administración de la Generalitat Valenciana y sus organismos autónomos, correspondiendo al Servicio de Prevención del Sector de Administración Pública y Justicia, bajo las directrices y supervisión de la Comisión de Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo³¹⁵ de la Generalitat Valenciana, la labor de coordinación de los servicios de los restantes sectores, para lo cual podía convocar a sus responsables para consultas y reuniones, y recabar la información que estime necesaria.

Posteriormente, el Decreto 109/2013, de 26 de julio, del Consell, establece que el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), asume las competencias atribuidas a los Servicios de Prevención propios de la Generalitat del Sector Docente y de los sectores de Administración Pública y Justicia, previstos en el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell.

³¹⁵ Esta figura queda derogada por el Decreto 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.

Entre sus funciones está la Coordinación de la actuación de los Servicios de Prevención de la Generalitat.

De igual manera se indica que la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos se realizará en la modalidad de Servicio de Prevención Propio, constituyéndose dos servicios de prevención en la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos: uno para los sectores de Administración Pública, Justicia y Docente y otro para el Sector Sanitario.

Cada uno de los dos Servicios de Prevención señalados en el párrafo anterior deberán contar, al menos, con un experto, con la capacitación requerida en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, en cada una de las cuatro especialidades y disciplinas siguientes: Ergonomía y Psicología Aplicada, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Medicina del Trabajo.

Los servicios de prevención desarrollarán las funciones establecidas en la normativa vigente y, en especial, en el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el capítulo III del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Los integrantes de los Servicios de Prevención deberán actuar de forma coordinada, en particular en el desarrollo de las funciones relativas al 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 empleados públicos.

Asimismo, las actividades a desarrollar se coordinarán mediante protocolos u otros medios, en los que se establezcan los objetivos, los procedimientos y las competencias.

Los Servicios de Prevención tendrán una actuación coordinada en el conjunto de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos. El Servicio de Prevención de los sectores de Administración Pública, Justicia y Docente será el responsable de esta coordinación.

Las funciones y niveles de cualificación del personal que lleve a cabo las tareas de prevención de riesgos laborales se ajustarán a lo dispuesto en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención, clasificándose a estos efectos en los siguientes grupos:

- Funciones de nivel básico.
- Funciones de nivel intermedio.

- Funciones de nivel superior, correspondientes a las especialidades y disciplinas preventivas de Medicina del Trabajo, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Aplicada.

Los proyectos y programas formativos deberán ajustarse a los criterios generales y contenidos mínimos que se establecen para cada nivel en los anexos III a VI del Reglamento de los Servicios de Prevención.

De igual manera se indica que las especialidades y disciplinas sanitarias se ajustarán a su normativa específica.

En desarrollo de este Decreto 123/2001 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en el ámbito de la Generalitat Valenciana se publican las órdenes que desarrollan las estructuras de los servicios de prevención de riesgos laborales de los sectores de Administración Pública y Justicia; Docente; y sanitario³¹⁶.

Por su importancia en la prevención de riesgos laborales durante un largo periodo de tiempo, pasamos al desarrollo de la Orden de 18 de junio de 2002 de la Conselleria de Cultura y Educación por la que se desarrollaba la estructura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente, si bien se hace constar que la misma está derogada por el Decreto 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.

Justificamos el desarrollo de esta orden aquí por la dificultad que está conllevando para los servicios de prevención de riesgos laborales la aplicación del Decreto 109/2013 y como

³¹⁶ -Orden de 1 de febrero de 2002, de la Consellería de Justicia y Administraciones Públicas, por la que se desarrolló la estructura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de los sectores de Administración Pública y Justicia. Derogada posteriormente por el DECRETO 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.

-Orden de 18 de junio de 2002, de la Consellería de Cultura y Educación, por la que se desarrolló la estructura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente. Derogada posteriormente por el DECRETO 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.

-ORDEN de 6 de agosto de 2001 del conseller de Sanidad por la que se estructura y organiza el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Sanitario de la Generalitat Valenciana.

consecuencia de ello se está planteando por una parte de la administración volver de nuevo a la organización establecida en el R.D. 123/2001 y la orden de 18 de junio de 2002 que lo desarrolla en el sector docente.

El objeto de la misma era estructurar y organizar el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del sector docente en el seno de la Conselleria de Cultura y Educación, siendo de aplicación a los empleados públicos –docentes y no docentes– que bajo cualquier forma de relación jurídica con la Conselleria de Cultura y Educación presten servicio o desarrollen funciones docentes en un mismo centro educativo. También se incluirán en su ámbito de aplicación a los funcionarios docentes destinados en otros centros, siempre que desarrollen en éstos las funciones que les son propias.

La modalidad escogida para el desarrollo de las actividades preventivas es la de Servicio de Prevención Propio.

El servicio de Prevención de Riesgos Laborales del sector docente se estructura en una Unidad Central de Coordinación y Programación y en tres Secciones de Prevención de Riesgos Laborales, una por cada Provincia.

La Unidad Central de Coordinación y Programación de toda la actividad que, en materia de prevención de riesgos laborales, se planifique en el ámbito de la Comunidad Autónoma Valenciana dependerá de la Dirección General de Personal.

Las Secciones de Prevención de Riesgos Laborales se crean como unidades administrativas incardinadas en las Direcciones Territoriales de la Conselleria de Cultura y Educación con una doble dependencia, orgánica, de la Dirección Territorial, y funcional, de la Dirección General de Personal.

En lo referente a los recursos humanos se indica que la Unidad Central de Coordinación y Programación tendrá un carácter interdisciplinar, integrándose por el Jefe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y un técnico de nivel superior, con la capacitación y titulación exigida, por cada una de las especialidades y disciplinas contempladas en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (BOE nº 27 de 31 de enero de 1997): Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología y Medicina del Trabajo.

Cada una de las tres secciones de Prevención de Riesgos Laborales deberá contar con técnicos de prevención de nivel superior en un número de efectivos proporcional a las necesidades de cada territorio.

Por otra parte, tanto la Unidad Central de Coordinación y Programación como las Secciones Territoriales integrarán en su organización un número que se considere adecuado y suficiente para el ejercicio de sus funciones de técnicos de prevención de nivel intermedio –especialistas– y de personal administrativo.

Con respecto a los recursos materiales, tanto las secciones territoriales, como la Unidad Central de Coordinación y Programación dispondrán de locales y equipamiento técnico para el correcto desempeño de sus funciones por lo que respecta a las especialidades técnicas de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología, estando en esta materia a lo dictaminado por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en sus «Criterios de Autorización para acreditación de Servicios de Prevención Ajenos» de 26 de febrero de 1998.

En relación a la especialidad de Medicina del Trabajo, y en su correlativa actividad a desarrollar de Vigilancia de la Salud, se estará a lo dispuesto en el artículo 15 de la Orden de la Conselleria de Sanidad de 20 de febrero de 1998 (DOGV nº 3.277 de 2 de julio de 1998), por la que se desarrollan las competencias de la Autoridad Sanitaria en la Comunidad Valenciana establecidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997 de 16 de enero).

La orden hace referencia a la Integración y Coordinación de la actividad Preventiva. En este sentido se indica que la Prevención de Riesgos Laborales no agota su contenido como tal en el desarrollo de las funciones propias del Servicio, ya que deberá integrarse en la organización administrativa de la Conselleria de Cultura y Educación, en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica incluidos todos los niveles.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la administración educativa implica, además, la atribución a todos ellos y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

A fin de garantizar y facilitar la integración de la actividad preventiva en los distintos ámbitos funcionales, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales prestará asesoramiento y asistencia técnica a las unidades orgánicas directamente implicadas y a la organización administrativa en general.

Las actuaciones del Servicio de Prevención son:

1. La Unidad Central de Coordinación y Programación asumirá las siguientes funciones:

- Planificación de la evaluación de los factores de riesgo y de la corrección de los mismos a través de la adopción de las medidas preventivas adecuadas, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 31/1995.
- Planificación de la vigilancia de la salud de los empleados públicos en función de los riesgos derivados del trabajo, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 18 de la Orden de la Conselleria de Sanidad de 20 de febrero de 1998.
- Fijación de las prioridades de actuación en coordinación con la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo en relación con los objetivos perseguibles en los planes y programas de actuación preventiva.
- Elaboración del proceso y los procedimientos de evaluación de los riesgos laborales en la Conselleria de Cultura y Educación para la seguridad y la salud de los empleados públicos, tanto del personal docente como del no docente.
- Asesoramiento a la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Conselleria de Cultura y Educación.
- Participación y asesoramiento en la preparación de los planes de emergencia.
- Asesoramiento y participación en la formación y organización de los equipos de primeros auxilios.
- Presupuestación de los recursos económicos para la ejecución de los programas propios del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Coordinación funcional de las Secciones incardinadas en las Direcciones Territoriales.

- Cumplimentación de los informes sobre tramitación de solicitudes que supongan la adaptación o el cambio de puesto de trabajo para empleados con sensibilidad contrastada a determinados riesgos.
- Implementación de un sistema de información normalizado sobre los daños derivados del trabajo que posibilite estudios estadísticos y tratamiento de datos.
- Elaboración de la Memoria Anual de Actividades en materia de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente.

2. Las Secciones de Prevención de Riesgos Laborales asumirán las siguientes funciones:

- Evaluación de los riesgos laborales, propuestas de corrección y control, y seguimiento de las mismas.
- Desarrollo, coordinación, e información periódica, en el ámbito de su territorio, de los programas de prevención de riesgos laborales que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, en los plazos estipulados por la planificación general.
- Ejecución y, en su caso, seguimiento, de la vigilancia de la salud de los empleados públicos del sector docente.
- Asesoramiento a las Unidades Técnicas de las Direcciones Territoriales de las medidas correctoras a adoptar en materia de prevención de riesgos laborales.
- Información y asesoramiento a las Direcciones Territoriales sobre las medidas de control o reducción, de los riesgos que no hayan podido evitarse.
- Asesoramiento a los Delegados de Prevención y a los Comités Provinciales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Coordinación, información, formación y asesoramiento de las actuaciones de los empleados públicos en los centros de trabajo de la Conselleria.

Los puestos de trabajo se proveerán por personal funcionario, que reúna los requisitos necesarios de conformidad con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley de Función Pública Valenciana y demás normativa vigente de desarrollo de aplicación al personal de la administración del Consell de la Generalitat Valenciana.

Los miembros del Servicio de Prevención deberán contar, en el ejercicio de sus funciones, con la máxima colaboración de los empleados públicos de la Conselleria de Cultura y Educación y tener libre acceso a todos los centros y dependencias del Sector Docente.

Por último, incidir de nuevo en que esta estructura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente que establecía la orden de 18 de junio de 2002 de la Conselleria de Cultura y Educación, fue derogada por el DECRETO 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos. De esta manera, la actual organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos es en la modalidad de Servicio de Prevención Propio; constituyéndose dos servicios de prevención en la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos: uno para los sectores de Administración Pública, Justicia y Docente y otro para el Sector Sanitario. De esta manera el Servicio de prevención de riesgos laborales del sector docente queda incluido dentro del servicio de prevención de Administración pública incluido dentro del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT).

Indicar también que en el Decreto 9/2014, de 12 de junio, del president de la Generalitat, por el que se determinan las consellerías en que se organiza la Administración de la Generalitat y el Decreto 88/2014, de 13 de junio, del Consell, que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat; no se hace especial mención a la prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma. Tampoco en el Decreto 140/2014, de 5 de septiembre, del Consell, el que aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Consellería de Educación, Cultura y Deporte.

También, quisiera indicar que actualmente en la Comunidad Autónoma de Valencia, se está llevando a cabo las prescripciones del decreto 109/2013 de 26 de julio, que sólo distingue dos servicios de prevención de riesgos laborales (unificando educación con el personal del resto de la administración autonómica a excepción de salud). No obstante, tras los problemas y dificultades

que se vienen encontrando en la aplicación práctica del decreto 109/2013 de 16 de julio con la unificación de los SPRL de educación y de administración pública y justicia de la Generalitat Valenciana; se está pensando en volver a los tres servicios de prevención de riesgos laborales (diferenciando de nuevo el servicio de prevención de riesgos laborales docente como uno propio, independiente del resto de personal al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma) tal y como se indicaba en el Decreto 123/2001 de 10 de julio.

En Valencia se encuentra la sede del SPRL. Éste tiene un centro territorial en cada una de las provincias, Castellón y Alicante. Cada uno de los centros territoriales de seguridad y salud en el trabajo disponen de todas las especialidades preventivas en teoría, si bien existe una falta de recursos humanos para el desempeño real de todas dichas funciones preventivas de manera eficiente y eficaz.

A fecha de hoy no existe un Plan de Prevención de Riesgos laborales de la Generalitat Valenciana y menos aún un Plan de prevención de riesgos laborales propio del personal de la Consejería de Educación.

3.18.2. Órganos a nivel institucional del gobierno de la Comunidad Autónoma de Valencia con funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.

La orden de 18 de junio de 2002 de la Conselleria de Cultura y Educación por la que se desarrollaba la estructura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente³¹⁷ indicaba que las unidades orgánicas de la Conselleria participarían en el desarrollo de las actividades de prevención de riesgos laborales en los ámbitos funcionales que les son propios, en concreto:

- a) A la Secretaría General, a través de la Inspección y Evaluación Educativa, el control y supervisión de normas e instrucciones en materia de prevención de riesgos en los centros educativos dependientes de la Conselleria de Cultura y Educación.
- b) A la Dirección General de Régimen Económico le compete la ejecución de los programas de actuación preventiva en materia de redacción y ejecución de obras e instalaciones.

³¹⁷ Derogada por el DECRETO 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.

- c) A la Dirección General de Centros Docentes la propuesta a los órganos competentes – Dirección General de Régimen Económico o Direcciones Territoriales– sobre intervenciones preventivas de riesgos laborales en la infraestructura de los centros escolares públicos.
- d) A la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa y Política Lingüística le corresponderá la programación, ejecución y evaluación del plan de formación en materia de prevención de riesgos laborales de personal docente.

A fin de garantizar y facilitar la integración de la actividad preventiva en los distintos ámbitos funcionales, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales prestará asesoramiento y asistencia técnica a las unidades orgánicas directamente implicadas y a la organización administrativa en general.

Destacar que esta orden está derogada y el nuevo decreto 140/2014, de 5 de septiembre, del Consell, por el que aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Consellería de Educación, Cultura y Deporte; no establece función alguna en materia de prevención de riesgos a ninguno de sus órganos de manera expresa.

3.18.3. Órganos de consulta, participación y representación de los empleados públicos en PRL en la Comunidad Autónoma de Valencia.

El R.D. 123/2001 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en el ámbito de la Generalitat Valenciana, establece las siguientes figuras:

- a) Delegados de prevención.

Corresponde a las juntas de Personal, a los comités de Empresa, a los delegados de Personal y a los representantes sindicales, en los términos previstos en la vigente normativa en materia de órganos de representación del personal al servicio de las administraciones públicas, las funciones a las que se refiere el artículo 34.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

De igual manera, corresponde a los delegados de Prevención³¹⁸ y a los comités de Seguridad y Salud las competencias y facultades establecidas, respectivamente, en los artículos 36 y 39 de la citada Ley 31/1995.

De conformidad con lo establecido en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la administración de la Generalitat Valenciana deberá consultar a los delegados de Prevención, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas los aspectos en materia preventiva que se enumeran en el RD³¹⁹.

Se establecen los criterios para la designación de los delegados de Prevención, en los distintos sectores de la administración de la Generalitat Valenciana: Sector sanitario, Sector docente, Sector de administración de justicia, y Sector de administración pública.

Con respecto al sector docente, la designación de los delegados de Prevención en el ámbito del sector docente se realizará por las organizaciones sindicales entre las empleadas y empleados públicos de la administración de la Generalitat Valenciana que tengan la condición de miembros de las juntas de Personal docente y los delegados de Sección Sindical. No obstante, ante la posibilidad de que en dichos representantes concurra insuficiencia de la conveniente cualificación o información en las concretas cuestiones a debatir en materia de seguridad y salud, las organizaciones sindicales podrán designar hasta

³¹⁸ Los delegados de Prevención, en su calidad de representantes del personal con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, tienen atribuidas las siguientes competencias:

- a) Colaborar con la administración de la Generalitat Valenciana en la mejora de la acción preventiva propia.
- b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de las normas sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el órgano de dirección, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los informes a emitir por los delegados de Prevención, a tenor de lo dispuesto en el artículo 36.1.c de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser elaborados en un plazo de 15 días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la administración podrá poner en práctica su decisión.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

e) Cualquier otra que le sea encomendada por la comisión sectorial correspondiente.

Asimismo, y les corresponde las facultades previstas en el punto 2 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

³¹⁹ a) La planificación y organización del trabajo en la administración de la Generalitat Valenciana y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la administración de la Generalitat Valenciana, incluida la designación del personal encargado de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación del personal encargado de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18.1 y 23.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud del personal.

un 25% del número total de delegados entre empleadas y empleados públicos que no sean representantes electos.

El número de delegados de Prevención deberá ajustarse a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aplicada a cada una de las enseñanzas y de los niveles educativos existentes, y en cada una de las provincias de Alicante, Castellón y Valencia.

Una vez determinado el número total de delegados en el sector docente conforme al procedimiento previsto en los párrafos anteriores, se les aplicará la representatividad obtenida por las organizaciones sindicales en cada órgano de representación.

Los delegados de Prevención, ostenten o no la condición de representantes electos, dispondrán de hasta 15 horas mensuales retribuidas, dedicadas exclusivamente a actividades de prevención.

En el sector docente se utilizarán, para las actividades de prevención, las horas complementarias no lectivas, salvo en los supuestos de paralización de actividad y de accidente laboral.

No obstante lo anterior, será considerado, en todo caso, como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado 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, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) enumeradas anteriormente al indicar las facultades de los delegados de prevención.

La administración de la Generalitat Valenciana proporcionará a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la administración por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de Prevención.

Con la finalidad de facilitar el desempeño de sus tareas, la administración de la Generalitat Valenciana acreditará de forma individualizada a las delegadas y delegados de Prevención. Asimismo, se habilitará un Registro de Delegadas y Delegados de Prevención en la Dirección General de Función Pública, de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas.

b) Órganos de participación.

En atención a la diversidad de actividades desarrolladas por la administración de la Generalitat Valenciana y las diferentes condiciones en que éstas se realizan, así como la complejidad y dispersión de su estructura organizativa, se establecen los siguientes órganos de participación del personal en materia de seguridad y salud laboral:

1. La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Generalitat Valenciana³²⁰.

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo es el órgano de participación institucional de la Administración de la Generalitat en materia de seguridad y salud, cuyo ámbito se extiende a todas las dependencias y centros de trabajo de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos³²¹.

Esta comisión estará compuesta por la persona titular de la secretaría autonómica competente en materia de prevención de riesgos laborales, o en quien delegue dicha representación que actuará como presidente, 7 vocales de la administración y 8 vocales de las organizaciones sindicales³²².

³²⁰ Actualización realizada por el DECRETO 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.

