

# Plan Estratégico de Salud Laboral para Centros del SEPAD.



*Elaborado por el Comité de Seguridad y Salud del área preventiva de "Servicios Sociales"*



Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales

Dirección General de Función Pública

Consejería de Hacienda y Administración Pública

  
JUNTA DE EXTREMADURA

## **PLAN ESTRATÉGICO DE SALUD LABORAL SEPAD**

*(Aprobado definitivamente por el Comité de Seguridad y Salud del área preventiva de Servicios Sociales en sesión del día 25 de septiembre de 2018)*

El desarrollo continuado de la salud laboral, como uno de los aspectos fundamentales del bienestar de los trabajadores, debe reflejarse en unas condiciones laborales más saludables y en la reducción constante de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Por ello, el plan estratégico de salud laboral del SEPAD es una herramienta mediante la cual se recogen los objetivos a conseguir en materia de prevención de riesgos laborales y las acciones elegidas para alcanzar los mismos. Por tanto, es un instrumento que facilita la gestión de la organización en su proceso de evolución y mejora.

Para llevar a cabo este plan estratégico será necesario la colaboración de todas las partes para gestionar con la máxima eficacia los recursos disponibles, empleándolos de manera eficiente de acuerdo con las necesidades y demandas relacionadas con la salud laboral.

El plan estratégico está estructurado en los siguientes bloques:

- Organización, gestión de los centros y estructura.
- Infraestructuras, ayudas técnicas y equipos de protección individual.
- Formación, información y sensibilización.

## I. Organización, gestión de los centros y estructura.

### I.1. Introducción.

Los riesgos psicosociales deben ser incluidos en la gestión preventiva de los centros de trabajo. Estos riesgos pueden entenderse como aquellas características relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.

Teniendo en cuenta lo anterior, en aplicación del procedimiento S17 “Procedimiento para la evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo”, aprobado por el Comité General de Seguridad y Salud, se han realizado las evaluaciones específicas de riesgos psicosociales de los diferentes centros residenciales. A continuación se presentan las condiciones comunes a todos los centros sobre los que sería conveniente intervenir para mejorar la salud de los trabajadores y la eficacia de la organización.

### I.2. Objetivos.

#### **Objetivo 1. Mejorar la formación de los puestos de dirección, supervisión y coordinación.**

Cualquier trabajador adscrito a un puesto de dirección, supervisión y coordinación recibirá tras su nombramiento y antes de su incorporación y de forma continua formación específica en gestión de equipos de trabajo.

#### **Objetivo 2. Aumentar el liderazgo de los puestos de dirección, supervisión y coordinación.**

Aumentar el liderazgo de los puestos de dirección, supervisión y coordinación, intensificando el apoyo y respaldo por parte de los mandos directos y Gerencias y aumentando la confianza en aquellos.

#### **Objetivo 3. Establecer una red de comunicación eficaz entre los profesionales del centro de trabajo.**

Constituir una red de comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos del centro de trabajo.

#### **Objetivo 4. Establecer una red de comunicación eficaz intercentros.**

Constituir una red de comunicación entre centros que favorezca la coordinación entre ellos y contribuya a lograr objetivos comunes. Esta red permitirá compartir información y dar a conocer soluciones a posibles conflictos que se produzcan en los centros.

#### **Objetivo 5. Establecer procedimientos y/o protocolos comunes a todos los centros y evaluar la eficacia y la cumplimentación de aquellos.**

Todos los centros de trabajo se regirán por directrices comunes que emanarán del SEPAD a través de procedimientos y protocolos que serán adaptados a las peculiaridades de cada centro, que realizará un seguimiento de la eficacia de los mismos.

#### **Objetivo 6. Clarificar las tareas y responsabilidades de todas las categorías profesionales.**

Se definirán las tareas y responsabilidades de cada categoría profesional, de tal forma que los cometidos sean claros, haciendo hincapié en las tareas compartidas por varias categorías, tomando como referencia el V Convenio Colectivo y su Comisión paritaria.

#### **Objetivo 7. Aumentar la coordinación y la supervisión basada en el apoyo.**

Mejorar la coordinación del equipo multidisciplinar y la supervisión en las tareas del día a día para evitar que la responsabilidad se diluya.

**Objetivo 8. Prevenir el desgaste profesional que puede acaecer como consecuencia de las dificultades propias del trabajo de ayuda.**

Todas las categorías profesionales y en especial las de atención directa y continuada a residentes contarán con apoyo y de ser necesario, con colaboración de profesionales que les ayuden a afrontar las dificultades propias del trabajo de ayuda.

**Objetivo 9. Potenciar un clima laboral que mejore las relaciones laborales entre los trabajadores/as en los centros de trabajo y evite en todo caso cualquier situación de violencia.**

Establecer las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de violencia en el trabajo que pudieran producirse en los centros.

**Objetivo 10. Mejorar la gestión de las adaptaciones de puestos de trabajo y las incapacidades temporales.**

Mejorar la gestión de las adaptaciones de los puestos de trabajo y de las incapacidades temporales que se produzcan en los centros de trabajo. Esfuerzo especial merece la búsqueda de soluciones cuando la adaptación desnaturaliza o deja sin contenido el puesto de trabajo

**Objetivo 11. Promover la movilidad.**

Favorecer la movilidad a otros centros.

**Objetivo 12. Fomentar la participación de la familia en los cuidados.**

Potenciar la implicación de las familias en los cuidados de sus familiares, fomentando la toma de decisiones compartida entre residente, familia y profesionales.

