



**FRANCISCO ANTONIO GONZÁLEZ DÍAZ, SECRETARIO GENERAL DE LA
UNIVERSIDAD DE MURCIA**

CERTIFICO:

Que el **Consejo de Gobierno de 30 de septiembre de 2022**, estando incluido en el orden del día, aprobó el **Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Murcia**, en los términos que se indican en el anexo adjunto.

Lo que hago constar a los efectos oportunos.

VºBº
EL RECTOR
Fdo. José Luján Alcaraz

Firmado con certificado electrónico reconocido.

() A los efectos de lo establecido en el artículo 19.5, párrafo cuarto, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se advierte que el acta de la sesión citada en esta certificación se encuentra pendiente de aprobación.*

UNIVERSIDAD DE
MURCIA



Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Murcia

SEPTIEMBRE 2022

Firmante: SECRETARIO GENERAL - UNIVERSIDAD DE MURCIA; Fecha-hora: 11/10/2022 10:50:14; Emisor del certificado: C=ES, O=ACCV, OU=PKI/ACCV, CN=ACCVCA-12D;



Código seguro de verificación: RUxFMD0G-08lBitoB-WSIO9HlV-Qn6bFdFr

COPIA ELECTRÓNICA - Página 2 de 24

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>



Contenido

1.	FUNDAMENTO.....	4
2.	INTRODUCCIÓN.....	4
3.	ANTECEDENTES.....	5
4.	CIFRAS DE LA UM	5
	4.1.Colectivos de trabajo	5
	4.2.Centros de trabajo	6
	4.3.Actividad de la UM.....	6
5.	ALCANCE	7
6.	LA POLÍTICA PREVENTIVA EN PRL DE LA UM.....	7
7.	OBJETIVOS EN PRL.....	8
8.	LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA.....	9
	8.1. Sobre la modalidad preventiva	9
	8.1.1. El servicio de Prevención Propio (SPP).....	9
	8.1.2 Apoyo en Servicios de Prevención Ajeno.....	10
	8.1.3 Los Recursos Preventivos.....	10
	8.1.4 El Comité de Seguridad y Salud (CSS).....	10
	8.1.5 Los/as delegados/as de prevención	12
	8.1.6 Sobre los órganos colegiados con funciones de Gobierno	13
	8.2. Estructura de la prevención.....	13
	8.2.1. Principios organizativos	13
	8.2.2. Organigrama en materia preventiva	14
	8.3. Sobre los derechos reconocidos en materia de PRL.....	14
	8.4. Funciones, responsabilidades y obligaciones en materia preventiva.....	15
	8.4.1. Rector/a.....	16
	8.4.2. Consejo de Dirección: Vicerrectorados y Gerencia	16
	8.4.3. Dirección de centros: Decanos/as y directores/as de centros	16
	8.4.4. Dirección de Departamentos, Institutos Universitarios y Personal de Administración y Servicios con personal a su cargo	16
9.	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS EN PRL.....	16
	9.1. La evaluación de riesgos.....	17
	9.2. La planificación de la acción preventiva.....	18
	9.3. Las medidas de emergencia	18
	9.4. Los procesos de información, consulta y participación relativos a los riesgos laborales	18
	9.5. El proceso de comunicación de riesgos.....	19
	9.6. La formación del personal de la UMU en materia de prevención	19
	9.7. Vigilancia de la salud	19
	9.8. Actuaciones en relación al personal sensible, y protección a la maternidad	20
	9.9. El registro e investigación de accidentes e incidentes de trabajo.....	20
	9.10. Sobre las enfermedades profesionales	21
	9.11. Información sobre equipos de protección individual.....	21
	9.12. Adquisición de equipos y productos químicos	22
	9.13. Sobre el uso y mantenimiento de instalaciones y equipos	22
	9.14. Gestión de residuos peligrosos	22

9.15.	Coordinación de actividades empresariales.....	23
9.16.	Asesoramiento a las labores del Comité de Bioseguridad de la Universidad de Murcia.....	23
10.	Presupuesto.....	23
11.	Elaboración y revisión del PPRUM	23

Firmante: SECRETARIO GENERAL - UNIVERSIDAD DE MURCIA; Fecha-hora: 11/10/2022 10:50:14; Emisor del certificado: C=ES, O=ACCV, OU=PKI/ACCV, CN=ACCVCA-120



Código seguro de verificación: RUxFMD0G-08lBitob-WSIO9HlV-Qn6bFdFr

COPIA ELECTRÓNICA - Página 4 de 24

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento administrativo electrónico archivado por la Universidad de Murcia, según el artículo 27.3 c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Su autenticidad puede ser contrastada a través de la siguiente dirección: <https://sede.um.es/validador/>



1. FUNDAMENTO

Con la promulgación de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, donde se modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas están en la obligación de cumplir con nuevas exigencias para alcanzar los objetivos de la norma legal. En concreto en la exposición de motivos de la citada Ley 54/2003 se dice: "en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de riesgos laborales (en adelante PRL) integrando la actividad preventiva en la empresa que dará lugar a la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales", en nuestro caso para la Universidad de Murcia (en adelante PPRLUM).

Con esta responsabilidad la Universidad de Murcia (en adelante UM) desarrollará un seguimiento permanente de la actividad preventiva, mejorando de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos. De acuerdo a la Ley 54/2003 se articulan en torno a los siguientes objetivos básicos:

- Combatir de manera activa la siniestralidad laboral.
- Fomentar una cultura de la prevención de riesgos laborales en el trabajo que asegure el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de las mismas.
- Reforzar la necesidad de integrar la prevención de riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa.

2. INTRODUCCIÓN

La UM elabora su **PPRLUM** para dar cumplimiento a la Ley 31/1995 en materia Prevención de Riesgos Laborales. Con ello se pretende implantar una cultura preventiva que afecte a todos los estamentos y niveles de la universidad, con el objetivo de minimizar aquellos riesgos que, como consecuencia de su actividad, puedan afectar la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Se asume lo desarrollado en el Reglamento de los Servicios de Prevención: "La Prevención de Riesgos Laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en las que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma" (Artículo 1).