³²¹ Las funciones y competencias de la comisión son las siguientes:

1. Analizar los criterios de desarrollo y aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de toda la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo.
2. Recibir información y coordinar las actuaciones de las comisiones sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Informar la propuesta de estructuración y organización del sistema de gestión preventiva de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.
4. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en los distintos departamentos de la Generalitat.
5. Elevar a los órganos directivos de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos las propuestas recibidas de las comisiones sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo que estas consideren necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y cuya ejecución sea competencia de dichos órganos.

³²² Esta comisión estará compuesta por (Actualización realizada por el DECRETO 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio,

La comisión se reunirá ordinariamente, al menos, una vez cada cuatro meses y, extraordinariamente, tantas veces como se considere oportuno, ya sea a petición de los representantes de la administración o de las organizaciones sindicales.

2. Las Comisiones Sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo³²³.

Las comisiones sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo son los órganos de participación institucional específicos de la Administración de la Generalitat en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, constituyó una comisión sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el ámbito de las respectivas Mesas Sectoriales de Negociación, para cada uno de los cuatro sectores siguientes: sanitario, docente, administración de justicia y administración pública, gestionados por cada una de ellas, y dependientes de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Generalitat Valenciana.

Estas comisiones fueron modificadas por el Decreto 109/2013, de 26 de julio, del Consell, que indica que se constituirán dos comisiones sectoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo, una en el ámbito sanitario y otra en el de justicia, administración pública y docente, y dependientes de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo.

del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos) :

1. Presidencia: la persona titular de la secretaría autonómica competente en materia de prevención de riesgos laborales, o en quien delegue dicha representación.

2. Vocales de la Administración: los o las titulares de los órganos directivos siguientes:

a) La dirección general competente en materia de presupuestos.

b) La Dirección del INVASSAT.

c) La dirección general competente en materia de salud pública.

d) La subsecretaría, o dirección general, en su caso, competente en materia de personal docente no universitario.

e) La subsecretaría, o dirección general, en su caso, competente en materia de personal sanitario.

f) La dirección general competente en materia de función pública.

g) La dirección general competente en materia de personal de la Administración de Justicia.

3. Vocales de las organizaciones sindicales: ocho en representación del personal empleado público, designados por las organizaciones sindicales en proporción a la representatividad obtenida por las mismas en las últimas elecciones sindicales.

La Secretaría de la Comisión Paritaria, con voz y sin voto, se desempeñará por la persona titular de la jefatura del Servicio competente en materia de relaciones sindicales de función pública.

³²³ Actualización realizada por el DECRETO 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.

Cada Comisión Sectorial estará compuesta por igual número de representantes sindicales y de representantes de la Administración. La representatividad sindical será proporcional a la obtenida en las últimas elecciones sindicales.

Las comisiones sectoriales ejercerán, en su ámbito, las funciones de coordinación y control respecto de los Comités de Seguridad y Salud, teniendo en particular las siguientes:

- Establecer, en general, las prioridades de actuación de los comités de Seguridad y Salud.
- Conocer el informe de valoración que realice cada Comité de Seguridad y Salud sobre la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- Promover el funcionamiento y desarrollo de los comités, ejerciendo funciones de asesoramiento técnico e información a los mismos, dando solución a los problemas que trasciendan de ese nivel.
- Conocer los diferentes planes de prevención de cada Comité de Seguridad y Salud, colaborando en ellos si se estimara conveniente.
- Promover la difusión y divulgación de los contenidos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa sobre la materia en su ámbito de actuación, proponiendo las medidas convenientes para su eficaz cumplimiento.
- Participar en la elaboración, difusión, divulgación y conocimiento de planes y programas generales de prevención, así como en su puesta en práctica.
- Encargar la realización de estudios de carácter general sobre la materia.
- Elaborar un catálogo de derechos y deberes del personal en materia de seguridad y salud laboral.
- Proponer el diseño de un plan anual general de formación para los delegados de prevención y para el personal del sector, que pueda garantizar en un futuro una protección eficaz frente a los riesgos laborales.

- Recibir información, por parte de las respectivas unidades administrativas de la consellería o consellerías competentes en materia de formación, sobre la selección y organización de los cursos que se estimen necesarios realizar.
- Elevar a la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo las propuestas recibidas de los Comités de Seguridad y Salud que estos consideren necesarias para una mejora de las condiciones de trabajo.

Las comisiones se reunirán, al menos, una vez cada semestre, de forma ordinaria, y extraordinariamente siempre que lo solicite alguna de las partes.

3. Los comités de Seguridad y Salud.

Los comités de Seguridad y Salud son los órganos paritarios y colegiados de participación, destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la administración de la Generalitat Valenciana en materia de prevención de riesgos³²⁴.

Los comités de Seguridad y Salud estarán compuestos por los Delegados de Prevención y por los representantes de la administración, en igualdad numérica de las partes.

En las reuniones de los comités participarán, con voz pero sin voto, las delegadas y delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la administración de la Generalitat que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior, así como personal de la misma y técnicos de prevención ajenos a la administración, que cuenten con una especial cualificación o información respecto de las cuestiones concretas que se debatan en este órgano, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el comité.

En cada sector existirán los siguientes comités, con los ámbitos de actuación que se indican³²⁵:

³²⁴ Los comités de Seguridad y Salud tendrán las siguientes funciones y competencias establecidas de acuerdo con lo previsto en el punto 1 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

³²⁵ Supuestos especiales: en el Instituto Valenciano de Investigaciones Agrarias existirá un comité propio, pudiendo asimismo constituirse comités de Seguridad y Salud en otros ámbitos cuando las razones de actividad, tipo y frecuencia de riesgos así lo aconsejen. La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud de la Generalitat Valenciana decidirá sobre la constitución de dichos comités.

- Sector sanitario: en cada área de salud se constituirá un comité de Seguridad y Salud.
- Sector docente: se constituirá un comité de Seguridad y Salud en cada provincia.
- Sector de administración de justicia: se constituirá un comité de Seguridad y Salud en cada provincia.
- Sector de administración pública: con carácter general, se constituirán comités de Seguridad y Salud en el ámbito de cada conselleria y provincia.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, respecto a la colaboración entre la administración y las empresas que simultáneamente desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la celebración de reuniones conjuntas de los respectivos comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, otras medidas de actuación coordinada.

A tal efecto, la administración se compromete a incluir en los pliegos de condiciones generales la obligación, por parte de la empresa contratista o concesionaria, de dar cumplimiento a la normativa de prevención de riesgos laborales, bajo la dirección y coordinación de los órganos y autoridades de la administración.

Los comités de Seguridad y Salud se reunirán, al menos, bimestralmente de forma ordinaria y, extraordinariamente, siempre que lo solicite alguna de las partes.

3.18.4. Órganos de auditoría y control en PRL en la Comunidad Autónoma de Valencia.

En cuanto a los instrumentos de control de los sistemas de prevención, el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Gobierno Valenciano, indicaba en su artículo 12 que el sistema de prevención de la administración de la Generalitat Valenciana y sus organismos autónomos deberán someterse a control periódico mediante auditorías o evaluaciones³²⁶.

³²⁶ La auditoría, como instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse, y teniendo en cuenta la información recibida de los empleados públicos. Tendrá como objetivos:

Estos controles serán realizados por el órgano científico-técnico de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, que tenga como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas, y por el Servicio de Salud Laboral de la Dirección General para la Salud Pública, como órgano competente para inspeccionar la actividad sanitaria de los Servicios de Prevención de la Administración Pública Valenciana y organismos dependientes, a cuyo efecto constituirán el órgano auditor correspondiente. Estas competencias se entenderán sin perjuicio de las que correspondan al Consejo de Seguridad Nuclear, de acuerdo con su legislación específica.

Los resultados de la auditoría se reflejarán en un informe en el que se incluirán propuestas tendentes a la mejora de los servicios de Prevención, del que se dará traslado a la respectiva Comisión Sectorial de Seguridad y Salud.

Pues bien, este artículo 12, es modificado mediante el Decreto 109/2013, de 26 de julio, del Consell, indicando únicamente que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en cada centro de trabajo, debe estar integrada en el sistema general de gestión, comprendiendo tanto el conjunto de actividades como a todos los niveles jerárquicos. El control del sistema de prevención de los centros de trabajo de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos se llevará a cabo de la misma manera que se realice la actividad de control de sus centros de trabajo.

Destacar también que el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene entre otras, competencias de autoridad pública. En este sentido, el personal del Instituto al que se habilite para el ejercicio de funciones de comprobación con capacidad de requerimiento en materia de prevención de riesgos laborales, con el alcance señalado en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, tendrá la consideración de agente de la autoridad laboral.

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 la administración, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso.

3.18.5. Órganos con competencia en materia de formación en prevención de riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma de Valencia.

El artículo 7 del reglamento³²⁷ de los Servicios de Prevención en el ámbito de la Generalitat Valenciana, trata sobre la formación en materia preventiva. En este sentido destacar que en cumplimiento de lo previsto en el artículo 19 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la administración de la Generalitat Valenciana garantizará que todo el personal reciba una formación teórica y práctica mínima de 15 horas en materia preventiva, tanto en el momento de su acceso a la función pública, cualquiera que sea la modalidad o duración de su relación con la misma, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, o se introduzcan nuevas tecnologías o variaciones en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo y función que desempeñe, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente si fuera necesario.

La formación a que se refiere el párrafo anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la administración mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre el personal.

De igual manera, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 37 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la administración de la Generalitat Valenciana proporcionará a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la administración por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de Prevención.

³²⁷ R.D. 123/2001 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención en el ámbito de la Generalitat Valenciana

La Consellería de Justicia y Administraciones Públicas apuesta por el reconocimiento de la formación en materia preventiva, por la responsabilidad social con todos sus empleados públicos, así como la mejora en la capacitación personal y social en el trabajo. Para ello se redacta el Pla de Formació 2008-2011 en Prevenció de Riscos Laborals de l'Administració del Consell i Justícia. Se pretende crear un sistema de formación continuo, estable y efectivo, trasladable fácilmente al resto de Consellerías, Diputaciones provinciales, e incluso a otras Comunidades Autónomas.

3.18.6. Órganos encargados de la vigilancia de la salud en la Comunidad Autónoma de Valencia.

La Orden de 18 de junio de 2002, de la Consellería de Cultura y Educación, por la que se desarrolló la estructura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente³²⁸ establecía que la actividad de vigilancia de la salud será desarrollada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente y podrá ser complementada desde el sector de reconocimientos médicos del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene en el Trabajo y/o por una entidad acreditada por la autoridad laboral como servicio de prevención ajeno.

Destacar la información sobre vigilancia de la salud que aparece en el portal digital de la Conselleria de Educación dentro del servicio de prevención de riesgos laborales³²⁹.

Se indica en referencia a los reconocimientos médicos al personal docente, que desde el Servicio de Prevención se procede a citar a docentes a fin de realizar los reconocimientos médicos correspondientes a vigilancia de la salud, fundamental en la prevención de riesgos para la seguridad y salud de los empleados públicos. Su obligatoriedad para los funcionarios en prácticas se deriva de la misma convocatoria de oposiciones. A cada docente se le indica por vía telefónica el día y hora de la cita médica.

El personal docente destinado a centros ubicados en la provincia de CASTELLÓN es atendido en el Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo- INVASSAT-

³²⁸ Derogada por el DECRETO 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.

³²⁹ Véase al respecto: http://www.invassat.gva.es/rl/docs/Prevencion/vigilancia/Info_Vigilancia.pdf

El personal docente destinado a centros docentes ubicados en la provincia de VALENCIA es atendido en la Conselleria d'Educación – Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El personal docente destinado a centros docentes situados en la provincia de ALICANTE es atendido en el Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo- INVASSAT-.

3.18.7. Órganos de información y comunicación en PRL en la Comunidad Autónoma de Valencia.

En la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma de Valencia no se desarrolla y detalla las prescripciones que hace la Ley 31/1995 de PRL³³⁰. No hemos visto publicados procedimientos que establezcan los canales de comunicación e información entre los distintos elementos que configuran el sistema de prevención de riesgos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

En el portal digital del instituto valenciano de seguridad y salud en el trabajo existen diversos documentos informativos en materia de prevención y recursos preventivos para docentes³³¹.

No obstante, considero muy importante el desarrollo y publicación en el portal digital del gobierno de la comunidad autónoma de un completo desarrollo de este apartado, con objeto de mejorar la eficacia de la implantación del sistema preventivo.

La existencia de una estructura (actualmente no existente) bien definida que establezca todos los canales de comunicación e información acompañada de los procedimientos, instrucciones y registros necesarios, las considero fundamentales para correcta implementación de las medidas preventivas de manera eficaz.

³³⁰ El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley.

Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

³³¹ Véase al respecto: <http://www.invassat.gva.es/recursos-para-docentes>

3.18.8. Órganos administrativos con funciones en prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de Valencia.

- a) Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo³³²(INVASSAT).

El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), creado por la Ley 2/2004, de 28 de mayo, de la Generalitat, es un organismo autónomo de carácter administrativo, que se configura como el órgano científico-técnico en materia de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos. Tiene personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, quedando adscrito a la Consellería competente en materia de trabajo, bajo la superior autoridad del conseller o la consellera. Dependerá funcionalmente de la Secretaría Autonómica responsable en dicha materia.

El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo extiende su actuación a todas las empresas y a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, incluidas la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos, en sus centros de trabajo radicados en la Comunitat Valenciana. Asimismo, extiende su actuación a las cooperativas, con las particularidades derivadas de su normativa específica, y llevará a cabo actividades de promoción de la prevención de riesgos laborales en relación con los trabajadores autónomos.

El INVASSAT asume las competencias atribuidas a los Servicios de Prevención propios de la Generalitat del Sector Docente y de los sectores de Administración Pública y Justicia, previstos en el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell. Entre sus funciones está la Coordinación de la actuación de los Servicios de Prevención de la Generalitat.

El presente decreto será de aplicación a todos los empleados públicos, excepto los del sector sanitario, que bajo cualquier tipo de relación jurídica presten sus servicios en los centros de trabajo de la Administración de la Generalitat y en los organismos autónomos de la Generalitat.

³³²

- Ley 2/2004, de 28 de mayo, de Creación del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo.

-DECRETO 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.

El Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como fin la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en el conjunto de la sociedad valenciana.

Tiene además, competencias de autoridad pública. En este sentido, el personal del Instituto al que se habilite para el ejercicio de funciones de comprobación con capacidad de requerimiento en materia de prevención de riesgos laborales, con el alcance señalado en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, tendrá la consideración de agente de la autoridad laboral.

Los órganos del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

- Órganos de representación y dirección: la Presidencia, la Vicepresidencia y la Dirección.
- Órganos de participación y asesoramiento: El Consejo General, la Comisión Permanente, y las comisiones territoriales de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CAPÍTULO IV

EN EL SECTOR EDUCATIVO: PROPUESTA DE MODELO UNITARIO DE SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

A partir del trabajo de investigación realizado y teniendo en cuenta las deficiencias encontradas para conseguir un sistema de prevención de riesgos laborales más efectivo y eficaz, proponemos aquí un nuevo modelo organizativo-preventivo para el personal al servicio de la administración pública de las distintas Comunidades Autónomas y aplicable de manera concreta al ámbito docente público no universitario.

De la lectura de este trabajo de investigación hemos visto cómo en muchos casos la estructura orgánica y funcional de las distintas Consejerías de las Comunidades Autónomas dificulta el establecimiento de un modelo organizativo de la prevención. Es por ello que planteamos un modelo organizativo de la prevención independiente de la estructura orgánica y funcional que las distintas Consejerías puedan establecer. Un modelo donde el papel fundamental recaerá en el Servicio de prevención propio que sigue una estructura piramidal en la transmisión de funciones y responsabilidades entre sus miembros.

Otro aspecto que consideramos importante tener en cuenta, es el hecho de que en el ámbito de la administración pública, todo el personal a su servicio y que pertenezcan al mismo sector presenta igual o similar problemática en cuanto a la prevención de riesgos laborales. Ello nos permite crear un modelo de prevención de riesgos laborales común para cada una de las Comunidades Autónomas, aunando los esfuerzos realizados en cada una de ellas para la mejora del sistema preventivo, unificando normativa y mejorando su aplicación práctica. Un modelo que cada comunidad autónoma pueda adaptar a su extensión y configuración geográfica.

En esta propuesta y con objeto de una mayor efectividad y eficacia en la utilización de los recursos necesarios y aplicación de las medidas preventivas, planteamos la coordinación en materia preventiva entre las distintas Comunidades autónomas; la reducción de los órganos institucionales en la toma de decisiones preventivas, dando el mayor protagonismo al personal de los servicios de prevención de riesgos laborales; establecer mecanismos de auditoría y control del sistema más eficientes; concretar aspectos fundamentales como son la información y formación de todo el personal implicado en el sistema preventivo; y lo no menos importante, el establecimiento de procedimientos suficientemente claros y

sencillos que acompañados de los registros e instrucciones permitan la aplicación práctica de las distintas tareas preventivas.

Lejos de pretender en este apartado elaborar un Plan de Prevención de Riesgos laborales completo que desarrolle el modelo organizativo en materia de prevención de riesgos para el personal al servicio de la administración pública incluido el sector público docente, lo que intentaremos será desarrollar aquellos aspectos del plan de prevención que entendemos permiten crear un sistema de prevención más eficaz y eficiente. Para ello deberá modificarse la legislación existente en cuanto sea necesario para la consecución del sistema preventivo aquí propuesto.

Este modelo se fundamenta en los siguientes elementos básicos:

1) Modelo de organización técnica de la prevención:

Se considera un SPRL propio y único para cada una de las Comunidades autónomas que asuma todas las especialidades preventivas. Este servicio de PRL se dividirá a la vez en 3 diferentes unidades:

- Unidad de prevención para el personal público docente no universitario.
- Unidad de prevención para sanidad.
- Unidad de prevención para el resto de personal de la administración general de la Comunidad Autónoma.

Este servicio estará incluido en la Consejería de la que dependa la administración pública de la Comunidad Autónoma.

Por motivos de eficacia y eficiencia se considera necesario que el servicio de prevención, con cada una de sus unidades, se ubique en el mismo edificio destinado para ello, de manera que se puedan compartir recursos entre las distintas unidades de prevención. Entre las distintas Unidades de prevención se darán apoyo mutuamente en caso necesario. Los recursos humanos y materiales asignados a una unidad de prevención podrán ser compartidos con otras unidades de prevención si las circunstancias lo requieren.

El servicio de prevención estará dotado de todas las especialidades preventivas, y dispondrá de los recursos necesarios para el desempeño de sus funciones.

Desde estas unidades de prevención se fijarán las directrices en materia de prevención de riesgos laborales, objetivos y la política a seguir en materia de prevención de Riesgos para el personal al

servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma. Se dispondrá de los técnicos de seguridad necesarios para atender a las distintas unidades de prevención de cada uno de los sectores o ámbitos de personal al servicio de la administración indicados anteriormente. Si bien cada unidad dispondrá del número de técnicos necesario dedicado a la gestión de la misma, en caso que sea necesario, podrán darse apoyo entre los técnicos de las distintas unidades.

De igual manera, ocurrirá con el servicio jurídico y administrativo con que cuente el SPRL. En aquellos casos en que la actividad y volumen de trabajo lo permita, dichos servicios podrán ser compartidos por todas las unidades.

