

DIRECTRICES PARA LA CREACIÓN DEL CONSEJO ASESOR DE POLÍTICA CIENTÍFICA DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

(Aprobado en Junta de Gobierno de 3-12-01)

La creación del Consejo asesor de Política Científica responde a la necesidad de definir un plan estratégico de investigación para la Universidad de Granada, en el que se establezcan los objetivos generales, la organización de la política científica, la plantilla investigadora y la dotación de infraestructuras y procedimientos para conseguir a medio plazo la máxima excelencia investigadora.

Definición

El Consejo asesor de Política Científica de la Universidad de Granada (en lo sucesivo “el Consejo”), es el órgano asesor del Rector y de la Junta de Gobierno para la planificación, el fomento, el seguimiento y la evaluación de la actividad investigadora de la Universidad de Granada. Desarrollará su labor sin invadir las competencias de los órganos de Gobierno.

Composición

El Consejo estará compuesto por:

- El Rector.
- El Vicerrector de Investigación.
- Investigadores relevantes de la Universidad, con al menos 3 sexenios de actividad investigadora reconocidos, en número no inferior a 20 ni superior a 25, nombrados por el Sr. Rector, oída la Junta de Gobierno. El nombramiento asegurará siempre la presencia de investigadores de los siguientes ámbitos: Ciencias Experimentales, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, Artes y Humanidades y Disciplinas Técnicas.

Las sesiones serán presididas por el Rector y actuará como Secretario, participando en las reuniones con voz pero sin voto, un Director de Secretariado del Vicerrectorado de Investigación.

Competencias

Serán funciones del Consejo las siguientes:

- Estudiar y evaluar el potencial investigador de la Universidad de Granada, en el marco de las líneas prioritarias establecidas por los planes europeo, nacional y andaluz de investigación.
- Colaborar en la elaboración y seguimiento de los mapas de excelencia investigadora, en sus diferentes fases: local, autonómica, nacional y europea.
- Evaluar las demandas sociales e identificar las líneas de investigación con mayor proyección en el entorno socioeconómico.
- Proponer directrices y definir estrategias para la elaboración del Plan Plurianual de Investigación de la Universidad de Granada.
- Informar el Plan Plurianual de Investigación de la Universidad de Granada, con carácter previo a su debate y aprobación en los órganos colegiados de Gobierno de la Universidad.
- Valorar el desarrollo práctico de los distintos programas de fomento de la actividad investigadora, transferencia de resultados y divulgación científica.
- Informar sobre la labor de los actuales Institutos de

investigación de la Universidad de Granada, sobre propuesta de nuevas creaciones de Institutos y sobre posibles proyectos a fomentar.

- Evaluar propuestas de colaboración entre la Universidad de Granada y otras instituciones públicas o privadas, con especial atención a la génesis y al mantenimiento de redes de excelencia investigadora.

- Emitir cuantos informes, relativos a la actividad investigadora de la Universidad, le sean requeridos por el Rector o la Junta de Gobierno.

DOCUMENTO SOBRE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PROMOCIÓN DE LA SALUD LABORAL

(Aprobado en Junta de Gobierno de 5 de febrero de 2001)

1. Introducción

La Universidad de Granada (UGR) trata de dar respuesta con este proyecto a los retos planteados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) y fomentar una cultura preventiva en toda la comunidad universitaria sentando las bases de actuación.

La nueva óptica de la prevención de riesgos laborales se articula en torno a la planificación de la misma a partir de la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y la consiguiente adopción de las medidas adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados. Una vez efectuada esta evaluación inicial, la Universidad tendrá la información necesaria y suficiente para desarrollar el definitivo Plan de Prevención.

El establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la Universidad supone la implantación de un Plan de Prevención de Riesgos que incluya la estructura organizativa, la definición de funciones, las prácticas, los procedimientos y los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.