**Objetivo 13. Actuación en caso de violencia relacional (Acoso Moral).**

Establecer las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de acoso moral que pudieran producirse en el centro de trabajo.

**Objetivo 14. Proporcionar soporte legal.**

Proporcionar soporte legal en caso necesario e iniciar una intervención inmediata en caso de que se produzca cualquier conducta que implique violencia ocupacional, como falta de respeto, agresión hacia cualquier trabajador, entre otras.

**Objetivo 15. Mejorar la gestión de las planillas.**

Mejorar la gestión de las planillas adecuándolas a las recomendaciones recogidas en la ficha de prevención "Trabajo a turnos y nocturnos" y las propuestas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### **1.3. Actuaciones.**

**Objetivo 1. Mejorar la formación de los puestos de dirección, supervisión y coordinación.**

**Actuación 1.**

Tras su nombramiento y antes de su incorporación a cualquier puesto de dirección, supervisión y/o coordinación, los trabajadores serán formados a través de un plan de capacitación donde se incluirán aquellos contenidos necesarios según las funciones y responsabilidades que vayan a asumir.

**Actuación 2.**

Igualmente recibirán formación continua de reciclaje y actualización en función de las nuevas demandas y nuevas necesidades.

### **Actuación 3.**

Formar en materia preventiva tras su nombramiento y antes de su incorporación y con carácter específico del puesto que se va a desarrollar.

### **Actuación 4.**

Valorar el incremento de personal de apoyo a dirección en determinados centros según la carga de trabajo.

#### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.
- Escuela de Administración Pública.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Indicadores.**

Existencia de un programa de capacitación inicial y continua (*on-line* y/o presencial) del personal adscrito a puestos de dirección, supervisión y coordinación.

Número de acciones formativas realizadas.

Número de trabajadores inicialmente formados.

Número de trabajadores con formación continua.

### **Objetivo 2. Aumentar el liderazgo de los puestos de dirección, supervisión y coordinación.**

#### **Actuación 5.**

Los trabajadores adscritos a puestos de dirección, supervisión y/o coordinación contarán con habilidades para conducir, guiar y potenciar el trabajo en equipo. Para ello es importante que cuenten con el apoyo y respaldo de sus superiores (Gerencias).

#### **Actuación 6.**

Formación en adquisición de habilidades sociales, gestión de conflictos y legislación laboral.

#### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.
- Escuela de administración pública.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Indicadores.**

Existencia de un plan de desarrollo del liderazgo.

Existencia de perfiles que deben poseer las personas que van a ocupar los diferentes puestos dirección, supervisión y coordinación.

Existencia de una red eficaz de comunicación entre Gerencia y los Centros.

Número de acciones informativas para dar a conocer la red de comunicación.

### **Objetivo 3. Establecer una red de comunicación eficaz entre los profesionales del centro de trabajo.**

#### **Actuación 7.**

Se potenciarán canales de comunicación entre la dirección, mandos intermedios y el personal base en los centros de trabajo.

#### **Actuación 8.**

Mejorar la coordinación entre los responsables de los centros y empleados/as de las distintas especialidades, con el fin de fomentar la comunicación y favorecer el descenso de incidencias.

#### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.
- Gerencia Territorial.

#### **Indicadores.**

Existencia de procedimiento de comunicación interna entre centros.

Herramienta de comunicación interna a utilizar y manual que regule su uso.

Acciones informativas para dar a conocer la red de comunicación y la herramienta a utilizar.

Número de publicaciones y/o visitas en la herramienta que se establezca.

### **Objetivo 4. Establecer una red de comunicación eficaz intercentros.**

#### **Actuación 9.**

Determinar herramientas eficaces, como pueden ser medios digitales (intranet, correo electrónico...) que permitan una comunicación rápida y eficaz entre los diferentes centros de trabajo que favorezca la coordinación entre ellos y permita compartir información de interés en vías de lograr objetivos comunes. Para ello se determinará el canal más apropiado a utilizar y se establecerá un manual que regule su uso.

#### **Actuación 10.**

Sesiones directivas respaldadas por la Gerencia Territorial correspondiente, para establecer unificación de criterios y la elaboración de Protocolos de Actuación conjunta.

#### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.
- Gerencia Territorial.

#### **Indicadores.**

Existencia de procedimiento de comunicación intercentros.

Herramienta de comunicación intercentros a utilizar y manual que regule su uso.

Acciones informativas para dar a conocer la red de comunicación y la herramienta a utilizar.

Número de publicaciones y/o visitas en la herramienta que se establezca.

## **Objetivo 5. Establecer procedimientos y/o protocolos comunes a todos los centros y evaluar la eficacia y la cumplimentación de aquellos.**

### **Actuación 11.**

Los criterios de actuación comunes, establecidos por el SEPAD a través de procedimientos y protocolos de trabajo, serán adaptados e implantados en los centros dándolos a conocer a todos los trabajadores implicados a través de vías eficaces.

#### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.
- SSPRL.
- Representación de trabajadores/as.

#### **Indicadores.**

Número de procedimientos y/o protocolos comunes emitidos por el SEPAD.

Número de procedimientos y/o protocolos emitidos por el SEPAD que han sido adaptados a las características de los centros.

De los anteriores, número de procedimientos y/o protocolos implantados.

Número de acciones informativas para dar a conocer los procedimientos y/o protocolos.

Otras actuaciones dirigidas a dar a conocer los procedimientos y/o protocolos (medios escritos).

