

# EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

## I

La **Constitución Española**, en su artículo 40, establece que uno de los principios rectores que han de orientar la política social y económica de los poderes públicos es el de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este principio se encuentra recogido en la Exposición de Motivos de la norma fundamental que regula esta materia en nuestro país, que no es otra que la **Ley 31/1995**, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Esta norma deriva de la obligación de la transposición al Derecho español de las distintas normativas europeas sobre protección a la salud de los trabajadores y, más concretamente, la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, más conocida como Directiva Marco.

Con la **Directiva Marco** se pasó de la visión clásica de seguridad e higiene en el trabajo, de los años 60 y 70, a una visión global más preventiva y, aunque nuestra Constitución se mueve dentro de esta visión tradicional, la LPRL viene a desarrollar el marco dispuesto por esta Directiva, aunque en algunos casos, sólo se limite a reproducir literalmente lo dispuesto en esta norma europea.

Con ello se dio coherencia al marco normativo existente hasta entonces, caracterizado por normas de distinto rango legal, diversas o escuetas, siendo más abundantes las de rango reglamentario como la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971, o el Decreto 432, de 11 de marzo de 1971, sobre Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## II

La **LPRL** se inserta en el ámbito específico de las relaciones laborales, y se configura como una referencia legal mínima constituyendo legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7 de la Constitución.

Al mismo tiempo esta norma se aplica en el ámbito de las **Administraciones Públicas**, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, **norma básica** del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18 de la Constitución. Con ello se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea la relación jurídica que vincule a la persona con la organización.

A ello contribuye, además, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del **Estatuto Básico del Empleado Público**, norma fundamental en las relaciones entre Administraciones y empleados, deriva a lo que la normativa determine respecto a la obligatoriedad de cumplir con las normas por parte del personal de las Administraciones Públicas.

Por tanto, la LPRL se debe considerar como una norma de plena aplicación a la **Universidad de Córdoba**, entidad de derecho público con plena autonomía, al amparo del artículo 27.10 de la Constitución Española, y respecto a todos los tipos de personal que en ella puedan desarrollar actividades.

## III

El **artículo 14 de la LPRL** establece el deber empresarial de dar protección eficaz al trabajador para garantizar la seguridad en todos los aspectos relacionados con el trabajo y la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias. Se trata de un deber amplio que se lleva a cabo a través de la aplicación de las medidas y el desarrollo de las actividades que sean necesarias para evitar o disminuir los riesgos que puedan afectar a la salud y a la integridad psicofísica del trabajador.

Este precepto establece una configuración amplia e indeterminada de esta obligación empresarial, que debe ser cumplida mediante la integración de la actividad preventiva. Así, habría un deber genérico de seguridad y, por separado, una prescripción del deber de cumplir la normativa de prevención que tiene un significado muy preciso: no basta con cumplir ésta, sino que el empresario está obligado a adoptar cuantas medidas sean necesarias, estén o no contempladas en una norma concreta.

En correspondencia con esta norma, el **artículo 14 del EBEP** también viene a determinar como derecho individual de todos los empleados públicos el de *“recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”*. Esta obligación está en correlación con los deberes que en el mismo texto se determinan y, tal y como dicta el artículo 54 del mismo, se establece como uno de los principios de conducta el *“observar las normas sobre seguridad y salud laboral”*. Ello viene a corroborar lo establecido en el **artículo 19.2 ET** donde se determina que *“el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene”*.

Entre las concreciones de este deber general de protección, el **artículo 16 de la LPRL** determina que *“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** (...)”*. A ello añade que *“los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva”*. Todo lo anterior, viene refrendado en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP, en adelante).

Por tanto, el presente Plan de Prevención de Riesgos Laborales se elabora en cumplimiento de lo establecido en el citado precepto. La Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales nació del legislador con la idea de perfeccionar el **sistema de gestión de la prevención**, contemplando como objetivo básico de la reforma, el favorecer la integración de la prevención en el sistema de gestión de las distintas empresas y organizaciones.

Precisamente con el objetivo de la deseada integración, se establece en el artículo 16 de la LPRL el **contenido mínimo** de los Planes de Prevención, los cuales deberán 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”*.