Para nuestra Universidad se asume que las personas son nuestro mayor valor y que las actividades preventivas han de integrarse en todo proceso y/o actividad e implicar a todos los estamentos de la misma.

El objeto fundamental de este PPRLUM es justamente permitir la integración de la PRL tanto en la gestión como en el conjunto de sus actividades que se realicen. Es por ello, que este **PPRLUM** debe ser asumido y conocido por todos los niveles de la jerarquía universitaria y por todas las personas trabajadoras que lo integran.





3. ANTECEDENTES

Consciente de la importancia que las condiciones de trabajo tienen sobre la salud y bienestar de las personas en el transcurso del tiempo, los Equipos de Gobierno de la UMU han venido apoyando diferentes actuaciones en este ámbito, entre las que hay que destacar las siguientes:

- Creación del Servicio de Prevención de la Universidad de Murcia (se dio por creado funcionalmente en la reunión del Comité de Seguridad y Salud celebrado el 13 de julio de 1999).
- Elaboración del Plan de Seguridad y Salud de la Universidad de Murcia, siguiendo las directrices de la Norma UNE 81900.
- Elaboración de pliegos de prescripciones técnicas sobre mobiliario docente y de oficina, que incorporan criterios ergonómicos.
- Estudios de accesibilidad de instalaciones para usuarios y usuarias con discapacidad.
- Evaluación Inicial de Riesgos de las instalaciones de la Universidad de Murcia.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Realización de los Manuales de Autoprotección de los edificios y realización periódica de simulacros de evacuación.
- Potenciación de los planes de formación en prevención de riesgos Laborales en el PAS y el PDI.
- Elaboración y distribución de cartelería, protocolos de actuación y manuales, en materia de seguridad y salud laboral.

4. CIFRAS DE LA UM

Razón Social:	Universidad de Murcia
C.N.A.E. / Actividad:	80302 / Universidad
Domicilio:	Avda. Teniente Flomesta
Localidad (Comunidad Autónoma)	Murcia (Comunidad Autónoma de la Región de Murcia)

4.1 Colectivos de trabajo

El número de personas que presta servicios para la UM a fecha 31 de diciembre del 2021 es de 3.891 distribuidas en dos colectivos:

Personal docente e investigador (PDI), con un total de 2684 personas:

- 1100 son PDI funcionario
- 1584 son PDI laboral

La distribución del PDI por Centros y Departamentos se encuentra recogida en la relación de puestos de trabajo, cuyo detalle viene especificado en el siguiente link:

<https://www.um.es/web/transparencia/rrhh/pdi/rpt>

Personal de administración y servicios (PAS), con un total de 1207 personas:

- 1177 son PAS funcionarios
- 30 son PAS laborales



La distribución del PAS por Servicios, Centros y Departamentos se encuentra recogida en la relación de puestos de trabajo, cuyo detalle viene especificado en el siguiente link:

<https://rrhh.um.es/rrhh2/portal/rpt/pas/home.seam>

Otro personal:

- Personal eventual, ubicada en el Edificio Convalecencia
- 118 como personal técnico de apoyo (PTA)

La distribución del PTA por Departamentos se encuentra recogida en la relación de puestos de trabajo, cuyo detalle viene especificado en el siguiente link:

<https://www.um.es/web/transparencia/rrhh/otro-personal/pta>

- 441 son personal empleado en investigación (PEI)

La distribución del PEI por Departamentos se encuentra recogida en la relación de puestos de trabajo, cuyo detalle viene especificado en el siguiente link:

<https://www.um.es/web/transparencia/rrhh/otro-personal/pei>

En términos generales y al objeto de tener una información más concreta y puntual en un momento dado, puede consultarse en el portal de transparencia de la UM el apartado de Recursos Humanos el siguiente enlace: <https://www.um.es/web/transparencia/rrhh>

4.2 Centros de trabajo

La UM dispone de 84 centros/edificios de trabajo, que se distribuyen en cinco Campus de la geografía regional:

- Campus de La Merced
- Campus de Espinando
- Campus de Ciencias de la Salud
- Campus de Ciencias del Deporte
- Campus de Ciencias Socio-Sanitarias

Estos se extienden sobre 1.644.030 metros cuadrados, de los cuales 404.923 son de superficie construida.

De los 84 centros/edificios con los que cuenta la UM, se distribuyen en cuanto al tipo de actividad que se desarrolla en los mismos, en:

- Centros docentes (incluidos centros adscritos)
- Centros de investigación
- Edificios administrativos y de apoyo
- Bibliotecas, aularios e instalaciones deportivas

Puesto que las actividades que se realizan en la UM suelen ser variadas y complejas, tanto en lo que se refiere a la gestión como en la formación e investigación, la relación de los centros de trabajo podría ampliarse. Por centro de trabajo se ha de considerar a aquellos donde legalmente cualquier persona de esta institución preste sus servicios.

4.3 Actividad de la UM

Si bien las actividades principales de la UM son la docencia y la investigación. Hay ciertas prácticas que conllevan riesgos de distinta calificación, algunas de ellas encuadradas en el





Anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (Reglamento de los Servicios de Prevención) y clasificadas como peligrosas o con riesgos especiales, por ejemplo:

- “Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según R.D. 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes”.
- “Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según R.D. 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, así como R.D. 1078/1993, de 2 de julio sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos y las normas de desarrollo y adaptación al progreso de ambos”.
- “Trabajos con exposición a agentes biológicos, según el RD 664/1997 y sus modificaciones, sobre protección de los empleados contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo”.

5. ALCANCE

El alcance de este PPRLUM será de aplicación tanto a las actividades que desarrolle el personal de la UMU como a todos los centros, incluyendo a los trabajos desarrollados por personal de otras empresas que compartan nuestros centros. Así como en los supuestos que la normativa en PRL obligue a intervenir a la UM en calidad de empresario.

6. LA POLÍTICA PREVENTIVA EN PRL DE LA UM

La Universidad de Murcia es consciente de la enorme importancia que para su personal tienen las condiciones de trabajo, y así ha venido promoviendo iniciativas orientadas a mantener y promocionar su salud. Y, es por ello, que continuará asumiendo su responsabilidad social, aportando aquellos medios que sean necesarios para garantizar la seguridad y la salud del personal empleado en la institución, y mejorar de manera efectiva las condiciones del trabajo que eleven el nivel de bienestar y satisfacción.

