Dado en Toledo, a 16 de diciembre de 2003

El Presidente
JOSÉ BONO MARTÍNEZ

El Consejero de Sanidad
FERNANDO LAMATA COTANDA

OTRAS ADMINISTRACIONES

Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM)

Resolución de 05-12-2003, del Sescam, por la que se dispone la publicación del Plan General de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Sescam).

Visto el texto del Plan General de Prevención de Riesgos Laborales del Sescam, adoptado en la reunión celebrada en Toledo el día 11 de noviembre de 2003 por los representantes de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias del Sescam y por los representantes del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, y de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativas de desarrollo, esta Dirección Gerencia acuerda:

Primero.- Disponer la publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha del Plan General de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

Toledo, 5 de diciembre de 2003
El Director Gerente
ROBERTO SABRIDO BERMÚDEZ

Plan General de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Sescam)

Índice:

Introducción y ámbito de aplicación.
Principios Básicos
Objetivos
Órganos de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL)
- Funciones y Responsabilidades -
Planificación Estratégica y Programación
Evaluación del Sistema de PRL

Introducción y ámbito de aplicación.

La Constitución Española encomienda a los poderes públicos el deber de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, estableciéndose en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales el marco en el que se desarrollarán las medidas y actividades necesarias para proteger a los trabajadores de los riesgos derivados del trabajo basándose en principios de prevención, responsabilidad y participación.

En desarrollo de la anterior surgen el Real Decreto 39/97, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y en el ámbito de la Administración Pública, el Real Decreto. 1488/1998 de 10 de julio, sobre adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado. Con fecha 4 de marzo de 1999 se dicta la Resolución sobre el Pacto de Constitución de los Servicios de Prevención en el ámbito del Instituto Nacional de Salud y las organizaciones sindicales.

En esta línea, se aplicará la Disposición Adicional Primera del Acuerdo Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y los Sindicatos sobre Salud Laboral, firmado el 13 de octubre de 2000 en Mesa General Conjunta, que prevé la posibilidad de que, el personal que se vaya incorporando a la Junta de Comunidades con motivo de sucesivos traspasos de competencias, se adecuará a los principios básicos de dicho Acuerdo, respetando la idiosincrasia de los colectivos afectados, debiendo al mismo tiempo ajustar los recursos humanos, materiales y económicos dedicados a seguridad y salud laboral en función de las competencias y personal transferido.

Producido el traspaso de funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en virtud del Real Decreto 1476/2001; el Organismo Autónomo Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Sescam) creado por la Ley 8/2000 de 30 de noviembre, de Ordenación Sanitaria de Castilla-La Mancha en uso de las competencias que le corresponden respecto del personal a su servicio asume el compromiso de crear condiciones positivas que tiendan a la prevención y control de los factores de riesgo laboral y de proporcionar a sus trabajadores un adecuado nivel de prevención y protección, siendo básico para el cumplimiento de este compromiso, establecer las directrices de su actuación a través del presente Plan General de Prevención.

La prevención de riesgos laborales conforme a este Plan ha de integrarse en el quehacer cotidiano de la empresa. Para ello es fundamental que en las tareas a realizar se tengan en cuenta los aspectos preventivos, y los relativos a la calidad y medio ambiente.

En este sentido, la política de prevención será al mismo tiempo integrada e integradora a todos los niveles productivos e implicando a todos los trabajadores y trabajadoras.

Tanto la dirección como los trabajadores del Sescam son conscientes de que es necesario fomentar una mejora de la formación y educación en estos temas para conseguir una actitud positiva y una auténtica cultura preventiva de toda la Organización.

Asimismo, manifestar el compromiso y la voluntad de la dirección del Sescam de que en nuestros centros de trabajo no sólo se cumplan las disposiciones legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales sino también de que se promueva la mejora continua de las condiciones de salud, para lo cual hemos elaborado el Plan General de Prevención de Riesgos laborales del Sescam.

El Plan General de Prevención de Riesgos Laborales constituye el documento guía de base que regulará todas las actividades y acciones en materia de Prevención de Riesgos laborales (PRL). Dichas actividades respetarán siempre los principios establecidos en este Plan y que se recogerán, en los planes anuales, objetivos, medios y procedimientos precisos para alcanzar la meta propuesta.