Las Unidades del SPRL se encargarán de todos los aspectos de prevención (formación, vigilancia de la salud, elaboración de planes de autoprotección, elaboración de planes de Seguridad y salud laboral, evaluación de riesgos, etc).

En caso de que las Unidades del SPRL no puedan ocuparse de todo el territorio de la comunidad y se considere a efectos de eficacia del SPRL, se constituirán Secciones de Prevención de Riesgos laborales a modo de enlace entre las áreas más alejadas y las Unidades del SPRL.

Dependiendo funcionalmente y estructuralmente del SPRL existirá, en aquellas comunidades de mayor extensión y desde las que no se pueda centralizar toda la labor preventiva desde el SPRL central, unas secciones de prevención de riesgos laborales.

Existirá una sección de prevención para cada uno de los sectores (Educación, sanidad y Administración general de la Comunidad). Estas secciones abarcarán una determinada zona y se dotará de los recursos necesarios para cubrir todas las especialidades preventivas. Sus funciones serán las de gestión de la prevención y apoyo de las Unidades del SPRL. También dispondrán del personal administrativo necesario. Estas secciones se situarán, al igual que el SPRL central en un mismo edificio con objeto de poder compartir recursos.

Al frente del servicio de prevención de riesgos laborales existirá un jefe o responsable del SPRL del que dependerán los responsables de cada una de las unidades de prevención. De igual manera existirá un responsable de la sección en PRL y otro por cada uno de los ámbitos de personal establecidos (docente, sanitario y administración general) en cada una de las secciones de prevención de riesgos que se constituyan. Los diferentes jefes serán nombrados de entre los técnicos que constituyan las distintas unidades o secciones de prevención de riesgos. Como ya

hemos indicado, las secciones dependerán orgánica y funcionalmente del SPRL central. Esta estructura se constituye de manera piramidal, de manera que cada figura recibe y obedece las órdenes e instrucciones del inmediatamente superior, haciéndose responsable de su cumplimiento dentro de su ámbito de competencias y actuación.

El jefe del servicio de PRL y los jefes de las Unidades de PRL que se establezcan actuarán de manera coordinada tanto para el establecimiento de las nuevas directrices en materia de prevención de riesgos dentro de la Comunidad Autónoma, como para su aplicación práctica. Al mismo tiempo los jefes de los Servicios de prevención de riesgos de cada comunidad Autónoma, actuarán de manera coordinada para conseguir llevar a cabo una política unitaria en materia de prevención de riesgos en todo el estado español, determinando y proponiendo al gobierno de la Comunidad el presupuesto anual necesario para la ejecución de las medidas acordadas de manera conjunta en cada una de las Comunidades Autónomas.

Cuando el servicio de prevención de riesgos laborales lo estime pertinente por las características de la actividad realizada, podrá crear la figura del empleado público designado.

En el desempeño de sus funciones los empleados públicos designados actuarán bajo la coordinación y con el apoyo efectivo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la comunidad Autónoma. Estos serán nombrados por el Jefe del Servicio de prevención de riesgos laborales a propuesta de los jefes de las unidades o secciones de prevención que lo consideren necesario mediante escrito motivado.

De esta manera, se contempla la figura del Empleado público designado, optándose asimismo por la coexistencia de otra de las modalidades de organización preventiva recogidas en la normativa indicada. Y así, junto con la modalidad de servicio de prevención de riesgos laborales propio, se constituye la figura del “empleado público designado” que lo serán en cada Consejería, Organismo y Ente Público, y cuyo número y dedicación se establece, en función de los criterios expresivos de la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas en dichas entidades¹.

¹ Criterios expresivos de la magnitud, complejidad e intensidad de los riesgos inherentes a las actividades desarrolladas en dichas entidades.

a) Siniestralidad.

b) Actividad principal desarrollada por la Consejería, Organismo o Ente Público.

c) Realización significativa, en relación a la actividad anterior, de trabajos de especial peligrosidad.

d) Número de trabajadores adscritos a la Consejería, Organismo o Ente Público.

Los empleados públicos designados deberán tener al menos, la cualificación necesaria para el desempeño de las funciones de nivel básico para el desarrollo de la actividad preventiva.

A diferencia de los técnicos de prevención del Servicio de Prevención, estos trabajadores colaborarán en la actividad preventiva, desempeñando las funciones que se les atribuya en cada caso, compatibilizándolas con las tareas propias de su actividad principal.

También se contempla la existencia de recursos preventivos en aquellos casos que el servicio de prevención de riesgos laborales considere necesarios. Estos recursos preventivos estarán formados por los trabajadores designados o cualesquiera otros que dispongan de la formación necesaria y cuyo concurso resulte preferido por su cualificación profesional o experiencia en el desarrollo de la actividad que se trate. Corresponderá las unidades o secciones de prevención, la designación de estos recursos preventivos.

En el desarrollo de su labor, el recurso preventivo estará asesorado y coordinado con los técnicos de las unidades o secciones de prevención de riesgos de las que dependan.

El modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales propuesto, pretende establecer una estructura sencilla que permita una más efectiva y eficaz implementación de las medidas de seguridad entre los empleados públicos de la administración incluido el sector público educativo. Para ello, consideramos importante reducir al máximo las figuras que conforman la cadena de responsabilidades en la gestión del sistema preventivo. De esta manera se proponen las siguientes figuras en materia preventiva:

- Jefe del SPRL: Será el máximo responsable en materia de prevención de riesgos laborales del servicio de prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma. Le corresponde la dirección y coordinación de todo el sistema preventivo y garantizar y velar por su efectivo cumplimiento.
- Jefes de las Unidades de PRL (existirán 3: una para el ámbito del personal docente no universitario, otra para el personal sanitario y otra para el resto del personal al servicio de la administración pública): Bajo la dirección del jefe del SPRL, será el máximo responsable en materia de prevención de riesgos laborales dentro del ámbito de su competencia. Le

corresponde la dirección y coordinación de todas las medidas preventivas dentro de su ámbito de actuación y garantizar y velar por su efectivo cumplimiento.

- Jefe coordinador de la Sección del PRL: Bajo la dirección del Jefe del SPRL, será el máximo responsable en materia de prevención de riesgos laborales de la sección de prevención de riesgos laborales de la Comunidad Autónoma en su área asignada. Le corresponde la dirección y coordinación de todas las medidas preventivas dentro de su sección y garantizar y velar por su efectivo cumplimiento.
- Jefes de las secciones de PRL de cada uno de los ámbitos de personal (existirán 3: una para el ámbito del personal docente no universitario, otra para el personal sanitario y otra para el resto del personal al servicio de la administración pública): Bajo la dirección del Jefe de las unidades de PRL del ámbito de personal correspondiente, será el máximo responsable en materia de prevención de riesgos laborales dentro del ámbito de su competencia en su sección. Le corresponde la dirección y coordinación de todas las medidas preventivas dentro de su ámbito de actuación y garantizar y velar por su efectivo cumplimiento.
- Técnicos en PRL: Cada una de las unidades y secciones estarán dotadas de los técnicos en PRL en número suficiente para la realización de todas las tareas preventivas dentro del área que tengan encomendada. A través de los técnicos se realizarán la totalidad de las tareas preventivas.
- Empleado público designado: Se creará por el servicio de prevención de riesgos laborales como apoyo a los técnicos en prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y tareas que por sus especiales características se consideren. Dispondrán de los medios necesarios para el cumplimiento de las funciones en materia preventiva que se les asignen de manera eficaz y eficiente. En el desempeño de sus funciones los empleados públicos designados actuarán bajo la coordinación y con el apoyo efectivo de la unidad o sección de Prevención de Riesgos Laborales de la que dependan.
- Recursos preventivos a que ya hemos hecho referencia anteriormente.
- Trabajadores: Estos deberán de respetar y cumplir las normas de seguridad y salud y en particular cuantas instrucciones les sean dadas por el servicio de prevención de riesgos laborales y personal con responsabilidades en materia preventiva. El Servicio de

Prevención, a través del personal que tenga atribuida esta facultad, podrá requerir directamente de los empleados de la Administración la observancia de cualquier medida directamente relacionada con la prevención de su seguridad y salud en el trabajo que será de obligado cumplimiento para éstos.

- Secretaría General Técnica de la Administración Pública. Es el órgano institucional de conexión entre el servicio de prevención de riesgos laborales y el resto de órganos institucionales del Gobierno de la comunidad Autónoma. Los titulares de todos los órganos administrativos e institucionales están obligados a colaborar con carácter general con el Servicio de Prevención y a evitar cualquier obstrucción al desarrollo de sus funciones.

El servicio de prevención a través del personal que lo constituye será el responsable y encargado de la elaboración y aplicación del plan de prevención que permita la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos. El plan de prevención constituirá la base de la integración de la actividad preventiva en la Administración de la Comunidad autónoma. Así se detalla en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, y se enuncia como primera obligación, y en el art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la que se expresa el deber de integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales y en su desarrollo, como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de éste, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, para la redacción del Plan de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Comunidad autónoma, contará con el asesoramiento de cuantos órganos institucionales precise, debiendo éstos prestar cuanta ayuda y asistencia les sea requerida por parte del personal del servicio de prevención de riesgos laborales.

De igual manera, el servicio de prevención de riesgos laborales deberá de conocer y emitir informe favorable sobre aquellos aspectos que tenga que ver con la prevención de riesgos laborales en los expedientes abiertos por los distintos órganos institucionales de las Consejerías en el ámbito de sus competencias y que pueda afectar a los trabajadores al servicio de la

administración. Un ejemplo de ello, sería el informe sobre medidas de seguridad y salud de los proyectos de obras de los edificios públicos de la administración autonómica.

El Servicio de Prevención, a través de su personal, podrá requerir directamente de los empleados de la Administración de la comunidad autónoma, la observancia de cualquier medida directamente relacionada con la prevención de su seguridad y salud en el trabajo que será de obligado cumplimiento para éstos.

En supuestos excepcionales y hasta que el servicio de prevención de riesgos laborales pueda desempeñar esta tarea, en caso de adhesión de la Administración de la comunidad autónoma a los servicios de mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para la gestión de contingencias derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, el Servicio de Prevención y dichas mutuas actuarán en coordinación para el seguimiento de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para lo cual, el Servicio de Prevención podrá requerir de éstas la información y documentación necesaria. En general, se prestarán colaboración recíproca en todo lo relacionado con sus funciones.

2) Órganos de consulta y participación en materia preventiva.

Los órganos de consulta y participación estarán constituidos por los Delegados de prevención y comités de seguridad y salud, manteniendo en esta propuesta la misma denominación que la LPRL establece. La LPRL indica que estas figuras serán objeto de desarrollo por la negociación colectiva. En mi opinión, esta facultad que la Ley otorga a la negociación colectiva y la falta de una estructura y organización mínima de estas figuras, dificulta la coordinación entre los responsables en materia de seguridad y la implementación de la medidas preventivas de manera eficaz y eficiente.

Es por ello que considero importante la necesidad de establecer una determinada estructura y organización comunes que permitan la implementación de las medidas preventivas de manera efectiva y eficaz a todos los trabajadores de la administración pública y una buena coordinación entre todas las figuras que intervienen en la prevención de riesgos.

Consideramos en esta propuesta que formen parte de los comités de seguridad y salud el personal del servicio de prevención de riesgos laborales, recayendo la presidencia de los comités de seguridad y salud, en el jefe del servicio de prevención en el ámbito del personal y geográfico

que corresponda. En los comités actuales, estas figuras se contemplan en algunos casos con voz pero sin voto. Considero que deben ostentar la máxima responsabilidad del comité en cuanto que son las personas que más conocen el sistema de prevención de riesgos laborales existente e implantado en Comunidad Autónoma. El resto de miembros del comité de seguridad y salud estarán formados en igual número por miembros del personal (delegados de prevención) y representantes de la administración (Directores generales y responsables de los distintos órganos de la Consejería), recayendo la secretaría del comité en un órgano institucional. Con ello se pretende que los órganos institucionales conozcan de primera mano los aspectos y decisiones a tomar en materia de prevención de riesgos laborales y presten la ayuda necesaria al servicio de prevención de riesgos laborales para la aplicación de las medidas en la materia acordadas.

También consideramos que en cada uno de los ámbitos del personal al servicio de la administración pública (educación, sanidad; y resto del personal de la administración pública) se deben nombrar el número de Delegados de prevención necesario para que puedan atender y desempeñar de manera efectiva las funciones que tienen encomendadas en materia de seguridad y salud. A cada delegado de prevención se le asignará una zona de trabajo (formada por uno o varios centros de trabajo dependiendo de la complejidad de los mismos) donde realizará sus funciones.

Se crearán dentro de cada unidad de prevención y ámbito de personal de cada sección de prevención un comité de Seguridad y Salud como órgano de participación y consulta de los trabajadores en la labor preventiva.

El Comité de Seguridad y Salud, en la parte de representación de los trabajadores, estará formado por los delegados de prevención del ámbito correspondiente, con independencia de que sean funcionarios o laborales. En la parte de representación de la Administración, estará formado por los Secretarios Generales de las Consejerías, Directores Generales y Directores de Centros de Trabajo o en quienes deleguen los primeros sus funciones, en un número igual al de los representantes de los trabajadores.

También se propone que forme parte del Comité de seguridad y salud, como figuras especializadas en la materia y responsables de su cumplimiento, al jefe del SPRL, jefes de las

unidades y secciones de PRL de cada uno de los ámbitos de personal, recayendo en estos la presidencia del Comité.

De esta manera existirá:

- Comité de seguridad y salud central a nivel del SPRL: Estará formado por delegados de prevención que representen a cada uno de los comités de las Unidades de prevención. Por parte de la Administración estará formado por la Secretaría General de la función pública que actuará como secretaria del Comité y los secretarios Generales de las distintas Consejerías. También formarán parte del Comité de Seguridad y Salud, el Jefe del SPRL que actuará como presidente y los jefes de las unidades de PRL y los jefes coordinadores de las distintas secciones de PRL.
- Comité de seguridad y salud de cada una de las unidades de prevención. Estará formado por los delegados de prevención de riesgos del ámbito de la unidad de que se trate y representantes de los comités de prevención de cada sección. Además por parte de la administración estará formado por el secretario general de la Consejería del ámbito de personal de que se trate que tendrá la función de secretario del Comité y los directores generales. También formará parte del comité el Jefe de la unidad de prevención correspondiente al ámbito de personal de que se trate que actuará como presidente del comité, el jefe coordinador de las secciones de prevención de riesgos y el jefe de la sección de prevención de riesgos en el ámbito correspondiente.
- Comité de seguridad y salud de cada ámbito de personal en cada sección de prevención. Estará formado por los delegados de prevención de riesgos del ámbito de la sección de que se trate. Además por parte de la Administración estará formado por los órganos directivos de la administración que estén dentro del ámbito geográfico de la sección. Al órgano directivo encargado de recursos humanos se asignará la secretaría del Comité. También formarán parte del Comité el jefe de coordinación de la sección de prevención, técnicos de prevención de la sección y el jefe del ámbito de la sección de que se trate que actuará de presidente.

En la constitución de los comités también se tendrá en cuenta una estructura jerárquica, de manera que siempre existan algunos representantes de los trabajadores, administración y

servicios de prevención que forman parte de los comités de nivel inferior en los comités de mayor nivel. Con ello se favorece una continuidad en la transmisión de la información de unos comités a otros y favorece la negociación.

Se ha de destacar que el Comité de seguridad y Salud laboral del SPRL, se creará en cada Comunidad Autónoma, de manera que conozca las actividades de los SPRL de las comunidades, aportando sus experiencias, coordinando los comités de las unidades de prevención y vigilando el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Este comité de seguridad y salud central del SPRL aprobará su reglamento de funcionamiento y se reunirán a nivel de Comunidades Autónomas con objeto de hacer un seguimiento de las medidas y directrices adoptadas en prevención de riesgos laborales para las respectivas comunidades autónomas. Serán vigilantes del cumplimiento de la prescripciones adoptadas en materia de prevención de riesgos laborales y de que en cada comunidad se cumpla lo acordado.

3) Coordinación.

Para un efectivo y eficaz cumplimiento y puesta en práctica de las medidas preventivas es necesario una buena coordinación entre todos los intervinientes en el sistema de prevención.

Desde este modelo se plantean dos coordinaciones:

- Coordinación entre Comunidades Autónomas: En primer lugar es fundamental una coordinación entre los servicios de prevención de todas las Comunidades autónomas y la Administración General del Estado.

Las funciones de Coordinación recaerán en el jefe del servicio de PRL y responsable en última instancia del funcionamiento de todo el sistema de prevención de riesgos laborales (las Unidades de prevención de riesgos y secciones de prevención de riesgos en caso de existir).

Los jefes del servicio de prevención de riesgos laborales serán desempeñados por personal funcionario de la Administración con las capacidades necesarias que requieren dicho puesto. No serán cargos de designación política e institucional. Estos dependerán de la secretaría General Técnica de la Consejería de Administración Pública, que será la que servirá de cauce para la presentación para su aprobación ante los órganos competentes de la Comunidad, de cuantas normas sean necesarias en materia de prevención de riesgos laborales a propuesta de los jefes del servicio de prevención de riesgos laborales.

Los jefes de los servicios de prevención de riesgos laborales de las distintas Comunidades Autónomas elaborarán un reglamento de funcionamiento y se reunirán periódicamente, estableciendo los ejes fundamentales de la política en materia de prevención de riesgos laborales a seguir, objetivos, acciones y planificación de las mismas, dando traslado de ellas a los comités de seguridad y salud de los servicios de prevención de riesgos laborales de las comunidades que lo ratificarán haciendo en todo caso las aportaciones que se estimen necesarias. Posteriormente, las secretarías Generales Técnicas de las respectivas Consejerías de Administración pública se encargarán de su tramitación como normas legislativas en caso necesario. También los jefes de los servicios de prevención darán las instrucciones necesarias al resto de los miembros que componen las unidades y secciones de los servicios de prevención para el cumplimiento de los acuerdos adoptados en materia preventiva y la toma de medidas necesarias para su ejecución práctica. De igual manera, los jefes de los servicios de prevención de riesgos laborales se reunirán con los otros órganos con competencias en materia de prevención de riesgos laborales, como son los órganos que ejercen de autoridad laboral situados en las consejerías de trabajo y empleo, el INSST.

- Coordinación entre órganos de la propia Comunidad Autónoma: También es fundamental una buena coordinación entre los diferentes órganos de la Comunidad Autónoma y dentro de cada Consejería con objeto de aplicar de manera efectiva las prescripciones del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido, el Jefe del Servicio de Prevención se reunirán con los órganos pertinentes de la Administración de la Comunidad para coordinar las acciones preventivas que se consideren necesarias (formativas, investigación de accidentes, enfermedades profesionales, etc).

Este tipo de coordinación puede ser delegada por el jefe del SPRL en caso que sea necesario en los jefes de las Unidades de prevención. Al frente de cada una de las Unidades de Prevención existirá un jefe que se responsabilizará de la misma y servirá de interlocutor con las Secciones de prevención de riesgos laborales y el jefe coordinador de la sección de prevención de riesgos.