Tanto por imperativo legal como por interés en la mejora continua de las condiciones de trabajo, la Universidad de Murcia asume como principios una Política de Prevención de Riesgos Laborales donde:

- Mejore las condiciones del trabajo, para alcanzar niveles óptimos de seguridad, salud y bienestar en su personal.
- Incluya a toda la Universidad y, en consecuencia, el Rectorado, los Órganos de Gobierno y el resto de la Universidad asumen el compromiso de incorporar los postulados preventivos en sus actividades cotidianas.
- Utilice la mejora continua en la acción preventiva desde la información, la consulta y la participación del personal, en todos los niveles y estamentos de la Universidad.

Igualmente, la Universidad de Murcia asume los siguientes compromisos con el PPRLUM:

1. Alcanzar un alto grado de seguridad y de salud laboral, con el cumplimiento de la legislación vigente en materia de PRL.
2. Integrar la PRL en el sistema de gestión de la institución, incluyendo todas las actividades que se desarrollan en la UM y haciendo hincapié en aquellas que inciden sobre la seguridad, salud o bienestar de su personal.
3. Garantizar la participación e información de la comunidad universitaria, haciendo





- efectivo el derecho de consulta.
4. Desarrollar las actividades formativas que sean necesarias para que pueda desarrollarse la política preventiva.
 5. Integrar a los suministradores, concesionarios y subcontratistas en la mejora de las condiciones de trabajo.
 6. Dotar, en la medida de lo posible, a la UM de los medios humanos y materiales necesarios para el desarrollo de la política preventiva.
 7. Difundir esta política entre todo el personal de la UM.

Para lograr estos compromisos, la UM generará, en la medida de lo posible, los medios y recursos para la implantación y aplicación de su **PPRLUM**.

7. OBJETIVOS EN PRL

Para dar cumplimiento al PPRLUM, se marcan como objetivos generales:

1. Integrar de forma efectiva y eficiente la prevención de riesgos laborales en la estructura de esta Administración, de acuerdo con lo establecido en el art. 1 del R.D. 39/1997, en el que se establece que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la Administración, debe integrarse en el conjunto de actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la forma de organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica, incluidos todos los niveles de la misma.

Para ello se han determinado:

- La organización de los Servicios de Prevención, de acuerdo con la legislación vigente.
 - La forma de comunicación interna entre los Servicios de PRL y los empleados públicos o sus representantes, fijando la forma de recibir, documentar y responder a sus consultas.
 - La forma de comunicación entre los Servicios de PRL con entidades externas como, por ejemplo, la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
 - La forma de comunicarse entre el servicio de PRL y la organización a que presta apoyo y asesoramiento en materia preventiva.
2. Garantizar la participación de los empleados públicos en las actividades preventivas, siguiendo lo señalado en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Para ello se han determinado:

- Impulsar el funcionamiento del CSS como máximo órgano de participación y consulta
- La implantación de procedimientos de consulta y comunicación dirigidos al personal de la UMU.

3. La eliminación de los riesgos laborales en el plazo más breve posible y la minimización de aquellos que no puedan evitarse, garantizando un nivel de seguridad adecuado.

Para ello se han determinado:

- La evaluación periódica de las condiciones de trabajo
 - La propuesta de intervención en los factores de riesgos provenientes de deficientes condiciones de trabajo
 - La implementación de normas y procedimientos en materia de prevención de riesgos laborales.
4. La formación y la información en materia de PRL dirigidas a todo el personal de la UMU.





Para ello se han determinado:

- La elaboración de un plan anual de formación en materia de PRL
- La utilización de la página web el correo institucional y otros medios para la difusión de la información relevante en materia preventiva.

8. LA ORGANIZACIÓN PREVENTIVA

8.1 Sobre la modalidad preventiva

8.1.1 El Servicio de Prevención Propio (SPP)

Como se señala en el apartado de Cifras de la UM, en la actualidad trabajan un total de 3.891 personas, adoptando como modalidad organizativa el “Servicio de Prevención Propio” (Anexo I del RD 39/1997, Reglamento de los Servicios de Prevención). De conformidad con la normativa citada, la UM tiene un SPRL propio, el cual tendrá carácter interdisciplinario, considerándose como tal la conjunción coordinada de dos o más disciplinas técnicas o científicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El SPP es un servicio especializado integrado por los recursos humanos y los medios materiales que sean precisos para realizar las actividades de carácter preventivo, y que proporcionará a todos los estamentos (parte empresarial, trabajadores/as, sus representantes y órganos especializados) el asesoramiento y el apoyo necesario de acuerdo a los tipos de riesgo que pudieran afectarles. Deberá de poder atender a las siguientes actividades:

1. Promoción de la prevención de los riesgos laborales.
2. Asesorar, informar y proponer recomendaciones en materia preventiva
3. Diseñar programas y planes de actuación preventiva
4. Evaluar los riesgos laborales
5. Priorizar las medidas preventivas.
6. Informar y formar sobre la base de la evaluación de riesgos y las necesidades derivadas del puesto.
7. Solicitar trabajos externos cuando por circunstancias hubiese que solicitar la colaboración de entidades especializadas en prevención (normalmente Servicios de Prevención Ajenos).
8. Investigar los accidentes de trabajo y analizar sus posibles causas.
9. Colaborar e informar a personas responsables de centros y/o servicios de acciones de prevención que se hayan de adoptar.
10. Coordinar acciones preventivas con la estructura organizativa de la UM.
11. Los recursos sanitarios del servicio de prevención propio serán los encargados de la realización periódica de la vigilancia de la salud de quienes trabajan en la Universidad de Murcia conforme a la normativa vigente.





8.1.2 Apoyo en Servicios de Prevención Ajeno

En el desarrollo de las acciones correspondientes a las especialidades mencionadas, y en función de las necesidades específicas que vayan surgiendo se podrá pedir colaboración a Servicios de Prevención Ajenos o subcontratar alguna de las especialidades preventivas.

