

SEGURIDAD Y SALUD DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

MIGUEL ÁNGEL PURCALLA BONILLA

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social. Facultad de Ciencias Jurídicas.
Universidad Rovira i Virgili (Tarragona)*

Extracto:

EN el presente trabajo se analizan los contenidos de la negociación colectiva del PDI laboral de las Universidades públicas relativos a la seguridad y salud de dicho personal. Se han tomado como muestra de análisis los convenios vigentes a 31 de agosto de 2009.

Palabras clave: seguridad, salud, órganos colectivos, responsabilidades y deberes preventivos.

Sumario

1. Introducción: seguridad integrada y seguridad participada en la Administración universitaria.
 2. Gestión de la prevención en la Administración universitaria.
 - 2.1. Aspectos introductorios.
 - 2.2. Evaluación de riesgos
 - 2.3. Información y formación preventiva.
 - 2.4. Vigilancia de la salud.
 - 2.5. Servicio de prevención.
 - 2.6. Recursos preventivos.
 - 2.7. Auditorías.
 - 2.8. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.
 - 2.9. Coordinación de actividades.
 - 2.10. Maternidad y lactancia.
 3. Responsabilidades.
 - 3.1. Disciplinarias.
 - 3.2. Administrativas.
 - 3.3. Civiles.
 - 3.4. Penales.
- Anexo. Convenios colectivos consultados.

1. INTRODUCCIÓN: SEGURIDAD INTEGRADA Y SEGURIDAD PARTICIPADA EN LA ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA

La promulgación de la LPRL, representó, en su día, un paso importante para el marco jurídico de la seguridad y la salud laboral. La norma mencionada, fruto en parte del Convenio OIT núm. 155 de 1981, de 22 de junio (sobre seguridad y salud de los trabajadores y en torno a trabajo), y sin duda derivada de la tardía transposición de la Directiva marco 89/391/CEE, de 12 de junio, y de otras directivas diversas sobre seguridad y salud laboral, aspiraba a convertirse en el principal instrumento normativo de una nueva política de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, caracterizada por el valor de la prevención como eje por mejorar la calidad de vida laboral y por reducir la siniestralidad en el entorno de trabajo.

El modelo que la LPRL adopta a tal efecto, tiene tres ejes. Por un lado, el establecimiento a cada unidad administrativa de un plan de prevención de riesgos que supone la identificación y evaluación, inicial y sucesiva o periódica, de los riesgos propios de la actividad; determina la planificación de la actividad preventiva como concreción principal del deber de prevención; y concreta el denominado principio de seguridad integrada: la prevención debe integrarse, como objetivo empresarial, en todas las fases del proceso productivo (como, por ejemplo, la flexibilidad o la eficiencia económica), y a todos los niveles jerárquicos (mandos intermedios, cargos de confianza, personal técnico, personal de administración y servicios, PDI, etc.). El principio de seguridad integrada debe cristalizar, junto con (y de acuerdo con) las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos, en el plan de prevención que debe elaborarse, implantándolo y aplicándolo de forma real y efectiva. Nótese, en cuanto a esto, la importancia de documentar el plan de prevención y la evaluación de riesgos practicada y la planificación de actividades preventivas.

Un ejemplo de la toma de conciencia por parte de las Universidades de la necesidad de integrar la prevención, se recoge en el artículo 72 del Cc Extremadura, cuando señala que «debe integrarse la prevención en todas las actividades universitarias y a todos los niveles jerárquicos» (una clara declaración de principios), para «la mejora continua de las condiciones de trabajo del PDI laboral, promoviendo al efecto una política de prevención en sus centros y dependencias de trabajo».

Por otro lado y como segundo eje, el fomento de la cultura preventiva, que obliga a la promoción en todos los niveles educativos: de aquí la incorporación al sistema de formación profesional reglada del título equivalente (RD 1161/2001, de 26 de octubre –título de técnico superior en prevención de riesgos– y RD 277/2003, de 7 de marzo –currículum del ciclo formativo de grado superior referido–) que, a mediados de 2004, ha sustituido, como vía de obtención del nivel intermedio de formación preventiva, a los cursos que venían ofreciendo las entidades públicas o privadas debidamente autorizadas; así como la previsión de un futuro título universitario, en el marco de los grados europeos (a implantar en el curso 2009-2010, con formato de posgrado europeo de 60 créditos ECTS a impartir en dos años), que acabará relevando el actual nivel formativo superior que se obtiene vía curso de nivel superior o maestría.

El tercer eje al que se hizo mención, es el cumplimiento eficaz de una serie de obligaciones preventivas proyectadas sobre las empresas y administraciones, con pequeños matices (creación o concierto de servicios de prevención, formación, información, vigilancia de la salud, facilitación y vigilancia de utilización de equipos de protección individual, coordinación de actividades, protección de trabajadores especialmente sensibles –menores de edad, maternidad, lactancia, etc.–), la cláusula de cierre de las cuales son los deberes preventivos del trabajador (art. 29 LPRL, al que remite en este punto algún Cc del PDI laboral, como el de Extremadura, junto a las «instrucciones» preventivas que dé la institución universitaria –art. 73.4–).

En esta dirección, el artículo 7 del borrador de Estatuto del PDI recoge el deber de este personal de participar, de forma activa, en la prevención de riesgos laborales y en el mantenimiento de las instalaciones y equipos. Sobre el tema de la especial sensibilidad, originaria (por ejemplo, discapacitados) o sobrevenida (tras un accidente o enfermedad que merme la capacidad laboral sin que sea motivo de incapacidad permanente, o por estar sometido a tratamientos de rehabilitación o desintoxicación), algunos Cc enfatizan la necesidad ergonómica de adaptar el trabajo a la persona, bien en el momento de evaluación de riesgos (art. 76 Cc Extremadura, que también cuenta con un protocolo de actuación, aprobado por su Comité de Seguridad y Salud (en adelante CSS) el 11-12-2007, para movilidad funcional en casos de discapacidad sobrevenida), bien en otras situaciones. Es el caso del artículo 46 del Cc Navarra (o del art. 49 Cc Cataluña, que es de idéntico tenor), que, en cuanto aquí interesa, señala que la Universidad tendrá que facilitar el acceso a los locales y a los puestos de trabajo al personal que tenga las condiciones físicas disminuidas, y que en los casos de personal sometido a procesos de rehabilitación o con inestabilidad psicológica, se estudiarán los mecanismos y los medios para intentar su reinserción, en colaboración con el Comité de Empresa.

Además, el principio de seguridad participada diseñado por la LPRL implica:

- El reconocimiento de derechos de información y consulta sobre temas preventivos, canalizados a través de una doble vía: los Delegados de Prevención (escogidos por separado por parte del personal laboral y funcionario –es decir, doble canal de elección, como sucede con los Comités de Empresa y las Juntas de Personal–) y el CSS (que es uno solo y representa a todo el personal, laboral y funcionario, con la concurrencia de los Delegados de Prevención, y compuesto de forma paritaria, con representantes designados por la Administración universitaria). Este derecho se reconoce de modo explícito en el artículo 52 del Cc del PDI

laboral de las universidades andaluzas («Las Universidades se comprometen a cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales, garantizando, en particular, los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores»).

- El recurso de la negociación colectiva (acuerdos marco, convenios colectivos, acuerdos de empresa sobre tiempo de trabajo, pactos y acuerdos colectivos) como instrumento de mejora y desarrollo de los parámetros legales y reglamentarios en materia de seguridad y salud laboral.

2. GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA

2.1. Aspectos introductorios.

La Administración universitaria, como ente público que da ocupación a personal laboral y funcionario, tiene el deber de llevar a término la protección eficaz de la vida, seguridad y salud de los trabajadores ¹. El artículo 6.2 del borrador de Estatuto del PDI de las Universidades españolas, presentado el 10-11-2008 por el Ministerio de Ciencia e Innovación, reconoce el derecho del PDI funcionario y laboral, por remisión al artículo 14 del Estatuto Básico del Empleo Público (Ley 7/2007, de 12 de abril, en adelante EBEP). Esta remisión supone, en cuanto aquí interesa, el derecho del PDI universitario a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De su lado, diversos Cc del PDI laboral recogen una genérica mención a la referida protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral que debe brindar la institución universitaria a su personal. Es el caso de los artículos 19.2 y 72.1 del Cc Extremadura; del apartado primero, punto 1, del capítulo III del Anexo del Cc de las Universidades públicas de Madrid, que concreta además que «los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgos graves e inminentes y vigilancia de su estado de salud» forman parte de la referida protección eficaz; del artículo 50.1 del Cc Castilla y León; de la disposición adicional décima del Cc Zaragoza, que señala que «La Universidad de Zaragoza y la representación del PDI contratado firmantes de este Cc manifiestan expresamente el compromiso de abordar un tratamiento específico sobre acción social y prevención de riesgos laborales que permita disponer de los instrumentos y técnicas de acción preventiva que aseguren la tutela y protección eficaz de la seguridad y de la salud del personal docente e investigador en el ejercicio de su actividad universitaria»; del artículo 34 del CC Cantabria, que señala que «la prevención de riesgos, la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la salud son fines comunes para la Universidad de Cantabria y sus trabajadores, comprometiéndose todos ellos a cumplir estrictamente las disposiciones vigentes en esta materia de conformidad con

¹ Sobre este derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo en las Administraciones públicas, desde una perspectiva general y con una interesante lectura judicial, *vid.* MOLINA NAVARRETE, C.: «Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos», en AA.VV.: *El Estatuto Básico del Empleado Público*, Comares, Granada, 2008, págs. 213-216.

lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y en sus normas de desarrollo. En este marco, consciente de que la respuesta a las especiales condiciones de algunos puestos de trabajo no es una especial retribución, sino tender a la eliminación o atenuación de dichas condiciones, la Universidad de Cantabria tendrá entre sus objetivos garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la promoción de políticas de prevención de riesgos en el desempeño de los puestos»; o del artículo 39.1 del Cc Islas Baleares, que señala que «La Universidad y las organizaciones sindicales firmantes del convenio se comprometen al cumplimiento estricto de la legislación vigente en materia de seguridad y salud laboral, al desarrollo de planes específicos y la adopción de medidas para el impulso, la vigilancia y la eliminación de aquellos elementos que originen un peligro o riesgo de peligro en el desarrollo de las tareas profesionales».

Por lo tanto, las obligaciones de identificar riesgos (agentes biológicos, químicos, físicos, mecánicos y psicosociales), de evaluarlos una vez identificados (es decir, medir su magnitud, severidad y probabilidad), de elaborar un plan de prevención, de planificar las actividades preventivas, de organizar e implementar la prevención, de dar participación a los representantes de los trabajadores, etc., son cuestiones sobre las cuales, como cualquier otro ocupador público o privado, la Administración universitaria debe dar respuesta.

La Ley 54/2003, de reforma de la LPRL, y especialmente el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo (de reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención –RD 39/1997, de 17 de enero, en lo sucesivo RSP–), han tratado de profundizar en la idea de la integración de la prevención de riesgos laborales como estrategia a implementar, a planificar y a seguir de forma permanente. A tal efecto, se insiste normativamente en (y se refuerza claramente) la competencia del CSS sobre la participación en la elaboración (debate, diseño), puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención a la empresa. De este modo, el plan de prevención debe contener, como hasta ahora, la estructura organizacional, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para el desarrollo de la acción preventiva a las unidades administrativas. También, claro está, la evaluación de riesgos (inicial, actualizada y sucesiva) y la planificación de la actividad preventiva (medios humanos y materiales, recursos económicos, prioridades, plazos) son los instrumentos esenciales para la gestión, el seguimiento, la aplicación y la revisión, si procede, del plan de prevención y de las medidas preventivas concretas a desarrollar por cada Universidad.

Toda la normativa reglamentaria y legal sobre agentes de riesgo (a menudo fruto del cumplimiento de obligaciones derivadas del derecho comunitario), es de aplicación a la Administración universitaria. Así, y a modo de ejemplo, señalamos brevemente algunas de estas normas con importancia práctica para la Universidad:

- La normativa sobre puestos de trabajo (RD 486/1997, modificado por RD 2177/2004, de 12 de noviembre), que regula todos los aspectos relacionados con la estabilidad y solidez estructural de los edificios; las dimensiones y características de escaleras, suelo, paredes, techos, tejados y puertas; los factores medioambientales (iluminación, ventilación, temperatura, humedad, etc.); zonas habilitadas de descanso; locales de primeros auxilios; comedores; vestuarios; servicios y equipos sanitarios; prevención de incendios (en edificios: RD 314/2006, de 17 de marzo, que aprueba, en sustitución de la corriente Básica de Edificación

NBE-CPI/96, el Código Técnico de Edificación, y en establecimientos industriales: RD 2267/2004, de 3 de diciembre); instalación eléctrica (desarrollada por RD 614/2001, de 8 de junio, y por la normativa de líneas eléctricas de alta y baja tensión –D 3151/1968 y RD 842/2002, respectivamente–); y trabajo temporal en altura (RD 1215/1997, modificado por RD 2177/2004, en cuestiones como, por ejemplo, el uso de escaleras de mano, de andamios o de cuerdas de escalada). Las instalaciones con ascensores (RD 1314/1997), aire acondicionado, agua caliente, riesgo biológico (por ejemplo, legionela), etc., tienen normativa reglamentaria específica, como es también el caso de las calderas, que se regulan por el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios (RD 1751/1998, de 31 de julio).