## **Objetivo 6. Clarificar las tareas y responsabilidades de todas las categorías profesionales.**

### **Actuación 12.**

Los trabajadores, independientemente de la categoría a la que estén asignados, conocerán a través de las vías reglamentarias que se estimen oportunas, las tareas y responsabilidades que deben asumir en el desempeño de su trabajo, principalmente de aquellas tareas que pudieran ser compartidas por varias categorías.

A la hora de clarificar tareas y responsabilidades del personal de las distintas categorías profesionales, habría que contar con el punto de vista y la experiencia de las Centrales Sindicales, tomando como referencia el V Convenio Colectivo de Personal Laboral de la Junta de Extremadura.

### **Actuación 13.**

En aquellas tareas claves potencialmente generadoras de riesgo, se establecerán procedimientos y protocolos de trabajo específicos.

#### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General/SEPAD.
- Dirección General de Función Pública.
- Centrales Sindicales.

#### **Indicador.**

Número de conflictos surgidos por desacuerdos en la ejecución de ciertas tareas.

Número de reuniones de los equipos interdisciplinares u otras entre diferentes categorías.

Número de reuniones informativas sobre la asignación de tareas y responsabilidades.

## **Objetivo 7. Aumentar la coordinación y la supervisión basada en el apoyo.**

### **Actuación 14.**

Mejorar la coordinación del equipo multidisciplinar mediante la celebración de reuniones interdisciplinarias, la mejora de las vías de comunicación establecidas, y mediante una historia clínica única, multidisciplinar e informatizada.

### **Actuación 15.**

Igualmente se mejorará la supervisión en las tareas del día a día desarrolladas por las categorías de atención directa y continuada a los residentes para favorecer la implicación de los distintos profesionales y evitar que la responsabilidad se diluya.

### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.
- Equipos multidisciplinarios.

### **Indicador.**

Existencia de historia clínica única, multidisciplinar e informatizada.

Número de reuniones interdisciplinarias realizadas

Número de objetivos conseguidos de los propuestos en las reuniones interdisciplinarias.

## **Objetivo 8. Prevenir el desgaste profesional que puede acaecer como consecuencia de las dificultades propias del trabajo de ayuda.**

### **Actuación 16.**

Proporcionar apoyo a través de un plan de formación en gestión de emociones, mediante la presencia física de los responsables inmediatos y de profesionales, en caso de situaciones críticas.

### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.
- Escuela de Administración Pública.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

### **Indicadores.**

Existencia de un Plan de acogida de los nuevos trabajadores.

Existencia de un plan de formación continuada que incluya además de las competencias técnicas, habilidades en la gestión de emociones.

Número de jornadas en las que hay presencia de algún responsable inmediato.

Número de sesiones de apoyo ante casos complejos o sucesos críticos.

Número de consultas de casos con expertos.

**Objetivo 9. Potenciar un clima laboral que mejore las relaciones laborales entre los trabajadores/as en los centros de trabajo y evite, en todo caso, cualquier situación de violencia.**

#### **Actuación 17.**

Establecimiento de manual de buenas prácticas y conducta, donde se tengan en cuenta las situaciones potencialmente complicadas, en especial aquellas que se producen cuando en el centro existen trabajadores que se han acogido a derechos laborales como: adaptación de su puesto de trabajo, conciliación, maternidad, etc.

#### **Actuación 18.**

Adecuar a las particularidades de cada centro de trabajo el procedimiento S20 Procedimiento de actuación ante casos de violencia, que emana del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura, con objeto de prevenir, mediar y suprimir cualquier conducta en materia de violencia en el trabajo que se produzca entre trabajadores y/o por parte de los residentes y/o sus familiares.

#### **Actuación 19.**

Establecer procedimientos de mediación para la gestión inmediata de conflictos entre trabajadores/as evitando su enquistamiento.

#### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.
- Escuela de Administración Pública.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Indicadores**

Manual de buenas prácticas, comportamientos, etc.

Número de centros en los que se ha adecuado e implantado el procedimiento.

Número de acciones informativas (campañas de sensibilización) para dar a conocer el procedimiento.

Número de situaciones de violencia ocupacional que se han producido y medidas correctoras tendentes a su erradicación implantadas cuando se considere que ha existido violencia.

Tiempo medio de actuación entre la comunicación de una situación de violencia ocupacional y la intervención del organismo competente.

**Objetivo 10. Mejorar la gestión de las adaptaciones de puestos de trabajo y las incapacidades temporales.**

#### **Actuación 20.**

Establecer un procedimiento de actuación para adaptaciones de puestos de trabajo e incapacidades temporales. En caso de las adaptaciones, se determinará cómo se realizará la información de las recomendaciones preventivas al trabajador afectado y al resto de la planilla.

En todo caso, la adaptación no quedará bajo la responsabilidad del trabajador/a y sus compañeros/as.

### **Actuación 21.**

Revisar periódicamente las adaptaciones de puestos de trabajo concedidas a los trabajadores afectados y revisar la carga de trabajo de los compañeros afectados por dicha adaptación.

### **Actuación 22.**

Contemplar la posibilidad de cambio de puesto de trabajo del trabajador al que se le haya concedido la adaptación. Posibilidad de cambio de puesto de trabajo donde no sea posible adaptar (artículo 13 del CC, posibilidad de estudio en mesa sectorial).

### **Actuación 23.**

La adaptación del puesto de trabajo debe estar siempre coordinada entre el Servicio de prevención de riesgos laborales y la Dirección del centro de trabajo. Hay que evaluar tanto las tareas desempeñadas por la categoría profesional del trabajador, como los medios materiales y personales con los que cuenta el Centro para el desempeño de dichas tareas.