La UGR con la creación del Gabinete de Prevención y Calidad Ambiental (GPCA), que coordina la labor que ya venían desarrollando en materia de prevención el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) y la Servicio de Protección Radiológica (SPR), se ha dotado de la organización técnico-administrativa necesaria para desarrollar dicho plan. Por otro lado, con la constitución del Comité de Seguridad y Salud (CSS) y el nombramiento de los Delegados de Prevención por parte de los representantes de los trabajadores, se crea el foro de participación necesario para consensuar y desarrollar la política de prevención de riesgos de la Universidad.

El instrumento fundamental previsto por la LPRL para estructurar la acción preventiva en la empresa es el SPRL, que debe proporcionar a la Universidad “el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a” (Art. 31-3 a, b, c, d, e, f):

- a) El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- c) La determinación de las prioridades en la adopción de

las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

- d) La información y formación de los trabajadores.
- e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

La actuación del SPRL puede complementarse con el personal técnico, sanitario y administrativo del que disponen las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y/o servicios de prevención ajenos.

La colaboración de la mutua se podría concretar en al menos las siguientes acciones:

- a) Concertación de las contingencias de accidente laboral y enfermedad profesional.
- b) Complemento técnico del SPRL y/o contratación de los servicios para cubrir el área de Ergonomía y Psicología Aplicada.
- c) Seguimiento de la incapacidad temporal.

2. Política de Prevención.

2.1. Criterios generales

La política en materia de prevención de riesgos laborales, como conjunto de actuaciones de la Universidad dirigida a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad en todos sus trabajadores, debe articularse según los principios de eficiencia, coordinación, participación e integración.

Las necesidades en materia de prevención de riesgos y mejora de condiciones de trabajo son importantes en la Universidad, al igual que los costes derivados de su solución. Por ello, debe consensarse un programa de prevención y un presupuesto para actuaciones a corto y medio plazo en el ámbito del CSS.

La puesta en práctica de las medidas preventivas en la Universidad implica la coordinación entre los Órganos de Gobierno, Vicerrectorados, Gerencia y Directores de Centros y Departamentos junto con el GPCA, ya que se encuentran afectados de manera directa todos los colectivos profesionales e indirectamente los alumnos.

El CSS, como marco de participación legal y de consenso, constituye un elemento fundamental en el diseño y control de las acciones preventivas en la Universidad.

La promoción de la seguridad y la salud laboral ha de ser motivo de actuación de todos los responsables y a todos los niveles. La aplicación de medidas preventivas no debe ser fruto únicamente del trabajo de los técnicos y delegados de prevención. Cada responsable a su nivel y cada trabajador en su puesto ha de ser consciente y actuar de acuerdo con las normas de seguridad establecidas y según la política de prevención diseñada y consensuada. Para conseguir esta integración de la seguridad y la salud laboral en todos los niveles de actuación universitarios, se hace indispensable la adopción de medidas de difusión, información y formación adecuadamente planificadas.

2.2. Objetivos generales

1. Dotación de medios humanos y técnicos y funcionamiento de una estructura organizativa de prevención de riesgos según especificaciones de la LPRL y el RD

39/97.

2. Evaluación inicial de riesgos de todos los puestos de trabajo de la Universidad.
3. Elaboración del Plan de Prevención de la Universidad.
4. Establecimiento de una partida presupuestaria para la prevención de riesgos.
5. Realización de un Programa de Información y Formación específico, según los riesgos laborales de cada trabajador.

3. Organización de la Prevención en la Universidad de Granada.

La prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud laboral debe ser una actitud integrada en todos los niveles organizativos dentro de cualquier institución o empresa.

En las figuras 1, 2 y 3 se recoge la organización de la prevención de riesgos laborales de la UGR (v. pág. siguiente).

3.1. Asignación de funciones y responsabilidades.

3.1.1. Responsabilidad Institucional.

Rector:

Es el responsable máximo de la organización de la prevención de riesgos laborales en la UGR y el encargado de tomar las decisiones estratégicas. Designa a los representantes institucionales en el Comité de Seguridad y Salud.

Secretario General:

Es el delegado del Rector para realizar la coordinación de la política de prevención y el responsable de proponer las estrategias para su desarrollo.