Para la elaboración de este Plan se han tenido en cuenta las directrices de las normas UNE 81900 (Reglas para la Implantación de un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales) y UNE 81905 (Prevención de Riesgos Laborales: Guía para a Implantación de un Sistema de Gestión de la Prevención) lo que garantiza una gestión de la prevención con criterios de calidad al tiempo que responde a la filosofía y obligaciones de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Labo-

rales y del Real Decreto 39/97 de los Servicios de Prevención. Como se indica en dichas normas, la implantación de un sistema de prevención de riesgos laborales no supone por sí misma la reducción inmediata del número de accidentes o enfermedades, sino que constituye el instrumento organizativo y de gestión para ir avanzando hacia los resultados preventivos propuestos.

El ámbito de aplicación de este Plan General comprende todos los centros de trabajo y todos los trabajadores del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Sescam), los cuales son objeto y sujeto de la prevención de riesgos laborales.

El Sistema de Prevención de Riesgos Laborales se adecuará a la actividad del Sescam y formará parte del sistema general de gestión de la organización, de modo que sea compatible con los objetivos asistenciales, productivos y de calidad del sistema.

La dirección del Sescam se compromete a conseguir el mas alto nivel de seguridad y salud en el trabajo cumpliendo la legislación vigente basándose en el principio de mejora continua de la acción preventiva.

El Sistema de Prevención de Riesgos Laborales debe ser conocido, comprendido, desarrollado y actualizado por todos los niveles de la organización, garantizando la participación, formación e información de todos los trabajadores y trabajadoras para que desarrollen su trabajo con seguridad y preservando su salud.

El Sistema de Prevención de Riesgos será dotado de los recursos humanos y técnicos necesarios para el correcto desarrollo de la actividad preventiva sobre la base de optimizar su rentabilidad, con el fin de implantar una cultura preventiva positiva liderada por la dirección y los mandos, de tal manera que se potencie y facilite la participación y el compromiso a todos los niveles asistenciales y productivos.

Principios Básicos

La política de Prevención de Riesgos Laborales fija los principios de actuación que ha de seguir toda acción preventiva y estos son:

· El Sescam asume la exigencia de crear condiciones positivas que tiendan a la prevención y control de los factores de riesgo laboral y a basarse en el principio de la mejora continua en la acción preventiva y del principio de precaución. Así como el respeto de las normas medioambientales.
· La Prevención de Riesgos Laborales del Sescam se integrará en la gestión de la organización con el objetivo de cumplir la legislación vigente y de evitar decisiones incompatibles introduciendo criterios de prevención en todas sus actuaciones.
· La gestión de la PRL garantizará la participación, formación e información de todo el personal, eliminando las barreras que impiden su realización, con objeto de conseguir una auténtica cultura preventiva de toda la organización.
· La estrategia en materia de prevención del Sescam se formula en este Plan General de PRL y su implantación se realizará a través de un Sistema de Gestión basado en normas UNE que asegure la mejora continua la actuación en materia de prevención. Este Plan se concretará en Planes Anuales.

Objetivos

Generales

1. Contribuir a elevar el nivel de salud de la población trabajadora del sescam.
2. Disminuir los daños a la salud derivados de la actividad laboral.
3. Promover actividades destinadas a eliminar o minimizar los riesgos, incluidos los medioambientales y de salud pública.
4. Promover la mejora de las condiciones de trabajo.
5. Fomentar una cultura preventiva en todos los niveles de la organización.