### **Actuación 24.**

Cuando haya dificultad, por parte del centro o el trabajador, para llevar a cabo las recomendaciones de adaptación de puesto de trabajo que se realizarán en el centro de trabajo, se desplazará el Técnico del SSPRL propio o ajeno para que junto con la Dirección del centro, mandos intermedios (si los hubiera) y trabajador se lleve a cabo la adaptación.

### **Actuación 25.**

Se establecerán revisiones periódicas de las adaptaciones de puestos de trabajo, para ver si están siendo factibles o no.

### **Actuación 26.**

Vigilancia de la salud obligatoria a todas las personas que tienen una adaptación de su puesto de trabajo.

### **Actuación 27.**

Revisión de medidas propuestas en las adaptaciones de puestos en aquellos casos de concursos de traslados y realizar, si fuera conveniente, nuevas adaptaciones.

### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.
- Dirección General de Función Pública.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- Centrales Sindicales.

### **Indicadores.**

Existencia de un procedimiento de actuación para adaptaciones de puestos de trabajo.

Reuniones informativas de sensibilización en caso de adaptaciones de puestos de trabajo.

Número de sesiones informativas para dar a conocer las recomendaciones preventivas al trabajador afectado y, en caso de que se estime necesario, al resto de la planilla.

Número promedio de días en que se tarda en cubrir una baja.

Número de revisiones periódicas de las adaptaciones realizado.

Número de revisiones de las adaptaciones de trabajadores que hayan concursado a otros puestos de trabajo.

## **Objetivo 11. Promover la movilidad.**

### **Actuación 24.**

Favorecer la movilidad a otros centros de trabajo.

### **Actuación 25.**

Evitar que puestos de estructura vuelvan a sus puestos base dentro del mismo centro de trabajo, aunque la medida sea temporal.

#### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.
- Dirección General de Función Pública.

#### **Indicadores.**

Número de trabajadores a los que se les ha facilitado la movilidad.

## **Objetivo 12. Fomentar la participación de la familia en los cuidados.**

### **Actuación 26.**

Mediante charlas informativas y/o material informativo se potenciará la implicación de las familias en los cuidados de sus familiares, fomentando la toma de decisiones compartida.

#### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.

#### **Indicadores.**

Número de charlas informativas con los familiares.

Material informativo-divulgativo utilizado.

## **Objetivo 13. Actuación en caso de conductas relacionadas con el Acoso Moral.**

### **Actuación 27.**

Implantar el procedimiento S18 Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso moral, que emana del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura, con objeto de prevenir conductas relacionadas con el acoso moral en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

#### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.
- Escuela de Administración Pública.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

### **Indicadores.**

Número de centros en los que se ha implantado el procedimiento.

Aprobación de la Declaración de buenas prácticas contra el acoso moral.

Número de centros en los que se han divulgado la Declaración de buenas prácticas.

Número de acciones informativas (campañas de sensibilización) para dar a conocer el procedimiento.

Número de comunicaciones de posibles casos de acoso moral que se han recibido en la *Comisión de Valoración e Intervención* ante situaciones de acoso moral en el trabajo.

Número de medidas implantadas, de las propuestas por la Comisión.

### **Objetivo 14. Proporcionar soporte legal.**

#### **Actuación 28.**

Proporcionar soporte legal en caso de que la prevención no haya sido eficaz y se haya producido algún caso de violencia, estableciendo un procedimiento para que, en caso de tener que interponer denuncia ante las fuerzas de seguridad, se evite que los trabajadores deban facilitar sus datos personales.

#### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.

### **Indicadores.**

Número de intervenciones por parte de los servicios jurídicos, cuando su intervención haya sido solicitada por parte de los trabajadores implicados.

Existencia de procedimiento en caso de denuncias ante las fuerzas de seguridad.

Implantación de dicho procedimiento.

### **Objetivo 15. Mejorar la gestión de las planillas y los recursos humanos.**

#### **Actuación 29.**

Revisar periódicamente los ratios, teniendo en cuenta el nivel de dependencia real de residentes y los medios técnicos disponibles. Tener en cuenta, especialmente, fines de semana, vacaciones y otros permisos.

#### **Actuación 30.**

Adoptar procedimientos consensuados sobre gestión de las planillas previstas y las reales.

Estudio actualizado de plantillas por centros donde se vean los ratios, cargas de trabajo, adaptaciones, evaluaciones de riesgos laborales, evaluaciones de riesgos psicosociales, exigencias de trabajo conforme a las estructuras y medios de los centros y tipología de usuarios/as. Este estudio nos puede proporcionar la carencia de personal o no por centro de trabajo.

#### **Actuación 31.**

Adecuar las planillas siguiendo las recomendaciones recogidas en la ficha informativa sobre Trabajo a turnos y/o nocturno y siguiendo las directrices marcadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

#### **Actuación 32.**

Formar de forma continua a los trabajadores que gestionen plantillas de turnos.

### **Actuación 33.**

Urgencia en la cobertura de plazas, sobre todo en periodos punta como son vacaciones de verano, navidad, IT, etc. (buscar una solución inmediata para su cobertura con objeto de evitar sobrecarga emocional a trabajadores/as que prestan su servicio los fines de semana, con mayor incidencia en las categorías de auxiliar de enfermería y cocina).

### **Actuación 34.**

Plan específico de gestión de adaptaciones de puestos de trabajo y su evaluación respecto a la carga laboral distribuida.