8.1.3 Los Recursos Preventivos

El artículo 32 bis de la LPRL (Ley 31/1995) dice que habrá de dotar con los medios necesarios a los centros de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización preventiva por la que haya optado.

Según establece la Nota Técnica de Prevención 994, se considera como recurso preventivo “a una o varias personas designadas o asignadas por la empresa, con formación y capacidad adecuada, que dispone de los medios y recursos necesarios, y son suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas que así lo requieran”. Siendo esta figura una medida complementaria que no podrá ser utilizada en sustitución de otras que sean preceptivas.

La presencia de dichos recursos preventivos será necesaria en los casos que se señalan a continuación:

- En caso de que los riesgos puedan verse agravados o modificados a consecuencia de la actividad desarrollada y por la concurrencia de diversas operaciones que se lleven a cabo de manera sucesiva o simultánea que permitan un control preciso de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Cuando se lleven a cabo actividades que por normativa se consideren como peligrosos o con riesgos especiales.
- Cuando la necesidad de designar recursos preventivos sea requerida por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siempre y cuando las circunstancias así lo exijan a consecuencia de las condiciones laborales.

El personal que actúe como recurso preventivo será distinto de aquel que pudiera existir como personal designado, así como tampoco pertenecerá al Servicio de Prevención propio. En cualquier caso, deberá reunir los conocimientos, experiencia y cualificación apropiada a los procesos que deba vigilar. Mínimamente, contará con el nivel de formación básico en PRL de 50 horas de formación y será nombrado por el Rector o Rectora o por el Gerente o Vicerrector/a que corresponda.

8.1.4 El Comité de Seguridad y Salud (CSS)

El Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Murcia es el órgano máximo de participación y consulta en materia de prevención de riesgos laborales. Tiene carácter de órgano colegiado y su composición es paritaria, estando compuesto por:

- Trece miembros de la Administración Universitaria.



- Trece delegados o delegadas de Prevención que se reparten entre los sindicatos con representación, proporcionalmente a los resultados de las últimas elecciones sindicales.

El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud y de cuantos órganos emanen de él, se regula por su propio Reglamento de Funcionamiento.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participan, con voz, pero sin voto, el personal delegado sindical y el personal responsable técnico de la prevención en la empresa que no esté incluido en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrá participar el personal trabajador de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto a cuestiones concretas que se debatan en este órgano y personal técnico en prevención ajeno a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá como mínimo trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias de acuerdo al art. 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre):

1. “Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva”
2. “Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes”
3. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:
 - a) “Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.”
 - b) “Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso”
 - c) “Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención”





8.1.5 Los/las delegados/as de prevención

La representación de quienes trabajan en la UMU la ostenta las y los delegadas/os de prevención con atribuciones específicas y designados por las y los representantes del personal.

Sus competencias son (Artículo 36, Ley PRL 1995 de 8 de noviembre):

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras.
- Opinar sobre las materias de consulta obligatoria para el empresario.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Proponer al empresario la adopción de medidas de carácter preventivo.
- Recibir información cuando se concierte un contrato de prestación de obra o servicio.

Estarán facultados para (Artículo 36, Ley PRL 1995 de 8 de noviembre):

1. Acompañar al personal técnico en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los inspectores e inspectoras de trabajo y seguridad social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante dichas personas las observaciones que estimen oportunas.
2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.
3. Ser informados por la Universidad sobre los daños producidos en la salud de su personal empleado, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
4. Recibir de la Universidad las informaciones obtenidas por ésta, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la Universidad, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de las personas empleadas, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los empleados y empleadas, de manera que no se altere el normal desarrollo de la actividad.
6. Recabar de la Universidad la adopción de medidas de carácter preventivo y de mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de su personal empleado, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la Universidad, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.
7. Proponer a los órganos de representación del personal empleado la adopción del acuerdo de paralización de las actividades en las que exista un riesgo grave e inminente.
8. Acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.



8.1.6 Sobre los órganos colegiados con funciones de Gobierno

Para implicar a toda la estructura organizativa, se ha de contar dentro de la misma con aquellos órganos colegiados desde donde emanan la mayor parte de las decisiones organizativas. Así, para la integración de la prevención es necesario contar con ellos para la adopción de medidas de carácter preventivo, así como asegurar su cumplimiento. En nuestro caso contamos con:

- Claustro Universitario.
- Consejo de Gobierno.
- Juntas de Centro o Facultad.
- Consejos de Departamento.
- Consejos de Institutos Universitarios.

