

# Apuntes para una seguridad y salud en la universidad

Pepe Orell.  
(Málaga).

**La Ley de Prevención de Riesgos Laborales supone un cambio de actitud de los empresarios en relación con la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, orientándose hacia el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo.**

Tanto esta Ley como las normas reglamentarias que la desarrollan tienen carácter laboral y establecen los mínimos que se deben cumplir en cuanto a derechos y obligaciones se refiere. Por ello, pueden y deben mejorarse sus contenidos a través de la negociación colectiva, tanto en los aspectos técnicos como en los que se refieren a los derechos laborales.

Nuestra actividad sindical -la de todos y todas- ha de tener por objetivo conseguir el cumplimiento por parte de las universidades de todas aquellas obligaciones que la Ley le atribuye. Para cubrir estas metas hay que garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras respecto a la información, formación, participación y consulta que en la misma Ley se contemplan.

## **¿Qué saber sobre la ley de prevención de riesgos laborales?**

*¿Quién es responsable de la salud laboral? La universidad, que dirige y controla la actividad laboral y tiene la obligación contractual de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo. Es por ello, deudora de seguridad. El incumplimiento de esa obligación conlleva la responsabilidad administrativa, penal, civil, laboral y de seguridad social del infractor.*

*¿Qué se entiende por salud laboral? La prevención, conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la universidad que persiguen el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. También es promover la salud de los trabajadores/as, pero no sólo en sentido restringido al ámbito tradicional de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, sino en un sentido más amplio, como es, tutelar la salud de los trabajadores/as diciendo que se debe atenuar *el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos del mismo en la salud* y se debe adecuar *las exigencias psicofísicas* de los puestos de trabajo.*

*¿Por qué la prevención mejora las condiciones de trabajo? Porque el fundamento de la prevención es evitar o disminuir los riesgos laborales que se generan en las condiciones de trabajo, que es cualquier característica del trabajo que puede tener influencia significativa. Así pues, se pueden ver influidos:*

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados,

d) Todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador/a.

*¿Tiene obligaciones la universidad como empresa?* La Universidad sí tiene obligación de proteger eficazmente a los trabajadores/as frente a los riesgos laborales garantizando su seguridad y su salud. Se concreta en una serie de acciones coordinadas e integradas en la gestión global del proceso del servicio que se presta como son:

- Diseñar unas condiciones de trabajo sin riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Planificar la prevención.
- Asegurar la eficacia y actualidad del Plan Preventivo.

### **Derechos de los trabajadores y trabajadoras**

Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

Todos los trabajadores/as son titulares del derecho a la salud con independencia del tipo de contrato que posean o de su adscripción al sector público o privado. Para asegurar la efectividad de este derecho fundamental, la ley reconoce unos derechos adicionales que posibilitan acciones individuales y colectivas de autoprotección.

Los trabajadores/as tienen derecho a controlar que su salud se protege efectivamente. Por ello se les reconocen, individual y colectivamente, los derechos de información, formación, consulta, participación, vigilancia de la salud y resistencia.

*Derechos sindicales* Históricamente el desarrollo de la Salud Laboral ha estado impulsado por tres elementos: la aportación científica al conocimiento y control de riesgos, la acción legal de regulación y control de las condiciones de trabajo; y la intervención sindical por la salud de los trabajadores/as.

Esta intervención sindical es la resultante de interrelacionar conflicto y consenso, reivindicación y negociación, como dos aspectos complementarios de un mismo proceso con un único objetivo: la mejora de las condiciones de trabajo. Contraponer participación y conflicto no conduce sino a un discurso estéril.

Desarrollar y aprovechar al máximo los derechos sindicales que contempla esta ley es un objetivo de primer orden para el movimiento sindical. Lo cual no debe significar, sin embargo, ceñir la participación a formas exclusivamente institucionales. Nuestro objetivo es lograr la más amplia implicación de los trabajadores/as en la defensa de la salud y la máxima capacidad sindical para conseguir unas condiciones de trabajo compatibles con el bienestar de las personas.

Será necesario, pues, combinar la utilización de los derechos sindicales ya reconocidos con una acción sindical encaminada a ampliarlos y a desarrollar creativamente en la práctica nuevas formas de participación.

### **Participación en salud laboral**

La Ley de Salud Laboral reconoce que la prevención no es una cuestión exclusivamente técnica sobre la que los no profesionales no pueden opinar, sino que forma parte integrante de la negociación de las condiciones de trabajo. El principio de participación se convierte, así, en una obligación de la empresa intrínseca a su deber de protección de los trabajadores/as frente a los riesgos laborales. Participar es tener algo que decir, es poder disentir, es tomar parte en las decisiones, es ya hacer prevención.

Hay dos formas básicas de participación de los trabajadores/as. La Ley define una *autónoma* a través de los delegados/as de prevención, y otra *colegiada* mediante los Comités de Seguridad y Salud.