Además, el Pleno del **Consejo de Universidades**, en su sesión celebrada el 22 de septiembre de 2011, estableció un importante acuerdo por el que se establecen directrices para la **adaptación de la legislación** de prevención de riesgos laborales a la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria.

Parte esencial de este Acuerdo es la determinación de determinados preceptos para establecer una verdadera integración de la actividad preventiva en distintos **ámbitos universitarios**: gestión, docencia, investigación, entre otros.

Por tanto, en correlación con estas prescripciones legales y reglamentarias, se establece el presente Plan de Prevención de Riesgos Laborales el cual, en virtud del mismo mandato, ha de ser reflejado en un documento que ha de estar a disposición no sólo de la autoridades laboral o sanitaria, sino también de los representantes sociales, entendiéndose que la colaboración de todos los trabajadores y el apoyo de la representación sindical y unitaria contribuirán en buena medida a la consecución de los objetivos que se pretenden con su elaboración.

## IV

El presente Plan se ha redactado de conformidad con la normativa legal y reglamentaria, tanto general como específica de determinados riesgos.

El artículo 5.3 del RSP dispone que, en su caso, se podrán utilizar los métodos o criterios recogidos en las Normas UNE, en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo u otros organismos competentes, además de las distintas normas internacionales. Así, a la luz de este precepto hemos acudido a lo que establecen distintos organismos nacionales e internacionales, los cuales han dispuesto normas técnicas que, si bien, no son de

obligado cumplimiento, han servido, en buena medida, de base en el desarrollo de este Plan de Prevención de Riesgos. Así, se ha tenido en cuenta:

- **Notas Técnicas de Prevención (NTP)** del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Las NTP son de obligado cumplimiento en las condiciones que marca el artículo 5.3 del RSP, antes citado. No obstante, se han tenido en cuenta en el presente Plan de Prevención de Riesgos Laborales como orientaciones técnicas.

Así, han sido fundamentales la NTP 484, la NTP 485 y la NTP 591, ambas referidas a la *“Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales”* (I II y III, respectivamente), donde se describen, por parte del INSHT, de forma sintetizada, el conjunto de documentos que deberían conformar el sistema de prevención de riesgos laborales de una organización, el cual, además de cumplir lo legislado en la materia, ha de facilitar un aceptable diseño e implantación del mismo.

Como indicaciones para sentar las bases del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (SGRPL), se ha acudido a las NTP 898, NTP 899 y NTP 900 *“OHSAS 18001. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: implantación”* (I, II y III, respectivamente). En estas Notas se analiza el contenido de OHSAS y su aportación a la eficacia de los sistemas preventivos, considerando su interrelación con el marco reglamentario vigente.

Además se ha utilizado la NTP 639 *“La promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad”*, la NTP 471 *“La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales”*, y otras cuyo contenido se ha estimado de interés.

- **Estándar OHSAS 18001:2007.** *“Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos”* de la Occupational Health and Safety Management Systems. Esta guía para la implantación de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales surgió como sucesora de la Especificación OHSAS 18001:1999, *“Serie para la Evaluación de la Seguridad y Salud Laboral”*.

Actualmente, la OHSAS 18001 no está incluida como norma internacional y la aceptación de la misma no exime del cumplimiento de cualquier otra disposición legal. No obstante, entre otros, el Reino Unido decidió adoptar

la versión de 2007 y publicarla como una norma BS (“*British Standard*”) OHSAS 18001:2007.

Uno de los atractivos más importantes de OHSAS 18001:2007, es que se desarrolló de forma que fuese compatible con las normas referentes a sistemas de gestión ISO 9001:2000 (Sistema de Gestión de la Calidad) e ISO 14001:2004 (Sistema de Gestión Medioambiental) con el fin de facilitar la integración de los Sistemas de Gestión Ambiental, de Calidad y de Prevención de Riesgos Laborales por parte de las diferentes organizaciones, en caso de que éstas así lo deseen.