- La normativa reguladora sobre la prohibición de fumar en los centros y unidades administrativas, excepto, con matices, en espacios al aire libre (art. 7 de la Ley 28/2005, de 23 de diciembre).
- La normativa sobre trabajos en atmósferas explosivas (mezcla con el aire de sustancias inflamables en forma de gases, vapores, nieblas o polvos, cuando después de una ignición la combustión se propaga a la totalidad de la mezcla no quemada), recogida en el RD 681/2003, de 12 de junio.
- La normativa sobre obras de construcción (RD 1627/1997), especialmente clave en temas como el aviso previo de inicio de obras, el coordinador de seguridad y salud, las obligaciones de promotores y contratistas, los estudios de seguridad y salud o los planes de prevención, y sobre coordinación de actividades preventivas (RD 171/2004).
- La normativa sobre equipos de trabajo (RD 1215/1997), maquinaria (RD 1435/1992, modificado por RD 56/1995), equipos de protección individual (RD 773/1997, por ejemplo, para personal de limpieza, mantenimiento, etc.), y señalización de seguridad (RD 485/1997, por ejemplo de salidas de emergencia). Sobre los equipos de protección individual (EPIs), algunos Cc del PDI laboral regulan el derecho de los trabajadores, a través de sus representantes, de participar en la elección de los mismos (es el caso del art. 50.3 del Cc Castilla y León); mientras otros (caso del art. 75 del Cc Extremadura) señalan que es obligación de la Universidad, como no puede ser de otro modo a la luz del artículo 17 de la LPRL, la entrega, reposición, revisión y la formación sobre el uso de dichos EPIs.
- La normativa sobre manipulación manual de cargas (RD 487/1997), utilización de pantallas de visualización (monitores de ordenador, por ejemplo: RD 488/1997), ruido (RD 286/2006, de 10 de marzo), vibraciones (RD 1311/2005, de 4 de noviembre), radiaciones ionizantes (RD 413/1997 y RD 783/2001), agentes químicos (RD 374/2001), agentes cancerígenos (RD 665/1997), agentes biológicos (RD 664/1997), y, en fin, sobre el amianto (RD 396/2006).

Para cumplir con toda esta normativa, en definitiva, la Administración universitaria debe hacer dos cosas: primera, evaluar los riesgos laborales, cuestión sobre la cual volveremos en breve; segunda, elaborar un plan de prevención en el cual se defina la política de prevención de la institución, incluyendo la estructura organizativa preventiva, las responsabilidades y funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos por llevar a término la mencionada política.

Los principios fundamentales de la política de prevención de riesgos laborales y los compromisos que adquiera la entidad universitaria por llevarla a cabo, podrían basarse, entre otros, en los siguientes puntos:

- **Primero.** Determinar las medidas para mejorar el nivel de protección y salud de todos sus trabajadores y trabajadoras.
- **Segundo.** Establecer su estructura organizativa en materia de prevención.
- **Tercero.** Asignar funciones y responsabilidades a toda la línea jerárquica de la organización.

2.2. Evaluación de riesgos.

Evaluar el riesgo laboral es, de una parte, una obligación legal para las Universidades; pero, también, el punto clave para implementar una política de prevención en la Administración universitaria. En efecto, sin la evaluación no se puede hacer nada en temas de prevención de riesgos laborales: es la piedra de toque, la llave de paso de todo el sistema. En el sector de la Administración universitaria, existen riesgos laborales muy habituales. A título de ejemplo: la exposición continuada a la pantalla de un ordenador, sumado a la posición que usamos, y al ambiente de luminosidad, temperatura y ventilación, son una clara situación a estudiar para evitar consecuencias incómodas. Las lesiones de muñecas, cuello, vista, espalda, cervicales, etc., están al orden del día. Hace falta decir que las lesiones en este campo son mucho menos graves que en otros sectores, como puede ser el de la construcción, –donde el resultado puede ser de muerte– sin embargo, existen otra serie de lesiones que pueden perjudicar el desarrollo de la vida cotidiana de las personas, y que son muy fáciles de prevenir y de resolver. Entre las medidas preventivas destacamos un adecuado diseño de las instalaciones, buena climatización, iluminación, higiene y control acústico. Por otro lado, la calidad ergonómica en el mobiliario es recomendable (sillas especiales para escribir, posturas correctas a la hora de escribir, mantener una distancia correcta ante el ordenador así como un protector de pantalla). También es muy importante planificar todo el tema de las medidas de emergencia (detección y prevención de incendios, salidas de emergencia, etc.), así como la prevención del riesgo biológico, químico y psicosocial.

La evaluación deberá referirse tanto a los riesgos generales para todos los trabajadores, como a los riesgos especiales a que estén expuestos determinados trabajadores por las características de los puestos de trabajo o de ellos mismos. La Administración universitaria está obligada a evaluaciones específicas de los riesgos para las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente (lactancia) y para los trabajadores especialmente sensibles. Hay dos tipos de evaluación, la inicial y la sucesiva.

La evaluación inicial tiene las siguientes características:

- Deberá realizarse teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, de los puestos de trabajo existentes y los trabajadores que lo hayan de ocupar.

- Deberá llevarse a término con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los puestos de trabajo.
- Tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que se hayan de desarrollar de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La evaluación sucesiva será obligatoria:

- Cuando cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando se han producido daños para la salud o cuando con ocasión de la vigilancia periódica de la salud aparezcan indicios de que las medidas de prevención adoptadas hasta el momento se muestren insuficientes.
- Cuando la propia evaluación inicial recomiende o determine la necesidad de efectuar controles periódicos posteriores.
- Por el transcurso del tiempo y de acuerdo con lo que se acuerde con los representantes de los trabajadores, o en Cc o pacto/acuerdo colectivo.

La obligación empresarial de evaluar los riesgos laborales, cobra especial significación en punto al correcto cumplimiento del artículo 25 de la LPRL, desde un doble plano: gestión de recursos humanos en las organizaciones y protección frente al riesgo laboral. En cuanto a lo primero, es claro que, en los procesos de selección, de movilidad y/o de promoción de personal, debe tenerse muy en cuenta el tipo de requerimientos psicofísicos del puesto de trabajo a ocupar. A la vista de ese dato, que el trabajador o trabajadora reúna las aptitudes psicofísicas adecuadas para dicho puesto es la clave para el correcto cumplimiento del principio de adaptación del trabajo a la persona, así como para el cumplimiento del artículo 15.2 de la LPRL, en el punto y hora en el que éste señala que el empleador «tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas»². Esta idea entronca con muy diversos lugares y contenidos de la LPRL, sobre los cuales no es éste el momento de ahondar, aunque sí pueden y deben esbozarse algunas reflexiones. Así, la vigilancia de la salud, por ejemplo, es esencial y, además, obligatoria (requisito de aptitud, con base en el art. 22 de la LPRL, pero también de seguimiento de la salud del trabajador para la detección precoz), para la cobertura de puestos con riesgo conocido de enfermedad profesional, como también lo será a los efectos de aplicar correctamente una movilidad funcional o la modificación de equipos de trabajo u otras condiciones de trabajo para preservar el puesto de trabajo de un empleado con una sensibilidad o con una discapacidad sobrevenida con posterioridad al ingreso en la empresa o en la Administración pública correspondiente. La vigilancia médica de la salud (llevada a cabo por el personal sanitario del servicio de pre-

² Un ejemplo de incumplimiento de esta necesaria toma en consideración, en el caso de una limpiadora, en la STSJ Comunidad Valenciana de 16 de mayo de 2008 (AS 2008\1853). De otro lado, en auxilio del correcto cumplimiento empresarial de la obligación de evaluar los riesgos de los puestos de trabajo a los que adscribir a estos trabajadores, el artículo 37.3 g) del RSP establece la actuación del personal sanitario del servicio de prevención, propio o ajeno, en punto a evaluar tales riesgos y a proponer al empresario la adopción de las medidas adecuadas a efectos preventivos.

vención correspondiente) debe incidir, en consecuencia y de manera exhaustiva, en la historia clínica o anamnesis del candidato o del empleado, y en las pruebas complementarias que se estimen necesarias, siguiendo protocolos de reconocido valor científico (por ejemplo, los aprobados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, sobre asma laboral y neumonitis por hipersensibilidad o alveolitis alérgica extrínseca). De los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos (análisis de la exposición a agentes sensibilizantes) y de la valoración médica potencial del daño para la salud, se concluirá si el trabajador es apto o no para acceder a un puesto de trabajo o para continuar con el desempeño de sus tareas. En este segundo caso, las intervenciones preventivas deben ir encaminadas a sustituir el agente de riesgo por otro menos lesivo [art. 15.1 f) LPRL], y de no ser posible, se adoptarán medidas para reducir la concentración ambiental (por ejemplo, mediante una mejora de la ventilación) o, de fallar la protección colectiva, para dotar a los trabajadores de equipos de protección individual (mascarillas, gafas, guantes, etc.).

En otro orden de cosas, la evaluación de riesgos arroja datos que pueden ser de suma utilidad para confeccionar un catálogo o una relación de puestos de trabajo (por ejemplo, descartando, temporal o definitivamente según los casos y por razones de seguridad y salud laboral, la cobertura de ciertos puestos de trabajo por parte de menores de edad, de discapacitados psíquicos o físicos o de trabajadoras en situación de embarazo o lactancia), o para integrar los contenidos no económicos de una valoración de puestos de trabajo (por ejemplo, en la valoración de factores como el esfuerzo físico y/o mental requerido, las condiciones ambientales de trabajo o los riesgos laborales existentes en el puesto de trabajo a ocupar)³, pues el encaje del binomio salud laboral-desarrollo adecuado de la función profesional es una de las claves de bóveda de un buen sistema de gestión de recursos humanos.

Por lo que hace a la prevención en sentido estricto, el método evaluador debe incluir el análisis de los lugares de trabajo en los que concurra la exposición a determinados agentes químicos, físicos, biológicos o ergonómicos que, por su magnitud (probabilidad y severidad) puedan generar daños a la capacidad de reproducción de hombres y mujeres. A título de ejemplo y sin ánimo exhaustivo, ofrecemos ahora un listado de agentes potencialmente dañinos de la capacidad procreadora (y también de la gestación y de la lactancia, en casi todos los casos que se dirán), a modo de guía de buenas prácticas evaluadoras:

- **Agentes químicos:** metales (por ejemplo, plomo, mercurio, cadmio y manganeso), hidrocarburos halogenados, disolventes orgánicos, agentes esterilizantes (por ejemplo, óxido de etileno), hormonas (por ejemplo, contraceptivos orales), gases anestésicos (por ejemplo, óxido nitroso) y pesticidas.
- **Agentes físicos y ambientales:** calor, ruido, vibraciones, choques y movimiento, radiaciones ionizantes y no ionizantes, medio ambiente laboral (estrés, fumador pasivo en lugares autorizados a fumadores –Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco–).

³ Sobre el tema, FERNÁNDEZ ACEBO, J.: «Valoración de puestos de trabajo», en AA.VV. (Dir. Jesús A. VALERO MATA): *Recursos Humanos*, Madrid, Tecnos, 2008, págs. 106-109.

- **Agentes biológicos:** rubéola, toxoplasmosis, varicela, SIDA, tuberculosis, rickettsia, parotiditis y citomegalovirus.
- **Riesgos ergonómicos ligados al diseño del puesto y/o a la carga de trabajo** (en conexión, por ejemplo, con el método LEST de evaluación ergonómica de puestos de trabajo): manipulación manual de cargas pesadas (pues el embarazo, por ejemplo, causa cambios hormonales que afectan a los ligamentos), o posturas de trabajo (por ejemplo, movimientos repetitivos y posturas forzadas).

De este modo, la evaluación de riesgos es un instrumento técnico y jurídico de suma utilidad para detectar si existe algún elemento que pueda actuar como sensibilizante, su concentración ambiental, el tiempo de exposición, o el tipo de ventilación y aireación del lugar de trabajo, como elementos básicos para la observancia eficaz del artículo 25 de la LPRL. Junto a ello, sumamente interesante en la práctica resulta la implementación, por parte de las Universidades, de protocolos de detección y de actuación en los casos de especial sensibilidad o de maternidad⁴. De su lado, el artículo 4.1 b) del RSP señala que la evaluación de riesgos deberá tener en cuenta la posibilidad de que el trabajador que ocupe un puesto de trabajo, o que vaya a ocuparlo, sea especialmente sensible por sus características personales o estado biológico conocido, a las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 4.7 de la LPRL (características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo, naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia, procedimientos para la utilización de los agentes citados que influyan en la generación de riesgos, y todas aquellas otras 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).

En el caso de la maternidad, la evaluación de los riesgos debe comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico (art. 26.1 LPRL).

Mediante Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo⁵, se ha procedido a modificar el RSP, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Esta modificación incorpora al RSP los dos primeros anexos de la Directiva 92/85, de 19 de octubre, relativa a la aplicación de medidas dirigidas a promover la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o se encuentren en periodo de lactancia, que no fueron incorporados a nuestro derecho interno cuando se procedió a la transposición de dicha Directiva a través de la LPRL. Con ello, además, se da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final tercera

⁴ *Id.*, por ejemplo, el protocolo de detección y actuación preventiva del servicio de prevención de la Universidad Politécnica de Valencia, en [http://www.sprl.upv.es/IOP_U_ATES\(a\).htm](http://www.sprl.upv.es/IOP_U_ATES(a).htm) (especialmente sensibles) y en http://www.sprl.upv.es/prmatern_01_a_b.htm (gestación y lactancia).

⁵ BOE de 7 de febrero de 2009.

de la LOI, en cuanto a la incorporación de estos anexos, con el fin de facilitar la realización de las evaluaciones de los riesgos laborales vinculados a la maternidad y a la lactancia.