#### **Participación en la actuación.**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- SEPAD.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Indicadores.**

Existencia de campaña de sensibilización sobre la incidencia del trabajo a turnos y/o nocturno en la salud de los trabajadores.

Número de trabajadores adscritos de forma continuada a un turno de noche.

Número de trabajadores que realizan más de 3 noches de trabajo consecutivas.

Número de trabajadores con planillas irregulares.

Número de revisiones del grado de dependencia de los residentes.

Número de cambios establecidos en caso de que el grado de dependencia se haya modificado.

## **2. Infraestructuras, ayudas técnicas y equipos de protección individual.**

### **2.1. Introducción.**

Es de destacar la importancia que conlleva para proteger la seguridad y salud del personal que desempeña su trabajo en el SEPAD, tener controlados mediante una adecuada gestión los factores de riesgo y las medidas preventivas relacionados con las infraestructuras, ayudas técnicas y de los equipos de protección individual.

Por otro lado, el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, abarca la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. La finalidad última es establecer un entorno de trabajo lo más seguro posible, prevenir las heridas causadas a los trabajadores con cualquier instrumental sanitario punzocortante (incluidos los pinchazos de agujas) para proteger a los trabajadores expuestos, y poner en marcha procedimientos de respuesta y seguimiento.

### **2.2. Objetivos.**

#### **Objetivo 1. Infraestructuras: Locales y lugares de trabajo, instalaciones industriales, máquinas y otros equipos de trabajo.**

Disponer de unos lugares de trabajo e instalaciones que reúnan los requisitos establecidos en la normativa para lograr un adecuado nivel de protección de los trabajadores. Garantizar que las máquinas y otros equipos de trabajo que se pongan a disposición de los trabajadores sean seguros y que satisfagan los requisitos mínimos de seguridad y salud establecidos en la normativa de aplicación.

#### **Objetivo 2. Ayudas técnicas.**

Con el fin de alcanzar el mejor grado de protección posible de los trabajadores frente a diversos riesgos como los derivados de la carga física de trabajo, etc. se pondrán a disposición de los empleados públicos las ayudas técnicas y medios auxiliares adecuados para minimizar, o en su caso evitar, los factores de riesgo.

#### **Objetivo 3. Equipos de protección individual.**

Tal como establecen los principios de la acción preventiva recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando el riesgo no se haya podido evitar con los medios de protección colectiva se deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores mediante el empleo de equipos de protección individual. Con este propósito, se hará entrega a los trabajadores de los equipos de protección individual establecidos en las evaluaciones de riesgo, reuniendo los requisitos técnicos indicados por el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.

### **2.3. Actuaciones.**

#### **Objetivo 1. Infraestructuras**

##### **Actuación 23.**

Incorporar a las especificaciones de diseño de los nuevos proyectos y a las modificaciones de instalaciones y procesos, todos los aspectos relevantes sobre seguridad y salud para evitar y controlar los posibles riesgos en el origen. Comprobar que tanto el proyecto como la ejecución se realicen garantizado el cumplimiento de la normativa de aplicación.

##### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- Empresas encargadas de la realización de las obras o trabajos.

## Indicadores

Número de proyectos nuevos o reformas ejecutadas.

### Actuación 24.

Realizar controles periódicos de recorridos y salidas de evacuación de acuerdo al procedimiento C01 de Gestión del Manual de Prevención en los Centros del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

#### Participación en la actuación

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- Personal encargado del mantenimiento del centro de trabajo.
- Empleado Público Asignado.
- Empresas externas encargadas de la revisión o reparación de las puertas y otros elementos relacionados directamente con la seguridad de la evacuación de los edificios en caso de emergencia.

## Indicadores

Número de controles realizados por personal interno del centro de trabajo.

Número de revisiones o reparaciones realizadas por empresas externas.

### Actuación 25.

Realizar controles periódicos de las condiciones de seguridad de las superficies de trabajo (suelos en cocinas, aseos, etc.), así como de las superficies de paso (pasillos, escaleras fijas, etc.), de manera que se eviten factores de riesgo (obstáculos en zonas de paso, agua, sustancias resbaladizas...); defectos en pavimentos, etc.

#### Participación en la actuación

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- Personal encargado del mantenimiento del centro de trabajo.
- Empleado Público Asignado.
- Empleados públicos del centro de trabajo.

## Indicadores

Número de controles realizados por personal interno del centro de trabajo.

Número de actuaciones correctoras que se hayan llevado a cabo como consecuencia de la observación de alguna anomalía destacable.

### Actuación 26.

Llevar a cabo un plan de control y revisión de las instalaciones industriales conforme a las inspecciones y verificaciones establecidas en los reglamentos industriales que les son de aplicación, contemplando el procedimiento C01 de Gestión del Manual de Prevención en los Centros del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

#### Participación en la actuación

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- Empresas autorizadas por Industria para poder llevar a cabo las inspecciones y verificaciones de las instalaciones industriales.

### **Indicadores**

Número de inspecciones y verificaciones de las instalaciones industriales llevadas a cabo.

#### **Actuación 27.**

Efectuar controles periódicos de las instalaciones industriales o de los equipos de trabajo, en aplicación de las disposiciones reglamentarias o del artículo 16 de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, para detectar situaciones peligrosas que no se hayan podido controlar, documentándose su resultado. Realizar dichos controles por los Empleados Públicos Asignados o por empresas mantenedoras autorizadas, contemplando el procedimiento C01 de Gestión del Manual de Prevención en los Centros del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

#### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.
- Empleados Públicos Asignados.
- Empresas mantenedoras autorizadas.

