

---

## Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Edición 1ª

Organización: Universidade de Vigo

Actividad: Enseñanza Pública Superior

Domicilio Social: Campus Universitario, Vigo (Pontevedra).

---

	Nombre	Fecha	Sello y firma
Elaborado por: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales	Mª. José Montero Vilariño Mª. del Carmen Álvarez González	05/04/2010	
Revisado por: Comité de Seguridad y Salud	José Manuel García Vázquez	21/09/2011	
Aprobado por: Gerencia	Manuel Fernández Jauregui	21/12/2011	

---

Índice

1. Contenido general.....	5
1.1. Introducción. ....	5
1.2. Identificación de la Universidade de Vigo .....	8
1.3. Organización de la actividad en relación a la prevención de riesgos laborales. ....	21
2. Alcance .....	27
3. Política de Prevención de Riesgos Laborales. Objetivos y metas .....	28
3.1. Política de Prevención de Riesgos Laborales .....	28
3.2. Objetivos y metas. ....	30
3.3. Asignación de recursos económicos. ....	30
4. Organización da Prevención de Riesgos Laborales .....	33
4.1. Funciones, responsabilidad, y autoridad .....	34
5. Planificación de la prevención .....	43
5.1. Evaluación de los riesgos .....	43
5.2. Planificación de la acción preventiva. ....	45
5.3. Requisitos legales, y otros requisitos .....	46
6. Competencia, formación, y toma de conciencia .....	48
7. Comunicación, participación y consulta .....	50
8. Documentación, y control de los documentos .....	52
8.1. Documentación .....	52
8.2. Control dos documentos .....	53

9. Control operacional .....	55
9.1. Control de normas de seguridad .....	56
9.2. Control de equipos e instalaciones bajo regulación específica .....	57
9.3. Control de la señalización .....	58
9.4. Controles de seguridad .....	58
9.5. Control de equipos de trabajo sin regulación específica .....	59
9.6. Control de las compras .....	60
9.7. Control de los equipos de protección individual .....	60
9.8. Control de trabajos con productos químicos .....	61
9.9. Control de trabajos con contratatas y subcontratatas .....	62
9.10. Control de trabajos de especial riesgo.....	63
10. Vigilancia de la salud .....	65
11. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, protección de la maternidad .....	69
12. Protección ante conflictos interpersonales, y acoso laboral .....	68
13. Preparación y respuesta ante emergencias .....	69
14. Verificación .....	71
14.1. Medición y seguimiento del desempeño.....	71
14.2. Investigación de incidentes.....	72
14.3. No conformidades, acciones correctivas, y preventivas.....	73
14.4. Control de los registros.....	73
14.5. Auditorías internas.....	74
15. Revisión del sistema. ....	76
16. Correspondencia con el estándar OHSAS 18001:2007. ....	78

17. Anexos .....	81
<i>Anexo I: Organigrama del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos     Laborales .....</i>	<i>82</i>
<i>Anexo II: Listado de procedimientos del Sistema de Gestión de     Prevención de Riesgos Laborales .....</i>	<i>83</i>
<i>Anexo III: Control de cambios del Plan de Prevención de Riesgos     Laborales .....</i>	<i>84</i>
<i>Anexo IV: Listado de distribución controlada del Plan de Prevención de     Riesgos Laborales .....</i>	<i>85</i>
<i>Anexo V: Objetivos del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos     Laborales .....</i>	<i>86</i>
<i>Anexo VI: Fuentes del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos     Laborales .....</i>	<i>87</i>

---

## *1. Contenido general.*

---

### *1.1. Introducción.*

La Universidade de Vigo, como expresión de su preocupación y compromiso con la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras que la integran, persigue la prevención, eliminación, y minimización de los riesgos que puedan existir en todo momento en el desarrollo de su actividad.

Por ello, ha desarrollado un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante SGPRL) basado en el cumplimiento del marco legal vigente en materia de prevención de riesgos laborales, (en adelante PRL), y conforme a los requisitos del estándar vigente OHSAS 18.001

En el anexo VI "Fuentes del SGPRL" se exponen brevemente los preliminares en las que se ha fundamentado el contenido del presente Plan de PRL, y por extensión el SGPRL en general.

El presente Plan de PRL, está elaborado de tal forma, que permite integrar en este mismo documento la estructura del Manual del SGPRL<sup>1</sup>.

Los Órganos de Gobierno de la Universidade de Vigo aceptan plenamente el contenido del presente documento, y de los procedimientos en él referenciados, apoyando, e impulsando todas las acciones encaminadas a lograr su plena aplicación.

Todo el personal de la Universidade de Vigo debe estar informado del contenido del presente Plan de PRL, y conocer en el grado que le corresponda los procedimientos derivados del mismo.

El Plan de PRL, tiene por objeto facilitar una descripción adecuada del SGPRL, tal que sirva como guía permanente durante la implantación, y funcionamiento de éste. Es el documento básico de referencia, y recoge la descripción de la estructura, y

---

<sup>1</sup> La denominación sistema de gestión de prevención de riesgos laborales (SGPRL), es similar a la denominación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST).

funcionamiento generales del SGPRL.

Es de aplicación a las actividades y centros de trabajo que integran la Universidade de Vigo, en función del alcance expresado en el apartado 2.

Es responsabilidad del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, por delegación de los Órganos de Gobierno de la Universidade de Vigo:

- La planificación, análisis y elaboración de los diferentes capítulos del Plan de PRL.
- La planificación, análisis, y elaboración de la documentación derivada directamente del Plan de PRL (procedimientos referenciados en el mismo).
- La emisión y distribución controlada de los ejemplares del Plan de PRL.
- El mantenimiento del Plan de PRL, y de la documentación directamente emanada del mismo (constituída en primera instancia por los procedimientos reflejados en su contenido).

Los Órganos de Gobierno de la Universidade de Vigo son responsables de la aprobación inicial del presente Plan de PRL, y de las modificaciones posteriores.

Todas las páginas del Plan de PRL llevan indicado:

- Nombre y logotipo de la Universidade de Vigo.
- El título de Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y el subtítulo de Manual del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales.
- La identificación, tanto de quién lo ha realizado, como de quién lo ha revisado, y aprobado.
- La fecha de su aprobación.
- La Edición en la que se encuentra.
- El número de página, y el número total de páginas del Plan de PRL.

En la portada del Plan de PRL figuran los cajetines correspondientes a:

- Fecha, firma, y sello del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales que ha realizado el Plan de PRL.
- Fecha, firma, y sello del Comité de Seguridad y Salud, que ha revisado el Plan de PRL.
- Fecha, firma y sello de su aprobación por parte de la Gerencia de la Universidade de Vigo. Siendo la fecha de aprobación la que conlleva su aplicación obligatoria.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales es el responsable de analizar y proponer las modificaciones del Plan de PRL, siendo de su responsabilidad también, el que todas, y todos los poseedores de una copia controlada reciban la edición última que haya modificado a la anterior.

La revisión<sup>2</sup>, y aprobación del Plan de PRL modificado es responsabilidad respectivamente, del Comité de Seguridad y Salud, y de la Gerencia (en representación de los Órganos de Gobierno) de la Universidade de Vigo.

Toda modificación del Plan de PRL supone una nueva edición. La modificación introducida se registra en el control de cambios ANEXO III del Plan de PRL.

La distribución de copias controladas del Plan de PRL se hará al personal incluido en el ANEXO IV "Listado de distribución controlada del Plan de PRL". A la recepción de una nueva edición del Plan de PRL la persona que lo reciba será responsable de la destrucción de la anterior edición.

---

<sup>2</sup> El concepto de revisión por parte del Comité de Seguridad y Salud se entiende como participación en la elaboración y configuración del SGPR, mediante el debate, y el intercambio de opiniones, y apertura de un proceso de diálogo presididos por el espíritu de cooperación, y buena fe, sin perjuicio de la capacidad resolutoria por parte de los Órganos de Gobierno en virtud de su legítimo, y reconocido poder dirección.

---

## 1.2. Identificación de la Universidade de Vigo.

Organización: Universidade de Vigo.

Código Postal: 36310.

Población: Campus Universitario. Vigo (Pontevedra).

País: España.

Teléfono: 986 818 712.

Fax: 986 812 060.

Página web: [www.uvigo.es](http://www.uvigo.es).

La Universidade de Vigo, con CIF: Q-8650002B es una entidad de derecho público a la que le corresponde, en el ámbito de sus competencias, el servicio público de educación superior.

Como consecuencia de este carácter de servicio público, se generan diversas actividades que se exponen de forma sintética a continuación:

- Actividad de enseñanza superior universitaria.
- Actividad investigadora, tanto básica como aplicada, derivada de la creación artística, y del desarrollo científico y tecnológico.
- Actividad cultural, artística, y deportiva.
- Actividad económico-social (desarrollo industrial, empresarial, y social).
- Actividades auxiliares (administrativas, de mantenimiento, de limpieza, de transporte y distribución, etc.).

A la vez, para la realización de estas actividades se derivan una serie de procesos, que de forma genérica, se clasifican en:

- Procesos estratégicos (vinculados con la concepción, y orientación de la Universidade de Vigo, en general; y con la visión, y dirección del

SGPRL, en particular).

- Procesos de apoyo (relacionados con los aspectos administrativos, y de atención al público, de mantenimiento y trabajos de limpieza, compras y suministros, transporte y distribución, logísticos y de intendencia general, etc.)
- Procesos operativos (los ligados de forma más directa con las actividades propias de la Universidade de Vigo, como son, la docencia, la investigación, y el fomento de la cultura, el arte y el deporte, así como el desarrollo económico, y social).

La Universidade de Vigo, está integrada por tres campus (Vigo, Pontevedra, y Ourense), en la que se ubican los distintos centros de trabajo (facultades, escuelas, centros de investigación, bibliotecas, instalaciones deportivas, instalaciones culturales, y edificios de servicios).

Se establece que generarán actualizaciones automáticas del Plan de PRL, tanto aquellas variaciones cuantitativas que sean significativas sobre el total de la plantilla reflejada en la última edición vigente del Plan de PRL, como aquellos cambios cualitativos que se determinen como substanciales.

A continuación, se detallan los centros por campus, y los trabajadores/as (que suman un total de 2.977 <sup>3</sup>) adscritos a dichos centros:

---

<sup>3</sup> Debido a la dimensión y fluctuación del número de trabajadores/as, éste es un número aproximado datado a fecha de Noviembre de 2009, con el objeto de referenciar y contextualizar el SGPRL.

*Campus de Vigo: 1.982 trabajadores/as, y 19 edificios*

<i>Centro de trabajo</i>	<i>Número de Trabajadores/as.</i>
Edificio de Rectorado y Edificio de Gerencia y Servicios Centrales.	193
Parque Móvil.	Personal englobado dentro del epígrafe de Edificio de Rectorado, Gerencia y Servicios Centrales.
Biblioteca Central.	68 (que incluye 3 trabajadores/as de la Biblioteca de Torrecedeira).
Aulario.	23 (Incluyendo un trabajador/a de consejo social).
Edificio de Deportes.	14
Edificio de Ciencias Experimentales:	
-Facultad de CC. del Mar.	128
-Facultad de Biología.	168
-Facultad de Química (con instalaciones en el edificio de la Facultad de Filología y Traducción).	132
E.S.I. Industrial (sita en el campus de Vigo, y con instalaciones en el edificio de la Facultad de Filología y Traducción).	264
E.S.E. Industrial (sita en el campus de la ciudad)	124
E.S.I. de Minas.	30
E.S.I. de Telecomunicaciones.	239
E.S.E. Industrial (Edificio de Fundición).	9
Facultad de CC. Económicas y Empresariales.	190
Facultad de CC. Jurídicas y del Trabajo.	85
Facultad de Filología y Traducción.	198
E.U. de Estudios Empresariales.	52
CACTI	60
ECIMAT	5
MTI	--

*Campus de Pontevedra: 401 trabajadores/as, y 7 edificios*

---

<i>Centro de trabajo</i>	<i>Número de Trabajadores/as.</i>
Edificio Casa Campás.	6
Edificio de Facultad de Bellas Artes.	84
Edificio de Facultad de CC. de la Educación.	98
Edificio de Facultad de CC. Sociales y de la Comunicación.	92
Edificio de E.U. de Ingeniería Técnica Forestal.	58
Edificio de Facultad de Fisioterapia.	42
Pabellón deportivo.	5
Personal de Biblioteca (cuya ubicación principal se encuentra en la Facultad de CC. Sociales y de la Comunicación).	16

---

*Campus de Ourense: 594 trabajadores/as, y 11 edificios*

<i>Centro de trabajo</i>	<i>Número de Trabajadores/as.</i>
Unidad administrativa.	24
Edificio de Hierro (o Facultades):	
Facultad de Historia	65
Facultad de CC. de la Educación	93
Edificio de Físicas (facultad de ciencias). Edificio de Politécnico:	251 (englobando a 164 de Físicas y Ciencias, y a 87 de Ingeniería Informática)
-Facultad de Ciencias.	
-E.S.I. Informática.	
Pabellones I y II (facultad de ciencias).	Personal contabilizado en la adscripción a otros centros de trabajo.
Biblioteca Central.	24
Edificio Jurídico-Empresarial:	
-Facultad de Derecho.	43
-Facultad de CC. Empresariales y Turismo.	87
Servicio de Deportes.	7
CITI	Personal contabilizado en la adscripción a otros centros de trabajo.
CACTI. (Instalaciones albergadas en el Centro Tecnológico de la Carne).	Personal contabilizado en la adscripción a otros centros de trabajo.
Pabellón de estudiantes.	Personal <sup>4</sup> contabilizado en la adscripción a otros centros de trabajo.