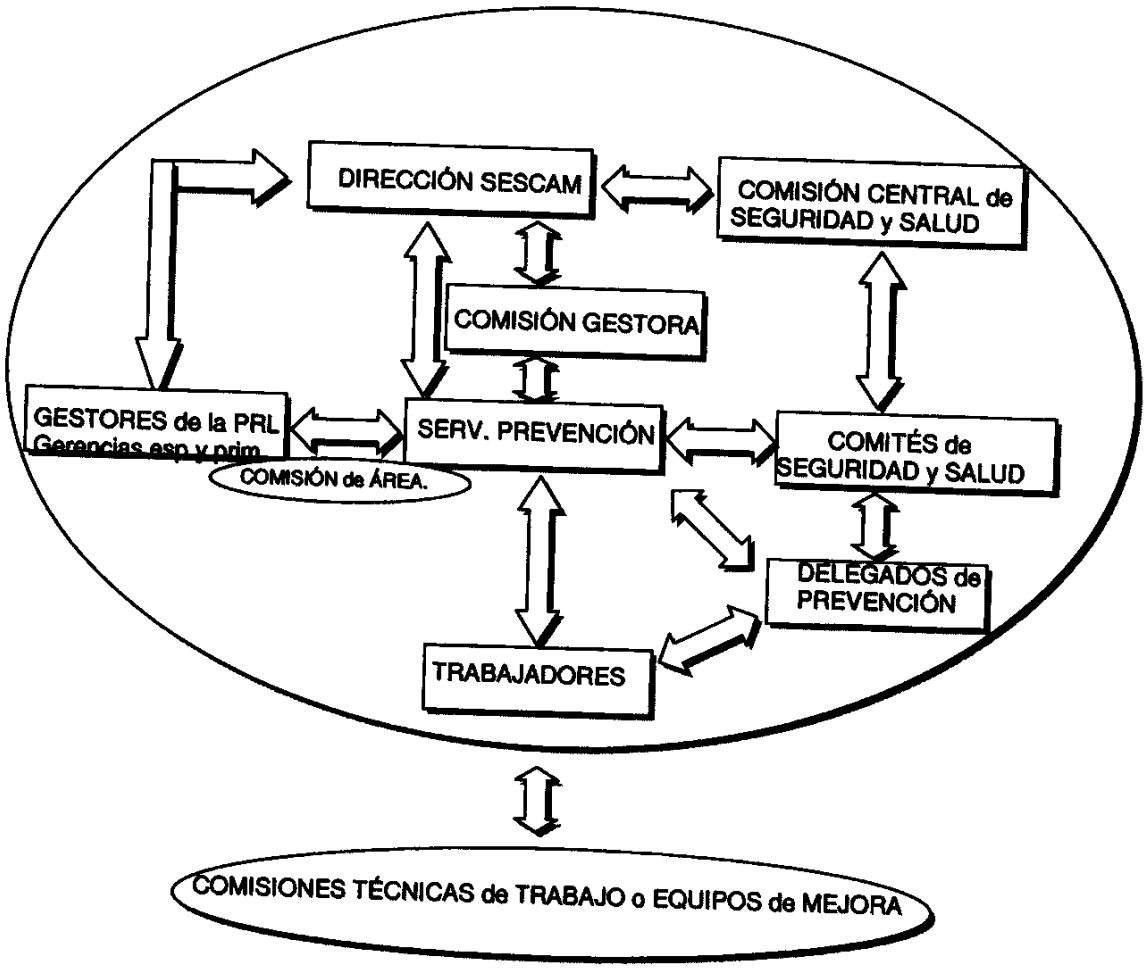
Específicos

1. Establecer un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales que permita:
Identificar los peligros para eliminarlos, minimizarlos y controlarlos y así evitar o limitar las consecuencias de los riesgos laborales actuales o futuros sobre las personas, los bienes, los procesos y el medio ambiente a través de un plan de actuación.
2. Planificar la prevención:
Elaborar, implementar y evaluar un plan de prevención de riesgos laborales que respete los principios establecidos en el presente documento y que al mismo tiempo cumpla los requisitos establecidos por la normativa vigente en materia de prevención, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación.
3. Armonizar criterios y actuaciones:
Adecuar los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas y los recursos de que dispone el organismo público en materia de prevención de riesgos de los distintos centros y departamentos.
4. Control y evaluación de planes, programas y actuaciones.
Los instrumentos operativos de desarrollo se concretarán en Planes Anuales, persiguiendo objetivos alcanzables. Estos planes se concretarán en Programas Específicos que podrán referirse a un riesgo concreto, a una zona, un servicio o departamento o a un puesto de trabajo.
Se evaluarán a fin de garantizar una mejora continua de las actuaciones en materia de prevención.