### **Indicadores**

Número de controles periódicos de las instalaciones industriales o de los equipos de trabajo llevadas a cabo y que estén documentadas mediante la cumplimentación de los documentos indicados en los Anexos C01 6.4 a C01 6.16., o bien con los documentos que aporten, en su caso, las empresas mantenedoras.

#### **Actuación 28.**

Realizar un plan de mantenimiento preventivo de las instalaciones con probabilidad de proliferación de la Legionella.

#### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- Empresas autorizadas para el mantenimiento y tratamiento de las instalaciones con riesgo de proliferación de Legionella.

### **Indicadores**

Número de actuaciones documentadas de verificaciones y revisiones realizadas.

#### **Actuación 29.**

Adquirir máquinas y otros equipos de trabajo que satisfagan los requisitos de seguridad y salud establecidos en la normativa, aplicando el procedimiento C03 de actuación ante la compra de equipos de trabajo y maquinaria nueva del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

#### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.
- Sección o personal encargado de las compras.
- Secretaría General.

### **Indicadores**

Número de máquinas y otros equipos de trabajo nuevos que se hayan adquirido en el periodo de vigencia del plan de actuación, que satisfagan la normativa y en los que se haya seguido el procedimiento C03 de actuación ante la compra de equipos de trabajo y maquinaria nueva del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

### **Actuación 30.**

Poner en conformidad la maquinaria y otros equipos de trabajo con la normativa de aplicación siguiendo un procedimiento de identificación de la maquinaria o equipo, verificación de los requisitos e indicadores del cumplimiento de la normativa y puesta en conformidad.

#### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.

#### **Indicadores**

Número de máquinas y otros equipos de trabajo que se hayan puesto en conformidad con la normativa de aplicación.

### **Objetivo 2. Ayudas técnicas**

#### **Actuación 31.**

Adquirir los equipos de trabajo necesarios que considerados ayudas técnicas, tales como camas articuladas, grúas, arneses, deslizadores, trapecios, cinchas, asas en baño, etc., siguiendo el procedimiento PROC C03 de compra de equipos de trabajo, máquinas o vehículos pesados o ligeros del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

#### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.
- Empleados públicos que utilizan los equipos de trabajo considerados ayudas técnicas, desde el punto de vista de ser consultados para optimizar la selección de los equipos adecuados.

#### **Indicadores**

Número de adquisiciones de equipos de trabajo que se consideren ayudas técnicas.

#### **Actuación 32.**

Establecer, un plan de revisión (cronograma) y mantenimiento de los distintos equipos de trabajo que se consideren ayudas técnicas, de manera que estén a disposición de los empleados públicos en correctas condiciones de uso.

#### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.
- Personal encargado del mantenimiento del centro de trabajo.
- Empleados públicos que sean destinatarios del uso de las ayudas técnicas.

#### **Indicadores**

Número de equipos de trabajo revisados y a los que se les ha realizado actuaciones de mantenimiento, especificando la periodicidad, así como la descripción de las actuaciones de mantenimiento llevadas a cabo.

#### **Actuación 33.**

Adquisición de material de bioseguridad. Cuando se implementen dispositivos de bioseguridad en un centro de trabajo, debe producirse la retirada de los dispositivos convencionales.

### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.
- Personal encargado del mantenimiento del centro de trabajo.
- Empleados públicos que utilizan el material de bioseguridad, desde el punto de vista de ser consultados para optimizar la selección de los materiales adecuados.

### **Indicadores**

Número y descripción de adquisiciones de material de bioseguridad adquiridos.

### **Actuación 34.**

Eliminar el uso innecesario de instrumental y material punzocortante mediante la aplicación de cambios en la práctica y, basándose en los resultados de la evaluación de riesgos, proporcionando dispositivos médicos que incorporen mecanismos de protección integrados.

### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.
- Personal encargado del mantenimiento del centro de trabajo.
- Empleados públicos que utilizan el material de bioseguridad, desde el punto de vista de ser consultados para optimizar la selección de los materiales adecuados.

### **Indicadores**

Número y descripción de accidentes de trabajo con riesgo biológico debidos a objetos punzocortantes en cada centro de trabajo.

### **Actuación 35.**

Poner en marcha procedimientos eficaces de eliminación de residuos e instalar contenedores técnicamente seguros y debidamente señalizados, tan cerca como sea posible de las áreas donde se utiliza o ubica el instrumental y material punzocortante.

### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.
- Personal encargado del mantenimiento del centro de trabajo.
- Empleados públicos que utilizan el material de bioseguridad, desde el punto de vista de ser consultados para optimizar la selección de los materiales adecuados.

### **Indicadores**

Número y descripción de accidentes de trabajo con riesgo biológico debidos a objetos punzocortantes en cada centro de trabajo.

### **Actuación 36.**

Poner en marcha procedimientos eficaces de actuación ante un riesgo biológico (PROC. S16. INVESTIGACIÓN ACCIDENTES RIESGO BIOLÓGICO), adoptar técnicas de trabajo seguras para minimizar la exposición a agentes biológicos y gestión de los residuos.

### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.
- Personal encargado del mantenimiento del centro de trabajo.
- Empleados públicos destinatarios del uso del material de bioseguridad.

## **Indicadores**

Número, descripción y seguimiento de procedimientos establecidos.