<sup>4</sup> Referido a potencial personal de administración y servicios. Expresamente no se incluye a los estudiantes, que en ningún caso son trabajadores (ausencia de relación laboral), bajo el término personal.

Se puede establecer una tipología básica de los centros de trabajo, en función de la actividad que de forma sobresaliente es desarrollada en los mismos, distinguiéndose

- Centros de trabajo de carácter eminentemente administrativo, y de servicios:

*Campus de Vigo:* Edificio de Rectorado, Edificio de Gerencia y Servicios Centrales, Edificio de Fundición, Edificio Miralles, Parque móvil.

*Campus Pontevedra:* Casa Campás

*Campus de Ourense:* Unidad Administrativa, Pabellón de estudiantes (en cuadrado e este epígrafe, a pesar de que las actividades de los estudiantes no constituyan una relación laboral).

- Centros de trabajo de carácter eminentemente deportivo:

*Campus de Vigo:* Instalaciones, y Pabellón Polideportivo.

*Campus de Pontevedra:* Instalaciones, y Pabellón Polideportivo.

*Campus de Ourense:* Instalaciones, y Pabellón Polideportivo.

- Centros de trabajo de carácter específicamente, y eminentemente investigador (que incluye también los edificios destinados a bibliotecas<sup>5</sup>):

*Campus de Vigo:* CACTI, ECIMAT, MTI, Edificio de la Biblioteca Universitaria.

*Campus de Ourense:* CITI, CACTI<sup>6</sup>, Edificio de la Biblioteca Universitaria.

---

<sup>5</sup> Además de estos centros destinados a biblioteca, también existen instalaciones de bibliotecarias que son albergadas en los centros de docencia e investigación, y que se describe en el punto siguiente.

<sup>6</sup> Las instalaciones del CACTI en Ourense, se encuentran en el Centro Tecnológico de la Carne, centro de trabajo externo a la Universidade de Vigo.

- Centros de trabajo de carácter eminentemente docente e investigador

*Campus de Vigo:* edificio de Ciencias Experimentales, que alberga la Facultad de CC. del Mar, la

Facultad de Biología, y la Facultad de Química (con instalaciones, a su vez, en el edificio de la Facultad de Filología y Traducción), edificio de la E.S.I. Industriales (con instalaciones, a su vez, en el edificio de la Facultad de Filología y Traducción), edificio de la E.S.I. de Minas, edificio de la E.S.I. de Telecomunicaciones, edificio de la Facultad de CC. Económicas y Empresariales, edificio de la Facultad de CC. Jurídicas y del Trabajo, complejo de edificios de la Facultad de Filología y Traducción, edificios de la E.U. de Estudios Empresariales, edificio de la E.S.I. Industrial (sita en el campus de la ciudad).

*Campus de Pontevedra:* edificio de la Facultad de Bellas Artes, edificio de la Facultad de CC. de la Educación, edificio de la Facultad de CC. Sociales y de la Comunicación, edificio de la E.U. de Ingeniería Técnica Forestal, edificio de la Facultad de Fisioterapia.

*Campus de Ourense:* edificio de Hierro (o Facultades), que alberga la Facultad de historia, y la Facultad de CC. de la Educación, edificio de Físicas, edificio de Politécnico, que alberga la Facultad de Ciencias, y la E.T.S. de Ingeniería Informática, edificios de los Pabellones I y II, edificio Jurídico-Empresarial, que alberga la Facultad de Derecho, y la Facultad de CC. Empresariales y Turismo.

- Otros centros, y lugares de trabajo no pertenecientes a la Universidade de Vigo

En este epígrafe, se hace referencia tanto a posibles centros de trabajo, o instalaciones de otras entidades, como a espacios, o lugares públicos, donde el personal de la Universidade de Vigo puede desarrollar la actividad, o parte de la misma (Por ejemplo, al llevar a cabo trabajos, e investigaciones de campo).

En cuanto a las características con potencial interés en materia de PRL, y que describen al personal de la Universidade de Vigo, destacamos las siguientes (el número total de personas empleadas, se cifra de forma aproximada en 2.977):

- Por ámbitos:

*Campus de Vigo (1.982 trabajadores/as, que representa el 66,58 %)*

Ámbito tecnológico: 542 personas, que representa un 18,2 %.

Ámbito jurídico-social, y de humanidades: 473 personas, que representa un 15,89 %.

Ámbito de ciencias: 428 personas, que representa un 14,38 %.

Ámbito de Torrecedeira: 176 personas, que representa un 5,91 %.

Ámbito CACTI: 60 personas, que representa un 2,02 %.

Ámbito ECIMAT: 5 personas, que representa el 0,17 %.

Ámbito rectorado, gerencia y servicios centrales (engloba al resto de centros sin ámbito específico propio): 298 personas, que representa un 10,01 %.

*Campus de Pontevedra*

Ámbito único: 401 personas, que representa un 13,47 %.

*Campus de Ourense (594 trabajadores/as, que representa el 19,95 %)*

Ámbito del campus norte: 453 personas, que representa un 14,55 %.

Ámbito del campus sur: 161 personas, que representa un 5,4 %.

Ámbito CITI: En la actualidad el personal de este centro está adscrito a otros centros.

- Por colectivo laboral:

Personal Docente e Investigador (PDI): 1.602 personas (incluyendo 3 lectores/as de idioma extranjero), lo que representa un 53,81 %.

Personal de Administración y Servicios (PAS): 767 personas (incluyendo, 7 altos cargos, y 12 técnicos/as de infraestructuras y otros), lo que representa un 25,77 %.

Personal de investigación: 608 personas, lo que representa un 20,42 %.

- Por procedencia:

España: 2.927 personas, lo que representa un 98,32 %.

Unión europea: 24 personas, lo que representa un 0,81 %.

Europa (no perteneciente a la U.E.): 3 personas, lo que representa un 0,1 %

Latinoamérica: 16 personas, lo que representa un 0,54 %.

Estados Unidos: 4 personas, lo que representa un 0,13.

Asia: 3 personas, lo que representa un 0,1 %.

- Por antigüedad:

Personal en alta en la empresa con anterioridad al año 2.006: 1.535 personas, lo que representa un 51,56 %.

Personal en alta en la empresa comprendida entre 2.006 y 2.008: 858 personas, lo que representa un 28,82 %.

Personal en alta en la empresa con posterioridad al 2.009: 584 personas, lo que representa un 19,62 %.

- Por edad (no hay trabajadores/as menores de 18 años):

Personal con edad mayor a 70 años: 6 personas Representan un 0,2 %.

Personal con edad comprendida entre 60 y 70 años: 196 personas. Representan un 6,58 %.

Personal con edad comprendida entre 50 y 60 años: 463 personas. Representan un 15,56 %.

Personal con edad comprendida entre 40 y 50 años: 1.179 personas. Representa un 39,6 %.

Personal con edad comprendida entre 30 y 40 años: 795 personas. Representan un 26,7 %.

Personal con edad comprendida entre 20 y 30 años: 338 personas. Representa un 11,36 %.

- Por sexo:

Hombres: 1.606, lo que representa un 53,95 %.

Mujeres: 1.371, lo que representa un 46,05 %.

La UNIVERSIDADE DE VIGO, dispone a través de su Servicio de Personal de los datos informatizados con las referencias personales e individuales de todos los trabajadores, y trabajadoras. Entre los que se incluye principalmente:

- Nombre, apellidos, y NIF del personal (NIE en caso de trabajadores/as extranjeros).
- Edad de los trabajadores/as.
- Sexo de los trabajadores/as.
- Vinculación contractual.
- Categoría profesional.
- Antigüedad en la empresa.
- Centro de adscripción de los trabajadores/as.

En referencia al colectivo estudiantil, y aun no constituyendo un colectivo laboral, se indica en el presente Plan de PRL los datos<sup>7</sup> cuantitativos del alumnado, desagregados tanto por campus y centros, como por la naturaleza de su matriculación (estudiantes integrados; estudiantes de centros adscritos; estudiantes de tercer ciclo; estudiantes de masters, y POP,s; y estudiantes de títulos propios de postgrado, y otros), con el objeto de reflejar con una mayor amplitud la dimensión y características de la Universidad de Vigo.

*Campus de Vigo: Total de 11.792 alumnos/as integrados*

<i>Centro de docencia</i>	<i>Estudiantes matriculados por centro.</i>
Edificio de Ciencias Experimentales: Facultad de CC. del Mar.	429
Facultad de Biología.	457
Facultad de Química (con instalaciones en el edificio de la facultad de filología y traducción).	215
E.S.I. Industrial (con instalaciones en el edificio de la Facultad de Filología y Traducción): Campus de vigo	1.801
Campus de la ciudad.	2.090
E.S.I. de Minas.	401
E.S.I. de Telecomunicaciones.	1.292
Facultad de CC. Económicas y Empresariales.	1.706
Facultad de CC. Jurídicas y del Trabajo.	1.232
Facultad de Filología y Traducción.	1.092
E.U. de Estudios Empresariales.	1.077

<sup>7</sup> Datos extraídos de la memoria del curso 2.007-2.008

Campus de Pontevedra: 3.474 alumnos/as integrados

---

<i>Centro de docencia</i>	<i>Estudiantes matriculados por centro</i>
Edificio de Facultad de Bellas Artes.	640
Edificio de Facultad de CC. de la Educación, y del Deporte.	1.582
Edificio de Facultad de CC. Sociales y de la Comunicación.	853
Edificio de E.U. de Ingeniería Técnica Forestal.	214
Edificio de Facultad de Fisioterapia.	185

Campus de Ourense: 4.632 alumnos/as

---

<i>Centro de docencia</i>	<i>Estudiantes matriculados por centro</i>
Edificio de Hierro (o Facultades):	
-Faculta de Historia.	125
-Facultad de CC. de la Educación.	1.551
Edificio de Físicas:	
-Facultad de Ciencias.	438
-E.S.I. Informática.	812
Edificio Jurídico-Empresarial:	
-Facultad de Derecho	530
-Facultad de CC. Empresariales y Turismo	1.176

Al total de estudiantes integrados (19.898), hay que agregar 1.233 estudiantes de tercer ciclo, lo que suma 21.131 alumnos/as que desarrollan su discencia en centros de la Universidade de Vigo.

Pero otra parte, también hay que incluir a aquellos estudiantes que igualmente desarrollan su actividad discente (referida tanto a masters y POP,s, como a estudios propios de postgrado y otros) en las instalaciones de la Universidade de Vigo.

El resultado final de alumnos/as cuya actividad discente es llevada a cabo en las instalaciones directamente gestionadas por la Universidade de Vigo es de 25.540 estudiantes.

Además, a dicha cantidad, hay que añadir 1.003 alumnos/as de centros adscritos (centros que no pertenecen, ni gestiona la Universidade de Vigo).

A título informativo, se describen su composición

---

<i>Centros adscritos</i>	<i>Estudiantes matriculados por centro</i>
E.U. de Enfermería Meixoeiro - Vigo	158
E.U. de Enfermería Povisa - Vigo	196
E.U. de Profesorado de EXB - Vigo	276
E.U. de Enfermería de Pontevedra	166
E.U. de Enfermería de Ourense	207

---

El balance final, arroja un resultado de 26.543 alumnos/as matriculados en la Universidade de Vigo.

En el curso académico 2.008-2.009, y en espera de tener los datos desagregados por centros, se adelanta que el global de matrículas de estudiantes en primer y segundo ciclo se cifra en 19.886, a los que cabe agregar 1.202 estudiantes de tercer ciclo, 698 estudiantes, y 1.640 estudiantes de titulaciones propias de postgrado, lo que hace un total de 23.426 estudiantes.

Además, cabe indicar la adscripción a la Universidade de Vigo de dos nuevos centros, como es la Escuela Naval Militar de Marín, y la Escuela de Negocios Caixanova.

---

### *1.3. Organización de la actividad en relación con la Prevención de Riesgos Laborales.*

La organización de la actividad con respecto a la prevención de riesgos laborales viene marcada por dos hechos que se vinculan, y se conectan entre si, y hacen referencia por un lado, a la existencia de centros de trabajo diferenciados; y por otro lado, a la existencia de unos recursos humanos diferenciados por su pertenencia a distintos colectivos laborales.

- En relación a los centros de trabajo, y su gobierno:

Se clasifican según las tablas que se exponen a continuación, en función de los siguientes criterios:

- Se diferencian los centros de trabajo en función de su pertenencia a los distintos campus existentes en la Universidade de Vigo.
- Se diferencia los centros de trabajo en función de su adscripción a los distintos ámbitos de administración y gestión existentes en la Universidade de Vigo. Con respecto a los centros de trabajo que carecen estrictamente de vinculación con algún ámbito de administración y servicios (centro de investigación, los centros que constituyen bibliotecas, y centros exclusivamente destinados a la actividad de administración y servicios en el Campus de Vigo) se ha mantenido la nomenclatura de ámbito en su clasificación a los únicos efectos de posibilitar su identificación de forma homogénea con respecto a las demás centros de trabajo.
- Se diferencia los centros de trabajo en función de su ubicación física, o geográfica.