Estructura del Sistema de Prevención Riesgos Laborales:

Órganos de Gestión de la PRL del Sescam. -Funciones y Responsabilidades-

Tras el traspaso de competencias del Insalud se hace precisa la adaptación de la estructura de la PRL a las necesidades específicas del Sescam, lo cuál se llevará a cabo mediante la correspondiente Resolución que permita la integración del sistema de PRL dentro del sistema general de gestión de la organización, de modo que sea compatible con los objetivos asistenciales, productivos, organizativos y de calidad del sistema.
Es fundamental la integración y coordinación efectiva de los diferentes órganos de gestión de la prevención a través del sistema de gestión de la prevención, para asegurar una toma de decisiones compatibles con decisiones tomadas a otros niveles de la organización.
Es importante el enfoque multidisciplinar desde el punto de vista del análisis, evaluación y control de los riesgos; como de la puesta en marcha de programas de acción preventiva.
La implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales constituye el instrumento organizativo que permite un enfoque estructurado para ir avanzando hacia los resultados preventivos propuestos con criterios de calidad.
La estructura organizativa, las funciones y responsabilidades de los elementos de los órganos de gestión de la PRL son los siguientes:


DIRECCIÓN SESCAM
COMISIÓN CENTRAL de SEGURIDAD y SALUD
COMISIÓN GESTORA
GESTORES de la PRL
Gerencias esp y prim
SERV. PREVENCIÓN
COMISIÓN de ÁREA.
COMITÉS de SEGURIDAD y SALUD
DELEGADOS de PREVENCIÓN
TRABAJADORES
COMISIONES TÉCNICAS de TRABAJO o EQUIPOS de MEJORA

1.- Dirección del Sescam:

Corresponde a la Secretaría General, bajo la superior dirección de la Dirección-Gerencia del Servicio de Salud, desarrollar las competencias de Coordinación y Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito del Sescam con las siguientes funciones:

· Liderar y difundir la política de prevención del Sescam.
· Promover y favorecer la implantación de una cultura preventiva encaminada a solventar los problemas existentes y los que puedan surgir.
· Planificar la acción preventiva con la mayor participación posible, proporcionar los instrumentos necesarios para llevarla a cabo y evaluar los resultados.
· Favorecer la formación en materia de prevención de riesgos laborales de los profesionales garantes de la salud laboral y de todos los trabajadores y trabajadoras.
· Establecer un Sistema Integrado de Información Sanitaria Regional en Salud Laboral.
· Favorecer y establecer los mecanismos necesarios para una adecuada coordinación de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales con otros departamentos y estructuras de la organización, así como con las empresas contratadas, concertadas y con las que se establezcan convenios; con el fin de que la integración de la prevención en todos los niveles productivos y de gestión sea una realidad.
· Establecer un sistema de auditoria como instrumento de control de la gestión de prevención de riesgos.

2. -Comisión Gestora de Salud Laboral

Está constituida por el Jefe de Servicio de Salud Laboral del Sescam (Coordinador de los Servicios de Prevención) y por los profesionales designados por éste de las diferentes especialidades o disciplinas preventivas. Esta comisión con capacidad ejecutiva y con dependencia de la Secretaria General del Sescam es el órgano de referencia en materia de salud laboral siendo sus funciones las de:

· Planificar, ejecutar, actualizar y evaluar el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales.
· Facilitar la implantación y coordinación de la PRL y del Sistema de Gestión en todos los niveles organizativos.
· Coordinar y colaborar en el apoyo técnico a los Servicios de Prevención.
· Favorecer la investigación y la formación en Salud Laboral.
· Elaborar un Sistema de Información Regional en Salud Laboral
· Fijar los objetivos de Salud Laboral regional.
· Todas las que se deriven del desarrollo de sus funciones.

3. -Servicios de Prevención

Dadas las características del Sescam, en cuanto a su organización, al número de trabajadores y trabajadoras y a la complejidad de la actividad desarrollada, se cuenta con Servicios de Prevención Propios que prestan servicio a todos los profesionales del Sescam adscritos a los Centros de Atención Primaria y Especializada, así como a las oficinas administrativas del Sescam del Área o zona geográfica correspondiente.

Los servicios de prevención de riesgos laborales, serán multidisciplinares, formados por profesionales en función del número de trabajadores, la dispersión geográfica y riesgos específicos, y que dedicarán su actividad en el Sescam, de forma exclusiva a la finalidad del mismo, adscritos al servicio de prevención de su área correspondiente, sin menoscabo de prestar actuaciones, según criterios de gestión, coordinación, necesidad, urgencia o por concurrencia de otras circunstancias excepcionales, en los diversos Servicios de prevención del Sescam, previa autorización por el Coordinador de los Servicios de prevención de Riesgos laborales del Servicio de salud de Castilla-La mancha, o en su defecto por la Comisión Gestora.