### **Objetivo 3. Equipos de protección individual.**

#### **Actuación 37.**

Adquirir los equipos de protección individual necesarios con las especificaciones de los requisitos técnicos y normas de fabricación que deban cumplir establecidos en las evaluaciones de riesgo, según el procedimiento C04 de actuación ante la compra de equipos de protección individual del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

#### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.
- Secretaría General.

#### **Indicadores**

Número de adquisiciones de equipos de protección individual que se hayan llevado a cabo siguiendo el procedimiento C04 de actuación ante la compra de equipos de protección individual del Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Extremadura.

#### **Actuación 38.**

Llevar a cabo controles periódicos para comprobar el grado de utilización de los equipos de protección individual por parte de los empleados públicos del centro de trabajo.

#### **Participación en la actuación**

- Centro de trabajo.

#### **Indicadores**

Número de controles periódicos realizados.

Estadísticas del grado de cumplimiento de la utilización de los equipos de protección individual por parte de los empleados públicos.

## 3. Formación, información y sensibilización.

### 3.1. Introducción.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en su artículo 19 establece la obligatoriedad de que todos los trabajadores reciban formación suficiente y adecuada, en materia preventiva. Se deberán tomar las medidas pertinentes para que los trabajadores reciban información respecto a:

- Los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten al centro de trabajo en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- Las medidas y actividades de prevención y protección aplicables a dichos riesgos.

Por otra parte, el Procedimiento de Prevención de Riesgos Laborales S07, Procedimiento para la Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales de los Empleados Públicos del Ámbito Preventivo de la Administración General de la Junta de Extremadura, tiene por objeto garantizar la formación en materia preventiva de los empleados públicos, de acuerdo con el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Acuerdo para la determinación de las condiciones de Implantación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la Junta de Extremadura.

### 3.2. Objetivos.

#### **Objetivo 1. Formación preventiva de los trabajadores no formados del SEPAD.**

Dar a conocer a los trabajadores su medio de trabajo y todas las circunstancias que lo rodean, concretándolas en los posibles riesgos, su gravedad y las medidas de protección y prevención adoptadas.

#### **Objetivo 2. Formación Preventiva Inicial.**

Se deberá garantizar que todo el personal del SEPAD reciba una formación suficiente en materia preventiva, con el fin de desarrollar las capacidades y aptitudes de los trabajadores para la correcta ejecución de las tareas que les son encomendadas tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, independientemente de la categoría profesional o duración del contrato, de acuerdo con el Procedimiento S07, Procedimiento para la Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales de los Empleados Públicos del Ámbito Preventivo de la Administración General de la Junta de Extremadura.

#### **Objetivo 3. Formación Preventiva Continua.**

Lograr un cambio de actitudes favorable para que tanto responsables de área como trabajadores se impliquen y asuman que la prevención de riesgos laborales es esencial para el logro de un trabajo bien hecho. Una formación adecuada hará que el trabajador sea consciente de los riesgos que corre en la ejecución de su trabajo y conozca las medidas preventivas dispuestas, así como su correcta utilización y/o ejecución.

#### **Objetivo 4. Adiestramiento.**

Facilitar la adquisición, desarrollo, activación y/o inhibición de prácticas de trabajo en los empleados públicos del SEPAD y conseguir su actuación adecuada en una actividad o rango de actividades laborales.

#### **Objetivo 5. Formación online.**

Fomentar la formación *online* en el centro de trabajo. Esta modalidad formativa está pensada para mejorar la rentabilidad de la formación entre los trabajadores del SEPAD y facilitar el acceso a los cursos específicos de formación. Nunca esta modalidad de formación supeditará o restará importancia a la fase práctica que conlleva la actividad preventiva de cualquier actividad formativa.

### **Objetivo 6. Sensibilización.**

La sensibilización en prevención de riesgos laborales constituye el proceso por el cual se pretende aumentar la respuesta del trabajador a un riesgo laboral por la mera presentación de este. Es decir, llegar a un estado de activación cada vez mayor al recibir un tipo de estímulo.

## **3.3. Actuaciones**

### **Objetivo 1. Formación preventiva de los trabajadores no formados del SEPAD**

#### **Actuación 39.**

Se deberá informar al trabajador de los riesgos específicos del puesto de trabajo que ocupa. El contenido de la formación se desarrollará en función del puesto de trabajo y se basará en las instrucciones de las máquinas y equipos que se usen, las fichas de seguridad de los productos que se manipulen, las normas de referencia y la legislación y reglamentación aplicable, de acuerdo con el Procedimiento S07, Procedimiento para la Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales de los Empleados Públicos del Ámbito Preventivo de la Administración General de la Junta de Extremadura..

#### **Participación en la actuación.**

- Escuela de Administración Pública.
- Gerencias del SEPAD.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsables en materia de seguridad y salud de los centros de trabajo.
- Comités de seguridad y salud.
- Escuela de Ciencias de la Salud.

#### **Indicadores**

Nº cursos que se impartan.

Nº de trabajadores formados.

### **Objetivo 2. Formación Preventiva Inicial.**

#### **Actuación 40.**

Todo trabajador del SEPAD, en el momento de su incorporación, recibirá una copia del Manual Básico de Seguridad y Salud y se le explicarán los aspectos de gestión y organización del centro de trabajo en materia de salud laboral, incluidos los protocolos de actuación, todo ello de acuerdo al Procedimiento S07.

#### **Participación en la actuación.**

- Escuela de Administración Pública.
- Gerencias del SEPAD.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsables en materia de seguridad y salud de los centros de trabajo.
- Comités de seguridad y salud.
- Escuela de Ciencias de la Salud.

#### **Indicadores**

Nº cursos que se impartan.