Director del GPCA: Es el responsable de coordinar la gestión de la prevención de riesgos laborales.

Decano/Director de Centro:

Es el responsable de la prevención de riesgos en su centro y comprobará que se apliquen los programas de prevención diseñados.

Director de Departamento:

Es el responsable de la aplicación de los planes de prevención en los departamentos y el encargado de transmitir las demandas al SPRL.

En las actividades de investigación el responsable será el investigador principal del grupo.

Los técnicos de laboratorio serán responsables de ejecutarlas tareas preventivas que les encarguen los directores de departamento.

Administrador Delegado y/o Responsable de Servicio:

Es el responsable de coordinar las labores de prevención que desempeñen el personal técnico de mantenimiento, ayudantes y coordinadores de servicios.

3.1.2. Responsabilidad de la Gestión de la Prevención.

El SPRL es el encargado de ejecutar las directrices estratégicas adoptadas por el equipo rectoral, desarrollando y ejecu-

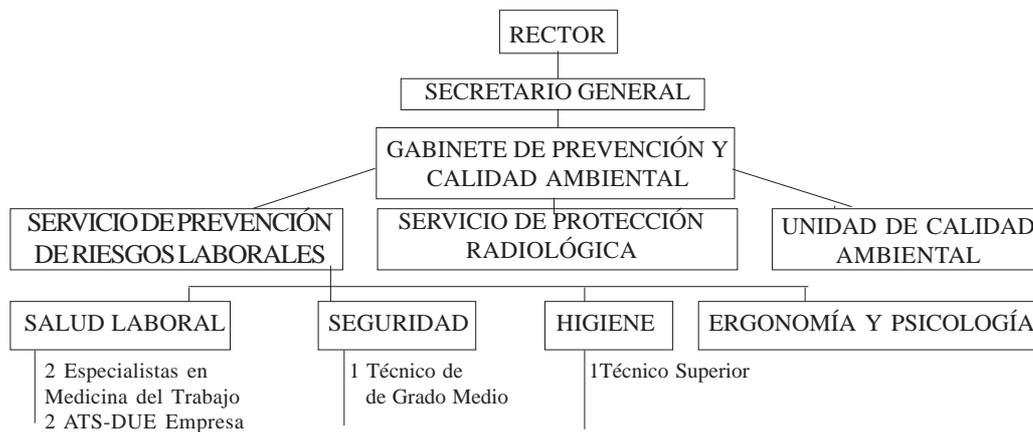


FIGURA 1

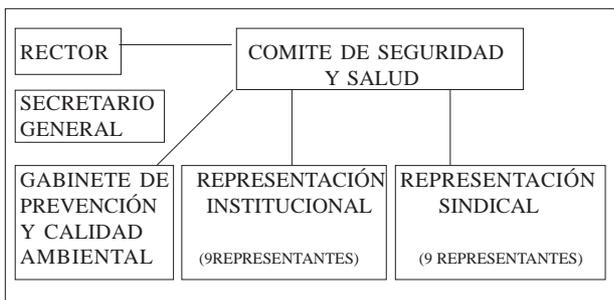


FIGURA 2

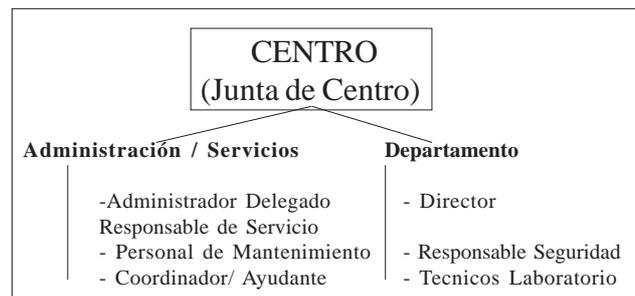


FIGURA 3

tando los programas de prevención necesarios de acuerdo con dichas directrices. Es, además, el responsable técnico de alcanzar los objetivos propuestos y de aplicar las normas de prevención de riesgos laborales.