- **OHSAS 18002:2008**, “*Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007*” (Occupational health and safety management Systems - Guidelines for the implementation of OHSAS 18001:2007). Esta **directriz** acompaña a la anterior, explicando los principios fundamentales de OHSAS 18001, con el objeto de orientar y facilitar la implementación de dicho estándar.
- **ISO 45001** “*Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*” (en fase de redacción). A finales de octubre de 2013, la Organización Internacional de Normalización (ISO) decidió retomar el desarrollo de una norma ISO que reemplazara a la serie OHSAS 18000. El fruto esperado será la mencionada ISO 45001, la cual se habrá de tener en cuenta en el diseño futuro y en las revisiones que la Universidad de Córdoba efectúe de su Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.
- **Norma UNE 66177:2005** “*Sistemas de gestión. Guía para la integración de los sistemas de gestión*”, la cual, como guía, proporciona unas directrices para desarrollar, implantar y evaluar de forma conjunta los sistemas de gestión de una empresa.

Aunque en principio las directrices que facilita permiten la integración de sistemas de gestión de cualquier naturaleza, en su Introducción específica que la orientación proporcionada en el documento en concreto se refiere a los sistemas de gestión de la calidad, gestión ambiental y de seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, se han tenido presentes las directrices que se contienen en los siguientes documentos:

- **Comunicación de la Comisión** al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones *relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 (junio 2014)*

Este documento establece un nuevo marco donde seguir aplicando un planteamiento estratégico a nivel europeo, tras los resultados de la evaluación de la estrategia de salud y seguridad en el trabajo 2007-2012, con objeto de intervenir en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo.

- **ILO-OHS:2001** *Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo -MEOSH/2001/2 (rev.)-*.

Las recomendaciones prácticas de estas Directrices se han establecido para uso de los responsables de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Dichas recomendaciones no tienen carácter obligatorio y no tienen por objeto sustituir ni las leyes o reglamentos nacionales ni las normas vigentes.

No obstante, este documento pretende, tal y como se expone en el mismo, *“facilitar orientación sobre la integración de los elementos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la organización como un componente de las disposiciones en materia de política y de gestión”*, además de *“motivar a todos los miembros de la organización y en particular a los empleadores, a los propietarios, al personal de dirección, a los trabajadores y a sus representantes para que apliquen los principios y métodos adecuados de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la mejora continua de los resultados de la seguridad y salud en el trabajo”*.

Por tanto, se ha intentado elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que no sólo cumpla con las previsiones normativas, sino que, a su vez, tenga en cuenta todos aquellos criterios, nacionales o internacionales, que vengán a completar una eficaz gestión del Sistema y el cumplimiento de los objetivos para los que se ha diseñado.

## V

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se encuentra estructurado en **dieciséis Capítulos**, y los correspondientes **Anexos**, con objeto de sistematizar el conjunto de actuaciones preventivas que deberán desarrollarse en un tiempo determinado y según el orden de prioridades dispuesto.

Su contenido abarca desde los temas generales relativos a la dirección del conjunto de la organización, hasta cuestiones de detalle, relativas a las normas establecidas y al control de los riesgos.

De esta forma, el **Capítulo I** está dedicado al ámbito de aplicación del presente Plan, tanto en su dimensión subjetiva, esto es, personal al que va destinado, como en su dimensión temporal. En el apartado “*Definiciones*” se determinan una serie de términos al margen de las que se regulan a efectos de otro tipo de legislación (Seguridad Social, Infracciones en el orden Social, etc.), respecto de algunos términos que se utilizan con asiduidad en el Plan de Prevención, ello con la finalidad de determinar más eficazmente su alcance.

En el **Capítulo II** se acomete la descripción de la Universidad de Córdoba, tanto en lo referente a su organización y estructura, como en lo que relativo a sus fines como institución pública educativa. Esta descripción es realmente importante por cuanto se trata de una organización donde, además de converger los riesgos propios de una administración puramente burocrática, confluyen otros derivados de la labor investigadora y docente en campos tan diversos como el científico o el tecnológico, o ciencias distintas como la química, la veterinaria o las sanitarias, entre otras.

El **Capítulo III**, se centra en definir la política preventiva, mediante la cual se expresa formalmente las directrices y objetivos generales relativos a la prevención de riesgos laborales y en base a la cual, se establece el resto de medidas que, en esta materia, se pretenden implantar en la Universidad. Esta política ha de ser difundida, para general conocimiento, y posteriormente, revisada para alinearla con la misión y la visión de la institución, adecuándose así al principio de mejora continua al que obliga el artículo 14.2 LPRL, que requiere de la Universidad de Córdoba el desarrollo de “*una acción permanente, con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes*”.