La modificación citada del RSP afecta al artículo 4.1 b) de dicha norma, introduciendo al efectos dos reglas jurídico-preventivas. La primera regla consiste en la introducción de una pauta de orientación de la tarea evaluadora: a efectos de la evaluación de riesgos, el Anexo VII del RSP incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a los cuales se debe prestar especial atención en el desarrollo de la evaluación referida, puesto que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural, del feto o del niño durante el periodo de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición. Se trata, pues, de un listado de riesgos potenciales desglosado en dos bloques (agentes y procedimientos):

- Agentes físicos (que puedan implicar lesiones fetales o provocar un desprendimiento de la placenta): choques, vibraciones, movimientos, manipulación manual de cargas pesadas que supongan riesgos (suele recomendarse que no levanten cargas de 10 o más kg de peso), en particular dorsolumbares, ruido, radiaciones no ionizantes, frío y calor extremos (estrés térmico), movimientos y posturas, desplazamientos (tanto en el interior como en el exterior del centro de trabajo, por ejemplo, no circular por vías de paso de maquinaria pesada), fatiga mental y física ⁶ y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Agentes biológicos: de los grupos de riesgo 2, 3 y 4 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en la medida en que se sepa que dichos agentes, o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo, ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto, y siempre que no figuren en el Anexo VIII.
- Agentes químicos: en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, del feto o del niño durante el periodo de lactancia natural y siempre que no figuren en el Anexo VIII. Son los siguientes: sustancias etiquetadas R40, R45, R46, R49, R68, R62 y R63 por el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas (RD 363/1995), o etiquetadas como H351, H350, H340, H350i, H341, H361f, H361d y H361fd (Reglamento CE núm. 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas) ⁷; agentes químicos contenidos en los Anexos I y III del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo (BOE del 24 de mayo de 1997), sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo; mercurio y derivados; medicamentos antimicóticos; monóxido de carbono; y agentes químicos peligrosos de reconocida penetración cutánea.

⁶ Permanecer de pie (bipedestación) o sentada durante largos periodos de tiempo, produce problemas circulatorios, varices, hemorroides, o dolores de espalda, que deben combatirse con medidas como establecer pausas de trabajo y lugares de descanso, con movimiento o alternancia entre ambas posturas, o con el ajuste ergonómico del puesto de trabajo (reposapiés, por ejemplo).

⁷ Vid. http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2008/82643.

- Procedimientos industriales contenidos en el Anexo I del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo (fabricación de auramina; trabajos que supongan exposición a los hidrocarburos aromáticos policíclicos presentes en el hollín, el alquitrán o la brea de hulla; trabajos que supongan exposición al polvo, al humo o a las nieblas producidas durante la calcinación y el afinado eléctrico de las matas de níquel; y procedimiento con ácido fuerte en la fabricación de alcohol isopropílico). Como se ve, se trata de actividades que, con la salvedad de trabajo en laboratorios o centros de investigación científica universitaria, difícilmente van a afectar al PDI.

La segunda regla recoge la no exposición a determinados agentes de riesgo, de acuerdo con los resultados de la evaluación de riesgos. En concreto, la trabajadora embarazada no podrá ser obligada a realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del Anexo VIII del RSP, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, pueda dicha realización poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente, la trabajadora en periodo de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del Anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el periodo de lactancia natural. El listado del Anexo VIII puede resumirse como sigue:

- Parte A (trabajadoras embarazadas): agentes físicos (radiaciones ionizantes, trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, submarinismo); agentes biológicos (toxoplasma, rubéola), salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de inmunización; agentes químicos (sustancias etiquetadas R60 y R61, conforme al RD 363/1995, o etiquetadas como H360F, H360D, H360FD, H360Fd y H360Df por el Reglamento CE núm. 1272/2008, antes aludido); sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el «Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España» publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento⁸; plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano; y trabajos de minería subterráneos.
- Parte B (trabajadoras en periodo de lactancia): agentes químicos (sustancias etiquetadas R64, conforme al RD 363/1995, o etiquetadas como H362 por el Reglamento CE núm. 1272/2008, antes aludido); sustancias cancerígenas y mutágenas incluidas en la tabla 2 relacionadas en el «Documento sobre límites de exposición profesional para agentes químicos en España» publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para las que no haya valor límite de exposición asignado, conforme a la tabla III del citado documento; plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano; y trabajos de minería subterráneos.

⁸ Vid. dicho documento del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, actualizado a 2009, en la dirección electrónica http://www.insht.es/InshWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Valores_Limite/LEP2009%20.pdf.

En línea de cierre, puede sostenerse que el tabaquismo pasivo es también un riesgo laboral a combatir, pues el humo del tabaco es un agente mutagénico y cancerígeno, además de un sensibilizador respiratorio asociado al asma. Por ello, la Ley 28/2005, de 26 de diciembre (de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco)⁹, debe interpretarse de forma extensiva, siguiendo la estela del Real Decreto 192/1988, de 4 de marzo, sobre limitaciones en la venta y uso del tabaco para protección de la salud de la población (vigente hasta el 1 de enero de 2006), en el sentido de que establece implícitamente la prohibición de que los trabajadores especialmente sensibles (menores de 18 años, mujeres embarazadas –nicotina y monóxido de carbono son agentes que pueden provocar abortos espontáneos y mortalidad perinatal, además de una reducción del peso del neonato–) presten sus servicios en zonas habilitadas para fumadores en los centros de trabajo¹⁰.

Con todo, los listados no exhaustivos referenciados se revisarán en un futuro (pues no sería de recibo que se limitaran a repetir los nuevos Anexos indicados del RSP), conforme a las previsiones de la disposición adicional tercera del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo (que deroga el RD 1251/2001), en vigor desde el 1 de abril de 2009, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural¹¹. La referida disposición remite a la futura elaboración, por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración, de unas Guías para la determinación homogénea de los riesgos durante el embarazo y la lactancia natural, en las que se recogerá, de nuevo, una relación no exhaustiva de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir de forma negativa en la salud de las trabajadoras o del feto, en caso de embarazo, y en la de la madre o en la del hijo, en supuestos de lactancia natural. Será ése un buen momento y lugar, sin duda, para incorporar una lectura de los riesgos laborales desde una perspectiva de género, pues es claro que existen agentes de riesgo distintos a los recogidos en los Anexos VII y VIII del RSP que deben ser evaluados, pues generan patologías sin duda en la mujer trabajadora (doble presencia, acoso, discriminación, riesgos en tareas feminizadas, riesgos psicosociales anudados, etc.)¹².

2.3. Información y formación preventiva.

El artículo 18 de la LPRL establece que el empresario, público o privado, está obligado a adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- Los riesgos laborales generales de la empresa y los riesgos específicos de cada puesto de trabajo o función.

⁹ BOE de 17 de diciembre de 2005.

¹⁰ Sobre este tema, LUQUE PARRA, M.: «La Ley 28/2005 y el derecho de la seguridad y salud laboral», *Relaciones Laborales*, n.º 10, 2006.

¹¹ BOE de 21 de marzo de 2009.

¹² Sobre este tema, RIVAS VALLEJO, M.P.: «Salud y género: perspectiva de género en la salud laboral», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º extra sobre Seguridad Social, 2008, consultado en <http://www.mtas.es/es/publica/revista/2008.htm>.

- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos anteriores.
- Las medidas adoptadas para las situaciones de emergencia.

El artículo 19 de la LPRL establece que es obligación del empresario público y privado garantizar que cada trabajador reciba una formación suficiente y adecuada, teórica y práctica en materia preventiva. Esta formación deberá proporcionarse tanto en el momento de la contratación, como posteriormente cuando se produzcan cambios en las funciones que ocupe, se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los métodos de trabajo, y cuando evolucionen los riesgos y aparezcan otros nuevos. Esta formación se debe centrar específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, no siendo suficiente una formación genérica, abstracta e indiscriminada.

Algunos Cc del PDI laboral de las Universidades públicas recogen este deber de formación preventiva. Es el caso del artículo 50 del Cc Castilla y León, que señala que «La Universidad está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de salud laboral en sus Centros de Trabajo, así como informar de los riesgos en el puesto de trabajo, a facilitar la participación de los trabajadores en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puestos de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas o utilizar equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros». También aborda el tema el Cc Madrid, cuyo apartado 1.1 del Capítulo III del Anexo, indica que «Las Universidades están obligadas a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores, haciendo especial incidencia cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros».

Respecto al tiempo para la formación, la LPRL únicamente dice que habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquellas del tiempo invertido en la misma. El tiempo dependerá del tamaño y de la capacidad de generar riesgo de la unidad administrativa, pudiendo variar según los trabajadores que se trate. En la práctica, excepto los que establezcan los Cc o acuerdos y pactos colectivos, el tiempo de formación dependerá del establecido en el plan de prevención elaborado por la Universidad. Los medios utilizados para la formación pueden ser propios (servicios de prevención propios) o servicios ajenos (servicio de prevención externo). El coste de la formación no puede recaer, en ningún caso, sobre los trabajadores.

Más exhaustivo es el Cc Extremadura, que dedica varios artículos (69.3, 73.3 y 74) al tema de la formación. En concreto, señala la norma convencional referida que la formación en prevención de riesgos laborales se consultará a los Delegados de Prevención, con el asesoramiento de los técnicos del servicio de prevención; que el plan de formación incluirá la formación en prevención de riesgos laborales de los Delegados de Prevención que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones; que dentro del plan de formación debe priorizarse la formación centrada en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptada a la evaluación de los riesgos laborales, con especial atención a los cambios de puesto de trabajo, a los avances técnicos, al cambio de equipos o materiales que puedan causar riesgo al trabajador, a sus compañeros o a terceros; y, en fin, que la formación preventiva a los trabajadores debe incluir nociones de «primeros auxilios y autoprotección».

El derecho a la formación preventiva comprende, desde luego y a mi juicio, al personal investigador en formación de las Universidades. Conforme al Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, dicho personal puede encontrarse en (y ante) dos situaciones jurídicas: de beca (los dos primeros años) y de contrato (dos años, una vez superado el periodo de beca y obtenido el Diploma de Estudios Avanzados o documento administrativo que lo sustituya, de acuerdo con la nueva estructura de enseñanzas adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior¹³). Esta norma parece que no protege el derecho a la seguridad y salud de dicho personal¹⁴, sino que, por el contrario, indica como deber de dicho personal el de «atenerse al régimen interno o de funcionamiento del organismo o institución en el que desarrolle sus actividades, especialmente en lo relativo a condiciones de trabajo y normas de prevención de riesgos laborales», mención esta última que parece una remisión al artículo 29 de la LPRL, aunque, en mi opinión, supone una extensión implícita del deber de prevención de cualquier Universidad para con este personal. En este sentido, debe recordarse que si bien el trabajo del becario (los dos primeros años) está destinado a su propia formación o perfeccionamiento profesional (lo que genera ciertas dudas sobre su exclusión subjetiva de la normativa de prevención), la segunda fase (contrato) ya queda fuera de toda duda, a mi entender, en cuanto a la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Con todo, dicha situación normativa debe complementarse, siquiera de modo parcial para el personal «becario», con las previsiones de algunas Universidades públicas, como la de Málaga, que dispone de un Estatuto relativo a su personal investigador en formación, en el que se incluye [art. 3 f)] el derecho de dicho personal a «la participación en los diferentes programas de salud y de formación en riesgos laborales en función de su actividad investigadora desarrollada», y el derecho a acudir a los servicios de salud de la Universidad malagueña para recibir asistencia sanitaria (art. 7.3); o la Universidad Autónoma de Madrid, cuyo Estatuto del personal investigador en formación recoge (art. 3.5) el siguiente tenor como derecho de dicho colectivo: «por asimilación al régimen de los trabajadores por cuenta ajena, gozará de atención en el ámbito de la Salud Laboral y de la Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales»¹⁵; en el caso de la Universidad de Murcia, cuando se incluye al personal investigador en formación como destinatario de las acciones formativas de prevención de riesgos laborales¹⁶; o, en el caso de la Universidad de León, cuando se señala [art. 4 d)] que tiene su personal becario de investigación el derecho a «Realizar las revisiones médicas que sean pertinentes en función de su actividad, de acuerdo con la normativa de prevención de riesgos laborales de aplicación en la Universidad»¹⁷.

El tema recién indicado es muy importante, y no sólo en cuanto a la formación, como se ha visto. En efecto, el personal en formación, becario o contratado, merece la misma protección de seguridad y salud que el PDI laboral o funcionario, pues su actividad se desarrolla en un marco y contex-

¹³ Sobre esta diferenciación, MORENO GENÉ, J.: *El personal investigador en formación. Régimen jurídico-laboral y de seguridad social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, págs. 64-104.

¹⁴ Como bien se critica en <http://www.unizar.es/becarios/PIF/valoracionEPIF.pdf>

¹⁵ Vid. www.uam.es/investigacion/servicios/sinvestigacion/pif.doc

¹⁶ Vid. <http://www.um.es/sprevencion/plan-formacion/2006/r-285-2006.php>

¹⁷ Vid. www.unileon.es/ficheros/investigacion/reglamento_becario.doc

to en el que las condiciones de seguridad y salud deben aplicarse por igual a las personas que allí trabajan, al margen de su estatus o tipo de colaboración (repárese, por ejemplo, en lo absurdo que sería que un autónomo –con base en el art. 8 del Estatuto del Trabajo Autónomo– o trabajadores de contratas y subcontratas de limpieza, mantenimiento o restauración no gozarán, cuando menos, de las medidas de coordinación de actividades diseñadas por el art. 24 de la LPRL y el RD 171/2004, de 30 de enero). A título de ejemplo, repárese en la importancia que, para un becario químico que trabaje en un laboratorio universitario, tiene el conocimiento (información y formación) sobre determinados datos físicos (presión de vapor, punto de inflamación, fuego, peligro de explosión, reactividad), riesgos para la salud (agentes cancerígenos, límites de exposición), protocolos de operatividad sobre manipulación y uso seguro (derrames, fugas), equipos de protección individual, o sistemas de protección colectiva (medidas de emergencia, primeros auxilios), entre otras, no sólo para proteger su seguridad y salud, sino también la de aquellos compañeros y compañeras de trabajo que compartan con dicho becario o becaria un mismo lugar de trabajo.