Campus Vigo  
Edificios: 19

		Zona geográfica		
		Lagoas- Marcosende	Cidade de Vigo	Illa de Toralla
Ámbito	Rectorado, Gerencia y Servicios Centrales.	Edificio de Rectorado. Edificio de Gerencia y Servicios Centrales. Aulario. Instalaciones deportivas.	Parque Móvil	
	Ciencias Experimentales.	Edificio de Ciencias Experimentales (Facultades de CC. del Mar, de Biología, y de Química),		
	Tecnológico.	E.S.I. Industrial. E.S.I. de Minas. E.S.I. de Telecomunicaciones. Edificio de Fundición.		
	Jurídico-Social, y Humanidades.	Facultad de CC. Económicas y Empresariales. Facultad de CC. Jurídicas y del Trabajo. Facultad de Filología y Traducción.		
	Torrecedeira.		E.U. de Estudios Empresariales. E.S.I. Industrial.	
	Centros de Investigación	CACTI MTI Biblioteca Universitaria		ECIMAT

Campus Pontevedra  
Edificios: 7

Zona geográfica

Ciudad de Pontevedra                      A Xunqueira

Ámbito	Único	Casa Campás. Edificio de Belas Artes.	Edificio de CC. da Educación. Edificio de CC. Sociais e da Comunicación. Edificio de E.U. de Enxeñaría Técnica Forestal. Edificio de Facultad de Fisioterapia. Instalacións deportivas.
--------	-------	--	---

Campus Ourense  
Edificios: 11

Zona geográfica

Campus Norte                      Campus Sur                      Polígono  
Industrial de San  
Cibrao das Viñas  
(Ourense)

Ámbito	Campus Norte	Unidad administrativa Edificio de Hierro (o Facultades) Edificio de Politécnico (ciencias) Edificio de Físicas Pabellones I e II Pabellón de estudiantes	
	Campus Sur		Edificio Jurídico- Empresarial Instalaciones deportivas.
	Centros de Investigación		Biblioteca                      CITI Universitaria                      CACTI <sup>8</sup>

<sup>8</sup> Las instalaciones del CACTI en Ourense se encuentran en las dependencias del Centro Tecnológico de la carne. Centro externo a la Universidade de Vigo.

- En relación a los recursos humanos, y su gestión

Se diferencia un doble criterio de clasificación, según se atienda al trabajo desarrollado, o según se atienda a la pertenencia al colectivo laboral

1. Clasificación según en función del trabajo desarrollado:

- Personal docente y de investigación (PDI).
- Personal contratado a cargo de proyectos de investigación.
- Personal de administración y servicios (PAS).

Se estima de mayor significación este criterio (en función del trabajo desarrollado), porque:

- La evaluación de riesgos laborales se fundamenta en el trabajo desarrollado, y sobre ella, se derivan las medidas preventivas que se consideren necesarias.
- La configuración de la actuación preventiva, y su operatividad, se fundamenta en lo relativo al personal, en el trabajo desarrollado.

La diversidad de los puestos de trabajo en la Universidade de Vigo es elevada, por lo que cada centro cuenta con su propia clasificación de evaluación por puestos.

Si bien, una clasificación generalizada reflejada en las evaluaciones de riesgo es la relacionada con la distinción entre personal cuya actividad o trabajo desarrollado se vinculada directamente con la docencia, y la investigación, y el personal cuya actividad o trabajo desarrollado se vincula directamente con la administración y servicios de los centros.

2. Clasificación en función del colectivo laboral al que se pertenece:

- Personal Funcionario PDI.
- Personal Funcionario PAS.
- Personal laboral contratado PDI
- Personal laboral contratado Investigadores
- Personal laboral contratado PAS.

Clasificación con repercusiones en materia de PRL, que se pueden resumir en dos aspectos principales:

- La asistencia ante accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales es diferente, gestionándose su asistencia a través de MUFACE para el personal PDI funcionario, y a través de la Mutua de Trabajo de Accidentes de Trabajo, y Enfermedades Profesionales, para el resto del personal.
- La representación de los trabajadores/as se articula en base a de dichos colectivos diferenciados.

Referido a los recursos humanos se indica que de lo rasgos definitorios del personal, que han sido descritos en el apartado 1.2. del presente Plan de PRL, no se infiere ninguna característica que de forma significativa resulte determinante en su influencia en la seguridad y salud de las tareas realizadas, fuera de aquellas derivadas de la posible concurrencia de trabajadoras embarazadas, o de trabajadores/as especialmente sensibles, para cuyos casos existe dentro del SGPRL, un procedimiento para su tratamiento específico.

En cuanto a los trabajos y servicios contratados externamente, son tratados de forma conjunta a través de la coordinación de actividades empresariales, disponiéndose dentro del SGPRL, de un procedimiento específico para la definición de la sistemática de trabajo.

Entre las actividades contratadas externamente, y sin perjuicio de que se pueda producir la concurrencia de actividades similares efectuadas por personal propio de la UNIVERSIDADE DE VIGO, podemos mencionar, y referir globalmente (y de forma no

exhaustiva) por ser las más comunes, o tener una mayor trascendencia en materia de PRL, las siguientes:

- El transporte y suministro de equipos de trabajo, y productos químicos.
- Diversos servicios, tales como servicios de limpieza, jardinería, copistería, o de cafetería y restauración.
- Los servicios de mantenimiento de las instalaciones, de igual forma que la realización de reformas, ampliaciones o mejoras de las mismas, realizadas por empresas externas a la Universidade de Vigo, que se gestionan a través de una Unidad Técnica, coordinada por el Director del Área de Obras, Instalaciones e Infraestructuras de la Universidade de Vigo, siendo su cometido el de planificar, supervisar y validar la adecuación de los trabajos efectuados por las empresas externas contratadas a tal fin.
- La recogida y gestión de los residuos llevada a cabo por empresas externas (gestores autorizados), que planifica y contrata la Oficina de Medio Ambiente (OMA) de la Universidade de Vigo.

---

## *2. Alcance.*

El Alcance del SGPRL engloba todas las actividades (tanto principales, como auxiliares) y a todos los procesos inherentes a cada una de ellas (tanto estratégicos, como operativos, y de apoyo) llevados a cabo por la Universidade de Vigo.

### *3. Política de prevención de riesgos laborales, objetivos y metas.*

---

#### *3.1. Política de Prevención de Riesgos Laborales.*

La Política de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidade de Vigo, se fundamenta sobre la base de la satisfacción de las necesidades, y en la mejora de las condiciones laborales de la organización en materia de seguridad y salud, protegiendo a todas las personas que conforman la Universidade de Vigo, cumpliendo con la legislación vigente, y adoptando un compromiso de cumplir con la acción preventiva.

La Política de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidade de Vigo se fundamenta en los siguientes principios, que son aprobados y asumidos por la alta dirección de la misma, encabezados por el Rector/a de la Universidade de Vigo.

1. Se establece un compromiso claro e inequívoco de cumplir específicamente con el marco legal vigente en materia de prevención de riesgos laborales, y además, de cumplir con cualquier otro requisito legal de aplicación, así como con cualquier otro requisito suscrito por la Universidade de Vigo, relacionado con los peligros para la seguridad y salud en el trabajo.

2. Se establece un compromiso explícito de prevención de daños, y del deterioro de la salud, eliminando los riesgos en su origen siempre que sea posible, poniendo en práctica las medidas preventivas precisas que posibiliten controlar y aceptar el riesgo hasta lograr un nivel de seguridad y salud tolerable.

3. Se establece un compromiso permanente con la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la planificación y definición de objetivos y metas para conseguirlos, así como del seguimiento, y de una revisión periódica de los mismos.

4. La Prevención de Riesgos Laborales es concebida como parte inherente del trabajo, y como condición necesaria de un trabajo de calidad, desarrollando y fomentando una

cultura de empresa que sea interiorizada por todas las personas que componen la Universidade de Vigo, e incluyendo también, la concienciación de todas aquellas otras personas que colaboran, de una o de otra forma, con la Universidade de Vigo, y en definitiva, y en general, de toda la sociedad.

5. Los trabajadores y trabajadoras son lo más importante, y por ello, la competencia y formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, constituye un pilar básico de ésta política.

6. El nivel de innovación y avance tecnológico de la Universidade de Vigo, constituye un recurso de la máxima relevancia, y por eso, es prioritario garantizar una gestión eficaz de los mismos.

7. Se define como elemento vertebrador, y conductor para garantizar un nivel óptimo de seguridad y salud en el trabajo, la existencia y operatividad de un Sistema de Gestión documentado, ágil, y moderno, acorde tanto con las nuevas teorías de la gestión, como con las nuevas tecnologías de la información, que garanticen su vigencia, dinamismo, y actualización, y en definitiva su eficiencia.

8. Es indispensable para alcanzar la eficacia del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, la comunicación y participación de las personas a quienes afecta, y que lo componen, tal que sirva de estímulo para la interacción, y el desempeño proactivo de la actuación preventiva por parte de todos.

9. La salud (caso de completo bienestar en los aspectos físicos, mentales, y sociales del individuo), y su maximización, es el fin último perseguido. Como expresión de la misma, se instrumentaliza el grado de satisfacción alcanzado, percibido, y expresado por el individuo, y por tanto, su maximización se convierte en un principio de actuación esencial de ésta política. Y en esta línea, también se busca una universidad comprometida con la igualdad, y una visión integral de la persona.

10. La Prevención de Riesgos Laborales se constituye en un elemento de referencia de la imagen fiel que desea de la Universidade de Vigo, abanderada y en la vanguardia del progreso, de la calidad y del bienestar social.

La Política de Prevención de Riesgos Laborales es participada por todos los trabajadores, y trabajadoras de la Universidade de Vigo, a través de su revisión en el seno del Comité de Seguridad y Salud.

Los Órganos de Gobierno, encabezados por el Rector de la Universidade de Vigo, se compromete a desarrollar las directrices marcadas en la Política de Prevención de Riesgos Laborales, para llevar a cabo su aplicación, garantizando su revisión periódica, y su difusión pública.

---

### *3.2. Objetivos y metas.*

La Política de PRL de la Universidade de Vigo proporciona el marco de referencia para establecer, y revisar sus objetivos, y metas.

Teniendo como referente esta política, se definen los objetivos, y los períodos para su consecución.

Los objetivos establecidos, y vigentes del SGPRL, son los que se contemplan en el "Anexo V: Objetivos de PRL", del presente Plan de PRL.

Los objetivos de PRL son consensuados entre todos los trabajadores, y trabajadoras de la Universidade de Vigo, a través de su Comité de seguridad y Salud.

La Universidade de Vigo, y sus Órganos de Gobierno, dejan claro su compromiso con estos objetivos, garantizando que se determinan los, y/o las responsables, las metas planificadas, y su temporalización, los recursos previstos (tanto humanos, como materiales), y las revisiones contempladas, para asegurar la buena marcha de los mismos.

---

### *3.3. Asignación de recursos humanos, técnicos, materiales y económicos.*

De forma general, cabe indicar que para el desarrollo de la actividad preventiva, y la consecución de los objetivos fijados, la Universidade de Vigo, destina los siguientes recursos:

- En cuanto a los recursos humanos, y de carácter técnico.

La Universidad de Vigo dispone de un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (que asume las especialidades de seguridad, y ergonomía y psicología aplicada. Y dispone de un Servicio de Prevención Ajeno (que asume las especialidades de higiene industrial y vigilancia de la salud).

Además, la Universidad de Vigo dispone de una estructura organizativa para llevar a cabo la ejecución de la PRL, y por lo tanto, como no puede ser de otro modo, para el logro de los objetivos en materia de PRL, a la vez que evidencia la integración de la PRL en la actividad de la empresa.

Por último, la Universidad de Vigo, puede disponer, en función de sus necesidades, y circunstancias, de recursos aportados por otras entidades externas, en función de los servicios contratados.

- En cuanto a los recursos de índole material y económica

La Universidad de Vigo, cuenta con unos presupuestos globales para el desarrollo de su actividad.

La estructura presupuestaria se clasifica en los programas funcionales siguientes:

- Docencia
- Apoyo al alumnado y a la docencia
- Fomento y desarrollo de la Investigación.
- Dotación de Fondos Bibliográficos
- Extensión Universitaria
- Dotación y Mantenimiento de Infraestructura.
- Gobierno y Administración de la Universidad de Vigo.

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES

*Manual del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos  
Laborales*

Realizado por el SPRL:  
05/04/2010  
Revisado por el CSS:  
21/09/2011  
Aprobado por la Gerencia:  
21/12/2011  
Edición 1ª  
Pág. 32 de 87

Los presupuestos contemplan entre sus partidas generales, recursos destinados de transversalmente, y bien explicita, o implícitamente, a la consecución de los objetivos establecidos en el SGPRL.

---

## 4. Organización de la prevención de riesgos laborales.

### *Modalidad preventiva, y órganos de representación.*

La Universidade de Vigo ha constituido un Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales, que asume las especialidades de seguridad en el trabajo, y ergonomía y psicología aplicada, concertando <sup>9</sup> con un servicio de Prevención Ajeno, las especialidades de higiene industrial, ergonomía y psicología aplicadas <sup>10</sup>, y vigilancia de la salud.

Además, se ha constituido el Comité de Seguridad y Salud, como órgano de participación destinado a la consulta periódica y regular de las actuaciones en materia de PRL.

Los Órganos de Gobierno han designado como representantes de cara al SGPRL a la Gerencia, y al Vicerrector con las competencias en materia de planificación.

Cuyos cometidos son los de:

- Asegurarse de que el SGPRL se establece, implementa y mantiene de acuerdo con el estándar OHSAS 18001.
- Asegurarse de que los informes de desempeño del SGPRL se presenta a los Órganos de Gobierno para su revisión, y se utilizan como base para la mejora de gestión de la PRL.

---

<sup>9</sup> Concierto con fecha inicial de 29/11/2002. Y modificado el 05/08/2006, con efectos desde el 01/07/2006.

<sup>10</sup> Dado que el Servicio de Prevención Propio ha asumido la especialidad de ergonomía y psicología aplicada, debe entenderse su inclusión en el concierto como un complemento y refuerzo, y no como una sustitución del Servicio de Prevención Propio por parte del Servicio de Prevención Ajeno en cuanto a su asunción.

---

#### 4.1. *Funciones, responsabilidad y autoridad.*

La Ley de PRL en su artículo 16 punto 1 establece:

*La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.*

*Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.*

Por consiguiente, la empresa debe garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores, y trabajadoras en todos aquellos aspectos relacionados con el trabajo: organización y control de la actividad, evaluación de riesgos, planificación preventiva, información, formación, participación y consulta, medidas de emergencia, vigilancia de la salud, etc. Asignando las responsabilidades en materia de prevención dentro de su estructura jerárquica.