El jefe del SPRL se reunirá periódicamente con los jefes de las Unidades de prevención y jefes coordinadores de las secciones de prevención para establecer las directrices a seguir e

intercambiar información sobre el funcionamiento del servicio, detectando sus fortalezas y debilidades. Estas Reuniones servirán también para la unificar criterios de actuación y destacar aquellos aspectos diferenciales de las diferentes unidades de prevención.

También existirá una persona que asuma la jefatura de cada una de las secciones de prevención, siendo el responsable de su área de acción. Estos se reunirán periódicamente con el Jefe de la Unidad de prevención correspondiente con objeto de coordinar la actividad de las áreas cuya gestión corresponden a las secciones. Los Jefes de las Unidades de prevención podrán así mismo delegar en los jefes de las secciones de prevención la coordinación de actividades con determinados organismos que se consideren necesarios (Acciones formativas, etc).

En el caso concreto de los centros educativos públicos no universitarios se contemplará la figura del coordinador de prevención docente que colaborará con las secciones de prevención en aspectos como la detección de riesgos, simulacros de evacuación, acciones formativas, etc. Se garantizará que dichas figuras dispongan de la formación adecuada por parte de las secciones de prevención y serán retribuidas en función de la dedicación que tengan a la labor preventiva.

Destacar que es importante que exista un flujo continuo de información no solo desde la punta de la pirámide que constituye la estructura del SPRL, sino también desde la base hacia la punta.

4) Órganos institucionales con funciones y responsabilidades.

Todas las funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales con respecto al personal al servicio de la administración pública de la Comunidad recaerá principalmente sobre el personal de los SPRL. Este personal serán todos funcionarios, con dedicación exclusiva al desempeño de las labores preventivas.

Todos los órganos institucionales de la administración autonómica prestarán la ayuda y colaboración necesaria para que el personal perteneciente al servicio de prevención de riesgos laborales pueda desempeñar sus funciones de manera eficaz y eficiente. De igual manera, todos los órganos de la administración autonómica deberán cumplir las instrucciones y órdenes

emitidas por el servicio de prevención de riesgos laborales para el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud.

Los titulares de todos los órganos administrativos están obligados a colaborar con carácter general con el Servicio de Prevención y a evitar cualquier obstrucción al desarrollo de sus funciones. En particular, atenderán a cualquier consulta verbal o escrita que se formule sobre aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales. El personal del Servicio de Prevención dispondrá de una acreditación especial expedida por el Secretario general técnico de la administración pública que le identificará cuando, en desarrollo de sus funciones, se persone en los centros o dependencias de la Administración de la comunidad autónoma.

Se mantiene la Secretaría General Técnica de la administración pública como único órgano institucional encargado de la conexión entre el servicio de prevención de riesgos laborales y otros órganos políticos e institucionales de la administración pública. El secretario General Técnico de la Administración pública será el encargado de la tramitación ante los órganos institucionales que corresponda, de la normativa correspondiente emanada de las reuniones de los SPRL y ratificada por los comités de prevención de riesgos laborales, para su ratificación y publicación para que surta efecto. Todos los órganos institucionales atenderán también a las demandas realizadas desde la secretaría general técnica y consensuadas en el comité central de prevención de riesgos laborales tendentes a la publicación de cuanta normativa y aportación de recursos necesarios en función de las competencias que cada uno tenga asignadas (Por ejemplo: Provisión de personal). Decir que los órganos institucionales (Secretarías generales técnicas de las Consejerías, direcciones generales, directores de los centros, etc) intervienen en la ratificación y establecimiento de las políticas y medidas preventivas mediante su participación en los comités de seguridad y salud.

5) Control y Auditoría del modelo organizativo.

Este es otro aspecto fundamental en la obtención de un sistema de prevención de riesgos laborales eficaz y eficiente.

Algunas de las especialidades de las que goza la administración pública en materia de prevención de riesgos laborales, suponen un impedimento para el buen funcionamiento del sistema preventivo. Un ejemplo de ello lo tenemos en los elementos de control y auditoría del sistema. El

que los órganos con responsabilidades en el control sean juez y parte del sistema no ayuda a conseguir un buen sistema de prevención de riesgos laborales. Tampoco los procedimientos aplicados y las sanciones impuestas por incumplimiento de la normativa en prevención de riesgos ayuda a la consecución de un sistema de prevención eficaz y eficiente. Son mucho más benévolo que los aplicados a cualquier empresa privada que infrinja la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Es por ello, que desde esta tesis se defiende la idea de eliminar esas especialidades que la ley otorga en cuanto al control y auditoría del sistema preventivo.

Como anteriormente hemos indicado en anteriores apartados, el SPRL estará exclusivamente bajo la dirección del personal funcionario del mismo. Así mismo se han establecido una estructura piramidal, en la que existen cuatro figuras principales: Jefe del SPRL, jefe de Unidad de Prevención en cada uno de los ámbitos de personal y Jefe de coordinación de la Sección de prevención de riesgos laborales y jefes Sección de prevención de riesgos laborales en cada ámbito de personal (educación, sanidad y administración general).

Estas figuras serían los encargados del funcionamiento del SPRL, siendo cada uno responsable del inmediato inferior. De esta manera el jefe del SPRL será el máximo responsable en materia de seguridad dentro del personal al servicio de la administración pública de la Comunidad. Bajo su cargo estarán el resto de empleados del servicio, dependiendo directamente de él los jefes de las unidades de prevención que serán responsables de sus respectivos sectores de actuación y de los que dependerán los jefes de secciones de prevención que se responsabilizarán de sus áreas de acción.

Uno de los jefes de sección de cualquiera de los ámbitos de personal será al mismo tiempo jefe de coordinación de la sección de prevención, encargándose de todas aquellas tareas en que sea necesaria la coordinación de actividades preventivas dentro del área geográfica de la sección. Estará bajo la dirección del jefe del SPRL a quien dará cuenta de sus actuaciones.

Cada uno de los responsables en materia preventiva ejercerá un seguimiento, evaluación y control del funcionamiento del sistema preventivo del nivel inferior sobre el que tiene competencias.

Por otro lado, también los delegados y comités de seguridad y salud, tienen entre sus funciones la labor de seguimiento y control del sistema preventivo, denunciando cualquier anomalía que detecten.

También considero importante con objeto de conseguir un eficaz sistema de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración pública, la eliminación las singularidades de que disponen las administraciones públicas y que dificultan la imposición de sanciones a las mismas por incumplimiento de sus deberes y obligaciones en materia preventiva. En el nuevo modelo preventivo considero que los tribunales de justicia y la inspección de trabajo y seguridad social como autoridad laboral, sean dotados de los recursos legales, materiales y humanos necesarios para con total independencia se encarguen de hacer cumplir las prescripciones en materia de seguridad y salud a la administración pública al igual que se hace para las empresas privadas.

Se debe modificar la normativa sobre procedimientos y sanciones en caso de incumplimiento en materia de prevención de riesgos por el personal con competencias en prevención de riesgos laborales de la administración pública.

De esta manera, se propone que se establezca una normativa donde se indiquen de manera clara las sanciones que corresponderá a cada una de las personas que tenga responsabilidades en materia preventiva en caso de incumplimiento, estableciéndose niveles desde el más alto correspondiente al jefe del SPRL hasta el más bajo correspondiente a los trabajadores. Estas sanciones por incumplimiento de sus obligaciones en materia preventiva deberán ser conocidas por todos los implicados en el proceso. Cada jefe con responsabilidades en materia preventiva, encargado de velar por el cumplimiento de las medidas preventivas será al mismo tiempo el encargado de realizar las correcciones necesarias dentro del ámbito de sus competencias y proponer en caso de incumplimiento de alguno de los empleados a su cargo las sanciones correspondientes al jefe del SPRL. El jefe del SPRL dará traslado a la Secretaría de la Administración pública los expedientes sancionadores para que ésta tramite su ejecución sin demora.

De igual manera el jefe del servicio podrá ser denunciado por incumplimiento en materia preventiva por los miembros de los comités de seguridad y salud a la Secretaría General de la

función pública que será la encargada de tramitar el expediente sancionador y su ejecución sin demora.

La falta de diligencia por parte de los responsables en materia preventiva para corregir cualquier efecto negativo por los incumplimientos realizados por el personal a su cargo y la propuesta de las medidas sancionadoras correspondientes, supondrá una sanción para ellos que estará tipificada en la norma.

De igual manera la falta de colaboración con el personal del servicio de prevención de riesgos laborales por parte de los órganos institucionales, así como el no cumplir o demorar las instrucciones dadas por la secretaría general técnica de administración pública en aquellos aspectos competencia de cada órgano institucional y que afecte al funcionamiento del sistema de prevención de riesgo laborales, conllevará una sanción que estará tipificada en la norma. Con carácter general, los órganos institucionales atenderán y darán prioridad a aquellos aspectos relacionados con el sistema de prevención de riesgos laborales.

Ante las discrepancias que puedan surgir ante un incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, se estará a lo que los tribunales de justicia establezcan.

Indicar que cualquier persona podrá denunciar cualquier anomalía que encuentre en el sistema de prevención de riesgos laborales o incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, dotando a los centros de trabajo de hojas de incidencias para ello. También se dispondrá de buzones e impresos donde cualquiera que quiera pueda realizar de manera anónima o no, aportaciones y proponer mejoras al sistema de prevención de riesgos laborales.

La Inspección de trabajo de oficio o a instancia de parte, podrá realizar las evaluaciones y control de las medidas de seguridad que estime pertinentes sobre el sistema de prevención de riesgos laborales del personal al servicio de la administración pública y su implementación, debiendo todo el personal implicado en el mismo (servicio de prevención de riesgos laborales, órganos institucionales, órganos de participación, etc) darles el apoyo y ayuda que necesiten para la realización de su trabajo de la manera efectiva y eficaz. Tras las comprobaciones realizadas por la inspección de trabajo, ésta podrá proponer las medidas correctoras y sancionadoras pertinentes dando cuenta al jefe del SPRL y a la Secretaría técnica de la Administración Pública que se encargarán de su ejecución práctica sin demora. Considero necesario que dichas inspecciones al

sistema de prevención de riesgos de la administración se realicen de manera periódica y sin previo aviso por parte de la inspección de trabajo, dándole a este órgano un mayor papel y protagonismo de cara a garantizar la calidad y eficacia del sistema preventivo implantado en la administración pública para el personal a su servicio.

De igual manera que se propone el establecimiento de un procedimiento para la evaluación y control del funcionamiento del sistema de prevención de riesgos laborales desde los propios órganos internos encargados del mismo, también es necesario la realización de auditorías externas.

Las auditorías exteriores se proponen sean realizadas por empresas externas a la administración debidamente autorizadas. Es importante que se regule en el reglamento para la realización de auditorías la responsabilidad de las empresas auditoras ante cualquier negligencia o perjuicio que se pudiera causar como consecuencia de no hacer una auditoría imparcial y objetiva. Todo el personal del SPRL facilitará el trabajo de la empresa auditora, dándoles todo el apoyo y ayuda que necesiten.

La denuncia suficientemente motivada por cualquier persona al Jefe del SPRL sobre la falta de objetividad e imparcialidad de la auditoría y la detección de deficiencias no contempladas en el informe final de auditoría, dará lugar a una investigación promovida por éste sobre los aspectos de la denuncia y en caso de comprobarse la veracidad de la misma será sancionada la empresa auditora y cualquiera de los responsables del SPRL que pudieran tener alguna culpa. Deben realizarse de manera periódica (5 años) para detectar posibles deficiencias del sistema.

También quisiera resaltar en este apartado que trimestralmente se reunirán los jefes de las secciones de prevención de riesgos laborales de cada ámbito de personal con objeto de debatir el funcionamiento del sistema de prevención, exponer las deficiencias y proponer medidas de mejora. De ello se levantará acta que posteriormente se debatirá en los comités de seguridad y salud de sección de cada ámbito de personal que lo ratificará o modificará atendiendo a lo aportado por cada una de las partes que lo componen. Se levantarán actas de los Comités de seguridad y salud de la sección de PRL.

De igual manera se reunirán trimestralmente los jefes de las unidades y el jefe del SPRL con objeto de debatir el funcionamiento del sistema de prevención, exponer deficiencias y proponer

medidas de mejora. Tendrán como documento para debatir también, los actas de los comités de las secciones de prevención de riesgos. De dichas reuniones se levantarán actas que servirán de documento base a debatir en los Comités de prevención de riesgos laborales de las unidades PRL de cada ámbito de personal. Se levantarán actas de cada comité de seguridad y salud.

Estas actas de los comités de seguridad y salud de las unidades de prevención de cada ámbito de personal, será el documento base de debate, síntesis y aprobación en el comité de seguridad y salud central a nivel del SPRL. De este comité se levantará acta que será el documento base a debatir en las reuniones que mantendrán los jefes de los SPRL de las distintas comunidades autónomas y servirá para elaborar un documento que establezca los objetivos y líneas de trabajo en materia preventiva para el año siguiente. Este documento será ratificado por el comité de seguridad y salud central a nivel del SPRL de cada comunidad Autónoma y de ahí pasará a ser conocido e integrarse en toda la estructura preventiva de la comunidad.

De este manera, se favorece el control y seguimiento interno por parte de los órganos con responsabilidad en materia preventiva sobre el sistema de prevención de riesgos.

6) Financiación y Presupuesto.

Un aspecto a destacar del modelo aquí propuesto en el que se intenta unificar y coordinar las actuaciones en materia preventiva de todas las Comunidades Autónomas será el tema de la financiación.

Por ello, es necesario que desde los distintos servicios de Prevención de riesgos laborales, en función a los objetivos y directrices planteados para cada año, se realice un estudio económico detallado en base al número de empleados públicos al que prestan servicio en cada comunidad autónoma, del presupuesto necesario para el cumplimiento de los objetivos programados para ese año. De dicho presupuesto y su detalle, una vez debatido y ratificado por el comité de seguridad y salud central a nivel del SPRL, se emitirá copia a la Secretaría general técnica de la dirección general de la función pública para que realice el trámite a través de los órganos pertinentes para la inclusión en los presupuestos anuales de la Comunidad Autónoma, de los fondos necesarios para la prevención de riesgos laborales. Aunque es cierto que en cada comunidad autónoma variará los fondos destinados para el sistema de prevención de riesgos, no habría duda que si los jefes de los servicios de prevención son realistas en sus pretensiones y objetivos marcados, y una vez

demostrado la eficacia y eficiencia del modelo que tiende a aunar esfuerzos de cara a una mejora de la prevención de riesgos laborales, consiguiendo un mayor avance en la materia al mismo tiempo que un ahorro en los recursos, los políticos no se negarán a asignar las partidas presupuestarias necesarias para ello.

Los jefes de los servicios de prevención de riesgos laborales establecerán anualmente el programa y planificación de los elementos preventivos a desarrollar durante ese año, quedando incorporado al plan de prevención. Cada uno de los documentos que se realicen en materia preventiva en base a esa programación anual será incorporado al plan de prevención de riesgos laborales, siendo una manera de actualización del mismo anualmente.

De igual manera, al final de cada anualidad a partir de las memorias emitidas por los jefes de las secciones y unidades de prevención de riesgos laborales, el jefe del SPRL realizará una memoria de las actuaciones realizadas durante la anualidad por el servicio de prevención de riesgos laborales, objetivos cumplidos y aquellos que no se hubieran podido cumplir con indicación de las causas. En el informe se detallará el coste efectivo de las actuaciones llevadas a cabo y el balance sobre el presupuesto asignado en un principio en base a la planificación realizada al inicio.

7) Fluencia en las comunicaciones y flujo de información entre todos los miembros del SPRL.

Las comunicaciones entre todos los miembros del Sistema de prevención de riesgos laborales es un elemento fundamental para su buen funcionamiento.

La comunicación tal y como hemos indicado en apartados anteriores fluirá en sentido descendente y ascendente dentro de la estructura piramidal establecida en materia preventiva.

Las reuniones entre los jefes de los servicios de prevención, jefes de las unidades de prevención y jefes de las secciones de prevención será una de las maneras de mantener una comunicación fluida entre los principales responsables del servicio de prevención. Estos a su vez serán responsables de hacer llegar la información a todos los miembros del servicio de prevención de riesgos laborales y a los trabajadores de cada centro de trabajo.

De igual manera, las reuniones de los comités de seguridad y salud en los que participan miembros de la administración, trabajadores y los principales responsables de los servicios de prevención como especialistas en la materia y responsables de su ejecución práctica, constituyen

los principales foros de comunicación y toma de decisiones. Los comités de seguridad y salud se han configurado de manera que siempre coincida dentro de cada una de las figuras con representación en el mismo, algún representante de un nivel inferior en el nivel superior con objeto de garantizar la transmisión de la información de primera mano y esta sea más fluida y clara (con independencia de las actas emitidas por cada órgano).

Las principales decisiones en materia de prevención de riesgos laborales emanarán del comité de seguridad y salud central del SPRL. De éste comité, los delegados de prevención, los responsables de los servicios de prevención de riesgos laborales, y la secretaría general técnica de la administración pública y resto de direcciones generales con representación, se encargarán de transmitir la información a todos los órganos de la administración.

En cada centro de trabajo, existirá un tablón de anuncios dedicado a recoger la información sobre prevención de riesgos laborales, a disposición de todo el personal del centro. De igual manera existirá en los centros de trabajo, un buzón para que los trabajadores puedan aportar cualquier sugerencia o queja sobre el sistema preventivo y mantener su anonimato en caso que así lo deseen. También existirá un libro de incidencias a disposición de cualquier persona que desee reflejar alguna incidencia sobre el sistema preventivo. Del mantenimiento, seguimiento y publicación de lo aportado por los trabajadores en la materia se encargará uno de los técnicos del servicio de prevención de riesgos laborales.

También quisiera destacar la importancia de utilizar los medios que nos ofrecen la tecnología de la información y comunicación para conseguir un sistema de prevención de riesgos laborales más eficaz y eficiente. De esta manera, se considera muy importante, de cara mantener una mejor comunicación e información en materia preventiva, el que el servicio de prevención de riesgos laborales disponga de un espacio dentro del portal digital del Gobierno de la Comunidad, conocido por todos, claro y transparente, donde se recoja de manera ordenada todos los elementos que constituyen el sistema de prevención de riesgos laborales. Del funcionamiento de este espacio digital y su actualización se encargará el servicio de prevención de riesgos laborales. Además, el servicio de prevención de riesgos laborales deberá unificar la normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales y la que vaya surgiendo en documentos sencillos y claros, fáciles de aplicar en la práctica a través de sus correspondientes procedimientos,

incorporándolos al Plan de prevención de riesgos laborales y quedando recogidos en el portal digital para conocimiento de todos.

La creación de canales de comunicación (vía email, chats, skype, espacios virtuales o nubes, etc) entre las distintas figuras implicadas en la prevención de riesgos laborales permitirá una mejor y mayor transmisión de información y con ello, una más eficaz y efectiva gestión del sistema preventivo.

Se facilitará por los servicios de prevención a los delegados de prevención la información que éstos le requieran sobre la evaluación de riesgos y medidas preventivas de su ámbito representativo, así como el acceso a la documentación correspondiente de que disponga con la única excepción de la información médica de carácter personal.