2.4. Vigilancia de la salud.

El artículo 22 de la LPRL nos indica que es obligatorio vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores. El control médico periódico habrá de abarcar no solamente el control de las enfermedades, sino también de todos aquellos trastornos físicos y psicosomáticos que incidan en la fatiga y carga mental de los trabajadores.

El momento de realización de la vigilancia referida será:

- Una evaluación¹⁸ inicial de la salud tras la incorporación al trabajo o, antes, en puestos de trabajo con riesgos de enfermedades profesionales.
- Una evaluación de la salud tras la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud, en los supuestos de movilidad funcional o geográfica que impliquen tales circunstancias.
- Una evaluación de la salud en trabajadores que retomen el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, para descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos (que se aborda en reglamentos específicos).

Características de esta obligación legal:

- Vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo: no solamente será diferente de contenido en cada actividad, sino incluso personalizada en función de cada puesto de trabajo o función.

¹⁸ Vid. http://www.uma.es/secretariageneral/normativa/propia/disposiciones/personal/becarios/regl_bec_inv.htm#a3

- Los reconocimientos médicos se ceñirán a aspectos que tengan relación con los riesgos existentes en los puestos de trabajo y con las condiciones psicológicas requeridas para ocuparlos.
- Estos reconocimientos o pruebas deben causar las menores molestias al trabajador.
- La vigilancia solamente podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De esta regla general se exceptuarán una serie de supuestos: cuando así se ha establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (primero); en los supuestos que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores (segundo); y para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los otros trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa (tercero). En estos dos últimos casos, previo informe, preceptivo pero no vinculante de los representantes de los trabajadores. Los Cc del PDI laboral suelen reproducir literalmente esta regulación legal (a modo divulgativo), aunque a veces se limitan a remitir a la normativa aplicable (por ejemplo, art. 50.4 del Cc Castilla y León, o art. 78 del Cc Extremadura, con matices y contenidos añadidos en este segundo caso).
- Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores habrán de respetar siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Para garantizar los derechos a la intimidad, dignidad y confidencialidad del trabajador la LPRL establece (en un contenido que suele recogerse textualmente, cuando se aborda el tema de la vigilancia de la salud, por parte de los Cc del PDI laboral universitario): que los resultados de la vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados; que los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador; que el acceso a la información médica de carácter personal se limita al personal médico y a las Autoridades Sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores. Pero el empresario público, y las personas y órganos responsables en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. La comunicación de las conclusiones no deberá contener indicación alguna de índole médica, indicando únicamente si el trabajador resulta apto o no apto para el puesto de trabajo a ocupar o que ocupa.
- Los reconocimientos médicos habrán de hacerse dentro de la jornada laboral, y el coste económico de la prevención no deberá recaer en los trabajadores, por lo que deberán ser gratuitos con derecho a la retribución completa y al pago por la Universidad de los gastos por desplazamientos que sean necesarios.
- El control y vigilancia sanitaria se lleva a cabo por el personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

La negociación colectiva universitaria sobre el PDI laboral no suele abordar en exceso esta materia. Algún Cc, como el de la Universidad del País Vasco, regula, en su artículo 71, los «Reco-

nocimientos médicos preventivos» de una manera diversa a la que establece la normativa legal (aunque se declara en sintonía con la misma, por ejemplo, en cuestiones como el carácter «voluntario» de los reconocimientos ordinarios, la información del tipo de pruebas al interesado o el uso confidencial de los datos médicos), en concreto, en los siguientes términos:

- Reconocimiento previo o de ingreso. Tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión al servicio de la Universidad. Se trata de un caso un tanto conflictivo, pues es obvio que el reconocimiento como requisito de acceso choca con la presunta voluntariedad del mismo. Sin embargo, el Cc lo configura como parámetro de aptitud laboral.
- Reconocimiento periódico ordinario, esto es, la oferta de una realización voluntaria de revisión médica periódica a todo el personal. El contenido y periodicidad de estos reconocimientos será aprobado por el CSS a propuesta del área médica del servicio de prevención.
- Reconocimientos específicos: se trata de auténticas pruebas de vigilancia de la salud, y ya no pruebas médicas generales como en los dos casos anteriores, de modo que, a criterio de los médicos del servicio de prevención, quienes estén afectados por la existencia de factores de riesgo para la salud, bien por las circunstancias de su puesto de trabajo, bien por los síntomas detectados en los reconocimientos médicos ordinarios, podrán ser objeto de revisiones médicas específicas, incluso a petición del propio PDI laboral.

Diferente es la regulación del Cc Extremadura, cuyo artículo 78, tras reiterar gran parte del contenido del artículo 22 de la LPRL, introduce una regulación específica sobre los casos en los que se practicarán reconocimientos médicos: una vez al año (voluntaria); periódica y específicamente al personal cuya actividad exija que se sometan obligatoriamente; al personal de nuevo ingreso, tras incorporarse al trabajo; al personal que lo solicite en caso de movilidad funcional con tareas cuyos riesgos no han sido evaluados; o al personal que reanude el trabajo tras un periodo de ausencia prolongada por motivos de salud.

El Cc del PDI laboral de Madrid recoge, en el apartado tercero de su Anexo, una serie de indicaciones sobre los «servicios médicos». Para empezar, una crítica, que no resulta ociosa: que el Cc aún sigue aludiendo al Decreto de 1959 como normativa reguladora de la cuestión, cuando, como se sabe, desde la LPRL está derogada esa normativa, al integrarse los servicios médicos de empresa en los servicios de prevención (realidad consumada definitivamente por el RSP de 1997). La segunda cuestión a remarcar es que el apartado en cuestión recoge una serie de prescripciones variopintas: de un lado, que las revisiones médicas se practicarán bien una vez al año a todo el personal (cabe suponer, aunque el Cc no lo dice, que de forma voluntaria, pues se trata sin duda de reconocimientos médicos inespecíficos), bien de forma periódica y específica para el personal que por su actividad, deba someterse a las pruebas por indicación de los servicios médicos (ésta es la auténtica vigilancia de la salud frente a los riesgos laborales), bien a todo el personal de nuevo ingreso antes de incorporarse al puesto de trabajo (requisito de aptitud para el PDI laboral, pues), bien mediante revisiones ginecológicas semestrales voluntarias, bien, en fin, a todo trabajador «con más de 30 días de baja por enfermedad o antes de incorporarse al puesto de trabajo»; de otro, que las Universidades madrileñas

«orientarán a los trabajadores» en aspectos como la planificación familiar, el consejo genético o el consejo prenatal.

Finalmente, el artículo 36 del Cc del PDI laboral de Cantabria, señala que «Para asegurar la protección eficaz de la salud se ofrecerá a todos los trabajadores la posibilidad de asesoramiento médico directo en consultorio ubicado en local universitario y se ofertará con carácter general y voluntario una revisión médica anual, respetando siempre la intimidad, la dignidad personal y la obligada confidencialidad. También se practicarán, al menos, los reconocimientos y revisiones médicas siguientes: a) Aquellos periódicos o específicos al personal que por su especial actividad así lo acuerde el CSS Laboral. b) A los trabajadores que permanezcan más de treinta días en situación de baja. Los resultados de los reconocimientos serán confidenciales y comunicados directamente a los interesados».

2.5. Servicio de prevención.

Dado el contenido técnico de la prevención de riesgos laborales, el brazo ejecutor de los aspectos relativos a la organización de la prevención dentro de la Administración universitaria es, en el día a día, el denominado «Servicio de Prevención». El servicio de prevención está delimitado, en nuestro sistema normativo, por un doble parámetro diseñado en su día por la Ley 31/1995 (LPRL inicial): las dimensiones cualitativa (complejidad y nivel de los riesgos, estructura organizativa preventiva diseñada, y ubicación geográfica de la actividad desarrollada) y cuantitativa (volumen de recursos humanos) de la organización.

Tomando como punto de partida estos datos, el deber empresarial de prevención se ciñe a pedir la presencia del servicio de prevención en orden a la planificación y el desarrollo de la política preventiva a la empresa. Para hacerlo, hay hasta cuatro opciones ¹⁹:

- **Primera.** Designación de uno o de varios trabajadores. El número de trabajadores designados y los medios materiales puestos a su disposición (tiempo, información, formación) deben ser suficientes e idóneos, y es la negociación colectiva, laboral o funcional, el curso natural para la determinación de esta cuestión (disp. adic. séptima RSP). En caso de que se designen trabajadores, éstos deben tener capacidad para las funciones que hayan de ejercer, según lo establecido por el RSP en relación con funciones y niveles de calificación (arts. 35, 36 y 37 RSP). El número de trabajadores y los medios y el tiempo puestos a su disposición, deben ser los necesarios para que puedan desarrollar, de manera adecuada, sus funciones. De esto se deduce que las aptitudes han de ir, según las necesidades, desde niveles básicos de conocimiento, hasta el desempeño de funciones especializadas sobre higiene industrial, seguridad en el trabajo, medicina del trabajo o psicología aplicada; aptitudes que no pueden presumirse, sino que han de acreditarse con los cursos o la especialidad requerida.

¹⁹ Sobre los servicios de prevención en la Administración pública, LANTARÓN BARQUÍN, D.: *Prevención de riesgos laborales y Administraciones públicas*, Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 65-69; y BLASCO LAHOZ, J.F.: *La prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo de las Administraciones públicas*, Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 18-23.

Además, como factor que debe concurrir para que la designación de los trabajadores mencionados se traduzca en una tarea preventiva que pueda ser efectiva, existe la previsión legal de atribuir las garantías previstas en los artículos 68, letras a, b y c, y 56.4 del ET, al personal laboral al servicio de la Administración pública así designado, de forma que se los ofrezca una protección consistente ante las sanciones disciplinarias que se les pudieran imponer por razón del ejercicio de sus funciones preventivas. Con la extensión de las garantías referidas (a saber: expediente contradictorio, prioridad de permanencia, no sancionabilidad por el ejercicio legítimo y lícito de funciones representativas, no discriminación y derecho de opción entre readmisión o indemnización en caso de ser despedidos de manera improcedente), se garantiza la objetividad, neutralidad e imparcialidad de los trabajadores designados en cuanto a la realización de sus funciones preventivas. La no responsabilidad disciplinaria de estos trabajadores por el ejercicio correcto de sus funciones queda así preservada, pero nada impide que la Administración universitaria pueda sancionarlos disciplinariamente (o reclamarles responsabilidades civiles) si su actuación ha sido negligente, dolosa o, en definitiva, contraria a la actuación preventiva que tienen encomendada.

Segunda. Constitución obligatoria de un servicio de prevención propio. La constitución de un servicio de prevención interno propio, que puede coexistir a criterio de la Universidad con la designación *ad hoc* de trabajadores explicada antes, resulta obligatoria en los supuestos siguientes:

- En Universidades de más de 500 trabajadores [art. 14 a) RSP y Sentencias del TS, Sala de lo Social, de 24 de abril de 2001 y de 3 de noviembre de 2005].
- En Universidades de más de 250 y menos de 500 trabajadores, siempre que parte de su actividad sea alguna de las que se mencionan al Anexo I del RSP.
- Empresas no comprendidas en los dos supuestos anteriores, en las cuales la autoridad laboral, con un informe previo de la Inspección de Trabajo y, si procede, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, determine la constitución obligatoria en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada, o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad a la empresa; una creación a que el empresario público no se puede negar (plazo de constitución: un año desde la resolución de la autoridad mencionada) salvo que opte por la vía del concierto con una entidad especializada ajena (servicio de prevención externo) debidamente acreditada.

El servicio de prevención propio presenta un carácter interdisciplinario que se deriva de su composición. Así, ha de estar integrado por expertos en medicina del trabajo, higiene industrial, psicología social y seguridad industrial. Además, es absolutamente obligado que, como mínimo, el servicio de prevención interno cuente con personas (o una persona, si es éste el caso y es suficiente, y excepto para la especialidad de medicina del trabajo, según comentaremos más adelante) expertas en, como mínimo, dos de estas especialidades que puedan desarrollar las funciones preventivas exigidas en el RSP. El resto de actividades preventivas se deben concertar con un servicio de prevención externo.

Para cubrir la especialidad de medicina del trabajo, el servicio de prevención interno necesita, obligatoriamente, dos personas: un médico especialista en medicina del trabajo y un

ATS o diplomado universitario de enfermería, de acuerdo con la LPRL y el RSP, como señala con acierto la STSJ Navarra de 28 de febrero de 2002.