Están ubicados, con carácter general, en un centro hospitalario del Área, con dependencia orgánica de la Dirección-Gerencia de esa institución sanitaria y funcional del Jefe de Servicio de Salud Laboral (Coordinador de los Servicios de Prevención del Sescam).

Constituidos por un especialista en medicina del trabajo, con ATS/DUE de empresa, así como de técnicos de Nivel Superior, Intermedio y Nivel básico, así como apoyo administrativo de PRL, según lo establecido en el Reglamento de los servicios de prevención (Real Decreto 39/97). Así mismo, se podrán incorporar otros profesionales con el objetivo de mejorar la prevención y salud laboral dentro de la organización.

Actuarán de forma coordinada, cada uno de los Servicios y entre ellos, a través de la Coordinación de Servicios Centrales, según sus respectivas competencias. Principalmente en las funciones relativas al diseño y los estudios de adaptación de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de los riesgos, propuestas sobre los planes de prevención, los planes de formación, los planes de vigilancia de la salud y la gestión del Servicio.

El Servicio de Prevención, contará asimismo con el personal necesario, especialmente formado, para la evaluación de riesgos y para la ejecución de planes y programas de acción. En los casos de evaluaciones para los que no se disponga de medios propios se buscará en el ámbito del Sescam la participación de expertos.

Sus funciones, además de las mencionadas anteriormente, son las siguientes:

· Difundir la política de prevención del Sescam.
· Participar en la implantación de una cultura preventiva positiva.
· Planificar, coordinar, ejecutar y evaluar los planes anuales de cada área.
· Planificar, coordinar, ejecutar y evaluar los programas específicos de acción.
· Formar en técnicas preventivas al resto de responsables de la prevención dentro de la organización: delegados de prevención, equipos de dirección y trabajadores.
· Programar actividades informativas sobre la política de prevención de riesgos, el sistema de gestión implantado y los resultados que se van obteniendo
· Vigilar la salud de todo el personal, por parte de los profesionales sanitarios.
· Participar con voz pero sin voto en los Comités de Seguridad y Salud, Comisiones de compras, catástrofes, obras....asesorando y suministrando apoyo técnico a la dirección, Comités de Seguridad y Salud, delegados de prevención y trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

Todos los Servicios de Prevención actuarán de forma coordinada, en estrecha colaboración con el resto de los Servicios y especialmente con el Servicio de Medicina Preventiva, Mantenimiento y Suministros a fin de conseguir la integración dentro del sistema general de gestión de la organización, de modo que sea compatible con los objetivos asistenciales, productivos y de calidad del sistema.

Para el desarrollo de estas funciones se establece un Sistema de Gestión

con criterios de calidad de mejora continua que permita actuaciones coordinadas y eficientes de los diferentes Servicios de Prevención y el cumplimiento de objetivos en Salud Laboral del Sescam y del Área de salud correspondiente.

4. - Gestores de la Prevención.

Las Direcciones-Gerencias de Atención Primaria y Especializada del Área son las responsables de garantizar al personal la seguridad y salud en su puesto de trabajo y en su actividad laboral.

Dado que el Servicio de Prevención extiende su acción a los trabajadores y a las trabajadoras del Área de Salud, deberán definirse los cauces por los que deban discurrir las relaciones entre éste con las Gerencias de Atención Primaria y Especializada. El ámbito apropiado para ello es la Comisión de Área de Atención Primaria-Especializada en Salud Laboral, cuya composición y funciones determinará la Dirección Gerencia del Sescam.

Junto a las Direcciones-Gerencias de Atención Primaria y Especializada, los responsables de Unidades, Servicios, Áreas o aquellos con obligaciones organizativas participarán en la Prevención de los Riesgos Laborales, mediante el desarrollo de las siguientes funciones:

· Difundir la política de prevención del Sescam.
· Liderar la implantación de una cultura preventiva positiva encaminada a solventar los problemas que existen y puedan surgir.
· Favorecer la integración de la prevención de los riesgos laborales en la actividad de trabajo.
· Proporcionar los medios necesarios para la evaluación de los riesgos y proponer medidas preventivas eficaces y eficientes.
· Proporcionar los medios de información a los trabajadores sobre riesgos específicos e infundir el ánimo de trabajar de forma segura, fomentando los procedimientos de trabajo seguros y la utilización de las medidas y equipos de protección adecuados.
· Supervisar el correcto cumplimiento de las instrucciones de trabajo en materia de prevención e identificar necesidades.