El sistema de prevención de riesgos laborales garantizará que la comunicación y transmisión de información entre el servicio de prevención, los delegados de prevención y los órganos institucionales, sean fluidas y transparentes.

8) Formación.

Dentro de la programación y planificación anual realizada por el jefe del servicio de prevención de riesgos laborales, y aprobada y ratificada por el comité de seguridad y salud central del SPRL, existirá un apartado dedicado a la formación de todo el personal con competencias en materia de prevención de riesgos laborales.

De esta manera, se tendrá muy en consideración que el personal que constituye el servicio de prevención de riesgos laborales, en cuanto que es el órgano especializado en la materia y asume la mayoría de las responsabilidades y la ejecución práctica de las tareas del sistema preventivo, reciba la formación adecuada a las funciones por él desempeñadas. Para ello podrán asistir a cursos, jornadas, conferencias que puedan ser impartidas por los propios técnicos del servicio de prevención de riesgos especializados en alguna materia concreta, o bien impartidos por expertos externos a nivel nacional o internacional si se estima necesario.

De igual manera, el personal del servicio de prevención de riesgos laborales será el encargado de impartir la formación de nivel básica, intermedia o superior en prevención de riesgos laborales, que el personal necesite en materia preventiva, atendiendo al nivel de responsabilidades que ostente aquel en el sistema preventivo.

El jefe del servicio de prevención de riesgos laborales podrá acordar dentro de la planificación anual y con la ayuda de los jefes de las unidades y secciones de prevención en sus respectivos ámbitos, la colaboración en dicha formación de los centros de recursos y profesorado, instituto de administración pública, universidades, etc.

En esta programación se incorporará aquellas acciones que puedan afectar al personal al servicio de la administración pública y que queda recogida en otras normativas como pueden ser los planes estratégicos en materia de prevención de riesgos publicados por las distintas comunidades autónomas. Será el personal de los servicios de prevención los encargados de impartir siempre que sea posible y en todo caso organizar y coordinar las acciones a llevar a cabo en la materia. Por ejemplo, la realización de programas para la formación y sensibilización del personal docente y alumnado en los centros de enseñanza.

Recordar aquí también, que al igual que de todos los elementos que configuran el sistema de prevención de riesgos laborales, tal y como hemos indicado en apartados anteriores, es necesario realizar al finalizar la anualidad una memoria valorada y detallada de los objetivos conseguidos y pendientes conforme a la programación y planificación anual realizada, se prestará especial atención por su importancia en la consecución de un sistema preventivo eficaz y eficiente, al apartado de formación.

9) Procedimientos.

El establecimiento de procedimientos claros y sencillos para poder llevarlos a la práctica de manera eficaz y eficiente es otro elemento esencial del sistema de prevención de riesgos laborales.

No se podría considerar que la prevención se ha integrado en la gestión y realización de las actividades de la Administración de la Comunidad Autónoma hasta que se hayan implantado en la cotidianidad unos procedimientos organizativos que garanticen el cumplimiento de los requisitos preventivos exigibles (y no sólo los productivos) y que las personas que intervienen en su gestión y ejecución dispongan de la formación e información necesarias para el desempeño de sus funciones.

Estos procedimientos deben estar publicados en medios digitales del servicio de prevención de riesgos laborales junto al resto de documentos que constituyen el plan o sistema de prevención de

riesgos laborales para conocimiento de todo el personal al servicio de la administración pública de la comunidad o cualquier persona ajena interesada en la materia, garantizando la transparencia del sistema preventivo implantado. A lo largo de este trabajo de tesis hemos podido comprobar cómo los procedimientos es uno de los puntos más débiles del sistema preventivo de las comunidades autónomas. La falta de procedimientos en unos casos, y la dificultad para llevarse a cabo en otros, unido a una ineficaz organización y publicidad de los mismos, hacen que el sistema de prevención no funcione adecuadamente.

Insisto en la necesidad de la simplificación de los procedimientos de manera que puedan ser fácilmente ejecutables. Deben ser claros, sencillos y concretar en el documento del procedimiento todos los aspectos que sean necesarios para su ejecución práctica sin que tenga la necesidad de buscar otra documentación complementaria la persona encargada de su conocimiento y ejecución. Deben ir acompañados de las instrucciones técnicas operativas y registros necesarios para su aplicación. En muchos casos se tiende a la redacción de extensos y complicados documentos con ambigüedades e inconcreciones que hacen difícil sino imposible su ejecución práctica.

Desde este trabajo se defiende la idea de crear un conjunto de procedimientos comunes para el conjunto del personal de la administración de la Comunidad Autónoma. Estos procedimientos serán redactados y elaborados el personal del servicio de prevención de riesgos laborales.

En aquellos casos en que sea necesario, se crearán procedimientos específicos para aquellos ámbitos de personal al servicio de la administración pública que lo necesiten por sus propias características. Estos procedimientos específicos serán redactados por los técnicos de prevención que se encarguen más directamente de estos sectores. Todos los procedimientos, generales y específicos serán publicados a través de medios digitales tal y como hemos indicado anteriormente, de manera ordenada, permitiendo una fácil identificación y localización de los mismos.

No debemos olvidar que los procedimientos son el último eslabón de la cadena preventiva donde se materializan todas las prescripciones y planificación de las medidas contempladas en el plan de prevención de riesgos laborales, permitiendo su ejecución. Por tanto del establecimiento de los procedimientos adecuados y correcta redacción, depende en definitiva que el sistema de

prevención de riesgos laborales sea o no eficaz y eficiente. De ahí, la enorme importancia que debe darse desde todos los ámbitos de la administración y órganos con responsabilidad en prevención de riesgos laborales a este elemento.

No debemos caer en la tentación de hacer infinidad de documentos que lejos de ser efectivos, producen una ralentización y excesiva burocratización de los procesos, dificultando la ejecución real del sistema preventivo. Al mismo tiempo, una excesiva burocracia para la realización de las tareas preventivas unido a procedimientos muy extensos y complicados, favorece la creación de sistemas paralelos al margen de las normas y que al final son los que se aplican al ser mucho más operativos.

Debemos tender a la unificación de procedimientos, instrucciones técnicas operativas y registros, primando siempre la sencillez, claridad y brevedad de las exposiciones, usando un lenguaje cotidiano que toda persona pueda entender. Evitar textos complejos con demasiados tecnicismos y que induzcan a confusión hacen que las tareas preventivas se conviertan en algo difícil de llevar a la práctica y con ello conseguir un sistema preventivo eficaz y eficiente.

Desde aquí destacamos también la importancia de establecer un modelo de estructura que deben seguir todos los procedimientos. Proponemos simplemente a modo de ejemplo el siguiente:

- Objetivo.
- Alcance.
- Responsables.
- Desarrollo.
- Referencias.
- Anexos: Fichas, instrucciones técnicas, registros.

Por último, destacamos aquellos procedimientos que consideramos fundamentales del sistema de prevención de riesgos laborales propuesto:

- Procedimiento de Evaluación de riesgos.
- Procedimiento para el establecimiento de la política preventiva, objetivos, prioridades, así como de indicadores válidos de la gestión de la prevención.
- Procedimiento de Planificación y programación de actuaciones preventivas anuales.

- Procedimiento de formación y actualización en materia de prevención de riesgos laborales del personal del servicio de prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de formación en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores al servicio de la administración pública, haciendo especial mención al personal docente y también al alumnado de centros educativos.
- Procedimiento de formación en materia de prevención de riesgos laborales de los órganos institucionales.
- Procedimiento de formación para delegados de prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud.
- Procedimiento de información, consulta y participación desde la base de la pirámide de la estructura preventiva (trabajadores) hasta la cima de la misma (Jefe del servicio de prevención de riesgos laborales).
- Procedimiento de información, consulta y participación desde la cima de la pirámide de la estructura preventiva hasta la base (trabajadores).
- Procedimiento de Información, consulta y participación con los órganos institucionales del gobierno de la Comunidad Autónoma.
- Procedimiento de Propuesta de mejoras y advertencia de riesgos.
- Procedimiento de medidas de emergencia y actuaciones ante situaciones de riesgo grave e inminente.
- Procedimiento de gestión de la documentación y registros.
- Procedimiento de coordinación del servicio de prevención de riesgos laborales a nivel interior.
- Procedimiento de coordinación del servicio de prevención de riesgos laborales con los órganos institucionales del Gobierno de la Comunidad Autónoma.
- Procedimiento de coordinación y trabajo de los servicios de prevención de riesgos laborales de las distintas comunidades autónomas.
- Procedimiento de seguimiento, control, verificación, evaluación y revisión del sistema preventivo (Auditoría interna del sistema preventivo).
- Procedimiento de auditoría externa del sistema de prevención de riesgos laborales.

- Procedimientos de inspecciones de seguridad y observaciones del trabajo.
- Procedimiento de elaboración e implantación de medidas de emergencia.
- Procedimiento de actuación ante accidentes, incidentes, enfermedades profesionales y no conformidades..
- Procedimiento de Notificación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, junto con el correspondiente control estadístico de siniestralidad.
- Procedimiento de Investigación de incidentes, Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales.
- Procedimiento de Vigilancia de la Salud.
- Procedimientos de elaboración, revisión y aprobación de los procedimientos de PRL
- Procedimiento de elaboración, revisión y aprobación de las instrucciones técnicas operativas de PRL
- Procedimiento para la capacitación y nombramiento del empleado público designado.
- Procedimiento para la capacitación y designación de recursos preventivos.
- Procedimiento de elaboración, implantación y puesta al día de los Planes de Autoprotección, Planes de Emergencia y Primeros auxilios en los edificios públicos exigidos en las normativas de prevención de incendios.
- Procedimiento de comunicación y actuaciones preventivas necesarias ante los empleados cuyas características personales o estado biológico los hagan especialmente sensible, incluyendo maternidad/lactancia.
- Procedimiento de Constitución y desarrollo de las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud.
- Procedimiento de Constitución y desarrollo de las reuniones de los Jefes del servicio de prevención de riesgos laborales de todas las Comunidades autónomas.
- Procedimiento de constitución y desarrollo de las reuniones de los jefes de las unidades y secciones de prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de acceso a la información preventiva por los delegados de prevención.

- Procedimiento de comunicación entre el Servicio de prevención, las Consejerías o Entes Públicos institucionales, los trabajadores y los representantes de los trabajadores en materia de prevención.
- Procedimiento de comunicación entre el Servicio de prevención y las entidades exteriores para elaboración de programas y acciones de cooperación conjuntas en materia preventiva.
- Procedimiento de actuaciones preventivas necesarias ante la incorporación de nuevos empleados públicos o cambio de empleados públicos a puestos de trabajo existentes y cambio de ubicación de puestos de trabajo.
- Procedimiento de incorporación de los trabajadores discapacitados a la Administración Pública.
- Procedimiento de actualización y difusión del sistema de prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de control de la documentación del Sistema de Gestión de PRL
- Procedimiento de prevención y gestión del acoso en el trabajo.
- Procedimiento de prevención y gestión de conflictos interpersonales, con especial referencia a la actuación ante incidencias en centros docentes, sanitarios y de servicios sociales.
- Procedimiento para la prevención y gestión del estrés laboral.
- Procedimiento de comunicación y actuación ante situaciones de riesgo psicosocial por comportamientos laborales desadaptados.
- Procedimiento de adquisición, control y uso de equipos de trabajo y protección individual, sustancias y productos químicos.
- Procedimiento de elaboración de la memoria final con los objetivos conseguidos y pendientes con respecto a la programación y planificación anual realizada en materia de prevención de riesgos laborales por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Quisiera concluir mi propuesta de modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales para el personal del sector educativo público no universitario, integrado a su vez en el sistema general de prevención del personal al servicio de la administración pública, reiterando la necesidad de conseguir un sistema preventivo eficaz y efectivo que garantice la seguridad y salud de los trabajadores. Para ello es necesario dotarse de un documento que integre todos elementos de la prevención de riesgos laborales, el

plan de prevención de riesgos laborales. Pero ese plan no debe quedarse en un simple documento cuya finalidad sea únicamente cubrir un expediente para decir que cumplimos con las leyes vigentes. Si se hace con ese objetivo considero que dicho instrumento se convierte en un fraude de ley. Es necesario seguir avanzando en el proceso y pasar de lo general al desarrollo y concreción de cada una de las partes que constituyen el plan, implicándose realmente en la prevención de riesgos y teniendo como objetivo principal la reducción de la siniestralidad y mejora de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores. Mucho más complicado es la implementación del sistema preventivo si no está bien definido y concretado. Por tanto, desde este trabajo de investigación hago un llamamiento a las administraciones públicas para a partir de las propuestas aquí planteadas se realicen nuevos estudios, aunando esfuerzo entre todas ellas y de manera coordinada, para conseguir en un futuro próximo ese modelo preventivo eficaz y de calidad, tan demandado todos y que hasta el momento no hemos llegado a conseguir.

CONCLUSIONES

A partir del estudio y análisis de este trabajo de investigación cabría deducir que desde la aprobación de los estatutos de autonomía de las distintas Comunidades Autónomas Españolas y los Reales Decretos de trasposos de funciones y servicios de la Administración del Estado a cada una de las comunidades autónomas en materia de gabinetes técnicos provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y con ello la asunción de competencias en materia de prevención de riesgos laborales, cada comunidad autónoma ha seguido un camino diferente, elaborando sus propias normativas en prevención de riesgos laborales y siguiendo un ritmo y cronología en la aplicación de medidas sobre la materia diferente en cada una de ellas.

Con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, se pretendía unificar criterios en materia preventiva introduciendo un nuevo marco regulador que dirigiera estratégicamente la acción de la empresa y la Administración, contribuyendo a la creación de una nueva cultura en torno a la prevención de riesgos.

Pues bien, a partir del estudio realizado en cada comunidad autónoma, podemos constatar cómo a partir de la Ley 31/1995 de PRL, las distintas comunidades han seguido publicado en el tiempo bastante normativa y documentación que hacen difícil tener una visión global del sistema de prevención de riesgos laborales y aún más su aplicación práctica. Todavía no se ha conseguido una unificación de normativa que contemple todos los elementos necesarios para evitar o minimizar los riesgos para la salud derivados del trabajo y haga factible su aplicación práctica.

En mi opinión, esto obedece en gran medida a las peculiaridades que las leyes contempla para las Administraciones Públicas. Todas estas peculiaridades en lugar de favorecer la integración de la prevención de riesgos y la obtención de un sistema de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración pública eficaz y eficiente, dificultan la consecución de los mismos e incluso me atrevo a decir cómo queda demostrado a lo largo de este trabajo se convierte en un obstáculo para alcanzar el espíritu de que la Ley promulga.

Entiendo que esa unificación de criterios, normativa y documentación no solo es a nivel interno de cada Comunidad Autónoma, sino que se debe también de conseguir esa unificación entre las distintas Comunidades Autónomas. En este aspecto debo decir que en este tiempo desde la aprobación de la Ley

31/1995 de PRL no se ha conseguido mucho en este sentido y es uno de los retos que se deben plantear en un futuro si queremos tener un sistema de prevención de riesgos laborales eficaz y eficiente a nivel del estado español. Por tanto, en base al estudio realizado, considero necesario indicar, que desde las administraciones públicas, se deben de poner los medios necesarios para unificar los esfuerzos realizados por cada una de las comunidades autónomas en materia de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración incluido el sector público docente y lograr una coordinación a nivel nacional que permita mejorar los sistemas preventivos de cada una de las comunidades por separado y al mismo tiempo dar una visión general de sistema de prevención de riesgos laborales a nivel nacional coherente siguiendo unos patrones generales. De esta manera podremos avanzar en la consecución de esa cultura preventiva que la ley promulga de una manera más rápida, eficaz y eficiente. Sin olvidar algo no menos importante un ahorro considerable en los recursos necesarios para la obtención de los logros perseguidos si se trabaja de manera conjunta.

Por el momento, y atendiendo a la situación actual, debemos decir que si ya le resulta difícil a las comunidades autónomas conseguir un sistema general de prevención de riesgos laborales para el personal de la administración de su comunidad autónoma con los recursos, normativa y documentación que poseen; el conseguir unificar normativa y criterios en torno a los distintos sistemas generales de prevención de riesgos laborales de las distintas comunidades autónomas que permita y facilite tener una visión global del sistema de prevención de riesgos del personal al servicio de la administración a nivel estatal se hace actualmente una utopía.

Si vemos la cantidad de normativa existente en prevención de riesgos laborales, nos daremos cuenta de que todavía y después de más de 20 años de la aprobación de la Ley 31/1995, sigue siendo variada y dispersa la normativa sobre prevención de riesgos laborales en cada una de las comunidades autónomas, haciendo muy difícil el estudio de los distintos modelos organizativos de la prevención en cada una de ellas. Más aún si lo concretamos al sector público docente no universitario, mucho menos desarrollado.

De esta manera, podemos encontrar referencia a los modelos organizativos en prevención de riesgos laborales en normativa muy diferente para cada una de las comunidades autónomas y que en muchos casos están mezclados con otros contenidos que no tienen nada que ver con la materia de prevención de riesgos (Decretos y acuerdos de adaptación de normativa en PRL, Decretos de creación de los SPRL, Decretos de estructura orgánica de las Consejerías, Reglamentos de estructura, organización y

funcionamiento de las Consejerías, Acuerdos en materia de participación de personal en PRL, planes de PRL, etc). Ello dificulta el poder hacer un seguimiento sobre los distintos órganos y sus funciones en materia preventiva, y por tanto de la implantación del modelo organizativo de la prevención.

En el ámbito educativo es aún más difícil puesto que además hemos de tener en cuenta la normativa específica (Decretos de estructura y organización de las Consejerías de Educación, Reglamentos orgánicos de los centros docentes no universitarios, instrucciones de la consejería de Educación, etc.).

Al igual que ocurre con los modelos organizativos de prevención generales de las comunidades autónomas, dentro de los propios servicios de prevención de riesgos de la Consejería de Educación de las Comunidades, existe diferencias. Algunos servicios de prevención de las Consejerías de educación incluyen al personal docente y al personal no docente que trabajan en las mismas, y en otros casos los servicios de prevención solo incluyen al personal docente, perteneciendo el resto de personal que trabaja en la Consejería de Educación al servicio de prevención de la Administración general de la Comunidad.

Con todo ello se demuestra la complejidad existente en el conocimiento de los modelos organizativos-preventivos en cada una de las Comunidades Autónomas, y de manera particular en el ámbito público docente no universitario.

Por tanto, es evidente que cada Comunidad Autónoma ha legislado en materia de prevención de riesgos según le ha parecido, sin la más mínima coordinación entre las distintas Comunidades Autónomas y entre éstas y la Administración General del Estado. No existe un órgano que realice una coordinación efectiva entre las distintas Comunidades Autónomas y establezca unas líneas de acción unitarias.