El Acuerdo estatal de criterios básicos sobre la organización de recursos para la actividad sanitaria de los servicios de prevención de 1997 (actualizado el año 2000) determina que los profesionales sanitarios integrados en un servicio de prevención propio se deben dedicar, de forma exclusiva, a la realización de las actividades que establece el artículo 31.3 de la LPRL, y deben garantizar el respeto a la dignidad e intimidad de la persona y la confidencialidad de los datos médicos personales que traten. En cuanto al aspecto formativo, el personal debe contar con la calificación necesaria para el desempeño de sus funciones. Concretamente, se exige, respecto al personal médico, el título de especialistas en Medicina del Trabajo o el diploma de médico de empresa y, respecto del personal de enfermería, la diplomatura en enfermería de empresa. También pueden formar parte del servicio de prevención propio otros profesionales sanitarios en función de su especialidad o disciplina, y de los riesgos a vigilar. Este personal no podrá alternar en el mismo horario actividades en otros servicios públicos y o/privados, y se les ha de aplicar la normativa general sobre incompatibilidades, si procede. Así, no pueden trabajar en otros organismos o servicios públicos con actuación administrativa en prevención de riesgos laborales. Tampoco pueden trabajar como personal facultativo en el control de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común (o ambas) de esta empresa cuando ésta actúe como entidad colaboradora en la gestión de la Seguridad Social.

El servicio de prevención propio ha de elaborar anualmente la memoria y programación de actividades para el correspondiente ejercicio, y esta documentación accesoria ha de estar a disposición de la autoridad laboral y sanitaria competente; y es competencia del CSS (y si éste no existe, del delegado de prevención) el conocimiento y la emisión de un informe que debe constar en la memoria y en la programación anual referidas.

Tercera. Concertación de la actividad preventiva con un servicio de prevención externo. En este caso, una entidad especializada concierta con la Administración universitaria la realización de las actividades de prevención, asesoramiento y o/apoyo que ésta necesite en función de los tipos de riesgos existentes en la actividad productiva. Según la normativa vigente, la Administración universitaria puede acudir al servicio de prevención ajeno cuando la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente, y cuando no concurren las circunstancias que determinen la obligación de constituir un servicio de prevención propio; en cualquiera de ambos casos hace falta la consulta previa a los representantes de los trabajadores sobre la decisión de concierto de la actividad preventiva con una entidad externa.

Por otra parte, los servicios de prevención externos tienen el carácter de entidades especializadas, en cuanto que han de estar dotadas de organización, recursos humanos interdisciplinarios adecuados, instalaciones, equipos de trabajo, e infraestructura económica que permita constituir garantía financiera. Asimismo, requieren autorización por parte de la Administración laboral y sanitaria por poder desarrollar aquel papel, y deben mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias una memoria explicativa anual de las actuaciones practicadas a las empresas con las cuales se mantiene concierto; además, deben

facilitar a las empresas la memoria y programación anual de la actividad preventiva, a fin de que se conozca y se emita informe por parte del CSS.

El concierto establecido se debe formalizar por escrito, identificando la entidad especializada que actúa como servicio de prevención ajeno y la empresa destinataria de la actividad, detallando los aspectos concretos de la actividad preventiva a desarrollar, la duración temporal del concierto y las condiciones económicas de éste.

Desde el Real Decreto 688/2005, las Mutuas ya no pueden seguir actuando como servicios de prevención externos. Por esto, han debido crear sociedades diferenciadas claramente de su actuación como Mutuas –fórmula por la cual han optado 25 Mutuas, con un presupuesto de 400 millones de euros y una plantilla de unos 7.800 trabajadores–, solucionándose así los problemas de restricción de la libre competencia (los servicios de prevención que no eran Mutuas se quejaban de los privilegios y costes menores de éstas), de falta de separación y delimitación clara de la actividad privada de las Mutuas como servicio de prevención ajeno respecto de la actividad de colaboración en la gestión de la Seguridad Social (hecho que habían reconocido tanto el Tribunal de Cuentas, como la Intervención General de la Seguridad Social).

Cuarta. Creación de un servicio de prevención mancomunado (art. 21 RSP). Esta opción, que se ha de entender como una variante en el servicio de prevención propio, será viable entre las entidades que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo espacio geográfico (centro de trabajo, edificio o centro comercial), y se debe crear mediante acuerdo escrito de constitución (y con consulta previa con los representantes legales de los trabajadores de cada una de las entidades u organismos afectados: art. 33 LPRL). En este acuerdo se han de indicar las condiciones mínimas en las cuales el dicho servicio de prevención debe desarrollarse; y también mediante acuerdo interprofesional (art. 83.3 TRLET) o Cc o, en defecto de ambos instrumentos convencionales, mediante acuerdo entre las entidades afines afectadas que pertenezcan a un mismo sector productivo.

2.6. Recursos preventivos.

La Ley 54/2003, de reforma de la LPRL, introdujo el concepto de recursos preventivos, que ha sido completado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo. Así, es obligatoria la presencia de los recursos preventivos a las Administraciones universitarias en los cuatro supuestos siguientes:

- Situaciones de especial riesgo y peligrosidad, que en concreto son cinco: trabajos con riesgo especialmente grave de riesgo en altura; trabajos con riesgo de sepultamiento; actividades con maquinaria sin declaración CE de homologación; trabajos en espacios confinados; trabajos con riesgo de ahogo por inmersión.
- Situaciones de agravación o modificación de los riesgos durante el desarrollo de procesos o actividades, como es el caso de la concurrencia de operaciones diversas que se realizan de manera sucesiva o simultánea y que necesitan un control de los métodos de trabajo aplicados. Se deben reflejar tanto en la evaluación de riesgos como en la planificación preventiva.

- Situaciones en las cuales la Inspección de Trabajo, a la vista de las condiciones de trabajo detectadas, exija la necesidad de dicha presencia.
- Supuestos de coordinación de actividades: cada contratista deberá cumplir con la preceptiva presencia de recursos preventivos, la finalidad de los cuales será, sin perjuicio de las competencias del coordinador en materia de seguridad y salud (RD 1627/1997, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud a las obras de construcción), la de vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud y de comprobar la eficacia.

Los recursos preventivos ligados a las situaciones de obligatoriedad mencionadas son, a elección de la Universidad y con conocimiento por parte de los representantes del PDI (obligación de recibir información sobre cuáles son los recursos preventivos), los siguientes:

- Uno o varios trabajadores designados.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio.
- Uno o varios miembros del o de los servicios de prevención ajenos concertados.
- Uno o varios trabajadores que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la calificación y la experiencia necesarios en las actividades o procesos señalados *supra*, y cuenten con formación preventiva mínima de nivel básico.

Si la presencia indicada se realiza mediante diferentes recursos preventivos de los tres primeros señalados, éstos deben coordinar sus actuaciones. Si el empresario utiliza la vía cuarta referida, los trabajadores deben colaborar obligatoriamente con los otros recursos preventivos del empresario (propios y o/ajenos).

Los recursos preventivos, la presencia de los cuales sea obligada en los términos que se han indicado, deben tener la capacidad (formación) suficiente y los medios necesarios, y ser el número suficiente para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas (y para comunicar deficiencias preventivas a la Administración universitaria), y deben permanecer en el centro de trabajo, fijo o móvil, durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia. En casos de coordinación de actividades preventivas (por ejemplo, Administración universitaria como promotora de obras de reforma de sus instalaciones), puede ser designado como coordinador quien posea formación preventiva de nivel intermedio y sea trabajador integrante del servicio de prevención propio o ajeno concertado, trabajador con conocimientos, calificación y experiencia (por ejemplo, el responsable de mantenimiento), o un recurso preventivo.

2.7. Auditorías.

Las auditorías en prevención de riesgos laborales son un instrumento de gestión, un análisis documentado, objetivo y sistemático del sistema de prevención de riesgos laborales, que trata de medir

su eficacia y deficiencias, proponiendo soluciones y mejoras. Si desde 1997 se debían hacer, como regla general, cada 5 años en el caso de la designación de trabajadores por parte de la Administración universitaria, o de la creación de un servicio de prevención propio, desde el 29 de junio de 2006 y de acuerdo con el Real Decreto 604/2006, se deberá hacer dentro del periodo de 12 meses desde la planificación de la prevención, y después cada 4 años (regla general) o cada 2 años (excepción) si la actividad es alguna de las previstas en el Anexo núm. 1 del RSP. En todo caso, se deberá repetir la auditoría cuando así lo requiera la autoridad laboral (Departamento o Consejo de Trabajo), previo informe de la Inspección de Trabajo o del órgano técnico en materia preventiva de la comunidad autónoma, en vista de los índices de siniestralidad de la Universidad u otras circunstancias relativas a la peligrosidad detectada de la actividad desarrollada o de la no adecuación del sistema de prevención adoptado.

En el caso de las unidades administrativas de la Administración General del Estado, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano competente para realizar la auditoría de los servicios de prevención propios o mancomunados (RD 1488/1998). En el caso de la Administración autonómica, local y de la Universidad, los servicios de prevención propios o mancomunados están sometidos a auditoría realizada por empleados públicos con la pertinente formación (nivel superior y conocimientos acreditados en técnicas auditoras, por ejemplo, con cursos específicos) o por entidades externas acreditadas por la autoridad laboral. Es muy importante en la práctica, además de la normativa sobre auditorías contenida en el RSP y que acto seguido resumiremos, los criterios para la realización de las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales, elaborados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las comunidades autónomas, que detallan la base legal y el alcance de la auditoría, los 45 requisitos a comprobar por el auditor y el procedimiento de la auditoría (preparación, realización e informe). A su vez, la norma UNE-81901-EX, aunque no es obligatoria, recoge una serie de pautas de interés sobre esta materia (por ejemplo, el contenido de los informes de no adecuación y de conformidad).

Si una Administración universitaria tiene un servicio de prevención propio para cubrir dos tareas preventivas del nivel superior en prevención de riesgos laborales, y las otras dos las cubre con un servicio de prevención externo, sólo debe someter a auditoría las tareas hechas por el servicio de prevención interno. El auditor (técnico en prevención de riesgos laborales, con formación acreditada en técnicas auditoras, autorizado por la autoridad laboral, imparcial, objetivo), debe reflejar con fidelidad los aspectos analizados (evaluación de riesgos, plan de prevención, planificación, equipos de protección, formación, vigilancia de la salud, etc.), los defectos detectados y las propuestas de corrección a aplicar. El informe auditor debe recoger, como mínimo, nueve apartados: identificación del auditor, identificación de la empresa auditada, objeto de la auditoría, fecha del informe auditor, documentación e información consultada, descripción de la metodología empleada, descripción de los aspectos auditados y resultados correspondientes, conclusiones y firma del auditor.

2.8. Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

El Delegado de Prevención es el representante de los trabajadores con funciones específicas (las previstas, como mínimo de derecho necesario relativo, en los arts. 36 y 37 LRPL) en materia de prevención de riesgos laborales. El legislador, como regla general, ha optado por la designación de los

Delegados de Prevención «por y entre» los representantes unitarios (Comités de Empresa, Delegados de Personal, Juntas de Personal), como se desprende de los artículos 35.2 de la LPRL y 4 del Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio (para la Administración General del Estado). Ahora bien, esto se ha de entender, como ha señalado la doctrina, sin perjuicio de las diversas posibilidades de las representaciones sindicales en lo tocante a la mencionada designación. Así, en un peldaño mínimo, puede reconocerse el derecho de audiencia a las mencionadas representaciones con carácter previo a la designación de los Delegados de Prevención; en un peldaño medio, podría conferirse a los representantes sindicales la facultad de designación de los Delegados de Prevención; finalmente, en un peldaño «máximo», podría otorgarse a los representantes sindicales la condición de candidatos a Delegado de Prevención.

Como muestra de lo que se ha dicho y en el ámbito de la función pública, tanto el capítulo cuarto de la Resolución de 23 de julio de 1998 de la Secretaría de Estado para la Administración Pública (RSEAP), como el punto séptimo del «Pacto sobre derechos de participación de los empleados públicos en materia de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat de Catalunya» (PPR-GC, 1996 y, en su versión vigente, 2005), recogen la posibilidad de que los Delegados Sindicales sean candidatos a Delegado de Prevención; mientras que el pacto catalán, tanto de 1996 como de 2005, recoge, además, la facultad para las organizaciones sindicales con presencia en el ámbito de funcionarios de administración y técnicos, y en el del personal estatutario-sanitario, de escoger a los Delegados de Prevención «de entre» sus propios Delegados Sindicales o, alternativamente, «de entre» los miembros de la Junta de Personal. El personal no funcionario docente escogerá al Delegado de Prevención entre los miembros de la Junta de Personal y de forma proporcional a la presencia sindical en la mencionada Junta. Mientras el personal laboral de la Generalitat de Cataluña tiene un sistema de designación propio: los Delegados de Personal y o/el Comité de Empresa escogerán, de entre ellos, los Delegados de Prevención. Delegados de Prevención que tienen, de acuerdo con el Pacto autonómico mencionado, crédito horario propio (desligado, pues, del hecho de tener otro cargo representativo), aspecto importante y que las Administraciones universitarias podrían recoger en sus pactos colectivos.

En el régimen normativo diseñado ex LPRL, la dimensión de la empresa, centro de trabajo o unidad administrativa de referencia, condiciona sobremanera esta pretendida identificación orgánica entre el Delegado de Prevención y los representantes unitarios. Así:

- A) En aquellas empresas, centros de trabajo o unidades administrativas cuya plantilla oscile entre 6 y 30 trabajadores, el artículo 35.2 de la LPRL establece taxativamente que «el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal», razón por la cual no habrá superposición ni dualidad orgánica, sino identidad plena, al asumir el Delegado de Personal el rol simultáneo de Delegado de Prevención. Esto se encarrila mediante designación electoral única, de forma que los trabajadores escogen, por mayoría simple y a un tiempo, al Delegado de Personal y al Delegado de Prevención, cargos que coincidirán en la misma persona a salvo de lo pueda establecerse en la negociación colectiva. Respeto a esto último, cabe la hipótesis que en la negociación colectiva, laboral o funcional, se determine la existencia de un órgano específico alternativo al Delegado de Prevención (bien que dotándolo convencionalmente de las mismas competencias, facultades y garantías mínimas previstas en la LPRL para éstos), con lo que pudiera darse una no coincidencia orgánica entre el Delegado de Personal y el órgano específico creado y previsto en la negociación colectiva.