En el caso de la Universidad de Vigo, y por la dimensión y la complejidad de la institución, se establecen tres líneas de estructuración funcional, que se complementan e integran para propiciar una actuación preventiva unificada, y eficaz, por parte de los siguientes agentes principales, que sintéticamente se exponen a continuación:

1. *Una línea de funcionamiento directa sobre el funcionamiento y la gestión de los centros de trabajo.*
  - Responsables de PRL de centro (el concepto de dicha figura se define a continuación, tras la presentación de las tres líneas de funcionamiento).

2. *Una línea de funcionamiento transversal, en relación a la expuesta anteriormente.*

- Rector/a.
- Secretaría General (Secretario/a General), y Vicerrectorados (Vicerrectores/as).
- Gerencia (Gerente/a).
- Áreas, Oficinas, y Servicios (Responsables correspondientes).
- Departamentos (Dirección de Departamento).
- Grupos de Investigación (Investigador/a Principal).

*3. Una línea de funcionamiento técnica, y específica en materia de PRL,*

- Servicio de Prevención de Riesgos Laborales:
  - Servicio de Prevención de Propio.
  - Servicio de Prevención Ajeno.
- Comité de Seguridad y Salud.

En el anexo I de este Plan de PRL se refleja el organigrama definido por el SGPRL.

*1. Una línea de funcionamiento directa sobre la dirección, y la gestión de los centros de trabajo.*

Esta línea jerárquica de funcionamiento se articula de dos formas distintas, en función de la naturaleza de la actividad de los centros de trabajo.

- Casos en los que se articula mediante una responsabilidad individual: En los centros destinados a la investigación (que engloba los edificios independientes destinados a la Biblioteca Universitaria), así como en las instalaciones deportivas, y en los centros destinados a la administración y servicios de forma exclusiva.

Cada Centro de trabajo, bien sea Edificio de Biblioteca, o Centro de Investigación, dispone de un Director/a, que desempeña la representación del centro y ejerce las

funciones de dirección y de gestión ordinaria de los mismos.

Con respecto a las instalaciones deportivas del Campus de Vigo, se asimila la figura del Director del Área de Estudiantes y Deportes, a la de Director de dichos Centros de Trabajo.

Con respecto a las instalaciones deportivas de los Campus de Pontevedra, y Ourense, se asimila la figura del Vicerrector de Pontevedra, y Ourense, respectivamente, a la de Director de dichos Centros de Trabajo.

En cuanto a los edificios exclusivamente administrativos y de servicios, se asimila la figura de la Gerencia, a la de Director de dichos Centros de Trabajo.

Son funciones propias de los Directores además de todas aquellas atribuidas por la legislación vigente, entre otras:

- La supervisión del funcionamiento de los servicios del centro.
  - La dirección ordinaria del centro.
  - Otras estatutariamente determinadas.
- Casos en los que se articula mediante una responsabilidad conjunta (Corresponsabilidad): En los centros de trabajo en los que coexisten las figuras de Decano/a-Director/a con la de Administrador/a del ámbito de administración y gestión (en adelante Administrador de centro). Centros de trabajo que hacen referencia, o bien a facultades, o bien a Escuelas.

Cada Centro de Trabajo, bien sea Facultad, o Escuela, dispone de un Decano/a (en el caso de las Facultades), o Director/a (en el caso tanto de las Escuelas) que desempeña la representación del centro y ejerce las funciones de dirección y de gestión ordinaria de los mismos.

Son funciones propias de los Decanos/as-Directores/as además de todas aquellas atribuidas por la legislación vigente, entre otras:

- La supervisión del funcionamiento de los servicios del centro.
- La dirección ordinaria del centro.

- Otras estatutariamente determinadas.

Integrando la responsabilidad conjunta (corresponsabilidad) sobre los centros referidos en ésta línea de funcionamiento directo en materia de PRL, y complementando la figura, y funciones de los Decanos/as, o Directores/as, según corresponda, se encuentra el Administrador/a de centro, que ostenta la representación de la Gerencia a la que le corresponde la gestión de los servicios económicos y administrativos, y tiene como funciones propias las derivadas en virtud de la delegación efectuada por parte de la Gerencia.

*2. Una línea de funcionamiento transversal, en relación a la expuesta anteriormente.*

La articulación de esta interrelación de líneas, se lleva a cabo a través de diversos organismos con significación a la hora de organizar la PRL en la Universidade de Vigo, estableciéndose una tipología en función de su naturaleza, distinguiéndose a su vez, dentro de ésta línea de funcionamiento transversal, cuatro vías de funcionamiento que gravitan sobre la figura central del Rector. Una vía, constituida por la Secretaría General, y los Vicerrectorados; otra vía en referencia a la Gerencia; una tercera vía que hace referencia a las diversas áreas, oficinas, y servicios que forman parte de la Universidade de Vigo, y una última vía, que engloba tanto a los Departamentos (con referencia singular a la figura del Director de Departamento), como a los Grupos de Investigación (con referencia singular a la figura del Investigador Principal), y que en función de los procedimientos que desarrollan el SGPRL, se relacionan estrechamente con la línea de funcionamiento directa expuesta anteriormente.

- Rector/a.

Se destacan las siguientes funciones relacionadas con la PRL, y sin perjuicio de las que se desarrollen a lo largo del SGPRL, y los procedimientos que lo conforman, en virtud tanto de las disposiciones legales, como de los estatutos de la Universidade de Vigo:

- La representación de la Universidade de Vigo.
- La dirección e impulso, coordinación y supervisión de la actividad y funcionamiento de la Universidade de Vigo, y de todos sus órganos de gobierno y administración.

- El ejercicio de la jefatura de todo el personal de la Universidade de Vigo.
- La toma de las decisiones en que es legalmente competente sobre situaciones administrativas y régimen disciplinario.

- La Secretaría General, y Vicerrectorados (Secretario/a General y Vicerrectores/as).

Cuyas funciones y competencias en materia de PRL, se desarrollan y recogen lo largo del SGPRL, y los procedimientos que lo conforman, en virtud de las disposiciones legales, y de acuerdo con los estatutos de la Universidade de Vigo.

- La Gerencia (Gerente/a)

A la que le corresponde la gestión de los servicios económicos y administrativos de la Universidade de Vigo. Cuyas funciones y competencias en materia de PRL, son indicadas a lo largo del SGPRL, y en los procedimientos que lo desarrollan, conforme al contenido de las disposiciones legales, y de los estatutos de la Universidade de Vigo.

- Responsables correspondientes de Áreas, Oficinas, y Servicios afectados en cada caso.

Cabe mencionar que existen diversas áreas, oficinas y servicios, que por su propia definición y naturaleza, se pueden interrelacionar, en un grado variable en función de los casos, con distintos aspectos vinculados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.

A lo largo del SGPRL, y de los procedimientos que lo conforman se detallan, en los casos en que se hayan estimado pertinentes, las funciones y competencias específicas en materia de PRL de dichos organismos, en consonancia con la normativa interna de la Universidade de Vigo.

- Los Departamentos (Director/a de Departamento).

Director/a que desempeña la representación del departamento. Y ejerce las funciones de dirección y de gestión ordinaria de éste, con las funciones y competencias en

materia de PRL, que se desarrollan a lo largo del SGPRL, y los procedimientos que lo conforman, en virtud de las disposiciones legales, de los estatutos, y la normativa interna de la Universidade de Vigo.

- Los Grupos de Investigación (Investigador/a Principal)

Investigador Principal que ejerce la dirección y organización de los proyectos de investigación con respecto a su Grupo de Investigación. Con las funciones y competencias en materia de PRL, que se desarrollan a lo largo del SGPRL, y los procedimientos que lo conforman, en virtud de las disposiciones legales, y de la normativa interna de la Universidade de Vigo.

### *3. Una línea de funcionamiento técnica, y específica en materia de PRL*

Esta línea está conformada por el Servicio de Prevención Propio, y por el Servicio de Prevención Ajeno, que integran el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidade de Vigo (con dependencia funcional del Vicerrectorado que asume las competencias de Infraestructuras y Planificación).

Igualmente, también se señala en este epígrafe la existencia del Comité de Seguridad y Salud<sup>11</sup>, órgano, exclusivamente concebido, para canalizar la participación y consulta en todo aquello que se refiere a la actuación preventiva.

La Universidade de Vigo ha constituido un Servicio de Prevención de Propio, que asume las disciplinas de seguridad en el trabajo, y ergonomía y psicología aplicada, concertando con un Servicio de Prevención Ajeno las especialidades de higiene industrial y vigilancia de la salud, e incorporando un asesoramiento específico en la especialidad de ergonomía y psicología aplicada.

El Servicio de Prevención de Propio, es coordinado por dos puestos de técnico de nivel superior en PRL.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales proporciona, de forma continua y

permanente, asesoramiento, y apoyo técnico a todos los organismos que componen la Universidade de Vigo.

Siendo además, funciones del Servicio de Prevención Propio, en función de las especialidades técnicas asumidas, las siguientes:

- El diseño, implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud del personal en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1.995 de Prevención de Riesgos Laborales.
- La Planificación de la Actividad Preventiva<sup>12</sup> y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.
- La detección de necesidades, y el asesoramiento en materia de información y formación preventivas del personal.
- El asesoramiento para el diseño de las actuaciones, y medidas de prestación de los primeros auxilios, y elaboración de los planes de emergencia.
- La investigación de los incidentes (incluyendo tanto los accidentes, como los accidentes en blanco).
- La comunicación, y coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno.
- Todas aquellas funciones determinadas, y derivadas del SGPRL, que de forma general, se refieren principalmente al seguimiento, y evaluación de su cumplimiento.
- Y, asumir en el grado que corresponda, la responsabilidad del SGPRL.

Ahora bien, de acuerdo con las especialidades concertadas con el Servicio de Prevención

---

<sup>11</sup> El Comité de Seguridad y Salud de la UNIVERSIDADE DE VIGO, cuenta con su propio reglamento de funcionamiento interno.

<sup>12</sup> Concibiéndose e interpretándose en conformidad con lo establecido en el procedimiento "PPRL-05: Planificación de la actividad preventiva".

Ajeno, son responsabilidad de éste <sup>13</sup>:

- La Redacción, y ejecución del programa de actuación con respecto a las especialidades concertadas, que incluye de forma enunciativa:
  - Planificación de medidas de control de riesgo.
  - Planificación de la actividad preventiva.
  - Evaluación de riesgos.
  - Diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
  - Información y formación de los trabajadores/as.
  - Realización de planes de emergencia.
  - Diseño de las medidas de primeros auxilios y planes de emergencia.
  - Proporcionar con el personal sanitario existente en el centro de trabajo, los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

En relación con este último apartado, el Servicio de Prevención, en virtud de la especialidad concertada de vigilancia de la salud, dispone de unas instalaciones cedidas por la Universidade de Vigo, para la atención de cualquier incidencia vinculada con la salud.

El personal, y material de este servicio de enfermería y primeros auxilios, son, y están bajo la organización, y dependencia directas del Servicio de Prevención Ajeno.

Como conclusión final, es función del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, asumiendo la responsabilidad, y con autoridad para ello, el estudio y análisis de las condiciones de trabajo exigibles en materia de PRL, la evaluación de los riesgos, y el diseño y planificación de las actuaciones derivadas de la misma; así como la puesta en práctica de las actuaciones que indubitativamente se vinculen con el cometido técnico

---

<sup>13</sup> Para un mayor detalle del alcance de los servicios a prestar, así como desarrollo técnico de los mismos se remite al concierto firmado por la Universidade de Vigo y el servicio de prevención ajeno, y la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y las posteriores modificaciones que les sean de aplicación.

del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

No incluyendo por consiguiente, salvo expresa asignación de funciones (incluyendo la responsabilidad y autoridad derivadas para su ejercicio) por parte de Los Órganos de Gobierno de la Universidade de Vigo, competencias sobre la ejecución de las acciones a llevar a cabo, es decir, la implementación, o puesta en práctica de las actuaciones en materia de PRL, al margen de las propias relacionadas con el seguimiento (reevaluación, y replanificación resultante del paso del tiempo).

---

## *5. Planificación de la prevención de riesgos laborales.*

En el artículo 15 de la Ley de PRL, relativo a los principios de la acción preventiva, obliga a la empresa en su punto 1.g, a:

*Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.*

La planificación indica qué hacer, cuando y como hacer, con una posterior evaluación de lo conseguido.

En el artículo 16 de la Ley de PRL, relativo al Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, indica:

*La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades, como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.*

---

### *5.1. Avaliación de los Riesgos.*

El art. 16 de la Ley de PRL indica que el empresario debe planificar la acción preventiva a partir de una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as. Esta evaluación consiste en la estimación de la magnitud de los riesgos que no puedan evitarse, de forma que puedan plantearse las medidas correctoras oportunas. La evaluación es actualizada cuando se producen cambios en las condiciones de trabajo, en las condiciones de los trabajadores/as o con ocasión de daños para la salud que se hayan producido.

#### **La identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles.**

La actividad general de identificación, análisis, evaluación, y registro de los riesgos

laborales, son la base de partida del SGPRL desde el punto de vista técnico, y señala uno de los polos donde deben centrarse los esfuerzos de la empresa.

La PRL debe estar enfocada a una mejora continua de las condiciones de trabajo, para lo cual se deben adoptar medidas, y realizar actividades en todas las fases de desarrollo de la empresa con el fin de evitar, y/o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Es imprescindible la identificación de los riesgos, de manera que, teniéndose conocimiento de su existencia sean evitados o, de no ser esto posible, analizados, evaluados y registrados, como paso previo a su eliminación / reducción / control, y como actividad necesaria para el control del propio SGPRL.