5. Comisiones Técnicas de Trabajo o Equipos de Mejora

Estarán constituidas por profesionales encargados de trabajar en el estudio y mejora de un aspecto concreto de la prevención: adaptación cambio puesto de trabajo, comisiones de compra, etc.. Sus funciones son limitadas en el tiempo, por lo que se disolverán al alcanzar el objetivo para el que estaban constituidas. El objeto de constitución y funciones a desarrollar por estos grupos de trabajo son los siguientes:

· Colaborar en la implantación de una cultura preventiva positiva.
· Elaborar los estudios y propuestas que permitan resolver las cuestiones de salud laboral que afecten a los trabajadores del Servicio de Salud.
· Ejecutar los programas de acción que se establezcan en los planes anuales.

6. - Trabajadores

Todos los trabajadores y trabajadoras del Sescam tienen unos derechos y obligaciones frente a los riesgos laborales recogidos en la Ley 31/1995 de PRL. Por ello deberán:

· Colaborar en la gestión de la prevención de riesgos de su puesto de trabajo, identificándolos, comunicándolos y proponiendo medidas de prevención. Para ello recibirán una información y formación suficiente y adecuada a los riesgos inherentes a su puesto de trabajo
· Cumplir y respetar las pautas descritas en las instrucciones de trabajo y comunicar al mando superior las posibles deficiencias que detecten en las mismas o en su aplicación.
· Declarar los incidentes y accidentes que puedan sufrir en relación con el trabajo. Teniendo derecho a la vigilancia periódica de su salud incluyendo los riesgos inherentes a su puesto de trabajo.

7. - Comisión Central de Seguridad y Salud

Es el órgano paritario y colegiado de participación que ejercerá las funciones de coordinación y control respecto a los Comités de Seguridad y Salud.

Estará formada por los representantes designados por las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial, de una parte, y por un número igual de representantes del Sescam con competencias en materia de salud laboral designados por la Secretaría General.

En el seno de la Comisión Central de Seguridad y Salud se establecerán los criterios sobre número y composición de Comités de Seguridad y Salud y designación de Delegados de Prevención, respetando la legislación y acuerdos vigentes en la materia.

Son funciones suyas las de:

· Participar y difundir la política de prevención del Sescam, y favorecer la ejecución del Plan general de Prevención de Riesgos Laborales.
· Promover la implantación de una cultura preventiva y de mejora de las condiciones de trabajo.
· Conocer la estructura y Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Sescam.
· Participar en los Planes y Programas de Prevención de Riesgos del Sescam y favorecer su desarrollo.
· Proponer procedimientos e instrucciones a Secretaría General para la mejora de las condiciones de trabajo y cambio de puesto de trabajo a través de la formalización de acuerdos y pactos que sean necesarios.
· Arbitrar y resolver las discrepancias surgidas en el ámbito de aplicación de los planes, programas y normativa en los Comités de Seguridad y Salud de Área.
· Promover y dinamizar los Comités de Seguridad y Salud del Área y difundir las decisiones tomadas desde esta Comisión.

8. - Comités de Seguridad y Salud

Son los órganos paritarios y colegiados de participación en los centros de trabajo, destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos.

Están formados de una parte por los Delegados de Prevención, y de la otra por el Gerente y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa, que no estén incluidos en la composición la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrá participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información en las materias concretas, de las cuestiones que se debatan.

Se reunirán al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguno de los miembros de la misma previa recepción de los informes necesarios.

Son funciones suyas las de:

· Conocer y difundir la política de prevención del Sescam y favorecer la ejecución del Plan general de Prevención de Riesgos Laborales.

· Participar en la elección del sistema de Evaluación de Riesgos y conocer los resultados de las evaluaciones de riesgos, revisiones que se realicen y las medidas preventivas propuestas por los centros y trabajadores de su área de actuación.
· Participar en la elaboración de los planes y programas de prevención de riesgos en el/los centro/s de su Área de actuación y favorecer su desarrollo.
· Conocer la memoria anual de actividades en materia de prevención de riesgos en los centros de su área de actuación.
· Colaborar en los cambios de puestos de trabajo y adaptación al mismo, que se lleven a cabo por motivos de salud.
· Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.
· Recibir información general sobre la evolución de los accidentes de trabajo así como de las enfermedades profesionales, recibiendo toda la información necesaria para llevar a cabo sus funciones, y de la situación relativa a la prevención de los riesgos en los centros de trabajo.