B) Si la plantilla oscila entre un mínimo de 31 y un máximo de 49 trabajadores, existirá «un Delegado de Prevención elegido por y entre los Delegados de Personal», lo que significa que uno de los tres Delegados de Personal será, al tiempo, Delegado de Prevención, siempre y cuando se adopte el sistema de designación previsto en la LPRL, porque, en hipótesis, la negociación colectiva puede modificar la designación del Delegado de Prevención no sólo sustrayendo la facultad de elección a los Delegados de Personal («por») y otorgándola (esto sí, de manera alternativa necesaria) al conjunto de los trabajadores, sino también el criterio subjetivo del perfil del candidato al cargo («entre»). Un ejemplo claro de lo que se dice, en cuanto a que la negociación colectiva puede alterar las dos o sólo alguna de las preposiciones referidas (por/entre): el artículo 50.2 b) del Cc Castilla y León, señala literalmente que «Los Delegados de prevención serán, en general, designados por y entre los representantes de los trabajadores. No obstante, podrá elegirse a personas distintas de los representantes del personal, si bien la facultad de designación corresponde a dichos representantes. Tendrán el crédito adicional mensual legalmente establecido para la realización de funciones específicas en materia de salud laboral».

C) En empresas, centros de trabajo o unidades administrativas cuyo volumen de plantilla supere el umbral de 50 trabajadores, la LPRL establece una escalera numérica asimétrica de Delegados de Prevención en su artículo 35.2, resultando en este caso que los Delegados de Prevención, a excepción de disposición convencional que establezca sistema de designación diverso ex artículo 35.4 de la LPRL, habrán de ser designados «por y entre los representantes de personal». Escalera numérica, por cierto, que recoge unos tramos en función del volumen de plantilla existente, resultando que para el cómputo numérico del mencionado censo de personal el artículo 35.3 de la LPRL no es sino reflejo del artículo 72.2 del ET. En este punto, se plantea el problema normativo de si es posible modelar a través de la negociación colectiva la escala de nuevo referida, incrementando el número de Delegados de Prevención. Así, en respuesta a esta cuestión puede sostenerse:

- Que la negociación colectiva debe respetar, como mínimo de derecho necesario, los tramos de plantilla y el número mínimo de Delegados de Prevención asignado a cada tramo. En esta perspectiva, sería posible el pacto del incremento del número de Delegados de Prevención de la escala, con respeto a los umbrales de los tramos prefijados, porque si las partes pueden establecer otros órganos diferentes al Delegado de Prevención en la negociación colectiva, ¿por qué no recoger la existencia de éste configurando su perfil numérico como derecho dispositivo *in melius*? Esta posibilidad, empero, brilla por su ausencia en el caso de la negociación colectiva del PDI laboral: como muestra, consúltese el Cc de la Universidades madrileñas, donde se reproduce sin cambio alguno la escala numérica de Delegados de Prevención del artículo 35.2 de la LPRL.
- Que los límites indisponibles a respetar por la negociación colectiva en la regulación de los Delegados de Prevención incumben, únicamente, a dos cuestiones, a saber: los niveles competenciales y de garantías que como mínimos de derecho necesario, se establecen; que los Delegados de Prevención (o el órgano representativo alternativo fijado en la negociación colectiva) habrán de ser elegidos por los representantes del personal o por los trabajadores de forma directa.

De otro lado, la LPRL (art. 35.4) permite que, a través de los Acuerdos sobre materias concretas ex artículo 83.3 del TRLET o de los Cc y acuerdos colectivos correspondientes, se establezcan «otros sistemas de designación» diferentes al previsto a todos los efectos por la mencionada norma para la elección del Delegado de Prevención (recuérdese: por y entre los representantes de personal). Así y siempre que «se garantice que la facultad de designación corresponde a los representantes del personal o a los propios trabajadores», puede disponer la negociación colectiva tanto sobre el sistema de designación (variando la fórmula «por y entre» representantes unitarios), como sobre el perfil del sujeto designado (de forma que el Delegado de Prevención designado sea un trabajador que no revista, de manera necesaria, la condición previa de representante unitario o sindical). En otras palabras, es posible que la negociación colectiva altere tanto el cuerpo legal de electores como el de elegibles.

A partir de ese dato, la jurisprudencia ha fijado una serie de criterios para resolver la problemática que plantea, en la práctica, el sistema de designación legal (es decir, el citado «por y entre» los representantes de los trabajadores), pues la LPRL nada establece sobre el sistema de designación (mayoría, proporcionalidad) que ha de observarse. Los mencionados criterios son los siguientes:

- La designación de los Delegados de Prevención por los representantes unitarios partiendo del criterio de la proporcionalidad (reparto según cuotas de representatividad o conforme a los resultados electorales), es, como regla o criterio general, un sistema objetivo, válido, razonable y adecuado a la realidad sindical en la Administración.
- La especialización, calificación o capacidad subjetiva en materia preventiva, como criterio objetivo, real y efectivamente presente en el caso concreto, permite utilizar el sistema de mayorías en la designación de los Delegados de Prevención, con menoscabo del criterio de proporcionalidad. Ahora bien, hace falta convenir que no se ajusta a derecho la utilización del sistema de mayorías con la finalidad arbitraria de encubrir una conducta antisindical y discriminatoria.
- Existen varios criterios posibles para la designación de los Delegados de Prevención: consenso, propuesta, reparto proporcional no necesidad de elección formal al número de representantes obtenidos por cada sindicato al órgano de representación unitaria, o, finalmente, elección formal mediante censo electoral único, en el cual todos los miembros del Comité de Empresa sean candidatos y electores. Si se opta por la elección de los Delegados de Prevención, ésta puede realizarse, en la práctica, mediante dos opciones: candidaturas individuales, con lista única y orden alfabético, pudiendo dar su voto cada representante a un número máximo de aspirantes equivalente al de lugares a cubrir entre los candidatos proclamados, resultando elegidos y designados Delegados de Prevención los más votados; o bien presentación de listas cerradas y completas, con tantos nombres como lugares a cubrir, dando cada miembro del Comité de Empresa su voto en bloque a una sola de las listas presentadas, efectuándose la atribución de resultados conforme al sistema de Hondt (división del número de votos válidos por el número de delegados a nombrar). Asignados así los Delegados de Prevención proclamables por cada lista, resultarán designados los candidatos por el orden en el cual figuren en la candidatura, atribuyéndose el lugar o lugares sobrantes a la lista según que presente o tenga un mayor número de votos.

Algunos Cc del PDI laboral universitario introducen cláusulas específicas sobre Delegados de Prevención, con elementos diferenciales respecto a la regulación legal. Es el caso del Cc de las Universidades madrileñas, que aborda los siguientes aspectos:

- Formación preventiva para los Delegados de Prevención (como tiempo de trabajo efectivo), incluso en materia de medio ambiente laboral.
- Nombramiento de los Delegados de Prevención: por parte de las organizaciones sindicales con presencia en la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación y Desarrollo del Cc Madrid, y por los sindicatos con presencia en la Mesa Sectorial de Universidades, debiendo adoptar en ambas acuerdo mayoritario para la aplicación concreta de los mismos.
- Crédito horario mensual, específico y adicional para los Delegados de Prevención, al margen del que puedan tener por otro cargo representativo de los trabajadores y trabajadoras: de 10 a 100 empleados públicos: 10 horas; de 101 a 250 empleados públicos: 15 horas; de 251 a 500 empleados públicos: 20 horas; más de 500 empleados públicos: 25 horas.

El CSS, conforme a los artículos 38 y 39 (competencias y funciones) de la LPRL, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Universidad (como empleadora) en materia de prevención de riesgos. Debe constituirse en las unidades administrativas que cuenten con 50 o más trabajadores, y está compuesto, como miembros «fijos», por los Delegados de Prevención, de una parte, y por representantes de la Universidad en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del CSS participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales [extremo que reproduce, por ejemplo, el art. 57.3 b) del Cc Andalucía] y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición «fija» del CSS. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El CSS se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El CSS adoptará sus propias normas de funcionamiento (Reglamentos internos), algo que la gran mayoría de las Universidades ya ha llevado a cabo.

El tema de los Delegados de Prevención y del CSS es uno de los más tratados por la negociación colectiva universitaria sobre el PDI laboral, por lo que merece la pena una lectura sosegada del tema. Así y por lo que hace a los Delegados de Prevención, el Cc País Vasco, el artículo 68 del mismo reitera algunas cuestiones recogidas en la LPRL (por ejemplo, que los Delegados de Prevención son representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, o la no imputación al crédito horario –y la paralela consideración como tiempo de trabajo efectivo– de determinadas actuaciones que lleven a cabo, como asistir a las reuniones del CSS u a otras a las que les convoque la Universidad, o acompañar a los técnicos de preven-

ción en las evaluaciones de riesgos y a los Inspectores de Trabajo en sus visitas o, en fin, el tiempo que destinen a conocer las causas de los daños a la salud o a recibir formación preventiva a cargo de la Universidad). Sin embargo, contiene algunas prescripciones que van más allá de la LPRL: por ejemplo, que podrán ser Delegadas y Delegados de Prevención aquellas trabajadoras y trabajadores que, aunque no ostenten la condición de representantes del personal o de Delegadas y Delegados Sindicales, fueran designados por las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa (es decir, por Cc se cambia al posible candidato/a, pero no a quien lo elige, algo que también hace, sin ir más lejos, el art. 43 del Cc Castilla-La Mancha); o que se dota de crédito horario específico (10 horas mensuales) a los Delegados de Prevención que no formen parte del Comité de Empresa ni sean Delegados Sindicales.

En otro orden de ideas, sobre el CSS, el Cc País Vasco contiene una extensa regulación en sus artículos 69 y 70. En concreto, regula dos figuras: el CSS de Campus y el CSS intercampus (aprovechando la estela del CSS intercentros al que alude la LPRL), detallando su composición paritaria (6/6 el primero, 9/9 el segundo) y funciones respectivas (investigación, mapas de riesgos, propuestas de realización de reformas de instalaciones o locales, modificación o compra de Equipos, etc.; elaboración de un plan sobre prevención, detección y extinción de incendios, accesos para personas minusválidas, iluminación, ventilación, salidas de emergencia y sistemas de evacuación, manipulación, tratamiento y almacenaje de productos y residuos tóxicos o peligrosos; labores informativas sobre prevención de riesgos laborales diversas campañas, cursos, demostraciones –simulaciones, paradas seguras–, carteles, etc.).

El Cc Madrid tiene también una extensa regulación sobre el CSS, en concreto en el Capítulo III de su Anexo. En concreto, su apartado 2.2 aborda, en un primer momento, aspectos que repiten las previsiones de la LPRL (composición, funciones), con pequeños matices de concreción (por ejemplo, que los CSS se constituirán en cada Universidad). Más interesante es el listado ampliatorio de competencias, más allá de las de la LPRL, que el Cc atribuye al CSS (un buen número y una auténtica miscelánea competencial de calado práctico interesante, por cierto); a saber:

- Vigilancia del desarrollo y del cumplimiento del contenido del Cc relativo a revisiones médicas.
- Elaboración de un catálogo de derechos y deberes de los trabajadores en materia de salud laboral.
- Elaboración del Plan de Formación de Salud Laboral, en función de las necesidades formativas.
- Realización de acciones tendentes a promover la difusión y conocimiento sobre la legislación de prevención de riesgos laborales entre los trabajadores.
- Establecer, en el marco de la Relación de Puestos de Trabajo, un catálogo de puestos para discapacitados y adaptación de los mismos.
- Dictamen y consulta sobre recursos humanos, materiales y determinación de medios en materia de riesgos laborales.

- Asesoramiento técnico a las Universidades y representantes de los trabajadores.
- Estudio de la problemática de drogodependencia entre los trabajadores, con elaboración de un plan que contemple medidas preventivas y asistenciales.
- Dar la conformidad a las actuaciones de las Universidades tendentes a la adecuación de la LPRL a su ámbito de actuación. Especialmente, el CSS debe velar por el correcto cumplimiento por la Universidad de temas clave como: diseño y aplicación de planes y programas de actuación preventiva; participación en los servicios de prevención; evaluación de factores de riesgo; adopción de medidas y asistencia para la correcta información y formación de los trabajadores; vigilancia de la salud de los trabajadores a través de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos; investigación de las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; análisis de ergonomía del puesto de trabajo; investigación sobre causas de absentismo por enfermedad profesional y atención médica.
- Elaboración del Mapa de Riesgos Laborales estableciendo planes de prevención, seguimiento y evaluación de los mismos.
- Investigación y determinación de las enfermedades profesionales, detección y control de actividades potencialmente peligrosas.
- Estudio de epidemiología laboral.
- Protección específica de la gestación y del periodo de lactancia.
- Con relación a la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, el CSS es competente para: informar cada seis meses sobre el desarrollo y cumplimiento de los Pliegos de Adjudicación (la Mutua adjudicataria queda sujeta a los acuerdos tomados en el seno del CSS, especialmente en materia de formación y con total dependencia jerárquica del servicio de prevención); el seguimiento para que se cumpla la prohibición de la subcontratación de los servicios a terceros, y que sean dispensados por la Mutua adjudicataria; debatir en su seno, un mes antes de la finalización de la adjudicación, sobre la conveniencia de su prórroga, previo informe del servicio de prevención; velar para que en las bases de adjudicación se incluya un apartado sobre política de estabilidad en el empleo, debiendo significar el 20% del valor de adjudicación.
- Se faculta, por último, al CSS para que participe en el desarrollo del servicio de prevención propio de cada Universidad, y negocie la estructura, recursos humanos y técnicos de los que deba disponer (algo que, conforme a la disp. adic. séptima RSP, también puede hacer la negociación colectiva).