En mi opinión y desde esta tesis defiendo que toda la normativa y prescripciones sobre el sistema de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración pública se publiquen por medio de decretos, órdenes e instrucciones propias y específicas para esta materia. Normativa que debe estar actualizada con las mejoras y modificaciones que se realicen paulatinamente sobre la materia preventiva y publicada de manera organizada a través de medios digitales del gobierno de las distintas comunidades autónomas. Considero que se debe evitar en normativa de distinto contenido repetir los contenidos que aparecen en la normativa específica sobre prevención de riesgos, y mucho más realizar modificaciones sobre la misma. En mi opinión, cualquier referencia sobre prevención de riesgos laborales en decretos de distinta naturaleza a los específicos de prevención, debería limitarse a indicar el articulado específico sobre la materia, evitando repetir su contenido.

Con objeto de facilitar el estudio general sobre la prevención de riesgos laborales, la coordinación entre administraciones en la materia, y por supuesto la mejora del sistema y su implementación práctica, considero también importante que haya un consenso entre las distintas comunidades autónomas que establezca elementos comunes en la legislación específica sobre el sistema general de prevención de riesgos laborales (tipo de decretos específicos para desarrollar la materia, estructura, etc.)

He de decir que a fecha de hoy todavía queda mucho camino por recorrer para conseguir un modelo de prevención eficaz y eficiente, si bien algunas comunidades autónomas están más cerca que otras de conseguirlo.

Como consecuencia de que cada comunidad autónoma ha seguido un ritmo de implantación y ejecución de la normativa en prevención de riesgos laborales diferente, aunque en todos los casos se ha optado por un Servicio de prevención propio, existen muchas diferencias en el desarrollo de éstos servicios de prevención de unas comunidades a otras. Mientras en unas comunidades existe un solo SPRL para el conjunto del personal al servicio de la administración pública, otras diferencian entre 2,3 ó 4 servicios de prevención, e incluso alguna tiene un servicio de prevención propio para cada Consejería o Departamento. De igual manera el SPRL del personal del sector público docente también varía considerablemente de unas comunidades a otras (en algunas comunidades autónomas existe un SPRL propio para el personal del sector público docente no universitario, en otras está totalmente integrado en el de la administración general, en otras mancomunado, etc.).

Es de destacar que en general, el SPRL que más recursos tiene y más desarrollado está en cada comunidad Autónoma es el que corresponde a Sanidad. Posteriormente se encuentra el SPRL del personal de la Administración General de la Comunidad, y por último el SPRL del personal de las Consejerías de Educación en el caso de las comunidades que lo tienen creado (Este servicio de prevención, en unos casos incluye solo al personal docente y en otros a todo el personal de la Consejería sea docente o no). En algunas comunidades como hemos visto a lo largo de este trabajo, no existe un servicio de prevención propio para el personal docente no universitario, estando este incluido dentro del servicio de prevención de riesgos del personal al servicio de la Administración general de la Comunidad.

Quisiera destacar, que a mi entender, la problemática existente en cada uno de los ámbitos del personal al servicio de las administraciones públicas en cada una de las comunidades autónomas, salvo aspectos puntuales que puedan existir entre una comunidad autónoma y otra, de igual manera que puede ocurrir

para el personal dentro de una misma comunidad, es la misma o muy similar para cada uno de los sectores de la administración pública. Por tanto, no se entiende muy bien, sino es por la total falta de coordinación, el que en cada comunidad autónoma se difiera tanto en lo referente a la normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración pública y su aplicación práctica.

También resaltar, del estudio de los distintos decretos por los que se crean los servicios de prevención de riesgos laborales propios del personal al servicio de las administraciones públicas de las distintas comunidades autónomas y más concreto del personal del sector público docente no universitario, que de unas comunidades a otras se difiere mucho en su contenido. Mientras en unas Comunidades se especifican mucho más (sin llegar a concretar lo suficiente para una aplicación práctica de los preceptos de manera eficaz y efectiva) los distintos aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales, en otras se realiza de manera muy escueta e incluso en algunos casos se limita a indicar que se crea el servicio de prevención de riesgos laborales en el ámbito correspondiente.

A lo largo del estudio hemos visto cómo integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión, tanto en el conjunto de las actividades como en todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, no es tarea fácil y así se está demostrando por la numerosa normativa que se sucede en el tiempo sin obtener los resultados deseados. A pesar de que hay Comunidades autónomas que disponen de planes de prevención de riesgos laborales, en mi opinión, todavía no se ha conseguido elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la organización. Un plan que incluya cada uno de estos elementos de manera clara y sencilla, sin ambigüedades y confusiones. Que incluya una coordinación y planificación de los distintos elementos que intervienen en la prevención. En definitiva un plan de prevención que recoja el espíritu y la intención de la Ley 31/1995 de PRL.

Actualmente existen muchas comunidades que están llevando a cabo la prevención de riesgos laborales a través de las prescripciones que aparecen en los decretos de creación de los servicios de prevención. Decir, que dichas prescripciones son totalmente insuficientes para poder llevar a cabo en la práctica las tareas que la prevención de riesgos laborales conlleva. Es por ello que en muchos casos las Comunidades

Autónomas se ven obligadas a la contratación de multitud de tareas a servicios de prevención ajenos como pueden ser la vigilancia de la salud, elaboración de planes de autoprotección, evaluación de riesgos, etc.

La falta de una organización y planificación de todos los elementos que configuran el sistema general de la prevención de riesgos laborales, en un documento único que la Ley 31/1995 de PRL denomina Plan de Prevención de Riesgos Laborales, conlleva a que en muchos casos las comunidades elaboren multitud de documentos adicionales que les permitan la ejecución práctica de las medidas de prevención de riesgos y que a efectos prácticos se convierte en un sistema de gestión de la prevención paralelo al que existe legislado. De esta manera, en muchos casos la ejecución práctica de las medidas preventivas se realiza a través de determinados procedimientos e instrucciones que se dar a conocer a nivel interno, accediéndose a ellos a través de intranet y que permiten el trabajo diario del personal de los servicios de prevención y aquellos con competencias en materia de prevención de riesgos laborales. No es necesario decir, que esta manera de funcionar dista bastante de lo que es un sistema de prevención de riesgos laborales eficaz y eficiente.

Al referirnos al Plan de Prevención de Riesgos laborales, elemento esencial para lograr la integración de la actividad preventiva en el conjunto de la organización y lograr un sistema de prevención eficaz y eficiente, resaltar que después de más de 20 años después de la publicación de la ley 31/1995 de PRL, existen muchas Comunidades Autónomas sin la elaboración de los planes de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración pública y menos aún para el sector público educativo no universitario (Aragón, Castilla la Mancha, Islas Canarias, Madrid, etc).

Del estudio de los distintos planes de prevención de riesgos laborales, destacamos que los planes, en general, se han constituido en una guía general más sobre los aspectos que debe tener un plan de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración pública, desarrollando en mayor o menor medida algunos de ellos. Sin embargo, a mi juicio, dichos planes generales no concretan muchos de los aspectos que tiene que contemplar un sistema de prevención de riesgos laborales, así como una adecuada coordinación y planificación de los distintos elementos. En algunos casos, dichos planes de prevención de riesgos laborales no difieren demasiado de algunos de los decretos de constitución de los servicios de prevención propios. Una de las ventajas de las Comunidades Autónomas que disponen de planes de prevención de riesgos laborales, es que los planes, sin derogar los decretos y normativa ya existentes, si realizan una síntesis de alguna de la normativa dispersa, en muchos casos, sobre órganos de

participación, servicios de prevención, órganos institucionales que intervienen en la prevención de riesgos, etc. Debo decir, que el grado de desarrollo de los planes de prevención de riesgos de unas comunidades a otras, varían considerablemente.

Insistir en que los Planes de prevención de riesgos laborales actualmente redactados por las comunidades autónomas, abordan los distintos aspectos que debe contener un sistema de prevención de riesgos laborales, de manera muy general y en algunos casos hay aspectos que se dejan pendientes para un posterior desarrollo a través de una normativa específica. A veces en el articulado del plan se hace referencia a otra normativa existente, remitiéndote a ella para conocer el contenido total del articulado y dificultando al lector conocer las prescripciones del articulado y con ello el contenido de aspectos importantes del plan de prevención. En otros casos, directamente se omiten aspectos fundamentales de todo sistema de prevención como puede ser la comunicación, auditorías y control, procedimientos, etc. Todo ello, hace que realmente los planes de prevención no sirvan como instrumento de integración eficiente de todas las actividades referentes a la prevención de riesgos de la organización, planificando y coordinando cada una de ellas.

También podemos observar que los planes elaborados en aquellas comunidades que disponen de ellos, en muchos casos, son bastante recientes en su publicación, en su mayoría son de los últimos 5 años (cuando hace más de 20 años de la publicación de la Ley 31/1995 de PRL que los contemplaba como elementos esenciales de la prevención), lo cual demuestra la dificultad con que se encuentran las administraciones públicas para la ejecución de los mismos. También diría que ha existido una falta real de interés en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores al servicio de la Administración pública por parte de las Administraciones en general y que ha llevado a la continua demora en la redacción de los planes de prevención de riesgos laborales y con ello afrontar la creación de un sistema de prevención eficaz y eficiente. En su lugar, resulta mucho más cómodo el crear la normativa específica sobre aspectos concretos según va surgiendo la necesidad, por un lado, y por otro lado, elaborar unos documentos de mínimos que sirvan para cumplir con las prescripciones de la Ley 31/1995 y normativa de desarrollo de obligado cumplimiento, pero sabiendo que no es aplicable en la práctica para la conseguir un sistema de prevención de riesgos eficaz y eficiente.

También ocurre que con la continua publicación de nuevas normas sobre seguridad y salud, así como modificación de las existentes, los PPRL suelen estar en la mayoría de los casos sin actualizar. Ello

dificulta también la ejecución práctica de las medidas preventivas contenidas en ellos, convirtiéndose el Plan de prevención de un documento administrativo que se sabe que existe pero que pocas veces se consulta y se lee, ya que realmente es difícil de llevar a la práctica y queda lejos de convertirse en el documento que la Ley 31/1995 de PRL propugna.

Como ya hemos destacado anteriormente, quisiera volver a destacar que en muchas comunidades la ejecución real de las medidas de prevención de riesgos laborales, no se corresponden con las prescripciones de los decretos de creación de de los servicios de prevención y los planes de prevención de riesgos en caso de que los tengan. Por el contrario, disponen de un conjunto de normas y procedimientos internos, normalmente publicadas a través de Intranet, con lo cual no todo el personal tiene acceso a ellas, y que sirven para realmente llevar a cabo la prevención de riesgos. Todo ello hace que el sistema no sea lo suficientemente eficaz y eficiente como debería.

De manera general, se observan importantes problemas en la implantación del sistema de prevención de riesgos laborales, es decir, el establecimiento de manera clara de las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la organización. En parte, la falta de procedimientos y procesos claros, eficaces y eficientes a seguir, puede derivarse de la falta de una clara delimitación de funciones y responsabilidades de los distintos órganos involucrados en el proceso preventivo. También, la falta de recursos necesarios es un factor fundamental para la correcta implantación de las prescripciones del plan de riesgos laborales.

La evaluación de riesgos, la información y coordinación de las actividades preventivas y la evaluación y seguimiento del plan, son algunos de los elementos esenciales de un sistema de prevención de riesgos laborales y que en los actuales sistemas de prevención de las comunidades, no funciona de manera adecuada.

A continuación analizamos cada uno de los elementos del sistema de prevención que deberían mejorarse:

- A) Con respecto a los órganos de consulta y participación como hemos podido comprobar de la lectura del presente trabajo, indicar que también existen importantes diferencias de una comunidad autónoma a otra. Si bien están formados por los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, su organización, funciones asignadas, normativa que los regula, etc., son diferentes en cada Comunidad Autónoma. En general dichos órganos se constituyen en función del modelo de organización técnica de la prevención escogido por cada comunidad autónoma, el

número de servicios de prevención de riesgos creados y estructura de las Consejerías o Departamentos del Gobierno de la Comunidad. De esta manera, por ejemplo, en canarias existen 3 comités sectoriales de seguridad y salud (administración general, sanidad y centros educativos). Además existe un Comité interdepartamental que aglutina toda la labor en PRL. Sin embargo en Navarra existe un Comité Coordinador de seguridad y salud que coordina las actuaciones de participación y consulta en el conjunto de la Administración de Navarra y organismos autónomos. En Cataluña se crean además de los 3 comités de seguridad y salud (personal de administración y técnico, y laboral; personal de educación; personal estatutario), las comisiones paritarias de prevención de riesgos laborales. La comunidad Valenciana dispone además de los comités de seguridad y salud, de comités sectoriales de seguridad y salud, además de la comisión paritaria de prevención de riesgos laborales de la Generalitat Valenciana.

De igual manera en el ámbito educativo, el número de delegados de prevención y comités de seguridad y salud varía de una comunidad autónoma a otra, sin tener unos criterios comunes entre ellas.

Destacar que en unos casos, la normativa que regulan los órganos de consulta y participación al establecer sus funciones, remiten a la Ley 31/1995 de PRL y normativa nacional de desarrollo, en otros casos, además de las funciones generales que establece la legislación nacional, la normativa autonómica le asigna otras funciones específicas.

Por tanto una vez más destacaría la falta de uniformidad de criterios entre las comunidades autónomas. También indicar que faltan en la documentación los procedimientos e instrucciones que hagan posible llevar a cabo de manera efectiva las funciones que la propia normativa establece para estos órganos. En general la coordinación entre los distintos órganos de participación y consulta del personal más deficientes del sistema, no llevándose a cabo en muchos casos.

Considero también muy importante el desarrollo y publicación en el portal digital del gobierno de la comunidad autónoma de un completo desarrollo del apartado referente a la información y comunicación, con objeto de mejorar la eficacia de la implantación del sistema preventivo.

La existencia de una estructura bien definida (actualmente falta en los planes de prevención de las distintas comunidades autónomas), que establezca todos los canales de comunicación e

información acompañada de los procedimientos e instrucciones necesarias, las considero fundamentales para correcta implementación de las medidas preventivas de manera eficaz.

B) Otro aspecto a destacar es la vigilancia de la salud, que a pesar de que en la mayoría de la normativa se encomienda a los servicios de prevención, en la realidad viene siendo asumida en muchos casos mediante la contratación del servicio a una empresa privada debido a la falta de recursos y medios de que disponen los servicios de prevención para la realización de dicha tarea. Este es el caso entre otras de Ceuta, Canarias, Castilla la Mancha, Castilla León, Galicia, Islas Baleares, etc.

También existen comunidades autónomas en que la vigilancia de la salud es realizada por personal sanitario cualificado del área de vigilancia de la salud del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como es el caso de La Rioja.

En la mayoría de los casos existe un procedimiento de vigilancia de la salud a seguir para los trabajadores al servicio de la administración autonómica. No obstante, dicho procedimiento en la mayoría de los casos está publicado como una documentación aislada dentro del portal digital del gobierno de la comunidad, faltando formar parte del conjunto de documentación del sistema preventivo de una manera organizada y estructurada y que debe configurar el plan de prevención de riesgos laborales (en algunos casos por la existencia del mismo). También falta en muchos casos ir acompañado de los procedimientos, instrucciones y registros que permitan garantizar la comunicación y coordinación entre todos los responsables y figuras que intervienen en la vigilancia de la salud (SPRL, trabajador, departamento de recursos humanos, etc).

Desde este trabajo se defiende la idea de que las tareas de vigilancia de la salud sea asumida por el personal sanitario de los propios servicios de prevención como ocurre en las Comunidades autónomas de Aragón, Principado de Asturias, la Rioja. Para ello es necesario de dotarlo de los medios y recursos materiales y humanos necesarios para la realización de sus funciones de manera efectiva y eficaz.

También entiendo, que sería más eficiente y eficaz que la contratación a una empresa privada, la realización de dichas tareas por el servicio de salud de la Comunidad autónoma en coordinación con los servicios de prevención de riesgos.

C) Con respecto a la coordinación de los servicios de prevención, como hemos visto a lo largo de este trabajo, en la mayoría de las comunidades es a la dirección general de la función pública a quien corresponde dicha tarea. En el caso de que exista un solo servicio de prevención para toda la administración de la comunidad autónoma, este servicio depende de la Dirección General de la Función Pública. En caso de que existan varios servicios de prevención en la Comunidad, al servicio de prevención de riesgos laborales del personal de la Administración general de la Comunidad, dependiente de la Dirección general de la Función Pública será a quien corresponda la coordinación de todos los servicios de prevención de riesgos existentes.

He de decir, después de la realización de la tesis, que dicha coordinación es inexistente y que cada servicio de prevención funciona de manera autónoma e independiente sin ningún tipo de conexión entre ellos. En algunos casos, el Servicio de prevención de riesgos laborales de la Administración General elabora unas normas, procedimientos o modelo de plan que sirva de modelo al resto de servicios de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, no aparecen unos procedimientos que materialicen el proceso a seguir para la realización práctica de esa coordinación. Tampoco una programación y planificación de esa coordinación.

Sería necesaria y muy importante la existencia y concreción de esa figura de coordinación entre los distintos servicios de la Consejería y dotarla de los medios y recursos necesarios para que funcione correctamente. Mucha de la normativa se limita a citar a la Dirección General de la Función pública como coordinadora de los servicios de prevención, asignándoles en algunas comunidades determinadas funciones que en la práctica no se llevan a cabo por falta de concreción, planificación y programación real. Destacar, que cuando se limita la normativa a indicar solamente que la Dirección General de la Función pública será coordinadora de los servicios de prevención, surgen dudas sobre si se refiere al director general o cualquier otra figura institucional dependiente de él, en cuyo caso habría que resaltar la falta de conocimientos suficientes en materia preventiva para la realización de esta tarea, o bien se refiere al personal del servicio de prevención de riesgos laborales del personal de la Administración general adscrito a la dirección general de la función pública, en cuyo caso también habría que concretar las figuras que asumen dicha tarea dentro del mismo y cómo se haría dicha coordinación..

En Navarra existe una Comisión de Coordinación de seguridad y salud que coordina las diferentes actividades preventivas de la administración de Navarra.

En comunidades como en La Rioja las competencias en materia de seguridad e higiene están atribuidas, directa o indirectamente, a diferentes Consejerías (Hacienda y Promoción Económica, Salud, Consumo y Bienestar Social y otras), lo que exige la implantación de mecanismos de coordinación que permitan optimizar recursos y formular objetivos comunes.

D) Otro aspecto a destacar en estas conclusiones, y uno de los más importantes para la consecución de un sistema de prevención de riesgos laborales más eficaz y eficiente son los Instrumentos de control y auditorías.

Las auditorías son un elemento esencial de todo sistema general de prevención de riesgos laborales ya que permiten detectar deficiencias y la mejora permanente del mismo.

Como ya hemos indicado anteriormente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo, contemplan ciertas peculiaridades en las Administraciones Públicas. En concreto la disposición adicional cuarta del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, prevé la regulación mediante normativa específica para el ámbito de las Administraciones Públicas, entre otros, del establecimiento de los adecuados instrumentos de control similares a los de las auditorías de los sistemas de prevención, todo ello previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas.