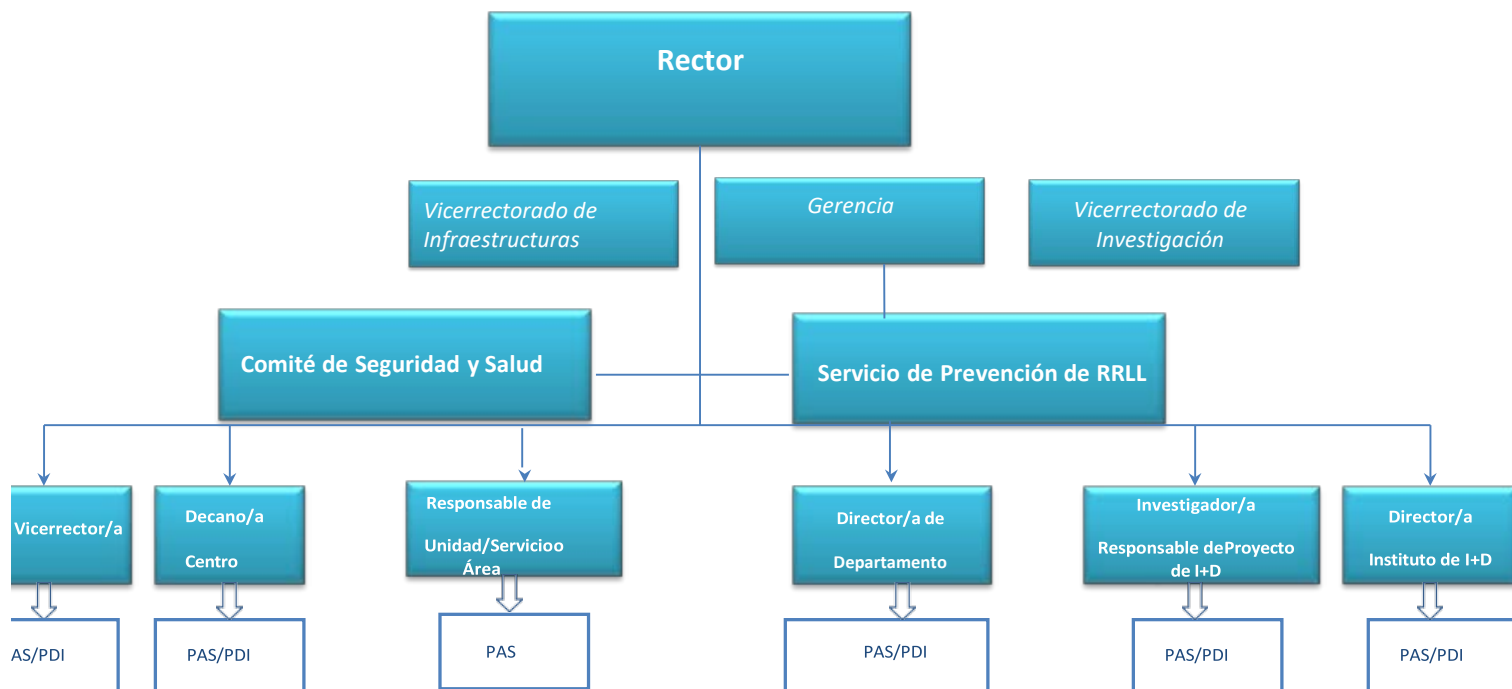
8.2 Estructura de la Prevención

8.2.1 Principios organizativos

De acuerdo a los Estatutos, la UM es una institución pública que, mediante la investigación, la docencia y el estudio, realiza el servicio público de la educación superior. En su artículo 3, concreta sus principios de actuación:

1. “La actividad de la Universidad de Murcia, así como su autonomía, se fundamentan en el principio de libertad académica, que se manifiesta en las libertades de cátedra, de investigación y de estudio.
2. Asimismo, su actuación se adecuará a los principios de participación, interdisciplinariedad y pluralismo, procurando favorecer la relación con el entorno regional, nacional e internacional, así como la cooperación con otras instituciones de investigación o enseñanza superior”.

8.2.2 Organigrama en materia preventiva



8.3 Sobre los derechos reconocidos en materia de PRL

De acuerdo a la Ley 31/1995 (Cap. III), se recoge “los derechos del personal en materia de seguridad y salud en el trabajo y la normativa desarrollada en aplicación de la misma”, y que se citan a continuación:

1. “Derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. Derecho a que el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud no recaiga sobre el personal trabajador.
3. Derecho a no ser destinado a una zona de riesgo grave y específico sin haber sido informado adecuadamente.
4. Derecho a ser informado de forma directa e individualizada de los riesgos específicos de su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención de dichos riesgos, así como de las medidas de emergencia existentes.
5. Derecho a ser consultado y a participar en las cuestiones que afectan a las condiciones de seguridad y salud.
6. Derecho a recibir formación en materia preventiva.
7. Derecho a interrumpir la actividad y abandonar el lugar de trabajo en caso de riesgo grave e inminente.
8. Derecho a la vigilancia periódica del estado de salud, con respeto a su libertad, intimidad y dignidad.
9. Derecho a la protección específica de aquellos especialmente sensibles a determinados riesgos.
10. Derecho a la protección de la maternidad adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo a las necesidades de las empleadas embarazadas o en situación de parto reciente.





11. Derecho a la protección del personal con relación de trabajo temporal, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal”

8.4 Funciones, responsabilidades y obligaciones en materia preventiva

Toda persona que en la Universidad de Murcia tenga personal a su cargo, asume igualmente responsabilidad en materia de salud laboral, lo que lleva aparejado el conocimiento y cumplimiento de la normativa en materia de PRL. Conviene señalar que esto incluye al PDI en lo que atañe a personal investigador en formación.

De acuerdo a la Ley 31/1995, en materia de obligaciones se resumen a continuación. Así como las que contraen las empresas externas que trabajen para la universidad.

1. “Conocer y cumplir la normativa, procedimientos e instrucciones que afecten a su trabajo, en particular a las medidas de prevención y protección.
2. Velar, según sus posibilidades y mediante cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, y lo establecido en el Art. 54.9 del Estatuto Básico del Empleado Público y en la normativa de la UM.
3. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
4. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la Universidad, de acuerdo con las instrucciones recibidas de esta.
5. No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes, o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
6. Informar de inmediato al personal superior jerárquico directo que proceda, y a las personas designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud del personal de la UMU.
7. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud del personal en el trabajo.
8. Cooperar con sus superiores jerárquicos para que estos puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud del personal.
9. Mantener limpio y ordenado su entorno de trabajo, localizando los equipos y materiales en los lugares asignados.
10. Sugerir las medidas que considere oportunas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, la seguridad y la eficacia del mismo.
11. Participar y colaborar en la implantación y mantenimiento del Plan de Emergencias y Autoprotección de su Centro.
12. Interrumpir la actividad cuando se detecte que esta da lugar a un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de las personas.
13. Otras funciones que la Universidad crea conveniente, de acuerdo con el sistema preventivo aprobado, previa consulta a las personas representantes del personal empleado”.



**8.4.1 Rector/a**

Es la máxima autoridad responsable de la organización, desarrollo y ejecución de la política de Prevención de Riesgos Laborales en la Universidad.