La identificación va a ser el resultado de diversas actividades dentro del SGPRL.

La Evaluación de Riesgos abarca a todos los puestos de trabajo de la Universidade de Vigo teniendo en cuenta las actividades rutinarias y no rutinarias; las actividades de todo el personal que tenga acceso a las instalaciones (incluyendo a los estudiantes, a las contratadas y subcontratistas, y visitantes); así como cualquier otra circunstancia que se considere pertinente a la hora de establecer la metodología para la identificación de peligros, y evaluación de riesgos.

En todo caso, dicha metodología es establecida por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. En la actualidad, toma como base la empleada por el Servicio de Prevención de Ajeno, sin perjuicio de que pueda ser perfeccionada por el Servicio de Prevención de Propio, en función de los casos, y las circunstancias de la Universidade de Vigo.

Para llevar a cabo la Evaluación de Riesgos el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales tiene capacidad para inspeccionar o visitar todos los centros de trabajo en cualquier momento.

El resultado de la Evaluación de Riesgos se documentará, y se utilizará como base de partida para la definición de los objetivos de PRL, definidos por defecto anualmente<sup>14</sup> por la Universidade de Vigo.

---

<sup>14</sup> Los objetivos pueden abarcar plazos superiores al anual, pero en dichos casos se dispondrá de una programación anual de los mismos.

La documentación que refleja la Evaluación de Riesgos se actualizará al menos cada cinco años, y en todo caso, siempre que se produzcan cambios que puedan modificar el resultado de la misma: cambios en el proceso que constituye la actividad de la empresa, modificaciones en las instalaciones, adquisiciones de maquinaria, cambios en el personal, daños personales de los trabajadores/as, situaciones de emergencia, modificaciones de la legislación, incidencias detectadas, etc.

Como evidencia de la integración de la PRL en la actividad de la Universidade de Vigo, los distintos responsables con funciones, responsabilidad y autoridad específicas en materia de PRL, colaboran aportando sus consideraciones y opiniones, con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, para que éste, pueda realizar su trabajo con el máximo rigor, fundamento, y conocimiento de causa.

En esta línea, la participación de los trabajadores/as para la realización de la Evaluación de Riesgos es tenida en cuenta, y los resultados de la evaluación de riesgos son comunicados a los trabajadores/as mediante los cauces internos de la empresa. En este sentido, se considera como canal prioritario, y de primer orden, el que se lleva a cabo a través del Comité de Seguridad y Salud.

En cualquier caso, la sistemática específica y detallada sobre éste epígrafe se define en el procedimiento:

- *PPRL- 04 "Identificación de peligros, y evaluación de riesgos".*

---

## *5.2. Planificación de la Actividad Preventiva.*

Una vez realizada la Evaluación de Riesgos, según las deficiencias detectadas, y recomendaciones planteadas, se realiza la Planificación de la Actividad Preventiva (en adelante, Planificación Preventiva), que es el conjunto de actividades programadas dirigido a obtener el nivel de seguridad y salud deseado, y posibilitar el adecuado control de riesgos. La Planificación Preventiva está formada por un documento donde se definen:

- Los responsables globales de la Planificación Preventiva en su conjunto.
- Las acciones preventivas.
- La prioridad de las mismas.
- La fecha prevista de consecución o plazo máximo establecido para finalizarlas.
- Los responsables de realizar las acciones.
- Los recursos (al menos económicos) para conseguir las acciones.

Además, se contemplan al menos, los siguientes apartados para registrar:

- La fecha real de finalización de las acciones.
- La verificación y validación de la finalización de la acción (tanto por parte de los distintos responsables implicados, como por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales).

En este sentido, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales programa inspecciones o visitas en diferentes centros y áreas, con la finalidad de detectar sistemática y metódicamente el estado y evolución de la planificación preventiva.

En cualquier caso, la sistemática se define y fija en:

- *PPRL-05 "Planificación de la actividad preventiva"*

---

### *5.3. Identificación y registro de requisitos legales, y otros requisitos asumidos.*

Para poder cumplir en todo momento con los requisitos normativos, es condición indispensable tener establecido un sistema mediante el que se organice, y se mantenga actualizado un registro de leyes, reglamentos y normas de obligado cumplimiento, que se refieran a aspectos de PRL, y que se establezca la forma de identificación de los requisitos exigibles concretos a tener en cuenta, su divulgación a todo el personal responsable de su aplicación, y su grado de cumplimiento.

Además deberá tenerse en cuenta, no sólo los requisitos legales relacionados con la

PRL, sino cualquier otro que tenga incidencia en el concepto de salud establecido en la Política de PRL de la Universidade de Vigo.

En este sentido, también se debe hacer especial énfasis en aquellas normas que puedan afectar a colectivos no laborales (no sometidos por tanto a la legislación laboral), así como los acuerdos suscritos por la Universidade de Vigo en el desarrollo de su actividad, tanto con organismos e instituciones públicas, como privadas.

Así por tanto, la finalidad última es garantizar que la Universidade de Vigo está en disposición de conocer, y evaluar el nivel de cumplimiento con respecto de todos los requisitos legales, y de todos los otros requisitos, a los que está sujeta, y le son de aplicación.

Para una definición más detallada de cómo se lleva a cabo, y controla este proceso, se ha desarrollado el procedimiento:

- *PPRL-03 "Identificación y cumplimiento de requisitos legales, y otros requisitos"*

---

## *6. Competencia, formación, y toma de conciencia.*

Los Órganos de Gobierno de la Universidade de Vigo, son conscientes de la importancia de asegurar tanto la adecuada competencia, como la adecuada formación de su personal, y del personal que colabora con la misma, como algo indispensable para mejorar el SGPRL de la Universidade de Vigo, y lograr el cumplimiento de los objetivos establecidos.

En relación al primer aspecto apuntado (la competencia), todos los puestos existentes en la Universidade de Vigo, por su propia definición, disponen de unos requerimientos en términos de educación, formación y experiencia establecidos, y que es preciso cumplir para ser cubiertos por los posibles candidatos.

En cuanto al segundo aspecto referido (la formación, y toma de conciencia), el SGPRL, establece la sistemática para, detectar las necesidades formativas en materia de seguridad y salud (la primera fuente para la detección de necesidades formativas en PRL es la constituida por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales); planificar las acciones formativas oportunas (con especial atención a los casos de nuevas incorporaciones, cambios de puesto, cambios tecnológicos, introducción de nuevas actividades, maquinaria, productos, o procesos); elaborar anualmente los planes de formación oportunos (diferenciándose los destinados al colectivo de personal docente y de investigación, los destinados al colectivo de personal de administración y servicios, y los destinados al colectivo de personal de investigación exclusivamente); y proceder a la evaluación de la formación tal que se hayan satisfecho las necesidades detectadas inicialmente, y se aplica el trabajo.

La Universidade de Vigo garantiza que cada trabajador/a recibe una formación e información teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, centrada específicamente en los riesgos de su puesto de trabajo. La empresa adopta las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban todas las informaciones relacionadas con los riesgos para la seguridad y salud que les puedan afectar en sus puestos de trabajo, y las medidas y actividades de protección y prevención llevadas a cabo.

En la formación proporcionada, se incluyen contenidos formativos para asegurar que el

personal es consciente de:

- La importancia de actuar conforme a la política y los procedimientos de prevención de riesgos laborales, y los requisitos del SGPR.
- Las consecuencias actuales o potenciales en materia de prevención de riesgos laborales derivadas de sus actividades laborales y los beneficios de la prevención de riesgos laborales para la mejora del rendimiento personal.
- Sus funciones y responsabilidades para lograr la conformidad con la política y los procedimientos de prevención de riesgos laborales, y con los requisitos de prevención de riesgos laborales, incluyendo los requisitos de previsión y respuesta en caso de emergencia.
- Las consecuencias potenciales de desviaciones en procedimientos establecidos.

El Comité de Seguridad y Salud participa, previamente a su aprobación, en el diseño del proyecto, y organización de las acciones formación en materia de PRL, tal y como se establece legalmente.

Además, el proceso formativo incluye la evaluación de la eficacia de la formación, tanto en su conjunto (donde el Comité de Seguridad y Salud, realiza un seguimiento de la marcha de las acciones formativas, y en que medida los objetivos y necesidades detectadas son satisfactoriamente cubiertas), como a nivel de cada acción formativa.

Estos datos se registran, y retroalimentan el SGRPL, y son tenidos en cuenta por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a la hora de elaborar la Evaluación de Riesgos, y la Planificación Preventiva.

La definición de cómo se lleva a cabo la formación en materia de PRL, se plasma en el procedimiento:

- *PPRL-12 "Competencia, formación, y toma de conciencia".*

---

## *7. Comunicación, participación e consulta.*

Los Órganos de Gobierno de la Universidade de Vigo, tal como recoge la Política de PRL de la Universidade de Vigo, reconocen la trascendencia de la comunicación interna, estimulando la consulta y la participación de los trabajadores, y las trabajadoras en materia de PRL, integrada en su actividad diaria, y como herramienta de prevención y de mejora.

Dicha Política de PRL, no se olvida de la importancia comunicación externa, tanto en lo que se refiere al cumplimiento de las comunicaciones externas preceptivas, vinculadas con las notificaciones a la autoridad laboral y sanitaria competentes, como aquellas relacionadas con la coordinación de actividades, e información en general.

La comunicación vinculada con las, y/o los distintos responsables de ejecutar las medidas de PRL es concebida como crucial. Y en consonancia, y coherencia con la estructura descentralizada de la Universidade de Vigo, la comunicación se concibe como un elemento indispensable para la puesta en práctica del SGRPL.

En paralelo a dicha comunicación, la Universidade de Vigo, en relación a la actuación preventiva, considera que la vertebración de la participación y la consulta de los trabajadores y trabajadoras, se debe realizar en torno a la figura del delegado/a de prevención, por lo que se desarrolla, tanto una sistemática específica para indicar como es llevada a cabo, y se enfatiza su relevancia en las distintas sistemáticas definidas por el SGRPL.

En todo caso, el Comité de Seguridad y Salud es, por definición, el órgano de participación, y consulta, regular, y periódica, sobre el que gravita la comunicación interna en referencia a la actuación preventiva de forma general en la empresa.

Además de este órgano específico, la Universidade de Vigo ha articulado otros medios o canales de comunicación interna, genéricos, y directos, como la asignación de cuentas de correo electrónico asociada a determinados áreas y puestos de trabajo, y la posibilidad de dotar de cuentas de correo electrónico personales a todos los miembros de la comunidad universitaria que así lo soliciten, así como la existencia de diversas páginas web de la Universidade de Vigo, y diversos portales informáticos, que disponen de buzones de sugerencias, y consultas.

Por último, también existe una sistemática oficial de comunicación general, que se realiza a través de los registros de entrada y salida propios de la Universidade de Vigo.

La sistemática relativa a este punto se encuentra descrita en el procedimiento:

- *PPRL-06 "Comunicación, participación y consulta".*

---

## 8. Documentación, y control de los documentos.

---

### 8.1. Documentación.

El presente documento constituye el Plan de PRL y su gestión se define en el apartado 1.1.

- Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales

Los Procedimientos forman parte del soporte documental del SGPRL. Son documentos escritos en los que se describe el desarrollo de una actividad con el propósito de realizarla de forma adecuada y de idéntico modo, tantas veces como sea preciso ejecutarla.

Se han desarrollado por una parte de acuerdo con lo establecido en el marco legal vigente en materia de prevención de riesgos laborales, y los requisitos establecidos por el estándar OHSAS 18001, y por otra parte, teniendo en cuenta criterios técnicos comúnmente aceptados sobre la protección de la salud del personal. En el Anexo II del presente Plan de PRL se incluye un listado con todos los Procedimientos que forman parte del SGPRL.

- Instrucciones de trabajo

Son documentos escritos que al igual que los procedimientos describen el desarrollo de actividades para que se lleven a cabo de una forma correcta. Las instrucciones de trabajo describen actividades concretas, y de forma más detallada que los procedimientos.

- Otros documentos.

Se citan a continuación otra documentación necesaria para el correcto desarrollo del SGPRL:

- Evaluación de Riesgos, tanto general, como específica por puestos de trabajo.

- Planificación de la Actividad Preventiva (Planificación Preventiva).
- Planes de Autoprotección Internos (Planes de Emergencia).
- Formatos o documentos para el registro de diversos aspectos referentes a la prevención de riesgos laborales (entrega de EPI,s, investigación de incidentes, encuestas sobre formación o vigilancia de la salud, permiso de trabajo, Plan general de auditorías, informe de objetivos o acciones de mejora, etc.).
- Legislación y normativa de aplicación referente a aspectos de seguridad y salud laborales.

Con estos documentos, al igual que el resto de la parte documental del Sistema, se persigue un triple objetivo (más allá de la finalidad última, que es garantizar y mejorar la salud de la persona):

1. Poder evaluar la eficacia del funcionamiento del propio Sistema, y su adecuación para cumplir con la Política de PRL.
2. Poder evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas.
3. Poder demostrar la conformidad del Sistema respecto a los requisitos del estándar OHSAS 18001.

---

## 8.2. *Control de los documentos.*

Todos los documentos del SGPRRL están sometidos a un control para asegurar que son correctos y se encuentran actualizados en sus puestos de trabajo.

Existen documentos generados internamente, que pueden clasificarse en dos subgrupos. Por un lado, los de origen endógeno al SGPRRL, junto con los relacionados con la especificidad técnica en materia de PRL, que complementan, y completan a aquel, y que tienen su origen en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales; y por otro lado los documentos recibidos del exterior, que en función de su pertinencia, son tratados para su integración en el SGRPL.