Una vez definida la política preventiva, se han de definir los medios y mecanismos que se necesitan para su desarrollo, esto es, los recursos humanos y



materiales. De esta forma, el **Capítulo IV**, determina el sistema de organización de la prevención que se ha elegido para la Universidad de Córdoba y los instrumentos que se ponen a disposición de tal objetivo.

Así, se define la estructura y las funciones del Servicio de Prevención propio y se sientan las bases para cumplir con el mandato legal de integrar la prevención en el resto de Sistemas de Gestión de la Universidad, en todos los niveles jerárquicos y en todas las actividades.

Seguidamente, en desarrollo de la normativa, y como complemento del anterior, en el **Capítulo V** se establecen los procedimientos según los cuales se han determinar las distintas funciones y responsabilidades, tanto de los Órganos de Gobierno de la Universidad y responsables de las diferentes unidades funcionales, como de todos y cada uno de los empleados públicos.

## VI

Los **Capítulo VI a XIII** se dedican a definir y establecer los procesos las prácticas, los procedimientos, y los procesos adecuados para mantener el más alto nivel de salud laboral. Así, se detallan los requisitos mínimos para el diseño de procesos de formación e información, coordinación de actividades empresariales, actuación en caso de emergencia o análisis de daños a la salud, tales como accidentes de trabajo.

Es de destacar la gestión integral de los riesgos que se propone en un proceso que va desde su identificación, evaluación y establecimiento de medidas preventivas, hasta el control periódico de los mismos o la identificación de los requisitos preventivos en el diseño de proyectos de instalaciones.

Especial relevancia tiene también los aspectos de autoprotección y emergencias en los distintos edificios de la Universidad, en respuesta a las obligaciones legales y de responsabilidad social adquiridas por ésta.

Por último, destacar también por la efectividad como medida preventiva de las actividades de vigilancia de la salud entre las que se incluyen no sólo los reconocimientos médicos sino labores de vigilancia colectiva tales como la promoción de la salud y la vigilancia epidemiológica.

## VII

Con independencia de las elementales normas de organización, la legislación en materia preventiva, establece que el Sistema de Prevención de Riesgos Laborales ha de ser documentado. Por ello, y siguiendo los directrices de la NTP 484, ya citada, a la estructura de los documentos que se utilicen en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales se dedica el **Capítulo XIV**, a su génesis, distribución, archivo y control.

Partiendo de la necesaria coherencia de todo el sistema documental de la Universidad de Córdoba, se ha de procurar que los procedimientos en prevención tengan una estructura coherente con los del Sistema de Gestión de la Calidad y los del Sistema de Gestión de Medio Ambiente, los cuales han tenido un importante desarrollo a través de las normas ISO 9000 e ISO 14000, respectivamente.

En un proceso de mejora continua en el que la Universidad de Córdoba está inmersa, con objeto de adecuar su actividad a las necesidades que la sociedad exige, respecto de la enseñanza superior y la investigación, es necesario el análisis periódico del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. En consecuencia, dada su importancia en la consecución de estos objetivos, se ha dedicado el **Capítulo XV**, a la regulación de los distintos tipos de auditorías sobre la implantación del Plan de Prevención de Riesgos Laborales y de los diferentes elementos que conforman el Sistema.

Por último, el **Capítulo XVI**, está dedicado a la aprobación, entrada en vigor y revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. En él se describen las distintas fases para su correcta implantación y revisión no sólo del documento presente, constitutivo del Plan, sino de todas aquellas acciones que están pendientes de desarrollo, según lo descrito a lo largo del texto.

El Plan de Prevención, por tanto, se configura como un proyecto actual de acción futura en materia de seguridad y salud laboral. Se trata de un documento que describe un trazado para que la Universidad pueda desarrollar con total efectividad el mandato último del deber de seguridad para con sus empleados, en el más amplio sentido del contenido que la legislación y el resto de normas aconseja.

Además, con ello se pone de manifiesto el compromiso de la Universidad de Córdoba en un proceso de mejora continua, orientado a garantizar las más altas cotas de seguridad y salud laboral, perfeccionando los niveles de protección del personal que presta servicios en esta institución, mediante la acción permanente.