8.4.2 Consejo de Dirección: Vicerrectorados y Gerencia

Llevarán a cabo cuantas actuaciones consideraren oportunas, dentro de sus respectivas competencias, en aras de la mejora de las condiciones en materia de Seguridad y Salud Laboral y Medio Ambiente. En concreto, la gerencia o en el vicerrectorado donde recaiga la dirección del servicio de prevención instrumentará que la política de gestión de recursos humanos, económicos y materiales, se adecue al desarrollo de la política preventiva. La gerencia (o vicerrectorado) será la responsable de prevención y tomará las decisiones oportunas y las medidas necesarias para evitar que los trabajadores estén expuestos a riesgos evitables o minimizará la exposición, en la medida de sus posibilidades, informando a los responsables de las medidas propuestas para la corrección de las deficiencias. En cuanto al vicerrectorado de Infraestructuras responsable del Área Técnica depende la planificación, gestión, seguridad de las infraestructuras de edificios, su mantenimiento y su equipamiento de acuerdo a la normativa laboral en materia de prevención de riesgos laborales y en coordinación estrecha con el servicio de prevención. Por último, en cuanto al vicerrectorado de Investigación es responsable de la sección de residuos tóxicos y del comité de bioseguridad, órgano colegiado encargado de asesorar a la Universidad y de evaluar y certificar las buenas prácticas de sus actividades de investigación, docencia y formación específica que utilicen agentes biológicos u OMG, radicales y sustancias tóxicas, con riesgo para la salud de las personas y del medio ambiente, todo ello en colaboración con gerencia (o vicerrectorado asignado el servicio de prevención).

8.4.3 Dirección de Centros: Decanos/as y directores/as de centros

Los/las decanos/as y las direcciones de centro, como-máximas figuras responsables del Centro, tienen la función de dirigir, coordinar, supervisar e impulsar todas las actividades de su Centro, y de aplicar las directrices del vicerrectorado correspondiente o de la gerencia. Además, se coordina con el personal responsable de cualquier tipo de estructura universitaria en la supervisión y aplicación de las directrices en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

8.4.4 Dirección de Departamentos, e Institutos Universitarios y Personal de Administración y Servicios con personal a su cargo

Se encargarán directamente de la aplicación de la política de Prevención de Riesgos Laborales relativa a la investigación, docencia y otras materias de su ámbito, en coordinación con quien sea responsable del Centro o edificio en el que se encuentren ubicados.

9. PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS EN PRL

De acuerdo al artículo 16.1 de la mencionada Ley PRL 1995 de 8 de noviembre para realizar una acción preventiva se ha de diseñar y conocer los procedimientos y procesos que son necesarios para poder llevarla a cabo. Así, la UM creará modelos estándares para dar cumplimiento a las exigencias legales. Entre ellos destacan:





- 9.1. La evaluación de riesgos
- 9.2. La planificación de la acción preventiva
- 9.3. Las medidas de emergencia
- 9.4. Los procesos de Información, consulta y participación relativos a los riesgos laborales
- 9.5. El proceso de comunicación de riesgos
- 9.6. La Formación del personal empleado en materia de prevención
- 9.7. Vigilancia de la salud
- 9.8. Actuaciones en relación al personal sensible y protección a la maternidad
- 9.9. El registro e investigación de accidentes e incidentes de trabajo
- 9.10. Sobre las enfermedades profesionales
- 9.11. Información sobre equipos de protección individual
- 9.12. Adquisición de equipos y productos químicos
- 9.13. Sobre el uso y mantenimiento de instalaciones y equipos
- 9.14. Gestión de residuos peligrosos
- 9.15. Coordinación de actividades empresariales
- 9.16. Asesoramiento a las labores del Comité de Bioseguridad de la Universidad de Murcia

9.1 La evaluación de riesgos

«La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse» (Artículo 3 del Real Decreto 39/1997).

Para dar cumplimiento a esta ley se realiza una evaluación inicial de riesgos que se produjo con la entrada en vigor de la ley o cuando se cree un nuevo centro de trabajo. Por otra parte, deberá ser revisada de acuerdo al Reglamento de Servicios de Prevención en los siguientes casos:

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

Las evaluaciones se realizan de acuerdo a la metodología general del INSST y sus guías técnicas. Para la evaluación de riesgos psicosociales se utilizan métodos válidamente contrastados.

Los resultados de las diferentes evaluaciones de riesgos quedarán documentados y se presentarán al Comité de Seguridad y Salud.



9.2 La Planificación de la acción preventiva

Con el objetivo de eliminar, reducir o controlar los riesgos detectados en la fase de evaluación, se procederá a realizar las acciones preventivas. Su planificación hará contar los requisitos y plazos legales si los hubiera, el número de personas trabajadoras afectadas, el coste y la efectividad de las medidas propuestas.

La planificación incluirá, de acuerdo al RD 39/1997 (Reglamento de los servicios de Prevención), los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos. También incluirá su temporalización, quiénes serán responsables de su implementación y las normas y procedimientos cuando sea necesario.

9.3 Las medidas de emergencia

Como expresa el artículo 20 de la LPRL: “El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento”.

El “Plan de Emergencias y Autoprotección” tiene por objeto minimizar las consecuencias que puedan venir derivadas de una situación de emergencia, tanto en aspectos de maquinarias, medios y sobre todo humanos. Así, cada centro es el responsable de utilizar los medios necesarios y su planificación para tal fin.

Para la confección del “Plan de Emergencias y Autoprotección” de cada centro se atenderá al RD 1468/2008 donde se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia. En la UM, actualmente, la unidad responsable de su confección, actualización, comunicación o simulacros tanto en centros nuevos como en los actuales es la Unidad Técnica. Al mismo tiempo, se crearán comités de emergencias en cada centro. Entre las obligaciones de los responsables está que den cuenta a la Unidad Técnica de cualquier cambio que pueda afectar a la planificación de las medidas de emergencia.

Por otra parte, la UM tiene aprobado el *Protocolo de actuaciones a seguir en caso de accidente o enfermedad de los usuarios de los Campus de Espinardo y La Merced* que precisen atención urgente o en caso de enfermedad. El cual es de aplicación subsidiaria al resto de Campus.

9.4 Los procesos de información, consulta y participación relativos a los riesgos laborales

Tal y como señala la Ley 31/1995 de LPRL la UM “adoptará las medidas adecuadas para que los empleados y empleadas reciban toda la información necesaria en relación con:

- a) “Los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la universidad en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función”.





- b) “Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior”.
- c) “Los manuales de los equipos de trabajo y las fichas de seguridad de los productos químicos que el personal empleado utilice en el desarrollo de su trabajo.
- d) Las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, de lucha contra incendios y evacuación”.