Pues bien, considero que la referencia que hace la legislación a la regulación de una normativa específica para el ámbito de la Administración Pública, supone un lastre para la consecución de un sistema de prevención eficaz y eficiente. Debo decir, que tal y como hemos visto en el desarrollo de este trabajo, en general, los aspectos relacionados con la auditoría y control del sistema de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración pública, es uno de los menos desarrollados en los diferentes decretos y normativa publicada en cada una de las Comunidades Autónomas. En muchos casos se limitan a indicar que se tomarán las medidas oportunas y se designarán los órganos competentes para la realización de dicha función. En todo caso, siempre son tratados de manera muy general dejando para un posterior desarrollo normativo la concreción de los mismos, algo que con el paso del tiempo no se produce.

Así, dependiendo de cada Comunidad Autónoma, el órgano asignado para la realización de las auditorías es diferente, incluso en algunas comunidades no se ha designado aún dicho órgano. Por ejemplo en Aragón el control y auditoría son asignadas a la dirección general de la función pública; en Canarias el sistema de control del sistema lo realiza la dirección general de trabajo a través del Instituto Canario de Seguridad laboral en colaboración con la inspección general de servicios y servicio canario de salud; en Navarra se establecen auditorías realizadas por entidades especializada autorizadas por la autoridad laboral.

En cualquier caso, dicho control y auditorías sobre el sistema general de prevención de riesgos laborales no se viene realizando a pesar de los años transcurridos desde la aprobación de la Ley 31/1995 de PRL.

No es necesario decir que la falta de dichos instrumentos y su funcionamiento correcto produce sobre el sistema general de prevención de riesgos que se quiera implantar un efecto letal, que impide que el mismo pueda funcionar de manera eficaz y eficiente. Por otro lado, la falta de un procedimiento sancionador en casos de incumplimiento de las responsabilidades en materia preventiva, que corresponda a los diferentes órganos y agentes intervinientes en el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración, favorece el estancamiento del sistema preventivo y su falta de eficiencia y eficacia. Decir, que existe un procedimiento especial, mucho más permisivo y blando que el que se aplicaría a una empresa privada y que una vez más demuestra cómo los legisladores son mucho más benévolo cuando se trata de regular aspectos que afecta a la administración y por tanto a ellos mismos en el desempeño de sus funciones, que cuando se trata de la empresa privada. Se olvidan, que la accidentalidad y prevención de riesgos no distingue entre lo público y lo privado, y que el trato de favor de que gozan las administraciones públicas va en detrimento como se está demostrando con el paso del tiempo, de conseguir un sistema de prevención de riesgos laborales eficaz y eficiente tal y como persigue y es el espíritu de la Ley 31/1995 de PRL y su posterior desarrollo.

Una de las dificultades que entraña el establecimiento de un sistema de control y auditorías es el garantizar la objetividad e independencia de la institución y agentes que intervengan en la auditoría para que realmente sea válido y eficaz. Por tanto, el que dichas funciones puedan ser desempeñadas por órganos de la propia administración, cuanto menos, crea dudas sobre la

imparcialidad del proceso y resultados obtenidos cuando el órgano encargado de su realización es juez y parte de la actividad a realizar.

En mi opinión, un ejemplo de ese trato de favor del que goza la administración pública a la hora de ser sancionada por incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales es el caso de la Comunidad de Castilla y León que se ha visto inmersa en un proceso judicial desde casi la aprobación de la ley 31/1995 de PRL al elegir como modelo organizativo la creación de un servicio de prevención ajeno y contratando a empresas privadas todas las actividades preventivas. A pesar de que el modelo fue anulado por el tribunal constitucional, y se creó posteriormente un servicio de prevención propio en el año 2005, todavía hoy, 10 años más tarde, el actual modelo organizativo se encuentra judicializado por la denuncia de las organizaciones sindicales a la falta de cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales (todavía se vienen contratando las 4 especialidades preventivas a empresas privadas). De haber sido la administración una empresa privada, ésta hace tiempo que hubiera adoptado las medidas pertinentes para cumplir con la normativa en prevención de riesgos laborales.

Reincidir una vez más por su importancia, en que considero éste uno de los puntos más débiles del sistema preventivo y sin el cual es muy difícil conseguir un sistema eficaz y eficiente. Estoy convencido de que la evaluación y control del sistema es una garantía de que el sistema funciona de manera adecuada y se mejora continuamente, siendo un elemento imprescindible que hay que desarrollar en detalle por parte de las administraciones.

Se propone el establecimiento de los procedimientos, instrucciones y registros necesarios para la evaluación y control del funcionamiento del sistema de prevención de riesgos laborales tanto desde los propios órganos internos encargados del mismo, como también desde auditorías externas.

- E) La falta de recursos humanos y materiales de los SPRL del personal al servicio de la administración pública es otro factor esencial que impide el buen funcionamiento del sistema preventivo. La legislación de las distintas comunidades autónomas confiere a los servicios de prevención de riesgos laborales tanto funciones de asesoramiento y apoyo directo a la formación, como tareas relacionadas con la gestión de la Salud Laboral y la Prevención de Riesgos Laborales que van desde la evaluación de riesgos hasta el control e investigación de accidentes, pasando por

tareas de coordinación de la acción preventiva. Este cúmulo de funciones se une a la falta de recursos humanos y materiales para la efectiva implementación de las funciones asignadas a dichos órganos. Y a ello se une la falta de procedimientos e instrucciones adecuados para un efectivo cumplimiento de las funciones asignadas.

Destacar que los servicios de prevención de riesgos laborales con menos recursos suelen ser los del ámbito educativo no universitario. A modo de ejemplo, decir que con respecto a las Ciudades de Ceuta y Melilla, en el SPRL de Ceuta solo hay un técnico y en melilla ninguno. El SPRL de Canarias está dotado de 4 técnicos (dos funcionarios y dos interinos), habiendo funcionado hasta con 1 técnico solamente anteriormente.

Todo ello contribuye a que muchas de las actividades preventivas sean contratadas a empresas privadas en muchas Comunidades Autónomas a pesar de que en los decretos de creación de los SPRL se contempla la existencia de las 4 especialidades preventivas. Un caso límite es la Comunidad de Castilla y León que ha adjudicado durante los últimos años la realización de las 4 especialidades en materia preventiva a servicios de prevención ajenos.

Todo ello viene también a demostrar que existe un sistema de gestión de la prevención paralelo entre la realidad y lo que aparece en la diferente normativa de las Comunidades autónomas en materia de prevención de riesgos laborales.

Se debe dar cumplimiento por parte de la administración del artículo 9 del RD 39/1997 que indica que la planificación de la actividad preventiva incluirá, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

No tiene sentido realizar normas que luego no pueden ser aplicadas por falta de recursos. Considero necesario que la normativa sobre prevención de riesgos laborales vaya acompañada de las partidas presupuestarias necesarias para su implementación práctica. La administración debe ser consciente de la importancia y beneficios que conlleva la aplicación de un buen sistema de prevención de riesgos laborales para el personal a su servicio y de esta manera no escatimar en el empleo de los recursos necesarios.

En mi opinión no hay nada peor para la prevención de riesgos laborales que la existencia de un sistema preventivo que solo queda reflejado en papel y es imposible de ejecutar por la falta de medios. Eso y no tener nada es lo mismo.

- F) Un aspecto importante, que considero dificulta la eficacia y eficiencia del sistema de prevención de riesgos laborales, es la cantidad de órganos institucionales a los que se les asignan funciones en materia de prevención, entre ellos los Consejeros, Secretarías Generales, Direcciones Generales, Directores de los centros, etc.

También los comités de seguridad y salud están formados entre otros, por representantes de la administración que son desempeñados por órganos institucionales.

Ello hace que el modelo de organización de la prevención y su ejecución práctica se ralentice y no funcione adecuadamente. En mi opinión, cuanto más órganos institucionales tengan responsabilidades en materia de PRL y poder de decisión en la materia, más complejo y difícil se vuelve el sistema de prevención de riesgos laborales para su ejecución práctica de manera eficaz y eficiente. Estos órganos, no son especialistas en prevención de riesgos laborales y asumen además muchas más competencias y funciones en otras materias y ámbitos, lo cual hace que no se dedique el tiempo necesario a la prevención de riesgos laborales y se vaya posponiendo en el tiempo. Por otro lado, esos puestos están continuamente cambiando de persona (pues en muchos casos son cargos políticos) además de sufrir continuas modificaciones a través de los Decretos de organización y estructura de las Consejerías.

Por tanto, a la vista de los resultados obtenidos en materia preventiva hasta el momento, considero de cara a la mejora del sistema preventivo, el reducir al máximo los órganos institucionales con responsabilidades en materia preventiva y que los servicios de prevención de riesgos laborales tengan un mayor peso en las decisiones importantes a tomar y política a seguir en materia de prevención de riesgos laborales. La mayor parte del sistema preventivo debería estar en manos del personal funcionario que forman los servicios de prevención.

Quisiera en este apartado también destacar cómo la facultad que tienen los Gobiernos autonómicos para la establecer las estructuras orgánicas y funcionales de las distintas Consejerías, complica en gran medida en muchos casos el establecimiento de un sistema de prevención eficaz y eficiente, si no se tiene en cuenta el mismo para su diseño. Este es el caso,

cuando la estructura y órganos institucionales difieren considerablemente de unas Consejerías a otras. Es por ello, que considero fundamental que los planes de prevención de riesgos laborales establezcan de manera clara los distintos órganos institucionales con competencias en prevención de riesgos. El reducir al máximo estos órganos instituciones en la toma de decisiones en materia preventiva, y el que la comunidad autónoma se dote de una estructura similar para el conjunto de las consejerías de su territorio favorece el establecimiento de un sistema de prevención eficaz y eficiente.

Desde mi punto de vista, la integración de la prevención en todos los niveles de la organización no debe conllevar la asignación de tareas de responsabilidad a todos los intervinientes en el proceso y que dificulten la implementación práctica del sistema. Debemos elaborar un modelo en el que el peso de la prevención recaiga en los servicios de prevención de riesgos laborales, en cuanto que son el órgano más cualificados del sistema preventivo para llevarlo a la práctica, y que a través de una coordinación y adecuados elementos de comunicación y consulta con los demás órganos de la organización consigan un sistema eficaz y eficiente con la implicación de todos.

G) Al igual que hemos indicado en apartados anteriores sobre la multitud de normativa y documentación existente sobre el sistema de prevención de riesgos laborales en general, en este apartado nos centraremos en aquella que hace referencia al ámbito educativo docente no universitario (Consejerías de Educación que tienen servicio de prevención propio y Consejerías de la que depende la dirección general de la función pública en aquellos casos que no existe servicio de prevención propio para el ámbito docente no universitario).

La mayoría de las Consejerías de Educación y las Consejerías de las que dependen la Dirección General de la Función Pública (éstas últimas Consejerías varían en nombre y organización de unas Comunidades Autónomas a otras) tienen un espacio dentro del portal digital de la Consejería, destinado a la prevención de riesgos laborales. Sin embargo en la mayoría de los casos no aparece la normativa publicada en vigor y organizada adecuadamente de manera que sea entendible y pueda dar una idea clara del modelo preventivo y como está configurado. En muchos casos, lo único que aparece son una sucesión de instrucciones técnicas a seguir en el ámbito educativo, referente a los planes de autoprotección de los centros educativos y vigilancia

de la salud. En algunas comunidades aparecen publicados algunos procedimientos a seguir en materia de prevención de riesgos laborales (evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, etc) que en muchos casos son complicados de llevar a la práctica puesto que son demasiado generales y no concretan bien las actividades llevadas a cabo.

Hay comunidades que disponen de normativa propia que aparece de manera aislada y que debería de estar incluida en lo que debería ser el plan de prevención de riesgos laborales. De esta manera Cantabria tiene una Guía para la elaboración de planes de emergencia en los centros docentes públicos de la Comunidad Autónoma de Cantabria; Castilla la Mancha regula la Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales en los Centros Docentes Públicos no universitarios de Castilla-La Mancha; Manual de autoprotección para centros educativos no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco; regulación de los coordinadores en prevención en los centros docentes, etc).

También existe otra normativa dispersa publicada por las distintas comunidades autónomas, que si bien en algunos aspectos está más enfocada a la empresa privada, tiene otros aspectos que son aplicables a la administración pública y que debería estar por tanto recogida en los planes de prevención de riesgos laborales. De esta manera destacamos los diferentes planes estratégicos para la prevención de riesgos laborales de las distintas Comunidades autónomas; la ley de promoción de la seguridad y salud en el trabajo en Castilla-La Mancha que establece medidas de sensibilización sobre los valores de seguridad y salud en el trabajo; Plan integral de formación de la Comunidad de Valencia, Guía para la implantación de un protocolo para la prevención del acoso moral y sexual de la Comunidad de Baleares, VI plan de adicciones y en base al mismo la realización de intervenciones de prevención selectiva en centros educativos de la C.A.P.V. en relación con el consumo de alcohol etc.)

En algunos casos, los planes estratégicos de las distintas comunidades autónomas, cuyas prescripciones están más enfocadas a la prevención en la empresa privada, contempla acciones y líneas de actuación que considero pueden ser de aplicación también a la administración pública. Entiendo que actuaciones de formación, información y sensibilización; de investigación y estudios; actuaciones relacionadas con la vigilancia de la salud y riesgos emergentes; actuaciones

sobre trabajadores especialmente expuestos a riesgos; pueden ser aplicadas a los trabajadores de la administración pública considerando en algunos casos sus características propias.

Desde mi punto de vista no debería haber diferencias sustanciales en materia de prevención de riesgos laborales entre trabajadores de la administración pública y los trabajadores de la empresa privada, siempre y cuando en ambos casos realicen la misma actividad laboral.

Algunos de los objetivos que marcan los planes estratégicos y otra normativa existente de cada comunidad autónoma (más recientes que los decretos de constitución de los SPRL) no están contemplados en los decretos de creación de los SPRL y Planes de prevención de riesgos laborales, quedando estos últimos desfasados en determinados aspectos. Toda esta normativa específica debería tener su cabida en los servicios y planes de prevención de riesgos laborales, coordinando sus actuaciones con el resto de actividades preventivas e integrándolos en un todo, con sus procedimientos redactados de manera clara para conseguir una aplicación práctica eficaz de los mismos.

También indicar que aunque en las comunidades con lengua propia (Barcelona, Galicia, País Vasco, etc) existe normativa está publicada en ambas lenguas oficiales (la propia de la comunidad y el español), en algunos casos la normativa que aparece sus portales digitales están exclusivamente en la lengua propia de la Comunidad dificultando con ello el acceso a la información para aquellas personas que no conozcan la lengua de la Comunidad autónoma. Además de ello alguna comunidad en determinados portales digitales no te dan la opción de escoger el idioma para navegar a través de ellas, estando por defecto el propio de la Comunidad Autónoma.

Las Consejerías deberían tener publicados por medios digitales los planes de prevención de riesgos laborales y con ello me refiero a todos los documentos de manera ordenada de deben contener (definición del modelo organizativo-preventivo, órganos con responsabilidad, funciones, procedimientos, instrucciones, etc.

Por último indicar que existen comunidades que tienen publicada bastante información sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito docente no universitario como pueden ser las Comunidades del País Vasco, Castilla la Mancha, Murcia, y otras comunidades resaltan precisamente por la ausencia de información alguna como por ejemplo la comunidad de Madrid.

A modo de ejemplo, diremos que en el portal digital del Departamento de Educación de la Comunidad de Aragón, dentro de la sección de prevención de riesgos laborales, existe multitud de instrucciones y documentación sobre aspectos de la prevención de riesgos laborales, si bien, tenemos que decir que la mayoría de los enlaces no se abren o no contienen los documentos a que hacen referencia. En todo caso se trata de documentos aislados que no conforman un conjunto organizado como debería aparecer si existiera un plan de prevención de riesgos laborales.

Desde esta tesis defiendo la importancia de disponer de un espacio en el portal digital del gobierno de cada comunidad autónoma donde se aloje el sistema de prevención de riesgos laborales del personal al servicio de la administración autonómica. En dicho portal digital deben estar incluidos de manera ordenada y estructurada todos los elementos que conforman el plan de prevención de riesgos laborales y normativa relacionada. También dotar al portal de medios de comunicación y consulta entre los diferentes órganos implicados en la prevención e incluso establecer los cauces para que cualquier ciudadano usuario de los servicios de la administración pueda participar en el sistema haciendo cuantas sugerencias o comunicaciones estime pertinentes para la mejora del mismo. Considero que de esta manera se consigue la transparencia del sistema preventivo, unificación de documentación y por tanto también una mayor facilidad en su aplicación práctica y comunicación e información a las distintas partes. Sin duda, creo que el uso de las nuevas tecnologías permiten la mejora del sistema preventivo.

H) Con respecto al Servicio de prevención de riesgos laborales de las Consejerías de Educación (no en todas las comunidades está creado este servicio de prevención), en el que se incluye al personal docente que presta sus servicios en centros públicos no universitarios, debemos decir que son pocas las Consejerías que han redactado un plan de prevención de riesgos laborales tal y como hemos visto en apartados anteriores. En cualquier caso, este SPRL en caso de existir en el ámbito educativo, suele ser el servicio que está menos desarrollado y dotado de recursos en las distintas comunidades autónomas.

Quisiera en este apartado destacar la figura del coordinador docente en prevención de riesgos laborales, incluida en algunas comunidades dentro de su estructura organizativa de la prevención. Esta figura se trata de manera muy diferente en las distintas comunidades estudiadas. Mientras en algunas comunidades es una figura esencial y tiene incluso un decreto de constitución que marca

sus funciones, en otras comunidades solo se contempla esta figura de manera general y sin entrar en detalle dentro de los Decretos de creación de los servicios de prevención o de los Planes de prevención de riesgos laborales. También hay comunidades que no contemplan dicha figura. En todo caso, en todas las comunidades, con independencia de la existencia o no del coordinador de centro en Prevención de riesgos laborales, el máximo responsable en materia de seguridad y salud en el centro educativo es el Director, figura que no tiene formación ninguna en la materia. En el caso de existir el coordinador docente de seguridad y salud, el director puede delegar en éste competencias sobre seguridad y salud. En muchos casos en que esta figura está contemplada en dentro de la estructura preventiva de la Consejería de Educación, ésta no realiza su función de manera adecuada por carecer de formación en algunos casos, falta de recursos y tiempo, falta de coordinación efectiva con los servicios de prevención, etc.

En mi opinión, esta figura debería ser esencial dentro de la estructura preventiva de la consejería de educación, debiendo ser desempeñada por personal cualificado para el desempeño de sus funciones. Considero que el que esta figura recaiga con carácter general en uno de los profesores del centro educativo, sin formación ni conocimientos suficientes en la materia, y con una carga horaria lectiva y de trabajo que le impide dedicar el tiempo necesario a las tareas de prevención encomendadas, hace que el sistema de prevención falle desde la base del mismo y las medidas preventivas no lleguen a los trabajadores (en este caso docentes) de los centros educativos. De igual manera tampoco existe una comunicación fluida y continua, y una coordinación eficaz y eficiente entre el servicio de prevención de riesgos laborales y los coordinadores de prevención de los centros docentes. Estas figuras que deberían ser un puente de comunicación entre los trabajadores y los servicios de prevención no cumplen su función de manera adecuada.

- I) Un aspecto importante en todo sistema de prevención de riesgos laborales es la formación en materia preventiva de las distintas figuras con competencias en seguridad y salud.