Director Técnico:

Es el responsable de la coordinación del SPRL. Entre sus funciones están:

- Coordinación-asesoramiento con el director del GPCA.
- Elaboración y propuesta de la estrategia de actuación integral de las cuatro áreas.
- Representación del Servicio.
- Elaboración de la Memoria de Gestión del Servicio.
- Coordinación Técnica con la Mutua, si se hubiese contratado.
- Desempeño de las funciones de Técnico Superior del Área correspondiente.

Responsable de Área:

Es el técnico encargado de llevar a cabo la coordinación, planificación y los informes de gestión de un área determinada. Sus funciones y responsabilidades son las correspondientes a los técnicos de prevención o a los médicos del trabajo (RD 39/1997, Anexo I, Art. 37). Realizará tareas de asesoramiento y colaborará con el director técnico en las labores de planificación.

Técnicos Intermedios (Salud, Seguridad, Higiene):

Sus funciones están recogidas en el RSP (Anexo I, Art. 36).

3.1.3. Responsabilidad en Colaboración.

El resto del personal con funciones de prevención pero no relacionados orgánicamente con el GPCA (Asesores de la

UTPR y UCA, Investigador Principal de grupo, Técnicos de laboratorio, Técnicos de mantenimiento, Coordinadores de servicios, etc.) participarán, según sus competencias y según las previsiones de los programas específicos, coordinados en cada caso a través del responsable de la unidad correspondiente.

4. Planificación y programación

A continuación se proponen las acciones fundamentales del SPRL que deben llevarse a cabo a corto plazo para alcanzar los objetivos antes expuestos.

4.1. Valoración de la situación.

Para establecer la situación de partida en materia de condiciones de trabajo, accidentabilidad, grado de control y peligrosidad de los riesgos laborales en la UGR, se proponen los dos tipos de acciones siguientes:

- Evaluación de riesgos.

Es la medida fundamental prevista en la LPRL para la planificación de la acción preventiva. La evaluación requiere, según se recoge en los artículos 16 de la LPRL y el artículo 2 del RD 39/1997, una valoración inicial de los puestos de trabajo. A partir de esta evaluación inicial hay que programar medidas contra los riesgos no controlados y/o revisiones para los insuficientemente controlados

El personal del SPRL de la UGR será el encargado de realizar la evaluación de riesgos en la que debe colaborar el personal previsto en la organización preventiva de los centros (Figura 3).

- Estadísticas de accidentabilidad.

La calidad del registro actual, que se inició hace seis años,

es baja por el hecho de que más de la mitad del PDI no ha comunicado ningún accidente. En el PAS se vienen registrando del orden de 40 accidentes al año.

Para conocer la accidentabilidad se propone la realización de una encuesta por medio de un muestreo aleatorio y representativo. Conjuntamente con esta medida, se diseñará un registro de accidentes e incidentes y enfermedades profesionales eficaz y que abarque a los dos colectivos con relación laboral de la UGR, PAS Y PDI.

4.2. Programa de prevención a desarrollar.

Los responsables de cada área junto con el director técnico del SPRL y el director del GPCA programarán y planificarán, en función de los resultados de la evaluación inicial de riesgos, las actividades necesarias para llevar a cabo las líneas estratégicas y prioridades formuladas por el equipo rectoral.

No obstante, algunos de los planes que consideramos esenciales desarrollar son los siguientes:

- Metodología inicial de riesgos y posterior profundización más específica de los riesgos no controlados.
- Corrección de deficiencias técnicas catalogadas como urgentes.
- Programa de formación general y específica en función de los riesgos.
- Registro y protocolo de investigación de accidentes y enfermedades profesionales.
- Planificación de los controles periódicos de higiene y seguridad.
- Protocolos específicos para la vigilancia de la salud.
- Programa de emergencias y prevención de incendios por centros.
- Identificación y protección del personal especialmente sensible o expuesto a riesgos especiales.

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivos Comunes.

1. Presentación del Programa de Medidas Urgentes sobre riesgos graves no controlados.
2. Elaboración del presupuestos para la prevención de riesgos laborales de la UGR.
3. Propuesta de un Programa de Formación e Información en prevención de riesgos.
4. Mejora de la calidad del Registro de Accidentes e Incidentes de la UGR.