Así mismo, en lo referente a la consulta en su artículo 18.2 de la citada ley, la Universidad de Murcia “deberá consultar a los trabajadores y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo...”. En virtud del artículo 33 de la LPRL, el procedimiento de información, en materia preventiva, será consultado, previamente, con los trabajadores a través de sus representantes y debatido en el Comité de Seguridad y Salud.

9.5 El proceso de comunicación de riesgos

Es de reseñar la importancia que tiene la cultura preventiva y el conocimiento de la legislación, así en el artículo 29.2.4º de la Ley de LPRL dice que todo trabajador/a debe “Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores”. La universidad tiene implementado el procedimiento de comunicación de riesgos a través del sistema Dumbo-Jira Prevención de atención a usuarios.

9.6 La formación del personal empleado en materia de prevención

La formación en PRL es el medio mediante el cual se desarrolla las competencias necesarias para una ejecución segura de las tareas encomendadas y que será de vital importancia para reducir los accidentes de trabajo cuya causa sea el factor humano. Conocer los sistemas de trabajo, los medios, materiales y maquinarias a utilizar, es imprescindible para un desarrollo de la actividad laboral segura.

El personal de nuevo ingreso recibirá formación inicial sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo de acuerdo al Protocolo de Formación Inicial e Información aprobado en la UM.

Anualmente desde el SPRL se proponen los “Planes de Formación en prevención de riesgos laborales”, para completar de forma más exhaustiva la formación específica de los trabajadores. En aplicación del artículo 33 de la LPRL, los planes de formación deberán ser consultados con los trabajadores, a través de sus representantes, debatidos en el Comité de Seguridad y Salud y gestionados por medio del Centro de Formación y Desarrollo Profesional.

9.7 Vigilancia de la salud

La Vigilancia de la Salud se engloba en el ámbito de la Medicina del Trabajo, y tiene como principal objetivo comprender el impacto que el trabajo tiene sobre su salud, de tal forma que sea posible mejorar las condiciones de trabajo.

Todo nuevo trabajador será citado en el Servicio Médico para la realización de un reconocimiento médico inicial antes de su incorporación al puesto de trabajo tal como se establece en el Protocolo de Formación Inicial e información en prevención de riesgos laborales aprobado por la UM.

La UM garantiza a su personal una vigilancia periódica de la salud con los medios adecuados para llevarla a cabo. Los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud se





realizan de acuerdo a los riesgos que cada trabajador/a está expuesto/a. El reconocimiento médico tiene un carácter voluntario (con las excepciones previstas en el artículo 22 de la LPRL).

El SPRL comunicará expresamente al personal trabajador que puede solicitar el reconocimiento médico. Una vez realizado el reconocimiento, y con el fin de respetar la confidencialidad de los datos de salud, el SPRL solo dará información a la Universidad sobre la aptitud de cada persona empleada para el desempeño de su trabajo en la misma.

9.8 Actuaciones en relación con el personal sensible y protección a la maternidad.

La ley de PRL en su artículo 25 señala que La UM “garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias”.

Estas personas no podrán ocupar puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales puedan suponer situación de peligro tanto para ellas como para terceras personas. El procedimiento de adaptación de las condiciones de trabajo o reubicación se encuentra recogido en el *Protocolo para la adaptación de las condiciones de trabajo en los supuestos a que se refiere el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales* aprobado por la UM.

En este colectivo de trabajadores especialmente sensibles, entre otros supuestos, se incluye al personal con reconocimiento del grado de discapacidad; al personal con sensibilidad a determinados agentes que pueden afectar a su fertilidad; empleadas públicas embarazadas; empleadas públicas en periodo de lactancia; personal menor de edad; personal con estados biológicos que puedan implicar una mayor situación de peligro; personal en situaciones transitorias incompatibles con determinados puestos de trabajo (tratamientos médicos); personal con contratos o nombramientos temporales; personal reincorporados con situación de incapacidad permanente; y personal con horarios nocturnos o con régimen a turnos.

En cuanto a la protección de la maternidad, el artículo 26 de la citada ley, dice que “la evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente 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. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las empleadas, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o de tiempo de trabajo de la empleada. El procedimiento de adaptación de las condiciones de trabajo o reubicación se encuentra recogido en el *Protocolo para la adaptación de las condiciones de trabajo en los supuestos a que se refiere el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales* aprobado por la UM.

9.9 El registro e investigación de accidentes e incidentes de trabajo

Todo accidente se produce por una concatenación de sucesos finitos que genera un daño para la salud de la persona empleada. Es preceptivo (Ley 31/195 de PRL, artículo 16.3) que se investiguen sus causas para detectar qué elementos lo produjeron.



Por otra parte, se menciona como hecho a investigar los incidentes, que si bien no causan daño puntual cuando se producen, sí tienen potencial para hacerlo y ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de producción o aumento de las responsabilidades legales.

Para la investigación de los incidentes y de los accidentes se utilizan “técnicas analíticas a posteriori” que tiene como finalidad obtener la información completa sobre qué ha ocurrido, de qué forma, qué ha ocasionado y qué consecuencias ha tenido.

La universidad tiene implementado el procedimiento de comunicación de accidentes e incidentes a través del sistema Dumbo-Jira Prevención de atención a usuarios.

La UM realizará un registro de accidentes de trabajo con incapacidad laboral superior a un día y enfermedades profesionales que pondrá a disposición de la Autoridad laboral.

9.10 Sobre las enfermedades profesionales

Por enfermedad profesional se entiende la contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena en las actividades que se contemplan en el Listado de enfermedades profesionales. Su investigación debe ayudar al control de los riesgos laborales y su finalidad principal es determinar las condiciones laborales que estén relacionadas con la aparición de “enfermedades profesionales”, al mismo tiempo que recoger indicios sobre estos riesgos, para poder prevenirlas en situaciones futuras.

Para dar inicio a la investigación debería iniciarla el personal del servicio de prevención, sea técnico o sanitario. Como resultado, habrá de evaluar los riesgos y adoptar acciones preventivas adecuadas que pueden ser útiles para la eliminación, reducción o control de los riesgos que han dado origen al daño, para que éste no vuelva a aparecer.