9. - Delegados de Prevención

Son los designados por las organizaciones sindicales presentes en Mesa Sectorial y con participación en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por la Administración en materia de prevención de riesgos laborales.

Los Delegados disfrutarán de las garantías previstas en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los artículos 6 y 7 del Acuerdo Administración Autonómica/Sindicatos.

Son competencias de los Delegados de Prevención las de:

· Conocer las propuestas de sistemas de Evaluación de Riesgos e informar sobre la elección del mismo.
· Participar en el proceso de evaluación preventiva del medio ambiente de trabajo acompañando al personal técnico; así como en las visitas de seguridad e investigación de accidentes, y en la propuesta de medidas preventivas.
· Colaborar en la acción preventiva respetando las prioridades establecidas, en el Plan de Prevención, después de las evaluaciones realizadas.
· Promover y fomentar entre los trabajadores la participación en la Prevención, dirigida siempre hacia la resolución de problemas, como instrumento de mejora de las relaciones laborales en su conjunto y de las condiciones de trabajo.
· Comunicar los riesgos detectados y transmitidos por los trabajadores en sus puestos de trabajo, y proponer medidas preventivas.
· Así, como el resto de facultades y obligaciones establecidas en los art. 36 y 37 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Planificación Estratégica y Programación

La planificación de la prevención es un proceso mediante el cual se formulan objetivos y se establecen los medios necesarios para alcanzarlos. Para que esta planificación tenga el resultado pretendido es necesario que sea sistemática y con proyección de futuro.

La planificación es uno de los principios de la actividad preventiva según establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El Plan General de Prevención de Riesgos Laborales constituye el documento guía de base que regulará todas las actividades y acciones en materia de Prevención de Riesgos laborales (PRL). Dichas actividades respetaran siempre los principios establecidos en este Plan y que se recogerán, en los planes anuales, objetivos, medios y procedimientos precisos para alcanzar la meta propuesta.

El Plan General de Prevención de Riesgos se revisará, con carácter general cada tres años o cuando las circunstancias lo requieran. Los instrumentos operativos que lo desarrollan se concretarán en Planes Anuales, persiguiendo objetivos alcanzables. Los planes anuales se concretarán en Programas Específicos que podrán referirse a un riesgo concreto, a una zona, un servicio o departamento o a un puesto de trabajo.

Las fases cronológicas del proceso de evaluación y gestión de riesgos serán las siguientes:

Fase Previa:
Análisis de la Situación de Partida.

Fase I:
Determinación de la metodología de análisis y evaluación para llevar a cabo:
· Identificación De Peligros
· Evaluación De Riesgos

Fase II:
Establecimiento de prioridades de acción y de control
- Sobre la base de criterios técnicos, de urgencia, de salud, bienestar o satisfacción laboral y económicos.

Fase III:
Planes y programas de acción y control
- En función de los resultados de la evaluación de los riesgos, de la situación de la salud del personal y de las prioridades establecidas, se establecerán programas de control y seguimiento de los riesgos detectados.
- La planificación de los programas incluirá una descripción o análisis de la situación inicial, así como la metodología de análisis, de evaluación, de seguimiento y de control de los resultados y los plazos de ejecución de cada una de las fases.

Fase IV:
Evaluación de resultados.

- En el manual de procedimiento de evaluación de cada riesgo se establecerá el tipo de indicadores que se utilice para evaluar las medidas preventivas.
- En las situaciones en las que el riesgo no se pueda eliminar, se establecerá un mecanismo de control y evaluación periódica tanto del riesgo como de las consecuencias para la salud de los trabajadores y la salud y eficacia de la organización.

Evaluación del Sistema de PRL

Se establecerá un Manual de Procedimiento de Evaluación de la eficacia y eficiencia del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL) y el grado de cumplimiento con la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales y de su normativa de desarrollo, así como de disposiciones específicas, a través de auditorías internas (independiente de las externas o legales) y de la revisión del SGPRL establecido en el mencionado manual.