*Los Delegados/as de Prevención:* Constituyen la representación *autónoma* de los trabajadores/as con funciones específicas para ejercer los derechos de consulta y participación en salud laboral a los que se añade la función de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención. Es autónoma en cuanto a que la ley les atribuye unas competencias y prerrogativas que no dependen del beneplácito empresarial, es decir, pueden ejercer sus funciones por sí mismos. Es una forma óptima de ejercer la representación sindical de los trabajadores/as. Es obligación de la Universidad proporcionarles la formación necesaria en materia preventiva para el ejercicio de sus funciones. *Para realizar sus funciones, los D.P. disponen de derechos, garantías y recursos reconocidos en la Ley.*

*El Comité de Seguridad y Salud:* Es el órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de la política de prevención y debe constituirse ineludiblemente en todas las universidades. Está compuesto por los Delegados de Prevención y un número igual de representantes designados por la universidad. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado y paritario. Se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento. Sus competencias y facultades se recogen en art. 39 de la Ley. El CSS ha de ser el elemento que permita desarrollar y canalizar los planes de prevención de riesgos.

## **Nuestras propuestas**

Como trabajadores/as y como delegados/as de prevención debemos mantener el propósito y el interés de participar en el proceso de evaluación de riesgos y posteriores acciones preventivas. Eso puede y debe ser a través del reconocimiento de los derechos que como trabajadores/as otorga la Ley.

**1º. La designación de Delegados y Delegadas de Prevención** de los distintos colectivos (PASL, PASF Y PDI) de la universidad, comunicándose con copia de acta al rectorado.

**2º. Solicitar por escrito** a la universidad la constitución del Comité de Seguridad y Salud donde estén representados los tres colectivos.

**3º. Poner a funcionar el comité de seguridad y salud (CSS).** En el ámbito de este órgano se procurará proponer y negociar todos los temas de Salud Laboral.

**4º. Reglamento de Funcionamiento interno del CSS.**

**5º. Creación en Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Servicio de Prevención propio con una unidad administrativa** en cada Universidad, con arreglo al Real Decreto 39/97 de 17 de enero de 1997. Este servicio estaría compuesto por cuatro áreas: Seguridad en el trabajo, Higiene industrial, Medicina del Trabajo y Ergonomía y Psicología. Todas con

dedicación exclusiva a la prevención y compuesto por personal de plantilla fijo. La unidad administrativa del Servicio de Prevención apoyaría en sus funciones al Comité de Seguridad y Salud.

**6º. Plan de Formación e información para toda la plantilla** en todas las materias de prevención de riesgos laborales. La universidad (como empresa) está obligada a facilitarla a los delegados y delegadas de prevención al igual que a los trabajadores/as, como recoge la Ley.

**7º. Constitución Comisiones de Salud Laboral de Centros.** La relación con el CSS vendría regulada en el reglamento.

**8º. Asignación de presupuesto anual (1% masa salarial)** de la universidad destinado a la prevención y protección laboral y formación

**9º. Asignación de sala de reuniones e infraestructura** adecuada para el desarrollo de los cometidos propios del CSS, también presupuesto para gastos.

**10º. Dotación de fondos bibliográficos,** documentales, videos, etc. en materia de prevención de riesgos laborales que faciliten el normal desarrollo de los cometidos del CSS.

**11º. Plan de Salud Laboral** que comprenderá, al menos, la elaboración de un *Mapa de Riesgos Profesionales* de la universidad en el que se recoja la complejidad de situaciones en sus distintas manifestaciones. Su diseño deberá contar con la participación activa de los trabajadores/as y su actualización debe ser permanente. Las fases para su elaboración serán las siguientes:

a) *Evaluación inicial* como situación de partida, de los factores de riesgo que no hayan podido evitarse.

b) *Planes de prevención en edificios:* señalización, emergencia, autoprotección, evacuación, contra incendios... (art. 20 LPRL- Medidas de emergencia)

c) *Planes de prevención y protección del trabajador/a* colectiva y/o individual, (en materia de Seguridad en el trabajo e Higiene Industrial para evitar accidentes y enfermedades profesionales, así como medidas correctoras de los factores psicosociales que influyen en la organización del trabajo).

d) *Planes de control y seguimiento* periódico de todas las acciones en materia de protección y/o prevención de riesgos laborales con la participación del CSS.

**12. A nivel de Estado.** Potenciar la creación de la *Comisión de Seguridad y Salud de las Universidades Públicas Españolas*, como órgano de coordinación y mediador en las materias que son comunes a todas las universidades. Deberá ser paritaria y tripartita (Ministerio, Universidades y Sindicatos).

**13. Relación con las mutuas.** La política de los últimos Gobiernos viene potenciando el papel de las mutuas. Estas colaboran con el sistema en la protección social de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional, y hoy cuentan con la mayor parte de los recursos humanos y materiales especializados para hacer frente al reto de la prevención de riesgos laborales. La realidad existente nos hace ver que se está propiciando su plena consolidación como entidades semipúblicas. Ello nos exige un trabajo sostenido de presión y diálogo que debe comenzar en la misma universidad reivindicando *participar en la elección de la mutua* y en la negociación de sus prestaciones. También requiere que mejoremos nuestro trabajo e implicación en las Comisiones de Control y Seguimiento.

### Principios para la acción sindical

- 1.- El daño a la salud lo podemos evitar
- 2.- La salud no se vende
- 3.- Los protagonistas somos los trabajadores/as
- 4.- La evaluación debe ser compartida
- 5.- Antes la negociación, después la acción legal
- 6.- Control sindical de las condiciones de trabajo. Es decisivo.