El Cc del PDI laboral de la Universidad de las Islas Baleares indica que «La Universidad fomentará la operatividad del Comité de Seguridad y Salud, que, de acuerdo con la legislación vigente, es el órgano competente de participación en materia de seguridad y salud laboral y en su prevención. Se planificarán, a través de este Comité, los planes de actuación que deberán contener, como mínimo, la evaluación de riesgos laborales y la adopción de medidas preventivas para la seguridad y salud laboral» (art. 39.2).

Finalmente, el Cc del PDI laboral de Cantabria señala, en su artículo 35, lo siguiente: «Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral en el que estén representados los trabajadores por medio de los Delegados de Prevención, como órgano paritario y colegiado de participación, en el que estarán también representados todos los miembros de la comunidad universitaria, destinado a la consulta regular y periódica de las medidas necesarias en materia de prevención de riesgos, seguridad y salud laboral. El número de Delegados de Prevención se elegirá conforme a la escala contemplada en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Tendrá las competencias y facultades detalladas en el artículo 39 de la Ley 31/1995 y las consignadas en el Reglamento aprobado por la Junta de Gobierno de 4 de julio de 1997».

2.9. Coordinación de actividades.

El artículo 24 de la LPRL establece el principio de coordinación entre aquellas empresas y unidades administrativas que realizan su actividad en un mismo puesto de trabajo, distinguiendo tres supuestos:

- **Primero.** Concurrencia de trabajadores de varias unidades administrativas en un mismo centro de trabajo: en estos casos se obligan a todas y cada una de las unidades administrativas que tengan trabajadores en un mismo centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellas, a cooperar entre sí en la aplicación de la normativa de prevención. En cumplimiento del deber de cooperación: hay un deber de información recíproca de todas y cada una de las empresas y trabajadores autónomos concurrentes sobre los riesgos que generen en el centro de trabajo, sobre todo de aquellos que puedan verse agravados por la concurrencia de actividades; han de establecer las medidas de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesario, teniendo en cuenta el grado de peligrosidad de las actividades, número de trabajadores presentes en el centro de trabajo y la duración de la concurrencia de las actividades desarrolladas; pueden confeccionar un plan de emergencia conjunto y constituir un servicio de prevención mancomunado; cada empresario público deberá tener en cuenta la información recibida de las otras empresas y trabajadores autónomos concurrentes en la evaluación de riesgos y en la planificación de su actividad preventiva; y, en fin, cada empresario público habrá de informar a sus trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el centro de trabajo.
- **Segundo.** Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular. El empresario público titular del centro de trabajo, tenga o no relación jurídica con las empresas o trabajadores autónomos concurrentes, tiene las siguientes obligaciones:
 - Cooperación con las otras empresas y trabajadores autónomos concurrentes.
 - Información a las empresas y trabajadores autónomos concurrentes sobre los riesgos propios del centro de trabajo, las medidas de prevención adoptadas y las medidas de emergencia aplicables.

- Coordinación de la información en materia preventiva y recibimiento de las otras empresas y trabajadores autónomos concurrentes, dando instrucciones a éstos sobre los riesgos existentes en el centro de trabajo y de las medidas preventivas adoptadas.

Los empresarios concurrentes tienen las siguientes obligaciones:

- Deber de cooperación con las restantes empresas y trabajadores autónomos concurrentes.
 - Deberán tener en cuenta la información recibida del empresario titular del centro de trabajo en la evaluación de riesgos y en la planificación de su actividad preventiva.
 - Cumplir las instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo.
 - Deberán comunicar a sus trabajadores las informaciones e instrucciones recibidas del empresario titular del centro de trabajo.
- **Tercero.** Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal: el empresario principal, además de los deberes de cooperación, de información y de coordinación, está obligado a vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de obras y servicios correspondientes a su propia actividad y que desarrollen en su propio centro de trabajo. De este concepto (propio centro de trabajo), extraemos un alcance objetivo y un alcance subjetivo:
 - Alcance subjetivo: corresponde la obligación de vigilancia a quien sea el titular del centro de trabajo, siendo el criterio topográfico la esencia en esta materia.
 - Alcance objetivo: el deber de vigilancia se concreta en que, antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, exigirá a las empresas contratista y subcontratista que le acrediten por escrito que han realizado para las obras y servicios contratados la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación respecto de los trabajadores que vayan a prestar sus servicios en el centro de trabajo común y que se hayan establecido los necesarios medios de coordinación entre ellos.

Los medios de coordinación preventiva que se establecen en el artículo 11 del Real Decreto 171/2004:

- El intercambio de información entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas de las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones conjuntas de los CSS o, en su defecto, de los empresarios, con los Delegados de Prevención.
- La impartición de instrucciones.
- El establecimiento conjunto de medidas preventivas frente a de los riesgos comunes a las empresas concurrentes o de procedimientos o protocolos de actuación.

- La presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos de las empresas concurrentes.
- La designación de una o más personas para la coordinación de las actividades preventivas.

Pese a la importancia del tema, sorprende sobremanera, y es criticable por ello mismo, la anomia convencional al respecto.

2.10. Maternidad y lactancia.

De acuerdo con la normativa vigente (en esencia, art. 26 LPRL), la Universidad habrá de identificar los riesgos ligados a la maternidad y a la lactancia, y eliminarlos si es posible, determinando los puestos de trabajo sin peligro para casos de embarazo o lactancia natural. Así las cosas, cuando las condiciones de trabajo influyan negativamente en la salud de la mujer durante el periodo de embarazo o de lactancia, o en la salud del feto o hijo, el empresario público universitario debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo y para ello, si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, la Universidad ha de adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. En otro caso, cuando el empresario incumpla las obligaciones que la LPRL le impone manteniendo una actitud pasiva ante el conocimiento del riesgo, asignando (o manteniendo) una actividad peligrosa que genere un riesgo grave para su salud o para la gestación, incurrirá en una vulneración del derecho fundamental a la «integridad física y moral» de la trabajadora, garantizado en el artículo 15 de la CE²⁰.

En estos supuestos, deberá tomar las precauciones necesarias, entre ellas:

- Adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, incluyendo la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos, cuando resulte necesario. La adaptación de las condiciones implica, por ejemplo, reducción del tiempo o dosis de exposición, cambio de lugar físico de trabajo, mayor comodidad en el desempeño de la tarea, etc.; y la del tiempo de trabajo puede comprender la reducción de la jornada o la modificación de otras condiciones de trabajo (por ejemplo, evitar la bipedestación prolongada o eludir la exposición a radiaciones ionizantes) para evitar una excesiva exposición cualitativa o cuantitativa al riesgo.
- Cambio de puesto de trabajo. Si cambiar de horario u otras condiciones del puesto de trabajo ocupado por el PDI no es posible, o si todavía haciéndolo el peligro se mantuviera, haría falta recurrir al cambio de puesto de trabajo. La Administración universitaria debe tener una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo. En el supuesto de que tal cambio no se dedujera de la Evaluación de Riesgos, también podría iniciarse el proceso a partir de un informe médico de los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, que certificara que las condiciones de una ocupación pudieran influir nega-

²⁰ STC de 27 de marzo de 2007 (RTC 2007/62).

tivamente en la salud de la embarazada o del feto. El objetivo es que la mujer ocupe un lugar o función diferente y compatible con su estado. Tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realice, excepto en los casos que éstas sean inferiores, en los cuales mantendrá la retribución de su lugar de origen.

Es un caso, pues, de movilidad funcional temporal por razones de salud, a un nuevo puesto que se determinará por el empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores y una vez revisada la relación de puestos exentos de riesgo²¹. El certificado médico responde a la necesidad de evitar un uso arbitrario de este tipo de movilidad funcional por causa de embarazo o lactancia, de manera que con ese instrumento médico valorativo de la existencia de condiciones de trabajo nocivas para la salud de la trabajadora, se evita la posible utilización de este supuesto de movilidad como cobertura para esconder intenciones discriminatorias o sancionadoras con respecto a la trabajadora por razón de su embarazo. Dicho certificado de embarazo deberá emitirse, según la interpretación literal del artículo 26 de la LPRL, por el facultativo del servicio público de salud que atienda a la trabajadora (ginecólogo).

Para el personal estatutario de los servicios de salud (personal médico facultativo –sin incluirse los médicos residentes–, personal sanitario no facultativo –diplomados de enfermería, fisioterapeutas, etc.– y personal de gestión y servicios no sanitarios), dato que interesa para las plazas vinculadas, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud²², no contiene previsión alguna sobre la movilidad por razones de salud, lo que reconduce el tema a la petición, por parte de la trabajadora afectada, de una movilidad por razones de salud ligadas al embarazo y a la lactancia con base en el artículo 26.3 de la LPRL (aunque la Administración sanitaria está obligada *ex lege* al cumplimiento de dicha norma). Con todo y ante la duda, diversas Administraciones autonómicas han establecido protocolos para encauzar en la práctica dichas solicitudes²³, como también se ha llevado a cabo desde niveles provinciales de gestión sanitaria²⁴.

Suspensión de contrato por riesgo (personal laboral) o licencia por riesgo (funcionarias): si no se puede llevar a cabo nada de lo anteriormente indicado (adaptación o cambio de puesto de trabajo mencionados), y existe incompatibilidad entre el puesto de trabajo y la salud de la mujer o del feto o hijo-a, se procederá a declarar la suspensión del contrato (o la licencia) de la trabajadora, teniendo derecho a recibir el correspondiente subsidio: una prestación económica. La prestación por riesgo durante el embarazo empieza el día que se inicie la suspensión del contrato (o la licencia) y finalizará el día anterior al que se inicie el permiso por maternidad tras dar a luz, o el día de reincorporación de la trabajadora a un lugar compatible con su estado en la Administración, si procede. La de la lactancia se extenderá, como máximo, hasta que el hijo cumpla 9 meses.

²¹ MONTOYA MELGAR, A.: «Trabajo de la mujer y prevención de riesgos laborales», *Aranzadi Social*, núm. 13, 2000.

²² BOE de 17 de diciembre de 2003.

²³ Por ejemplo, en Galicia, mediante la Orden de 16 de septiembre de 2008 por la que se establece el procedimiento para la adaptación de puestos y condiciones de trabajo por razones de protección de la salud y de la maternidad en las instituciones sanitarias del Servicio Gallego de Salud (DOG de 30 de septiembre de 2008).

²⁴ Por ejemplo, *vid.* http://www.pv.ccoo.es/sanitat/webss/chpcs/20080421_protoc_lactancia.pdf, en el caso de Castellón.

La suspensión por riesgo durante el embarazo requiere el cumplimiento de varios requisitos: primero, que las condiciones del puesto de trabajo «pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto» y no sea suficiente para solucionar esa realidad la adopción de medidas de adaptación de dichas condiciones (tiempo de trabajo u otras) o de movilidad antes descritas, por imposibilidad técnica u objetiva, o cuando «no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados»; segundo, que dicha situación debe ser certificada por los médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, previo informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora; tercero, que el riesgo debe provenir del puesto de trabajo ²⁵, pues si su origen es el propio embarazo, procede la situación de incapacidad temporal por embarazo de riesgo o por molestias durante la gestación ²⁶; cuarto, durante dicha situación existe el derecho al percibo de una prestación o subsidio económico; quinto, su duración presenta dos términos finales posibles (pase a la suspensión por maternidad –el más habitual–, o reincorporación previa a la maternidad de existir vacante idónea).

La regulación de la situación de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia en clave de protección económica, ha sido recientemente modificada por Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo ²⁷. Descuellan especialmente dos cuestiones en esta nueva norma en cuanto a la prestación por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia: la primera, que dado que se califican estas contingencias como de naturaleza profesional, se ha eliminado la exigencia de cumplimiento de un periodo previo de cotización para su obtención (antes se requerían 180 días cotizados) y su cuantía se ha incrementado al 100% de la base reguladora aplicable a la incapacidad temporal por contingencias profesionales; la segunda, que se da tratamiento homogéneo al personal laboral y al personal funcionario o estatutario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social (por ejemplo, personal sanitario y personal de Administración local o autonómica), y, en cuanto al personal encuadrado en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE, por ejemplo) ²⁸, la normativa de éstos será de aplicación preferente, siendo el Real Decreto 295/2009 derecho supletorio.

El procedimiento de acceso a la prestación de riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia es sencillo, y se basa en la aportación de ciertos documentos ²⁹:

- Solicitud de la trabajadora, que debe acompañar el informe médico emitido por el servicio público de salud (facultativo que la atienda), que contenga la situación de embarazo y la fecha probable del parto, o la situación de lactancia natural.
- Certificado de la Universidad, sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo, y debe solicitar la emisión de la certificación médica sobre la existencia de ries-

²⁵ *Vid.* algunos ejemplos en STSJ Navarra de 30 de abril de 2002 (AS 2002\1616), STSJ Madrid de 8 de julio de 2002 (AS 2002\3761), STSJ Aragón de 18 de noviembre de 2002 (AS 2002\3351), STSJ Cataluña de 18 de noviembre de 2004 (AS 2004\3814), STSJ Baleares de 5 de junio de 2006 (AS 2006\2351), STSJ Castilla-León (Sala Social de Valladolid), de 26 de septiembre de 2007 (JUR 2007\353715) y STSJ Aragón de 12 diciembre de 2007 (AS 2008\1143).