La UM realizará un registro de accidentes de trabajo con incapacidad laboral superior a un día de y enfermedades profesionales que pondrá a disposición de la Autoridad laboral.

9.11 Información sobre equipos de protección individual

El artículo 4.8 de la Ley de PRL define al equipo de protección individual “a cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”.

Si alguna persona requiriese un Equipo de Protección será la propia universidad la que proporcione tal medio para su trabajo, así como las instrucciones precisas para su uso y mantenimiento. Dicha persona adquiere el compromiso de su utilización y mantenimiento y habrá de comunicar al personal superior jerárquico correspondiente la pérdida o rotura del mismo para su sustitución. Cuando un equipo de protección individual pueda ser utilizado por varias personas, deberá estar perfectamente mantenido, limpio y desinfectado en su caso. Por ello, la persona que lo utilice, deberá dejarlo en condiciones óptimas para su posterior utilización por otras personas. Todo equipo de protección individual deberá disponer del correspondiente marcado CE.

Los procedimientos de selección, uso y mantenimiento de los equipos de protección individual, conforme al artículo 33 de la LRPL, deberá ser previamente consultado con la representación del personal trabajador y, posteriormente, debatido en el Comité de Seguridad y Salud.

El personal empleado público, en virtud del artículo 29 de la LRPL, deberán utilizar correctamente dichos equipos, de conformidad a su formación e instrucciones recibidas.



**9.12 Adquisición de equipos y productos químicos**

Para la adquisición de material, equipos y productos químicos, la UM ha de cumplir con la normativa que regule cada uno de estas adquisiciones, así, previa a su compra se asegurará que lleven el marcado CE, el manual de instrucciones y la declaración de conformidad. Así, como, en el caso de los productos, un correcto etiquetado y la ficha de seguridad.

9.13 Sobre el uso y mantenimiento de instalaciones y equipos

El Área de la Unidad Técnica se encarga fundamentalmente de la gestión integral de obras e infraestructuras, así como del mantenimiento y la seguridad de los edificios e instalaciones que componen la Universidad de Murcia. También es responsable de la calidad y seguridad alimentaria y de la gestión ambiental en los distintos campus, siendo pues encargada de:

- Gestión de las obras e instalaciones generales en las edificaciones de la UMU.
- La implantación, el mantenimiento y continua evaluación de la eficacia de equipos e instalaciones sensibles en materia de seguridad industrial y protección contra incendios, tales como equipos de protección en laboratorios (vitrinas extractoras, lavaojos y duchas de emergencia, detección de gases), sistemas de ventilación, sistemas de detección y extinción de incendios,

Otras funciones son:

- Solicitar y verificar la documentación e información necesaria de prevención y seguridad concerniente a la ejecución de los procesos técnicos desde su fase inicial o proyecto
- Intervenir en la formación e información de seguridad y salud y prevención de riesgos necesaria para el personal empleado externo de la UMU, asociado a los procesos técnicos.
- Colaborar con quienes sean responsables de adoptar los medios y medidas necesarias e idóneas en materia de seguridad y salud y prevención de riesgos, al efecto de garantizar la seguridad de toda la comunidad universitaria en el desarrollo de la ejecución de los procesos técnicos.
- Inspeccionar y verificar el cumplimiento de los medios y medidas adoptadas.
- Comunicar de manera continua las necesidades y requerimientos de seguridad y salud y prevención de riesgos, asociadas a los procesos técnicos, a todos los niveles intervinientes en el sistema.
- Efectuar la coordinación en casos de concurrencia empresarial asociados a los procesos técnicos.

9.14 Gestión de residuos peligrosos

La gestión de los residuos peligrosos se gestiona desde la Sección de Radioprotección y Residuos, y se deberá llevar a cabo según las indicaciones establecidas en el Manual de Gestión de Residuos Peligrosos, Biológicos y Radiactivos de la Universidad de Murcia. Para ello, y en virtud de lo que contempla el artículo 41 de la ley de PRL, "los fabricantes, importadores y suministradores de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo están obligados a envasar y etiquetar los mismos de forma que se permita su conservación y manipulación en condiciones de seguridad y se identifique claramente su contenido y los riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que su almacenamiento o utilización comporten". Por lo que en virtud del mencionado precepto se deberá proporcionar a todos los trabajadores la ficha de seguridad de los productos y sustancias.



**9.15 Coordinación de actividades empresariales**

El RD. 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de PRL 31/1995, en materia de coordinación de actividades empresariales, como objetivos de la coordinación de actividades empresariales: “La aplicación coherente y responsable de los principios de la acción preventiva por las empresas concurrentes en el centro de trabajo, la aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes en el centro de trabajo, el control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores; y la adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención”.

La coordinación de actividades empresariales de empresas contratistas, subcontratistas y personas trabajadoras autónomas que presten servicio en las instalaciones de la UM se lleva a cabo a través del *Protocolo de Coordinación de Actividades Empresariales en la Universidad de Murcia*.

9.16 Asesoramiento a las labores del Comité de Bioseguridad de la Universidad de Murcia

El Comité de Bioseguridad de la UM, es el órgano colegiado encargado de asesorar a la UM y de evaluar y certificar las buenas prácticas de sus actividades de investigación, docencia y formación específica que utilicen agentes biológicos u OMGs, radiaciones y sustancias tóxicas con riesgo para la salud de las personas y el medio ambiente.

10. PRESUPUESTO

El Servicio de Prevención tendrá un presupuesto propio estructurado anualmente dentro del presupuesto general de la UM.

La UM gestiona recursos económicos no adscritos al presupuesto del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales directamente sino en otras partidas presupuestarias que están dedicadas a mejora y adecuación del Campus, mantenimiento general, etc.

11. ELABORACIÓN Y REVISIÓN DEL PRLUM

El personal responsable de la UM pondrá a disposición este Plan de Prevención para su consulta al Comité de Seguridad y Salud, y se revisará periódicamente.

La efectividad y grado de cumplimiento del Plan deberá ser evaluada anualmente por medio del Comité de Seguridad y de Salud, y se revisará su estructura y contenido cada cuatro años.