El desarrollo y ejecución de las evaluaciones internas se realizará a tenor de lo establecido en la norma UNE 81900. Se diseñará el procedimiento interno de auditoría asumido por la organización estableciendo criterios diferenciados en la actividad de la vigilancia de la salud y la actividad técnica del Servicio de Prevención. Dicho procedimiento será desarrollado por el propio personal de la organización independiente de la parte a inspeccionar.

El objetivo principal de esta auditoría es la de servir como instrumento de

gestión y el de la mejoría continúa o calidad total de las actuaciones, así como el control en la eficiencia y efectividad de las medidas correctoras propuestas.

II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

OPOSICIONES Y CONCURSOS

Consejería de Administraciones Públicas

Orden de 15-12-2003, de la Consejería de Administraciones Públicas, por la que se modifica la anterior de 09-12-2003, por la que se convoca concurso general de méritos (CGM. F2/2003) para la provisión de puestos de trabajo vacantes en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Advertida la omisión de algunos puestos y diversos errores materiales en la Orden de la Consejería de Administraciones Públicas de 9-12-2003, publicada en el DOCM. número 173 de 11 de diciembre de 2003, por la que se convoca concurso general de méritos (CGM. F2/2003) para la provisión de puestos de trabajo vacantes en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, procede la modificación en el sentido siguiente:

Primero.- Corrección de errores materiales

Página 19307

Donde dice:

Segunda: Requisitos y condiciones de participación.

1.- En la presente convocatoria (Anexos I/A y I/C) podrán participar los funcionarios de carrera de la Administración de la Junta de Comunidades y de otras Administraciones Públicas que vengan ocupando en la Administración de esta Comunidad Autónoma puestos de trabajo mediante concurso o libre designación.
Los funcionarios de otras Administraciones Públicas, y los de las Cortes de Castilla-La Mancha, también podrán participar, en las mismas condiciones, en esta convocatoria, siempre que pertenezcan a Cuerpos o Escalas que tengan funciones similares a los homólogos de esta Administración Regional. Dichos funcionarios podrán solicitar únicamente las plazas comprendidas en los Anexos I/B y I/D de la presente convocatoria.

Debe decir:

Segunda: Requisitos y condiciones de participación.

1.- En la presente convocatoria (Anexos I/A, I/B, I/C y I/D) podrán participar los funcionarios de carrera de la Administración de la Junta de Comunidades y de otras Administraciones Públicas que vengan ocupando en la Administración de esta Comunidad Autónoma puestos de trabajo mediante concurso o libre designación.

Los funcionarios de otras Administraciones Públicas, y los de las Cortes de Castilla-La Mancha, también podrán participar, en las mismas condiciones, en esta convocatoria, siempre que pertenezcan a Cuerpos o Escalas que tengan funciones similares a los homólogos de esta Administración Regional. Dichos funcionarios podrán solicitar únicamente las plazas comprendidas en los Anexos I/B y I/D de la presente convocatoria.

Anexo I/A

Página 19321

Donde dice:

Nº 009.- Código: 150002000010030014.- Auxiliar Administrativo.- Niv.: 14.- Comp.Espec.: 3.072,85 euros.

Debe decir:

Nº 009.- Código: 150002000010030015.- Auxiliar Administrativo N. 15.- NIV.: 15.- Comp.Espec.: 4.604,44 euros.

Página 19346

Donde dice:

Nº 518.- Código: 211306000010263023.- J. Neg. Tecnico.- Nº P.: 2

Debe decir:

Nº 518.- Código: 211306000010263023.- J. Neg. Tecnico.- Nº P.: 1
Segundo.- Puestos omitidos.

Página 19387: Deben adicionarse los puestos que figuran relacionados en el Anexo I/A de esta Orden, correspondientes a las Consejerías de Economía y Hacienda y Obras Públicas.

Página 19505: Debe adicionarse el puesto que figura relacionado en el Anexo I/C de esta Orden, Correspondiente a la Consejería de Agricultura.

Tercero.- El plazo de quince días hábiles de presentación de solicitudes establecido en la Orden de 9-12-2003 se iniciará desde el día siguiente al de la publicación de esta modificación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Cuarto.- Contra la presente Orden, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo, de conformidad con lo establecido en el artículo 14. 2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha. y, potestativamente, el de reposición ante la Consejera de Administraciones Públicas, en el plazo de un mes, conforme a lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992.

Toledo, 15 de diciembre de 2003
La Consejera de Administraciones Públicas
MATILDE VALENTÍN NAVARRO