²⁶ *Vid.*, por ejemplo, STSJ Asturias de 25 de mayo de 2007 (AS 2007\2477).

²⁷ BOE de 7 de marzo de 2009.

²⁸ *Vid.* http://www.map.es/muface/prestaciones_sociales/Incapacidad/riesgo_embarazo_y_lactancia-ides-idweb.html.

²⁹ Resolviendo la entidad gestora de modo expreso, notificando la resolución a la trabajadora en el plazo de 30 días contados desde la recepción de la solicitud de la interesada.

go durante el embarazo o lactancia, ante la entidad médica gestora o colaboradora que corresponda. Ésta emitirá dicha certificación o denegará la misma alegando la inexistencia de situación de riesgo.

- Certificado el riesgo, la Universidad firmará una declaración pasando a la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.
- Declaración de la Universidad, acompañada de informe del servicio de prevención (propio o ajeno, con el que se tenga cubierta la vigilancia de la salud) sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora o, cuando éstos existan, sobre la imposibilidad, técnica u objetiva, de realizar el traslado correspondiente, o sobre los motivos razonables y justificados que impiden dicha movilidad, reflejando la fecha en la que la trabajadora ha suspendido la relación laboral.
- Certificado de la Universidad relativo a la base de cotización correspondiente.

En el caso del PDI encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social, el Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado³⁰, estableció, en su momento y en el artículo 22, la situación de riesgo durante el embarazo, en los siguientes términos: «Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 69 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado»³¹, y, en segundo lugar, añade el subsidio por riesgo durante la lactancia natural como situación protegida en términos económicos. Mientras en el caso de las funcionarias del PDI que se encuentren adscritas a un régimen mutualista (MUFACE), resulta de aplicación su normativa específica (Reglamento General del Mutualismo Administrativo, aprobado por RD 375/2003, de 28 de marzo)³², que desarrolla, en sus artículos 88 a 101, lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, en cuanto a las prestaciones por incapacidad temporal y por riesgo durante el embarazo (exigiéndose para el cobro del subsidio una carencia de 6 meses), determinando la definición de las contingencias protegidas, la distribución competencial, la duración y extinción de las situaciones y las reglas aplicables a los subsidios económicos en ambos casos, con el matiz diferencial a partir del cuarto mes (plenitud de retribuciones para el riesgo durante el embarazo y durante la lactancia).

Pese a este importante panorama normativo, sorprendentemente, pocos Cc del PDI laboral abordan el tema de la lactancia y de la maternidad en clave de riesgos laborales. Los pocos que lo hacen (como es el caso del Cc Extremadura), se limitan bien a reiterar lo previsto en el artículo 37.3 f) de la LPRL sobre el derecho de las trabajadoras embarazadas a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, «por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo» (art. 45.2 de

³⁰ BOE de 28 de junio de 2000.

³¹ Decreto 315/1964, de 7 de febrero (BOE 15-02-1964).

³² BOE de 11 de abril de 2003.

dicho Cc); bien a remarcar (art. 77 del Cc) lo dispuesto en el artículo 26 de la LPRL para la maternidad (medidas de tutela –adaptación del puesto, elección de turno de trabajo «si lo hubiere», cambio de puesto o de funciones temporal sin pérdida de retribución de origen), extendiéndose dichos mecanismos a las situaciones de lactancia «si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo».

Por último, indicar que el artículo 26.5 de la LPRL recoge el derecho de la trabajadora embarazada a un permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales (por ejemplo, ecografías) y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable y previo aviso y justificación (previa o posterior, debe entenderse) de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Para justificar la necesidad de la realización dentro de la jornada de trabajo, basta con una certificación en este sentido del facultativo correspondiente, el cual no tiene por qué ser, por cierto, de la Seguridad Social, dándose entrada así a la sanidad privada. La trabajadora deberá comunicar la necesidad de su ausencia con suficiente antelación al empresario para no interrumpir o causar trastornos en la organización del proceso productivo. En dicha comunicación (escrita, por seguridad jurídica o porque lo requiera el Cc de aplicación), la trabajadora suministrará a la Universidad información relativa a dos aspectos: la necesidad de ausentarse durante la jornada de trabajo, especificando el motivo de la misma, y la duración de la ausencia (hora de salida y de retorno al trabajo prevista como «indispensable»). La justificación de la ausencia deberá acreditarse con la documentación que acredite la veracidad del permiso y la duración real de la ausencia, aunque es obvio que en tal caso la demostración habrá de realizarse a posteriori, pues a priori sólo podrá acreditarse la duración prevista.

En el caso del personal estatutario de los servicios de salud y en cuanto pueda corresponder a plazas vinculadas, el artículo 61.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud³³, remite a la normativa sobre función pública que regula la licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia [arts. 48.1 e) LOI –exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto–] de la Ley 7/2007, reguladora del EBEP. Esta normativa contenida en la LOI es de aplicación a todo el PDI.

3. RESPONSABILIDADES

A grandes rasgos, las responsabilidades en materia de prevenciones de riesgos laborales existentes para la Universidad pública son las siguientes:

3.1. Disciplinarias.

Los incumplimientos de las obligaciones preventivas por parte de los trabajadores, de los trabajadores designados y o/de los técnicos en prevención del servicio de prevención propio, son motivo de sanción disciplinaria, de acuerdo con el régimen de sanciones aplicable en la Universidad. El

³³ BOE de 17 de diciembre de 2003.

acoso en el trabajo también es motivo de sanción disciplinaria contra el acosador, aunque hay Cc que no sólo le dan el enfoque «sancionador»³⁴ citado, sino también, lo que es muy loable, el enfoque preventivo oportuno.

El artículo 6.1 q) del borrador de Estatuto del PDI de las Universidades españolas, presentado el 10.11.2008 por el Ministerio de Ciencia e Innovación, reconoce el derecho del PDI funcionario y laboral al respeto de su intimidad, imagen propia, dignidad en el trabajo y a la protección efectiva contra el acoso sexual, laboral, moral y psicológico, así como a la adopción de medidas que favorezcan la concertación de la vida personal, familiar y laboral. A su vez, el artículo 6.2 del borrador de Estatuto de PDI, señala rotundamente que corresponde a dicho personal el conjunto de derechos individuales y colectivos del EBEP (remisión que debe entenderse efectuada al art. 14 EBEP). Esta remisión supone, entre otras cosas, el derecho del PDI al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral, y el derecho a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sobre este particular, el artículo 50.5 del Cc Castilla y León recoge una solemne y completa «Declaración sobre el acoso moral en el trabajo», cuyo contenido puede detallarse como sigue:

- Compromiso global: las instituciones universitarias asumen la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, actuando contra cuantas personas se demuestre que han realizado conductas hostigadoras.
- Derecho de todo trabajador a ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros, de manera que cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.
- Consideración como falta disciplinaria muy grave en caso de realización de actos o de mantenimiento de comportamientos frecuentes que, de forma reiterada y sistemática, busquen socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Procedimiento: deberá negociarse con cada Comité de Empresa, o comité intercentros en su caso, el conjunto de medidas destinadas a la prevención del acoso moral, así como al desarrollo de protocolos de actuación que contemplen el procedimiento de denuncias y resolución de estos conflictos, preservando los derechos de los implicados.

Por su parte, la disposición adicional segunda del Cc Cataluña recoge una serie de actuaciones frente al acoso en el trabajo: primera, el establecimiento de un protocolo de actuación ante estas situaciones (que incluye mecanismos de detección, medidas preventivas y medidas sancionadoras

³⁴ Sobre el tema del acoso laboral, entre la abundante bibliografía al respecto, remito RIVAS VALLEJO, M.P.: *Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia*, Thomson-Civitas, Cizur Menor, 2005; y MOLINA NAVARRETE (dir.): *El mobbing en las Administraciones Públicas*, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2008.

contra «las conductas abusivas, el adoctrinamiento perverso y el acoso sexual de todo el personal»); segunda, la prevención, vía vigilancia de la salud, del acoso detectando grupos de riesgo, sectores afectados, indicadores, análisis de frecuencias y consecuencias negativas para la salud, estableciendo políticas de acogida y de formación al personal para que conozcan la política antiacoso de las Universidades catalanas.

El Cc País Vasco establece (art. 73) una suerte de mención a un protocolo de prevención y tratamiento de quejas en materia de acoso existente en dicha Universidad desde el 6 de octubre de 2003. El Acuerdo ³⁵ se aplica por parte de un Comité Arbitral, órgano paritario que analiza dichas quejas y formula ante el Rector una propuesta de actuación. Este tipo de protocolos sobre acoso se han adoptado también en otras Universidades públicas (por ejemplo, UNED, Córdoba o Santiago de Compostela).

3.2. Administrativas.

Recogidas en los artículos 11, 12 y 13 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social del año 2000. Sin embargo, el Inspector de Trabajo no puede multar a la Administración universitaria por sus incumplimientos en materia de prevención (salvo que la Universidad actúe como promotora de obras). Pero sí puede formular una propuesta de recargo de prestaciones de Seguridad Social (art. 123 TRLGSS), cuando hay un accidente de trabajo o enfermedad profesional que es consecuencia del incumplimiento de normas preventivas por la Universidad. Además, puede ordenar la paralización de actividades en caso de riesgo grave e inminente (art. 44 LPRL), así como sancionar a la Administración universitaria con multas cuando actúa como promotora de obras. Finalmente, la Inspección puede formular requerimientos de subsanación de deficiencias preventivas (lo que llevará a la implementación, en su caso, de medidas correctoras por parte de la Administración) ³⁶. Nada regulan los Cc del PDI laboral sobre esta cuestión.

3.3. Civiles.

La primera vía para una protección complementaria de los accidentes de trabajo, que se añade a las prestaciones de la Seguridad Social, se contempla en el artículo 127.3 del TRLGSS. Este precepto establece que la existencia de responsabilidad criminal o civil de alguna persona, incluido el empresario público, no excluye el acceso del trabajador a las prestaciones de la Seguridad Social, añadiendo que «en estos casos, el trabajador o sus herederos podrán exigir las indemnizaciones procedentes de los presuntos responsables criminalmente o civilmente». Con esta declaración, se confirma, pues, que el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social no excluye la posibilidad que el trabajador accidentado reclame ante el empresario público la indemnización del daño sufrido por el accidente de trabajo.

³⁵ Que puede consultarse en la dirección: <http://www.sc.ehu.es/mawmobbi/mobbing32a.htm>.

³⁶ Sobre el tema, LANTARÓN BARQUÍN, D.: *Prevención de riesgos laborales y Administraciones públicas*, Bomarzo, Albacete, 2007, págs. 76-83.

En la cuantificación de la responsabilidad civil empresarial por accidente de trabajo deben deducirse las cantidades reconocidas al trabajador en concepto de prestaciones del sistema de Seguridad Social o de mejoras voluntarias, pues todas ellas cumplen la función de resarcir el daño que para el trabajador supone el accidente de trabajo. No es procedente, aun así, deducir el importe del recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad dado su carácter sancionador. Para formar el criterio judicial valorativo, los órganos judiciales pueden acudir analógicamente a otras normas jurídicas que establezcan módulos indemnizatorios ante secuelas o daños producidos por determinados acontecimientos. En este sentido, es frecuente que los tribunales acudan a los módulos indemnizatorios previstos en el anexo de la Ley 30/1995, sobre Responsabilidad Civil y Seguro de Vehículo de Motor, que constituyen, en todo caso, un criterio de referencia opcional, pero en ningún caso resultan de aplicación directa u obligada.

3.4. Penales.

Con objeto de fortalecer el cumplimiento de las normas preventivas, existe un marco penal específico de tutela de la salud y seguridad en el trabajo (arts. 316 y 317 CP). Aun así, varias instrucciones han regulado, desde hace años, la colaboración entre Inspección de Trabajo y Fiscalía en casos de infracciones muy graves o accidentes de trabajo con resultado de muerte. La responsabilidad penal se proyecta sobre los responsables de la institución universitaria, siendo la institución pública responsable civil subsidiaria.

ANEXO: CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS

- Cc PDI Laboral de Andalucía (BOJA de 9 de mayo de 2008).
- Cc PDI Laboral de Aragón (BOA de 30 de junio de 2006).
- Cc PDI Laboral de Cantabria (BOC de 13 de agosto de 2009).
- Cc PDI Laboral de Castilla-La Mancha (DOCM de 1 de noviembre de 2006).
- Cc PDI Laboral de Castilla-León (BOCL de 16 de junio de 2008).
- Cc PDI Laboral de Cataluña (DOGC de 14 de febrero de 2007).
- Cc PDI Laboral de Extremadura (DOE de 17 de noviembre de 2008).
- Cc PDI Laboral Galicia (DOG de 27 de octubre de 2006).
- Cc PDI Laboral de las Islas Baleares (BOIB de 4 de agosto de 2009).
- Cc PDI Laboral de La Rioja (BOR de 26 de junio de 2009).
- Cc PDI Laboral de Madrid (BOCM de 12 de julio de 2003).
- Cc PDI Laboral de Navarra (BON de 2 de junio de 2008).
- Cc PDI Laboral del País Vasco (BOPV de 22 de julio de 2005).
- Cc PDI Laboral UNED (http://www.fe.ccoo.es/universidad/131_conv_pdi_lab_uned.pdf).
- Cc PDI Laboral Zaragoza (BOA de 30 de junio de 2006).