Para los documentos generados internamente de naturaleza endógena al SGPRRL se ha

definido una sistemática para su elaboración, revisión y aprobación, con el fin de garantizar la idoneidad de su contenido antes de su distribución (Los documentos generados internamente, cuya naturaleza viene marcada por especificidad técnica, aun no sometidos a dicha sistemática, también son garantizados, de forma directa y automática por su emisor, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales).

Todos los documentos generados internamente, y de naturaleza endógena al SGPRRL están relacionados en un listado de documentos controlados, donde se identifica cada documento, y la edición vigente.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, como responsable del SGPRRL, se asegura que sus destinatarios dispongan de las copias actualizadas, retirando o destruyendo las copias obsoletas. Siempre se mantiene, al menos un ejemplar de cada documento obsoleto identificándolo como tal.

Las modificaciones de los documentos generados internamente, y de naturaleza endógena al SGPRRL son revisadas, y aprobadas según el procedimiento establecido, actualizándose la edición del mismo. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales es responsable de mantener el control de las modificaciones, actualizando el listado de documentos, donde se referencian las modificaciones de cada documento.

El control, y las modificaciones de la documentación interna de naturaleza específicamente técnica, recae en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y en su capacitación técnica que deriva del marco legal vigente en materia de PRL.

De igual forma, los documentos externos, son analizados, y su incorporación al SGPRRL, sistematizada para garantizar tanto su interés, y necesidad, como su tratamiento, identificación, y distribución.

La definición de la sistemática establecida se describe con mayor detalle en el procedimiento:

- *PPRL-01 "Documentación, y control de los documentos".*

---

## 9. Control operacional.

Para garantizar que las actividades susceptibles de originar, o aumentar el riesgo para la salud de los trabajadores, y trabajadoras, y que afectan directa o indirectamente a la consecución de los objetivos establecidos se llevan a cabo bajo condiciones controladas, la Universidade de Vigo ha diseñado una serie de procedimientos en los que se determinan los controles, y criterios de supervisión relacionados con aquellos aspectos que potencialmente se pueden identificar como generadores principales de peligro.

De forma general a la globalidad de la actividad desarrollada en la Universidade de Vigo se han establecidos los siguientes procedimientos, con los que se abarcan aquellas operaciones asociadas a peligros, que precisan de un control específico para la gestión del riesgo generador:

- *Procedimiento PPRL-08 "Coordinación de actividades empresariales", en el que se establecen los controles relacionados con las contratas y subcontratas.*
- *Procedimiento PPRL-09 "Condiciones laborales de los centros de trabajo", en el que se establece los elementos prioritarios que requieren un control especial, y que se vincula con las condiciones de trabajo de los centros fijos, y que eminentemente caracterizan por ser de tipo permanente o constante.*
- *Procedimiento PPRL-10 "Condiciones laborales de los trabajos", en el que se establece los elementos prioritarios que requieren un control especial, vinculados con las condiciones de trabajo que se dan en la ejecución de tareas, y que en gran medida pueden caracterizarse por su componente variable o puntual, incluyendo las externas a nuestras propias instalaciones.*
- *Procedimiento PPRL-14 "Trabajos especiales", en el que se establece la tipología, y la supervisión de aquellos trabajos que requieren un método de trabajo diferenciado por su especial peligrosidad (en el punto 9.10 se expone un listado inicial de trabajos)*
- *Procedimiento PPRL-20 "Equipos de Protección Individual", en el que se establece la sistemática con todo lo relacionado con la gestión de los EPI,s.*

De forma resumida, se exponen a continuación algunos aspectos que por su especial relevancia en materia de PRL merecen ser tratados en el presente Plan de PRL, con independencia de que de forma complementaria al mismo se aborden específicamente, y transversalmente en los procedimientos referidos anteriormente.

Por defecto, y de forma supletoria, en ausencia de otra disposición específica y expresa, se expone una primera designación de funciones, responsabilidades, y autoridad, para cada apartado.

---

### *9.1. Control sobre normas de seguridad e salud.*

Se establecen instrucciones formales de trabajo y/o actuación relacionadas con la gestión del SGPRL, en función de los criterios técnicos que se han estimado más oportunos.

Estas instrucciones son realizadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, revisadas por el Comité de Seguridad y Salud, y aprobadas por la Gerencia. Su adecuada distribución y difusión particularizada en cada centro de trabajo, es gestionada por las figuras que asumen en primera instancia la responsabilidad de la PRL encada centro de trabajo.

Con independencia de dicha gestión descentralizada, y autónoma, todas las instrucciones están disponibles en la página web de la Universidade de Vigo para ser consultadas por todo el personal.

Además, el SGPRL se puede apoyar en documentación específica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (normas y fichas de PRL), de carácter eminentemente técnico, y relacionadas con la PRL en su sentido estricto, que complementan, y completan la documentación del SGPRL.

Igualmente, otro tipo de normas (si cabe de mayor relevancia en centros de pública concurrencia) está constituido por la señalización en materia de seguridad y salud existente en los centros de trabajo.

---

## *9.2. Control de equipos e instalaciones bajo regulación específica.*

Aquellos equipos e instalaciones sometidas a regulación específica dispondrán del correspondiente registro emitido por el organismo acreditado por la administración, siendo este un punto crítico de supervisión y cumplimiento.

Respecto de las instalaciones no sometidas a regulación específica pero que en caso de mal funcionamiento o avería pudieran suponer un riesgo grave para la seguridad y salud de las personas, la Universidade de Vigo articulará los controles internos que se estimen oportunos, verificando la operatividad de los mismos.

A título expositivo, y con carácter general (en cada Evaluación de Riesgos se refleja específicamente su contenido por centro de trabajo) podemos señalar:

- Aire acondicionado.
- Ascensores.
- Calderas.
- Centros de transformación.
- Compresores.
- Equipos contra incendios.
- Instalación eléctrica.
- Vehículos

En cuanto a la contratación de los servicios, y disposición de los registros preceptivamente establecidos, se tendrá en cuenta lo establecido en el punto 4.1. Funciones, responsabilidad, y autoridad, y con especial referencia a la línea de funcionamiento directa.

De todos modos, no se debe obviar la responsabilidad que en este apartado tienen tanto la Dirección de Departamento, como los Investigadores/as Principales, así como todos las y/o los responsables directos en cada caso específico.

---

### *9.3. Control de la señalización de PRL.*

Las instalaciones de la Universidade de Vigo, se caracterizan por ser en gran medida de pública concurrencia. Por ello, se enfatiza, si cabe aun más a lo ya indicado en el apartado 9.1, sobre la utilidad de la señalización como técnica preventiva, y de información, tanto en condiciones normales de funcionamiento, como en condiciones especiales o anómalas, y con especial relevancia, en situaciones de emergencia.

El diseño y ubicación de la señalización es aprobada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Es competencia de la línea de funcionamiento directa sobre el funcionamiento y gestión de los centros de trabajo, el adecuado mantenimiento de la señalización, así como su reposición cuando se estime necesario.

De igual forma que en el apartado 9.2, tampoco se debe obviar la responsabilidad de las figuras referidas a la Dirección del Departamento, Investigador/a Principal, y en general a todos las y/o los responsables directos específicos en cada caso.

---

### *9.4. Controles de seguridad.*

Derivada de la Evaluación de Riesgos, y en correlación directa con la Planificación Preventiva, se articulan de inspecciones internas de seguridad, periódicas y regulares, que garantizan la vigencia y actualización tanto de las distintas evaluaciones, como la eficacia y operatividad del SGPRL.

Dichos controles diseñados y planificados desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, son ejecutados por los responsables de PRL de cada centro. Sin perjuicio de cualquier visita de seguimiento, o inspección de PRL que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales estime oportuno realizar en aplicación de sus competencias inherentes.

El Comité de Seguridad y Salud, apoyándose también en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, supervisará y analizará los resultados de dichos controles a fin de valorar la adecuada implementación tanto del SGPRL, como de la PRL.

---

### *9.5. Control de equipos de trabajo sin regulación específica.*

También se adoptarán las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados al trabajo que debe realizarse, de forma que se garantice la seguridad y salud de las personas que los utilicen, y que el personal encargado de su uso se encuentra capacitado para ello.

A título expositivo, y con carácter general (en cada Evaluación de Riesgos se refleja específicamente su contenido por centro de trabajo) podemos señalar:

- Escaleras manuales.
- Herramientas en general.
- Máquinas que no precisan de una validación por organismo de control autorizado (O.C.A.).
- Traspalés, y carros para la manipulación de cargas.
- Mobiliario de trabajo en general (sillas, mesas, estanterías).

La responsabilidad de la puesta en marcha de los controles recae en los Responsables de PRL del centro definidos en el punto 4.1. del presente Plan de PRL (que tienen plena libertad y autonomía para gestionarlos).

Sin olvidar la responsabilidad, en función del caso, que recae en las y/o los responsables directos de su gestión, así como en la Dirección del Departamento, y en la figura del Investigador/ra Principal.

Dicha ejecución deriva del previo diseño, y planificación de dichos controles por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud, con la ayuda del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, realizará la supervisión, y el balance de sus resultados.

---

### *9.6. Control de Compras.*

La Universidad de Vigo establece que se solicitará a los fabricantes y/o suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, la información en la que se indique la forma correcta de utilización por parte del personal, las medidas preventivas adicionales que deban tomarse, los riesgos laborales que conlleve su uso, así como manipulación y empleo inadecuado.

Todo ello, con el objetivo de velar para que antes de su adquisición se conozcan los riesgos que puedan ocasionar los nuevos bienes, equipos o servicios, de manera que se gestione su eliminación, minimización y control antes de que el riesgo tenga alguna posibilidad de concretarse en un daño.

El encargado/a de gestionar dichas solicitudes se asocia directamente a la persona que dispone de la capacidad de compra correspondiente.

Los/las responsables de PRL de los centros (Punto 4.1. del presente Plan de PRL), y en los casos que corresponda por su implicación la Dirección del Departamento, e Investigadores/as Principales, así como el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y el Comité de Seguridad y Salud, podrán requerir al encargado de dicha adquisición la documentación preceptivamente derivada de la compra.

---

### *9.7. Control de los equipos de protección individual.*

La Universidad de Vigo ha establecido una sistemática para asegurar que los equipos de protección individual (en adelante EPI,s) son los idóneos en cada caso, que su elección se basa, y apoya en la Evaluación de Riesgos. Además, se garantiza que están disponibles, y en buenas condiciones, son utilizados correctamente, y se conservan de igual forma, y que se cuenta con la documentación (tal como se expuso en el punto anterior), información, y formación preceptivas en cada caso.

El principio de actuación de la Universidad de Vigo ante los riesgos que no se hayan podido evitar, se basa en minimizar dichos riesgos en su origen, tratando de reducir la necesidad de uso de los EPI,s.

En todo caso, cuando el uso del EPI,s es inevitable, también se tendrá en cuenta la opinión de las y/o los propios usuarios de esos EPI,s, sumándose a los criterios de selección puramente técnicos, para lograr una elección óptima.

La prescripción de los EPI,s viene determinada por la Evaluación de Riesgos que emite el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La distribución, la supervisión de su correcta utilización, así como su adecuado mantenimiento y conservación, son aspectos que ejecutan los responsables de PRL de cada centro (según punto 4.1. del presente Plan de PRL) de la forma que los mismos estimen más idónea en función de las características propias de los mismos.

Igualmente, la responsabilidad del Investigador o Investigadora Principal en este apartado también es de gran significación.

En todo caso, el SGPRL instrumenta controles homogéneos que garantizan, con independencia de la forma de ejecución adoptada por parte de cada centro, el cumplimiento de los requerimientos establecidos en relación con los EPI,s, en materia de PRL.

El Comité de Seguridad y Salud, junto con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales analiza la información extraída de dichos controles, para velar porque el nivel de cumplimiento en lo referente a los EPI,s sea en todo momento el exigido por el SGPRL.

---

### *9.8. Control de trabajos con productos químicos.*

Para la ejecución de estos trabajos se enfatiza la importancia de disponer de una información completa sobre el producto empleado, y que sea conocida y seguida por las y/o los usuarios, estando así mismo a su disposición en el puesto de trabajo.

Aportando información respecto de las condiciones de transporte, almacenamiento, uso, eliminación, emergencia, u otras que el fabricante haya determinado como relevantes, así como una adecuada coordinación entre los distintos usuarios de los productos químicos.

La responsabilidad de gestionar dichas condiciones de trabajo vendrá determinada por la capacidad de las personas de autorizar, y disponer la realización de dichos trabajos de forma autónoma.

Así mismo, también es crucial que ésta información revierta en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a fin de diseñar y realizar un control del riesgo higiénico eficaz.

Los integrantes de la línea de funcionamiento directa sobre la organización y gestión de cada centro, son los responsables de llevar a cabo el seguimiento sobre la adecuación de las condiciones derivadas de lo establecido en el SGPRL, es decir, adoptar las medidas para que se cumplan las disposiciones indicadas por el fabricante, distribuidor oficial o comercializador del producto químico, así como lo dispuesto en la Evaluación de Riesgos.

El balance de los datos generados por dichos controles de seguimiento es efectuado por el Comité de Seguridad y Salud, conjuntamente con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, evaluando la adecuación preventiva de la situación resultante.

---

### *9.9. Control de trabajos con contratadas y subcontratadas.*

Toda contratación se realizará en general conforme a lo establecido en las disposiciones legales, y reglamentarias oportunas, y en particular, conforme a lo establecido en la Ley de Contratos con el Sector Público (Ley 30/2007).