Nº de trabajadores formados.

### **Objetivo 3. Formación Preventiva Continua.**

#### **Actuación 41.**

Sesiones formativas que en materia de gestión preventiva se planifiquen en el centro de trabajo, introduciendo temas de prevención de riesgos cuando trabajadores y responsables, hayan detectado nuevas situaciones de riesgo.

#### **Participación en la actuación.**

- Escuela de Administración Pública.
- Gerencias del SEPAD.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsables en materia de seguridad y salud de los centros de trabajo.
- Comités de seguridad y salud.
- Escuela de Ciencias de la Salud.

#### **Indicadores.**

Nº cursos que se impartan.

Nº de trabajadores formados.

#### **Actuación 42.**

Los trabajadores del SEPAD también recibirán formación específica, teórica y práctica, cuando se incorporen en su sección nuevas tecnologías o sustancias que modifiquen de forma considerable las condiciones de seguridad y salud o los procedimientos y métodos de trabajo, de acuerdo con el Procedimiento S07.

#### **Participación en la actuación.**

- Escuela de Administración Pública.
- Gerencias del SEPAD.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsables en materia de seguridad y salud de los centros de trabajo.
- Comités de seguridad y salud.
- Escuela de Ciencias de la Salud.

#### **Indicadores.**

Nº cursos que se impartan.

Nº de trabajadores formados.

### **Objetivo 4. Adiestramiento**

#### **Actuación 43.**

Los empleados públicos del SEPAD recibirán una formación práctica sobre los riesgos y las medidas preventivas previamente a la utilización de máquinas y/o equipos de trabajo.

#### **Participación en la actuación.**

- Escuela de Administración Pública.
- Gerencias del SEPAD.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsables en materia de seguridad y salud de los centros de trabajo.
- Comités de seguridad y salud.
- Escuela de Ciencias de la Salud.

### **Indicadores.**

Nº cursos que se impartan.  
Nº de trabajadores formados.

### **Actuación 44.**

La formación en el buen uso de máquinas y equipos de trabajo, en el caso de adquisiciones, se exigirá a las empresas adjudicatarias en los pliegos de características técnicas, debiendo coordinarse la empresa adjudicataria con el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales para su supervisión. La formación estará centrada fundamentalmente en el manual de instrucciones de la máquina o equipo de trabajo, todo ello de acuerdo al Procedimiento S07.

### **Participación en la actuación.**

- Escuela de Administración Pública.
- Gerencias del SEPAD.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsables en materia de seguridad y salud de los centros de trabajo.
- Comités de seguridad y salud.
- Escuela de Ciencias de la Salud.

### **Indicadores.**

Nº cursos que se impartan.  
Nº de trabajadores formados.

### **Actuación 45.**

Si la máquina requiere una capacitación y autorización específica, no se podrá utilizar hasta su disposición. Se proporcionará igualmente formación a aquellas personas que realicen el mantenimiento o reglaje, centrado fundamentalmente en el manual de instrucciones, de acuerdo al Procedimiento S07.

El mantenimiento o reglaje de maquinaria de un centro sin personal cualificado para ello lo hará el Servicio Técnico de la empresa.

### **Participación en la actuación.**

- Escuela de Administración Pública.
- Gerencias del SEPAD.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsables en materia de seguridad y salud de los centros de trabajo.
- Comités de seguridad y salud.
- Escuela de Ciencias de la Salud.

### **Indicadores.**

Nº cursos que se impartan.  
Nº de trabajadores formados.

## **Objetivo 5. Formación online.**

### **Actuación 46.**

Adquisición de ordenadores para los centros de trabajo del SEPAD y construcción de una plataforma de formación *online* que permita a los trabajadores informarse y formarse en cualquier materia relacionada con la prevención de riesgos laborales. Se elaborarán programas específicos de formación en prevención de riesgos laborales adaptados a las distintas categorías profesionales, tareas, equipos de trabajo, etc.

Esta plataforma sería accesible a través de la página web del SSPRL y gestionada por técnicos del mismo Servicio, en ella deberá constar un contador de registro de trabajadores/as alumnos que acceden, así como el tiempo de uso que se hace de la plataforma.

#### **Participación en la actuación.**

- Escuela de Administración Pública.
- Gerencias del SEPAD.
- Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
- Responsables en materia de seguridad y salud de los centros de trabajo.
- Comités de seguridad y salud.
- Escuela de Ciencias de la Salud.

#### **Indicadores.**

Nº de equipos informáticos adquiridos.

Nº de cursos impartidos en la modalidad *online*.

Nº de trabajadores formados en la modalidad *online*.

### **Objetivo 6. Sensibilización**

#### **Actuación 47.**

Para afianzar los conocimientos en la formación inicial y continua adquirida, los centros de trabajo colocarán indicadores (carteles) con simbología y mensajes sencillos sobre las prácticas y recomendaciones a seguir de aquellas máquinas y aparatos que por su utilización puedan conllevar un riesgo, a la vez que indicadores sobre buenas prácticas en movilizaciones de cargas tanto humanas como materiales y todo aquel indicador o cartel que pueda mejorar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

#### **Participación en la actuación.**

- SSPRL.
- Responsables de PRL de los centros.
- Dirección General Función Pública.
- SEPAD.
- Otros organismos competentes en la materia (p. ej. INSHT, CESSLA, etc.).

#### **Indicadores.**

Plantas y servicios donde deben colocarse.

Nº Trabajadores/as adscritos a los servicios o departamentos donde se colocan los carteles.