De esta manera, en la diferente normativa que establece el modelo organizativo de la prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la administración pública en cada comunidad autónoma, se hace referencia a la formación. No obstante, dichas referencias en la mayoría de los casos es muy genérica, limitándose a indicar que la administración garantizará la formación del personal que constituyen los comités de seguridad, delegados de prevención y trabajadores.

Con carácter general esta formación se asigna al personal de los servicios de prevención propios de cada una de las comunidades. No obstante, también es asumida dicha formación por los centros de formación y recursos de las Consejerías de Educación, escuelas de administración pública, servicios de prevención ajenos, servicio de salud, etc.

Por ejemplo, en la Comunidad de Extremadura se indica que los Servicios de Prevención elaborarán en sus respectivos ámbitos, conjuntamente con los responsables de la Escuela de Administración Pública, la Escuela de Estudios de Ciencias de la Salud y la Dirección General de Política Educativa, y dando previa participación a los representantes de los trabajadores a través de los Comités Sectoriales, las propuestas de contenido formativo de los cursos que proceda impartir.

Sin embargo, no existe una efectiva coordinación entre los distintos órganos con facultades formativas. En muchos casos los escasos recursos de que disponen los servicios de prevención de riesgos laborales y la falta de procedimientos claros y sencillos de llevar a la práctica para la realización de tareas de coordinación, les impide desempeñar de manera adecuada esta función formativa que tienen encomendada por la normativa.

Si miramos la normativa publicada por las comunidades autónomas podremos comprobar la multitud de convocatorias y órdenes tendentes a propiciar la formación en materia preventiva por parte de las Comunidades autónomas. También en los portales digitales de algunas consejerías aparecen referencias a cursos formativos en materia de prevención.

Sería necesaria una coordinación y programación de las acciones llevadas a cabo en materia de formación en prevención de riesgos laborales entre los distintos órganos que imparten formación al personal de la Administración pública de las Comunidades.

La estructura desarrollada en materia de formación en cada comunidad autónoma difiere considerablemente de unas a otras. De esta manera, a modo de ejemplo diremos que la Comunidad de la Región de Murcia dispone de un Plan General de Formación; en Asturias el Instituto Asturiano Adolfo Posada IAAP desarrolla acciones formativas permanentes en materia de prevención de riesgos laborales; En las Islas Baleares, es el servicio de prevención de riesgos laborales el que debe establecer un plan de formación y, en base a este, un programa anual de

formación específico en materia de prevención de riesgos laborales; en Galicia se utiliza la plataforma de teleformación gallega “Platega” de la Consejería de Educación; etc).

Los planes estratégicos de las distintas comunidades autónomas inciden en la importancia de consolidar la cultura preventiva en la sociedad, estableciendo para ello acciones tendentes a la sensibilización de la población por medio de la formación en los centros educativos.

Considero también importante el papel que el plan debe asignar al docente y que actualmente no recoge de manera expresa. El docente debería ser ejemplo de actuación y portador de valores preventivos, fomentando la participación en la realización de actividades preventivas y despertando además, el interés del alumnado hacia los contenidos y actividades relacionadas con la seguridad y salud. Por otro lado, señalar que el alumnado también debería implicarse de forma decidida (actitud activa) en su propia formación, consiguiendo, de esta manera, que con la enseñanza en materia preventiva se logre un aprendizaje significativo¹. Sin embargo, la realidad es muy distinta.

En la actual organización de la actividad preventiva existente en la mayoría de las Comunidades Autónomas, al alumnado, elemento fundamental para la implantación de esa cultura preventiva que promulga la ley y política en materia de prevención, no llega la labor formativa en materia de prevención. A excepción de algunas actividades aisladas en algún centro educativo, organizadas como actividades transversales en colaboración con otras instituciones, no hay una planificación ni procedimientos que regulen una efectiva formación en materia de prevención al alumnado y profesorado. No hay acciones efectivas y duraderas en el tiempo para la formación del profesorado en materia preventiva. Los puestos de coordinadores docentes del personal docente, en aquellas comunidades que lo tienen creado, en la mayoría de los casos no son desempeñados por personal cualificado en materia de prevención de riesgos laborales ni disponen de los recursos suficientes, lo que conlleva a un deficiente cumplimiento de las actividades preventivas en los centros educativos. Tampoco disponen de formación suficiente en materia de prevención de riesgos laborales los equipos directivos de los centros educativos.

¹ En muchos de los planes estratégicos de seguridad de las Comunidades Autónomas y legislación en materia preventiva se indica:

“La promoción de la mejora de la educación en prevención de riesgos laborales en todos los niveles educativos permite fomentar una auténtica cultura preventiva, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos más trascendentes que deben contemplarse en el sistema de prevención de riesgos laborales de la administración”.

Reiterar una vez más que considero importante para el correcto funcionamiento del plan de prevención de riesgos laborales, el que exista un plan anual de formación en prevención publicado y accesible para todo ciudadano a través del portal digital del gobierno de cada Comunidad Autónoma. Considero que para el cumplimiento de este plan de formación en prevención deben de establecerse los procedimientos, instrucciones y registros adecuados para su aplicación práctica, donde se establezca los órganos que deben impartir dicha formación, a quien va dirigida, comunicaciones y coordinación entre los distintos órganos con funciones formativas en PRL. También considero fundamental que el plan asegure que la formación llegue a todos los docentes y al alumnado de los centros no universitarios. En esta formación del alumnado el profesorado debería tener un papel importante.

Todo ello debería estar recogido en el plan de prevención de riesgos laborales del Departamento o Consejería.

- J) Por último, destacar uno de los elementos finales a desarrollar en el sistema de prevención de riesgos laborales y que es fundamental en cuanto que permite materializar y llevar a la práctica todo lo prescrito en materia de prevención de riesgos laborales en el plan. Se trata de los procedimientos, los cuales permiten la ejecución del plan de prevención y conseguir los objetivos marcados en el mismo.

Resaltar una vez más, que la falta de concreción, sencillez y claridad en muchos de los elementos del Plan de prevención de riesgos laborales, unido a la variedad de órganos en materia de prevención existentes, dificultan la redacción de los procedimientos para ejecutar las acciones del plan en materia preventiva. Peor resulta en aquellas comunidades en que todavía no existe plan de prevención de riesgos laborales.

En los planes de prevención de riesgos laborales suele existir una redacción no exhaustiva de los procedimientos que deben desarrollarse por los servicios de prevención de riesgos laborales. En algunas comunidades en que aparecen publicados algunos de dichos procedimientos, hemos podido comprobar que en muchos casos, los mismos se convierte en documentos difíciles de llevar a la práctica. Son demasiado genéricos, extensos y complicados de entender. Por ejemplo, algunos de los procedimientos para la evaluación inicial de riesgos laborales te remiten a documentos del instituto nacional de seguridad y salud para la realización de las evaluaciones de

riesgos en algunos casos y en otros te indican que se realizarán listas de chequeo de riesgos. En mi opinión, deberían adjuntarse a estos procedimientos todo lo necesario para que cualquier técnico encargado de realizar la evaluación inicial de riesgos pudiera hacerla sin necesidad de buscar ninguna otra documentación.

Los procedimientos deben ser claros, sencillos, concretos y completos en cuanto a que deben permitir con su lectura realizar la actividad de que se trate, sin necesidad de información adicional.

Actualmente, vuelvo a reiterar, que en muchos casos los servicios de prevención con independencia de la normativa existente, se vienen dotando de los procedimientos que van necesitando en su quehacer diario y que en unos casos están publicados a través de Intranet y en otros no, y que constituyen un sistema de prevención paralelo al que existe en la normativa.

K) No debemos tampoco olvidar el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación aplicadas al campo de la prevención de riesgos. Ello permite el desarrollo de nuevos software que facilitan la gestión del sistema preventivo, debiendo ser éste un campo de investigación y trabajo de manera conjunta y coordinada por parte de las distintas administraciones. También permite el desarrollo y publicación en el portal digital del gobierno de la comunidad autónoma, del plan de prevención de riesgos laborales dotado de una estructura bien definida que establezca todos elementos del plan acompañada de los procedimientos, instrucciones y registros necesarios, son fundamentales para correcta implementación de las medidas preventivas de manera eficaz.

La publicidad de los documentos que constituyen el plan, consideramos que es esencial para garantizar la transparencia, eficacia y eficiencia del sistema de prevención de riesgos. Las distintas Comunidades deberían disponer en sus portales digitales la información necesaria para que todos los trabajadores tengan acceso a la misma. Además se considera bueno que la información esté expuesta al público en general que aunque no son trabajadores si pueden utilizar los servicios de la administración. El facilitar que cualquier ciudadano pueda realizar sugerencias y proponer mejoras en el sistema supone desde mi punto de vista un elemento de calidad del sistema, ayudando a mejorar el mismo.

L) Los datos estadísticos sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales de los trabajadores al servicio de la administración pública publicados tanto por la mutualidad general de funcionarios civiles del estado (muface) como por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social son muy generales y no detallan de manera específica los datos sobre bajas en los trabajadores de la docencia pública no universitaria y que en algunos casos son recogidos en las memorias anuales de los servicios de prevención de riesgos laborales de las Comunidades Autónomas.

Considero importante la necesidad de fomentar el estudio e investigación de los accidentes y enfermedades profesionales del sector educativo público no universitario, elaborando estudios estadísticos que unifiquen en un único documento los resultados totales y por comunidades autónomas de todos los agentes implicados en la vigilancia de la salud, accidentes laborales y enfermedades profesionales (Muface, seguridad social, servicios de prevención de riesgos laborales, etc).

Es necesaria la colaboración entre todos los organismos y agentes implicados para elaborar estadísticas fiables de la totalidad de incidencias producidas de manera específica en el sector público docente no universitario que sirvan como un elemento más de seguimiento de la calidad y eficacia del sistema preventivo implantado en cada comunidad autónoma en particular y en el conjunto de España en general. Este documento, además debe ser un elemento a partir del cual elaborar propuestas de mejora continuas del sistema preventivo implantado y de nuevas líneas de actuación. Estos documentos deberían estar publicados en los portales digitales del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, en el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, así como en los portales digitales de cada comunidad autónoma junto a sus planes de prevención de riesgos laborales y fácilmente accesibles para cualquier ciudadano.

M) Por último indicar que la tesis presupone la hipótesis de que un sistema de prevención de riesgos laborales en el sistema público educativo español, dotado de una estructura común a todas las Comunidades Autónomas, garantizaría la eficacia y eficiencia del sistema preventivo.

También se presupone la hipótesis de que la atribución de competencias en materia de prevención de riesgos laborales en el sector público educativo a las comunidades Autónomas y el desarrollo normativo en la materia por las mismas, unido a la falta de coordinación y colaboración entre las distintas Comunidades Autónomas y administraciones públicas, crea una situación territorial de

desigualdad al derecho que tienen los empleados públicos del sector educativo a una protección eficaz y eficiente de su seguridad y salud.

Reincidir una vez más para finalizar este trabajo de investigación en que es necesario que las administraciones públicas incluido el sector público docente no universitario se doten de un documento que integre todos elementos de la prevención de riesgos laborales, el plan de prevención de riesgos laborales. Pero este plan debe ser posible llevarse a la práctica y para ello es necesario seguir avanzando en el proceso y pasar de lo general al desarrollo y concreción de cada una de las partes que constituyen el plan, implicándose realmente en la prevención de riesgos y teniendo como objetivo principal la reducción de la siniestralidad y mejora de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores.

Mucho más complicado es la implementación del sistema preventivo si no está bien definido y concretado. Por tanto, desde este trabajo de investigación vuelvo a hacer un llamamiento a las administraciones públicas para a partir de este trabajo de investigación se realicen nuevos estudios, aunando esfuerzo entre todas y de manera coordinada, para conseguir en un futuro próximo ese modelo preventivo eficaz y de calidad, tan demandado todos y que hasta el momento no hemos llegado a conseguir.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV.: Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus Desarrollos Reglamentarios. Editorial Comares. Granada 2004.
- Albarrán Rueda, Isabel y otros. La seguridad y la salud en el trabajo como materia de enseñanza transversal “Guía para el profesorado de enseñanza primaria”. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 3ª Edición. Madrid 2003.
- Alvarez de la Rosa, Manuel. El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales. Catedrático de derecho del trabajo de la Universidad de la Laguna. DS Vol. 4, Julio-Diciembre 1996.
- Burgos García, Antonio. Aprende a crecer con seguridad. Programación didáctica de aula para la enseñanza de la Seguridad y Salud en la Educación Secundaria Obligatoria. Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Junta de Andalucía. Granada 2012.
- Cancio Fernández, R. C., La prevención de los riesgos laborales de los empleados públicos: en especial de la Administración de Justicia, Bosch, Barcelona, 2006, 301 p.
- Cantero Rivas, R., “El personal al servicio de las Administraciones sanitaria” en MARTÍNEZ- Calcerrada, L.; Lorenzo y Montero, R. De (coord.), Derecho Médico: Tratado de Derecho Sanitario, Colex, Madrid, 2001, volumen 1, 1871 p.
- De La Casa Quesada, Susana y García Jiménez, Manuel. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa. Organización, evaluación y planificación. Editorial Comares, SL. Granada 2009.
- Francisco López, R. De., “Los orígenes de la Prevención de Riesgos Laborales en España y el comienzo del intervencionismo del Estado hasta 1939” en AAVV, Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid, 2007, 413 p.
- Francisco López, R. De., “Los orígenes de la Prevención de Riesgos Laborales en España y el comienzo del intervencionismo del Estado hasta 1939” en AAVV, Historia de la Prevención de Riesgos Laborales

en España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Fundación Francisco Largo Caballero, Madrid, 2007, 413 p.

-Galiana Moreno, J.M.; Sempere Navarro, A.V., Legislación Laboral y de Seguridad Social, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2007, 1884 p.

-Gómez Caballero, P. La participación de los trabajadores y los funcionarios en la prevención de riesgos laborales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2003, 179 p.

-Gómez Etxevarría, G. Gestión de la prevención: supuestos prácticos. CISS, Valencia, 2008, 751 p.

-González Biedma, E. (coord.) Legislación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Tecnos, Madrid, 2008, 922 p.

-González Díaz, F. A. “La constitución de los Servicios de Prevención propios en la Administración Autonómica: ¿una opción o una obligación?” en Aranzadi Social paraf. 59 (Presentación). Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2000, 6 p.

-Gutiérrez Beneito, Mercedes y otros. La seguridad y la salud en el trabajo como materia de enseñanza transversal “Guía para el profesorado de enseñanza secundaria”. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2ª Edición. Madrid 2003.

-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.75eb39a3ca8b485dce5f66a150c08a0c/?vgnextoid=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>). Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Documentos publicados:

- Guía técnica de simplificación documental.
- Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales.
- Guía técnica para la mejora de la eficacia y calidad de las actuaciones de los Servicios de Prevención Ajenos.

-Lantarón Barquín, D. Prevención de riesgos laborales y Administraciones Públicas. Bomarzo, Albacete, 2007, 92 p.

- López Gandía, J. y Blasco Lahoz, J. F., Curso de Prevención de Riesgos Laborales, Tirant lo Blanch, Valencia, 2007, 501 p.
- López Hurtado, Mariana; Valentín Ruiz, Francisco José. El sistema de fuentes de la prevención de riesgos laborales en la Administración sanitaria. Artículo de 2009. Código ID 10220.
- López-Fando Raynaud, F. La prevención de riesgos laborales en la praxis judicial. Dykinson, Madrid, 2003, 699 p.
- Luque Parra, Manuel y Sánchez Torres, Esther. Comentario práctico a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995. Editado por UGT-Catalunya. Diciembre 2008.
- Manual de la Prevención de riesgos laborales en la administración general del estado. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- Martín Jiménez, R. “Delegados de prevención”, en Enciclopedia Jurídica La Ley. La Ley, Madrid, 2008, vol. 07.
- Martínez-Calcerrada, L.; Lorenzo, R. (dirs.). Derecho Médico: Tratado de Derecho Sanitario. Cólax, Madrid, 2001, 3 v.
- Mercader Uguina, J.R. (dir.). Esquemas de prevención de riesgos laborales. Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, 284 p.
- Metodología de referencia para la realización de auditorías internas del sistema de prevención de riesgos laborales de la Administración General del Estado. Dirección General de la Función Pública. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- Moltó García, J.I. La prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas. Tecnos, Madrid, 1999, 287p.
- Moltó García, J.I. La prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas: la implantación de responsabilidades. Tecnos, Madrid, 2003, 342 p.

- Monereo Pérez, J.L.; Molina Navarrete, C.; Moreno Vida, M.N. Comentario a la Ley de prevención de riesgos laborales y sus desarrollos legislativos. Comares, Granada, 2004, 619 p.
- Montagud Pérez, Rafael. Teoría de la auditoría de la prevención de riesgos laborales. Ediciones Roble, SL. Madrid 2010.
- Moreno Márquez, A., Los sujetos protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Aranzadi: Cizur Menor (Navarra), 2002, 347 p.
- Muñoz Ruíz, A. B., El sistema normativo de Prevención de Riesgos Laborales, Lex Nova, Valladolid, 2009, 429 p.
- Palomar Olmeda, A. Derecho de la Función Pública: régimen jurídico de los funcionarios públicos. Dykinson, Madrid, 2009, 795 p.
- Parejo, L.; Palomar, A.; Vaquer, M. (coords.). La reforma del Sistema Nacional de Salud: cohesión, calidad y estatutos profesionales. Marcial Pons, Madrid, 2004, 393 p.
- Pérez Campos, A. I. “Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos”, en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, número 53, 2004, 26 p.
- Pérez Campos, Ana Isabel. Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos. Revista nº 53 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Procedimientos básicos del sistema de Gestión de la prevención de riesgos laborales. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- Romeral Hernández, J. El Delegado de Prevención: perfil competencias. Tesis doctoral, Madrid, 2007, 567 p.
- Romero Pastor, Jenaro. Implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa. Gestión Integrada y Auditoría. Editorial Visión Net. Madrid 2006.
- Romero Pastor, Jenaro. Implantación e Integración de Sistemas de Gestión Integrada. Calidad, Prevención y Medio Ambiente. Editorial Visión Net. Madrid 2006.

-Rubio Ruíz, Angel. Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales. ISBN: 9788495428707. Editorial: FUND. CONFEMETAL Edición 2002.

-Ruíz Rodríguez, I. Nuevas perspectivas sobre la prevención de riesgos laborales: aplicación práctica de la Ley 31/95, sus reformas y el Real Decreto 39/97. Dykinson, Madrid, 2004, 700 p.

-Sánchez Cervera, Santiago y otro. Sistemas de Gestión de la Prevención. Normas OHSAS. Ediciones Roble, S.L. Madrid 2010.

-Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos laborales para la administración general del estado. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

-Sistema Nacional de Salud: España. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo, 2008.

- Piédrola Gil, G.: “Sistema Sanitario Español. Medicina Preventiva y Salud Pública”, Elsevier, Barcelona, 2008, 1390 p.

-Vida Soria, José y otros. Manual para la formación en prevención de riesgos laborales. Programa formativo para el desempeño de las funciones de nivel básico.