Además, específicamente la Universidad de Vigo adopta las medidas necesarias para que aquellos empresarios que desarrollen actividades en nuestras instalaciones:

- Reciban la información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en nuestros centros de trabajo, y las correspondientes normas de seguridad a seguir (tanto de acceso, como de permanencia, y emergencia), en función del trabajo a desempeñar.
- Cumplen con nuestros requerimientos en materia de prevención de riesgos laborales.
- Se dispone de un canal abierto y permanente de comunicación, que permita y demuestre una coordinación de actividades empresariales real y eficaz.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales establece la información en materia de PRL a facilitar por parte de la Universidad de Vigo, así como la información que se debe recibir por parte de las contratadas/subcontratadas.

También define a través del SGPRL los controles de seguimiento.

La competencia y responsabilidad de gestión de las contrataciones/subcontratas, recae en el organismo que lleve a cabo dicha contratación (el Responsable del contrato).

Ello no es óbice para que los Responsables de PRL de cada centro (ver punto 4.1. del presente Plan de PRL), tengan competencias para vigilar y garantizar (en todo caso, de forma global), una adecuada gestión (incluyendo igualmente el seguimiento) de todas aquellas contrataciones/subcontratas que afecten al centro.

---

### *9.10. Control de trabajos de especial riesgo.*

Para la ejecución de trabajos que conlleven riesgos de especial gravedad, se establece una sistemática específica que permite controlar su gestión, a fin de que el peligro identificado no llegue a materializarse, evitando posibles desviaciones de nuestra política de PRL.

Dicha sistemática se sustenta en la implantación de los permisos de trabajo para los trabajos de especial riesgo, entre los que de forma no exhaustiva podemos enumerar:

- Trabajos en espacios confinados
- Trabajos en altura
- Trabajos en caliente
- Trabajos en frío
- Trabajos en atmósferas explosivas
- Trabajos en tensión

Los/las responsables de llevar a cabo la referida sistemática son en función de los casos:

- Los/las responsables de PRL de cada centro (según se definen en el punto 4.1. del presente Plan de PRL) en los que se realicen dichos trabajos, cuando a la afectación al centro de trabajo derive del funcionamiento y gestión ordinario del mismo.

- Los Investigadores o investigadoras principales, cuando dichos trabajos deriven específicamente de proyectos bajo su responsabilidad.
- El comisionado/a del departamento Técnico de Obras, Instalaciones e Infraestructuras, cuando los trabajos deriven de obras bajo su responsabilidad.

---

## 10. *Vigilancia de la salud.*

La Universidade de Vigo garantiza a sus trabajadores, y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, existiendo para ello, un programa sistemático de revisiones médicas puestas a disposición de todo el personal, y un registro de la realización de estas pruebas. Además garantiza la Confidencialidad de los datos médicos individuales.

Esta vigilancia, de conformidad con el artículo 22 de la Ley de PRL, tiene carácter voluntario, a excepción, y previo informe de los, y/o las representantes de los trabajadores/as, de los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él, para el resto de trabajadores/as, para personas relacionadas con la empresa, o cuando exista disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos o actividad de especial peligrosidad.

Esta labor es gestionada por el Servicio de Prevención Propio, y por el Servicio de Prevención Ajeno.

Además, el Comité de seguridad y Salud, realiza su seguimiento y evolución, velando por la conformidad de su desarrollo.

La descripción de la sistemática a seguir se plasma en el procedimiento:

- *PPRL-11 "Vigilancia de la salud".*

---

## *11. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, protección de la maternidad.*

La Universidade de Vigo tiene en cuenta en las Evaluaciones de Riesgos, la necesidad de protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, tengan reconocida la situación de diversidad funcional, o discapacidad física, psíquica o sensorial.

Igualmente, la empresa tiene en cuenta en las Evaluaciones de Riesgos, los factores de riesgos que puedan incidir, en función de la procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos.

Además, la empresa determina, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo, a efectos de que puedan ser ocupados por trabajadoras que requieran puesto de trabajo diferente a causa de su embarazo. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

Las trabajadoras embarazadas, como resulta preceptivo, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho de remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.

Si bien el principio básico de actuación de la Universidade de Vigo, es propiciar las condiciones de trabajo para que éste sea adecuado al trabajador/a, cuando ello no es posible, se contempla la alternativa de posibilitar un cambio de puesto de trabajo, en el que las condiciones laborales permitan salvaguardar la salud del trabajador/a.

El Comité de Seguridad y Salud, dentro de las funciones que le son preceptivamente propias, atenderá el adecuado cumplimiento de la sistemática establecida en este apartado.

Para garantizar una actuación sistemática, objetividad, y eficaz en relación a las circunstancias comentadas en este apartado se define el procedimiento siguiente:

- *PPRL-18 "Adaptación o cambios de puesto de trabajo por razones de protección de la salud, y de protección de la maternidad".*

---

## *12. Protección ante conflictos interpersonales y situaciones de acoso laboral.*

En consonancia con el compromiso de prevención de daños, y deterioro de la salud; la trascendencia que para la Universidade de Vigo tienen los trabajadores y trabajadoras; y el principio de actuación encaminado a la maximización de la salud; así reflejados en la Política de PRL, y más allá de las obligaciones derivadas de la normativa vigente, la Universidade de Vigo, considera de vital importancia dotarse de un procedimiento que garantice el adecuado tratamiento de aquellas situaciones de tensión, y malestar originadas por las conductas, y relaciones humanas.

Como en los anteriores apartados, de afectación directa con la salud de la persona, se enfatiza la labor a llevar a cabo por el Comité de Seguridad y Salud, de salvaguarda de la adecuación de las actuaciones que en este sentido se puedan producir en la Universidade de Vigo.

Este protocolo de actuación se define en el procedimiento:

- *PPRL-19 "Actuación ante conflictos interpersonales, y de acoso en el trabajo".*

---

### *13. Preparación y respuesta ante emergencias.*

En la Universidade de Vigo se analizan las posibles situaciones de emergencia, y adoptan las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, evacuación de las personas, incluyendo las emergencias medioambientales, reflejándolos en planes de emergencia específicos para cada centro, que incluyen el organigrama aplicable, los recursos, y la secuencia de actuaciones previstas para afrontar tales situaciones.

En función del marco legal se puede diferenciar, entre:

- Aquellos centros que están obligados a disponer de un Plan de Autoprotección Interno. Será preceptivo el Plan de Autoprotección Interno, en aquellos centros en que se dispongan cantidades iguales o superiores de sustancias peligrosas que conlleve la aplicación de reglamentación sectorial específica por actividades industriales, de almacenamiento, y de investigación; así como en aquellos centros docentes que presenten una altura de evacuación igual o mayor a 28 metros, y una ocupación igual o superior a 2.000 personas.
- Aquellos centros que no estando obligados a disponer de un Plan de Autoprotección Interno propiamente dicho, si deben de disponer de un Plan de Emergencias, ya que si deben de contar con una identificación y análisis de las posibles situaciones de emergencia, así como de las medidas a llevar a cabo en tales situaciones, máxime en lo que hace referencia a los centros de pública concurrencia.

En todo caso, la Universidade de Vigo, ha definido un procedimiento para asegurar que la totalidad de los centros disponen de la preparación y respuesta ante emergencias pertinente en cada caso. Además, por defecto, y siempre y cuando cada Plan de Emergencias (o Plan de Autoprotección Interno<sup>15</sup> en sentido estricto) no disponga otra cosa, se establece que:

---

<sup>15</sup> Al efecto de una descripción menos compleja, y más allá de la especificidad de la normativa que regula los planes de autoprotección interno, se emplean indistintamente los términos plan de emergencia, y plan de autoprotección interno.

- La función de Director/a del Plan de Emergencia, recae en la figura del Decano/a o Director/a, de cada centro.
- Se determinan una serie de controles periódicos que demuestran que las condiciones existentes son las idóneas para prevenir y mitigar las consecuencias adversas de una emergencia
- Por último, se establece la necesidad de realizar pruebas periódicas, a fin de comprobar la eficacia de los protocolos de actuación ante emergencia definidos.

Toda esta sistemática, se desarrolla a través del procedimiento:

- *PPRL-13 "Preparación y respuesta ante emergencias".*

---

## 14. Verificación.

---

### 14.1. Medición y supervisión del desempeño.

A fin de saber si el SGPRL ha sido definido y desarrollado correctamente, y está operando eficazmente, la empresa verifica la conformidad de su actuación con él mismo, y con la política, los objetivos, y las metas establecidas. Entendiendo por verificar la acción destinada a confirmar que las operaciones, actividades y prácticas establecidas cumplen con los requisitos del SGPRL.

Se consideran incluidas aquí, además, las actividades encaminadas a asegurar el cumplimiento con el estándar, como son las auditorías internas, y la revisión por parte de Los Órganos de Gobierno de la empresa.

El plan general de auditorías identifica las auditorías internas programadas durante el año. Los Órganos de Gobierno de la Universidade de Vigo al aprobar dicho plan, asignarán asimismo los recursos necesarios para su cumplimiento.

La Universidade de Vigo ha definido tanto medias activas, como reactivas que permiten demostrar el cumplimiento de la sistemática de trabajo en materia de PRL establecida.

Entre las primeras, destacamos:

- La Planificación Preventiva, y el seguimiento de la misma.
- El Comité de Seguridad y Salud, órgano de participación y consulta, sobre el seguimiento de la actuación preventiva en la empresa.
- La elaboración y revisión de los programas de objetivos.
- Las inspecciones derivadas del control operacional.
- Las inspecciones y revisiones preceptivas.
- La revisión de cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos.

- La propia documentación del SGPRL.

También se indica que todos los equipos de medición que son empleados para llevar a cabo la PRL en la Universidade de Vigo (cabe volver a reseñar que las especialidades de higiene industrial y de la vigilancia de la salud se encuentran concertadas con el Servicio de Prevención de FREMAP), se encontrarán perfectamente calibrados, y todos los informes correspondientes así lo deben de atestiguar, disponiéndose de una trazabilidad que permite extraer los registros con los resultados de calibración y mantenimiento de cada equipo, tal como se recoge específicamente en el procedimiento "PPRL-04: Identificación de peligros, y evaluación de riesgos".

El segundo tipo de medidas se expone en los apartados siguientes, referidos a la investigación de incidentes, y tratamiento de las no conformidades, acciones correctivas, y acciones preventivas

---

#### *14.2. Investigación de incidentes.*

La Universidade de Vigo ha definido un procedimiento para la investigación de incidentes<sup>16</sup>, dónde se establece la metodología para llevarla a cabo, y que incluye el alcance de la misma, y la forma en que se comunican, tanto internamente, en especial al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales; al Comité de Seguridad y Salud, y a los Responsables de PRL de los centros (definidos en el punto 4.1. del presente Plan de PRL); como externamente, en especial a la autoridad laboral competente (comunicación que afecta únicamente a los accidentes laborales propiamente dichos).

El motivo, y finalidad de la investigación es conocer las causas básicas desencadenantes del incidente, y no sólo las inmediatas, para poder plantear las acciones correctoras necesarias que eviten su repetición.

Al mismo tiempo, este análisis ha de permitir identificar aquel riesgo originario que no se hubiese registrado previamente, de manera que se desencadene una acción preventiva frente a riesgos similares.

Todos los incidentes son investigados, y registrados.

La sistemática que define la forma en que se llevan a cabo todos estos aspectos queda recogida en el procedimiento:

- PPRL-07 "Investigación de incidentes".

---

### *14.3. No conformidades, acciones correctivas, y preventivas.*

La Universidade de Vigo se compromete en la medida de sus posibilidades a identificar, analizar e investigar todo tipo de problemas, o desviaciones de la sistemática definida, y que no han desembocado en un incidente propiamente dicho, trabajando en los aspectos de formación y sensibilización para que todas las personas afectadas colaboren en esta tarea.

El SGPRL tiene como objetivo primordial la prevención, es decir, el conocimiento de los riesgos antes de su posible materialización y la corrección en su origen, de manera que desaparezcan y/o se minimicen y controlen.

Por ello, es preciso que todas las actuaciones, en caso de detección de problemas o "no conformidades", se coordinen y gestionen para lograr un tratamiento eficaz de las situaciones incorrectas detectadas.

El procedimiento en el que se define la sistemática establecida es el siguiente:

- PPRL-07 "No conformidades, acciones correctivas, y acciones preventivas".

---

### *14.4. Control de los registros.*

El funcionamiento del SGPRL ha de poder verificarse mediante los registros generados. Los registros del sistema se generan como resultado de la realización de las diferentes actividades, consignando todos los datos aplicables de forma clara, y legible, por los, y/o las responsables de cumplimentarlos.

---

<sup>16</sup> Con la denominación de incidentes se engloba tanto a los accidentes, como a los accidentes en blanco o cuasiaccidentes, que en terminología preventiva también se denominan incidentes.

Los registros identifican claramente la actividad a la que se refieren, así como a los, y/o las responsables de su realización, y cuando procede, de su aprobación. En los distintos documentos del SGPRL se identifican claramente los registros generados, así como los responsables de su generación, y conservación.

Los registros pueden conservarse en medios electrónicos, y/o medios documentales. En ambos casos, se han adoptado los mecanismos adecuados para evitar su pérdida o deterioro, así como para asegurar que son fácilmente recuperables en caso de necesitarse su consulta.

Los registros se conservan como mínimo 5 años desde su fecha de generación, o la última modificación efectuada, salvo que expresamente se contemple un periodo menor de conservación, o bien que legalmente se establezca un periodo mayor de conservación.

La sistemática general de control de los registros del sistema, se describe en el procedimiento:

- PPRL-02 "Control de los registros".

---

#### 14.5. Auditorías internas.

Una de las actividades de evaluación del SGPRL es la realización de auditorías internas con objeto de:

- Determinar si el sistema es conforme con los requisitos del estándar OHSAS 18001, y si ha sido implantado, y se mantiene de manera apropiada, es efectivo, y está en conformidad con la política y objetivos de PRL de la Universidade de Vigo.
- Revisar los resultados de auditorías de PRL previas.
- Proporcionar a los Órganos de Gobierno de la Universidade de Vigo información sobre el resultado de la misma, y en general de la situación de la prevención de riesgos laborales en la Universidade de Vigo.

Anualmente, se prepara un plan general de auditorías internas que permite cubrir (mediante un muestro significativo) el estado de todos los centros, y de todas las

actividades y áreas, y es aprobado por los Órganos de Gobierno. El plan general de auditorías internas se elabora tomando como base los resultados de la Evaluación de Riesgos, y los resultados de auditorías previas, en su proceso de elaboración participa el Comité de Seguridad y Salud.

Los auditores/as internos deben emitir el correspondiente informe de auditoría, una vez realizada la misma, en donde se registran los hallazgos detectados.

Las acciones correctivas son tratadas según el procedimiento PPRL-15 "No conformidades, acciones correctivas, y acciones preventivas".

La Universidad de Vigo garantiza que el personal auditor cumple con la calificación requerida, así como la independencia necesaria para asegurar la objetividad e imparcialidad de la auditoría.

El proceso de auditoría interna se lleva a cabo según el procedimiento:

- *PPRL-16 "Auditoría interna"*

---

## 15. *Revisión del Sistema*

Con el propósito de asegurar la idoneidad, adecuación y eficacia continua del SGPRL, éste será sometido a revisiones periódicas por parte de los Órganos de Gobierno de la Universidade de Vigo.

La periodicidad con la que se efectúa la revisión del Sistema será como mínimo anual.

En ella participan como mínimo:

- El Rector /a.
- La representación de la alta dirección (definida en el punto 4 del presente Plan de PRL).
- El personal responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- El Presidente/a, y el Secretario/a del Comité de Seguridad y Salud, así como las o los suplentes designados de dichos cargos.
- Otro personal que se considere oportuno (p.e. Vicerrectores/as, Decanos/as, Directores/as, Delegados/as de prevención, otro personal, etc.).

Los elementos de entrada serán como mínimo:

- Los resultados de auditorías internas, evaluaciones de cumplimiento con los requisitos legales aplicables, y otros requisitos suscritos por la Universidade de Vigo.
- Los resultados de la participación y consulta.
- Las comunicaciones que se estimen pertinentes de partes externas, incluyendo las quejas, y entre las que se encontraran en todo caso, las efectuadas por las autoridades laborales.
- Los resultados de los indicadores sobre el desempeño de la seguridad y salud, que incluirán en todo caso, las memorias anuales preceptivas.
- El grado de cumplimiento de los objetivos.
- El estado, y resultados de la investigación de incidentes.
- El estado, y resultado de las acciones correctivas y preventivas.

- El estado de las acciones derivadas de reuniones previas por parte de la dirección.
- Los cambios con significación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Las recomendaciones de mejora.

Las conclusiones de la mencionada revisión, estarán en coherencia con la definición de la política y los objetivos de PRL, que serán igualmente revisados para garantizar su actualización y vigencia.

La revisión por Los Órganos de Gobierno se documenta, y registra en un informe, cuyas conclusiones estarán disponibles para su comunicación, y consulta en los niveles y funciones pertinentes dentro de la Universidade de Vigo.

La sistemática sobre cómo se lleva a cabo la revisión por Los Órganos de Gobierno se establece en el procedimiento:

- *PPRL-17 "Revisión del Sistema".*

16. Correspondencia co estándar OSHAS  
18001:2007.

Nº Capítulo	Título	Correspondencia con OHSAS 18001:2007
<b>1</b>	<b>GENERALIDADES</b>	-
1.1	Introducción	-
1.2	Identificación de la Universidade de Vigo	-
1.3	Organización de la actividad en relación a la PRL	-
<b>2</b>	<b>ALCANCE</b>	1
<b>3</b>	<b>POLÍTICA DE PRL, OBJETIVOS Y METAS</b>	4.2 / 4.3.3.
3.1.	Política de PRL	4.2
3.2.	Objetivos y metas	4.3.3.
3.2.	Asignación de recursos humanos, técnicos, materiales, y económicos	4.3.3.
<b>4</b>	<b>ORGANIZACIÓN DE LA PRL</b>	4.4.1.
4.1.	Funciones, responsabilidad y autoridad	4.4.1.
<b>5</b>	<b>PLANIFICACIÓN DE LA PRL</b>	4.3
5.1.	Evaluación de riesgos	4.3.1.
5.2.	Planificación de la actuación preventiva	4.3.1.
5.3.	Requisitos legales, y otros requisitos	4.3.2./4.5.2.
<b>6</b>	<b>COMPETENCIA, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA</b>	4.4.2.
<b>7</b>	<b>COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA</b>	4.4.3.

Nº Capítulo	Título	Correspondencia con OHSAS 18001:2007
<b>8</b>	<b>DOCUMENTACIÓN, Y CONTROL DE LOS DOCUMENTOS</b>	4.4.4. / 4.4.5.
8.1.	Documentación	4.4.4.
8.2.	Control de los documentos	4.4.5.
<b>9</b>	<b>CONTROL OPERACIONAL</b>	4.4.6.
9.1.	Control de normas de seguridad	4.4.6.
9.2.	Control de equipos e instalaciones	4.4.6.
9.3.	Control de la señalización	4.4.6.
9.4.	Controles de seguridad	4.4.6.
9.5.	Control de los equipos de trabajo.	4.4.6.
9.6.	Control de las compras	4.4.6.
9.7.	Control de EPI,s	4.4.6.
9.8.	Control de trabajos con productos químicos	4.4.6.
9.9.	Control de trabajos con contratatas y subcontratatas	4.4.6.
9.10.	Control de trabajos de especial riesgo.	4.4.6.
<b>10</b>	<b>VIGILANCIA DE LA SALUD</b>	4.4.6. / 4.5.2
<b>11</b>	<b>PROTECCIÓN DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS, PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD</b>	4.4.6. / 4.5.2
<b>12</b>	<b>PROTECCIÓN ANTE CONFLICTOS INTERPERSONALES Y ACOSO LABORAL</b>	4.4.6. / 4.5.2
<b>13</b>	<b>PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS</b>	4.4.7.

Nº Capítulo	Título	Correspondencia con OHSAS 18001:2007
<b>14</b>	<b>VERIFICACIÓN</b>	<b>4.5</b>
14.1.	Medición y seguimiento del desempeño	4.5.1
14.2.	Investigación de incidentes	4.5.3.
14.3.	No conformidades, acciones correctivas y preventivas	4.5.3
14.4.	Control de los registros	4.5.4
14.5.	Auditorías internas	4.5.5
<b>15</b>	<b>REVISIÓN DEL SISTEMA</b>	<b>4.6</b>
<b>16</b>	<b>CORRESPONDENCIA CON EL ESTÁNDAR OHSAS 18001:07</b>	-
<b>17</b>	<b>ANEXOS</b>	-

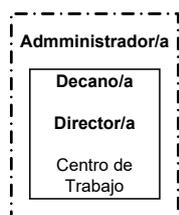
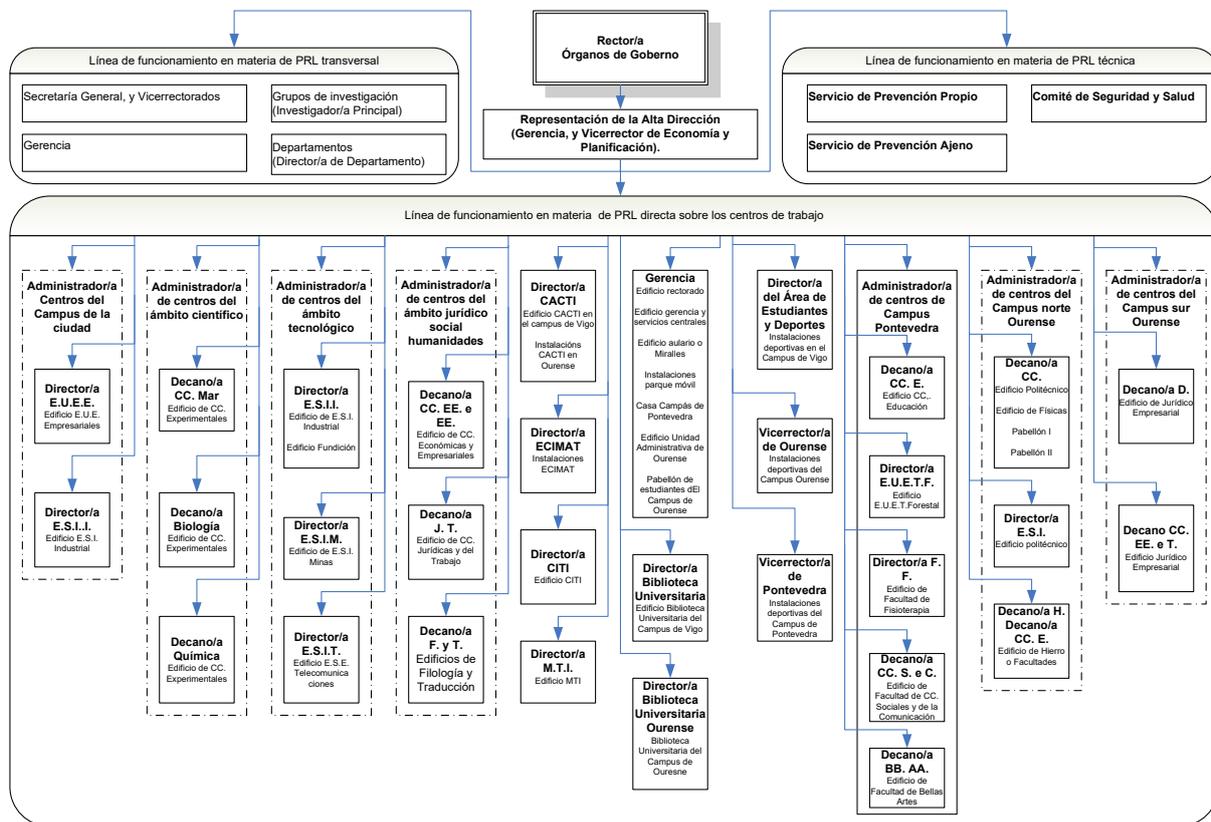
---

## 17. Anexos

A continuación se relacionan los anexos referenciados en el presente Plan de PRL

- Anexo I: Organigrama del SGPRL.
- Anexo II: Listado de Procedimientos del SGPRL.
- Anexo III: Control de cambios del Plan de PRL.
- Anexo IV: Listado de distribución controlada del Plan de PRL.
- Anexo V: Objetivos del SGPRL.
- Anexo VI: Fuentes del SGPRL.

17.1. Anexo I: organigrama del SGPR



Casos en los que aplica la Corresponsabilidad en la línea de funcionamiento en materia de PRL directa sobre los centros de trabajo.

---

*17.2. Anexo II: listado de procedimientos del SGPR*

---

PPRL-01	Documentación, y control de los documentos
PPRL-02	Control de los registros
PPRL-03	Identificación, y cumplimiento de requisitos legales, y otros requisitos.
PPRL-04	Identificación de peligros, y evaluación de riesgos
PPRL-05	Planificación de la actividad preventiva
PPRL-06	Comunicación, participación y consulta
PPRL-07	Investigación de Incidentes
PPRL-08	Coordinación de actividades empresariales
PPRL-09	Condiciones laborales de los centros de trabajo
PPRL-10	Condiciones laborales de los trabajos
PPRL-11	Vigilancia de la salud
PPRL-12	Competencia, formación y toma de conciencia
PPRL-13	Preparación, y respuesta ante emergencias
PPRL-14	Trabajos especiales
PPRL-15	No conformidades, acciones correctivas, y preventivas
PPRL-16	Auditorías internas
PPRL-17	Revisión del Sistema
PPRL-18	Adaptación o cambios de puesto de trabajo por razones de protección de la salud, y de protección de la maternidad
PPRL-19	Actuación ante conflictos interpersonales, y de acoso en el trabajo
PPRL-20	Equipos de Protección Individual





---

*17.5. Anexo V: objetivos del SGPRL*

<i>Objetivo</i>	<i>Período</i>

---

*17.6. Anexo VI: fuentes del SGPRL*

De conformidad con el marco legal vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y en particular con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, y sus posteriores modificaciones), y con el Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997, y sus posteriores modificaciones), se elabora el presente Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, como consecuencia y desarrollo del mismo.

Para la definición de su contenido se ha efectuado un trabajo específico previo de diagnóstico inicial de la situación general de la Prevención de Riesgos Laborales en la Universidade de Vigo, cuyo resultado se plasma en un informe de diagnóstico inicial.

El Presente Plan de PRL ha sido elaborado según los criterios técnicos del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidade de Vigo, contando con la involucración y participación del personal de la misma, y presidido por el deber de integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el sistema general de gestión de la Universidade de Vigo.

Por ello, se diseñó una estrategia de trabajo que ha conllevado la realización de una serie de visitas a los distintos centros de trabajo en los tres Campus que integran la Universidade de Vigo, y reuniones con diverso personal de la Universidade de Vigo, cuyo alcance ha englobado toda la diversidad de la estructura y organización de la misma. Indicándose, de forma meramente enunciativa, la participación, entre otros de: la Gerencia (incluyendo distintas Vicegerencias), distintos Vicerrectorados (con mención expresa al Vicerrectorado de Planificación), Decanos/as, Directores/as, Subdirectores/as, Administradores de campus/centro, Responsables de Áreas, y Oficinas, Delegados/as de Prevención, personal PDI, personal PAS, etc.

El Plan de PRL es concebido como herramienta clave, y motora para un desarrollo eficaz de la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales en el seno de la Universidade de Vigo.