4.3.2. Objetivos Específicos de cada área del SPRL.

a) Área de Salud:

- Elaboración de protocolos de programas preventivos específicos en función de los riesgos.
- Colaboración en la evaluación de riesgos.
- Realización de reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos laborales.
- Programa de inmunizaciones.
- Prestación de primeros auxilios y urgencias.
- Participación en los planes de emergencia.

b) Área de Higiene Laboral:

- Evaluación específica de riesgos.
- Elaboración de normas de higiene.

c) Área de Seguridad:

- Elaboración de planes de autoprotección.
- Evaluación específica de los riesgos.
- Señalización contra incendios y de emergencia de todos los centros.
- Encuesta por muestreo de la accidentabilidad y mejora del registro de accidentes y enfermedades profesionales, ampliándolo al profesorado.
- Elaboración de normas de seguridad.

4.3.3. Objetivos Específicos del SPR.

- Relación con el Consejo de Seguridad Nuclear.
- Supervisión general de las actividades en las que se manipulen materiales radiactivos.
- Coordinar las técnicas de prevención de riesgos radiológicos y supervisar su implantación y cumplimiento.
- Desarrollar programas de formación relativos a la protección radiológica del personal universitario.
- Prestar asesoramiento técnico y legal a las Instalaciones Radiológicas y al Equipo de Gobierno de la UGR.
- Revisión periódica de las Instalaciones Radiológicas de la UGR.
- Implantación de procedimientos para los casos de accidentes.
- Gestión de los residuos radiactivos.

5. Asignación de medios

Se propone que el SPRL cubra al menos tres áreas con personal propio: Salud, Seguridad e Higiene. El área de Ergonomía y Psicología Aplicada, si no fuese posible cubrirla con personal propio, debería concertarse con un servicio de prevención ajeno (LPRL, Arts. 19 y 20, RD 39/97) y se coordinaría desde el área de Salud.

5.1. Medios humanos

5.1.1. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La actual RPT de la UGR prevé 4 Titulados Superiores y 4 Titulados Medios. Esta dotación hay que adecuarla a los requisitos de la LPRL y del RSP tanto en lo que se refiere al número como a la cualificación técnica requerida para desempeñar las funciones asignadas según las categorías previstas en dichas normativas. Dicha dotación para el Área de Salud Laboral, regulada por el Acuerdo Marco Interterritorial, debe ser: 4 méridos del trabajo y ATS de empresa.

Se propone el nombramiento de un Director del Servicio con las funciones que se expusieron anteriormente (apartado 2.1.2 Responsabilidad de la Gestión de la Prevención).

En el área administrativa la RPT prevé un Jefe de Negociado y un Auxiliar Administrativo para cubrir los dos turnos de trabajo.

En colaboración con el personal del SPRL sería muy recomendable contar con los servicios de una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales diferente a la actual (INSS) con la que se podría concertar servicios en las diferentes áreas de prevención de riesgos laborales.

5.1.2. Unidad Técnica de Protección Radiológica.

Se propone dotarla de un Director Técnico y un Ayudante Técnico.

Teniendo en cuenta que en un futuro más o menos inmediato el SPRL deberá contar con el doble de personal técnico del que cuenta actualmente (al menos el Área de Salud para que pueda ser reconocida por el SAS como Área de Salud Laboral de un SPRL), y que la UTPR debería dotarse con el personal que se ha propuesto para que así puedan cumplir sus funciones de manera eficiente, parece necesario que el GPCA de debería dotarse con dos administrativos más de los que prevé la actual RPT.

5.2. Integración funcional de personal ajeno al GPCA

El personal de los futuros equipos de mantenimiento de los Campus coordinado a través de los responsables de cada unidad, tendrán una relación funcional en las labores de prevención de riesgos laborales.

En los Departamentos, será el Director el encargado de gestionar los temas de seguridad y salud laboral en coordinación con el SPRL.

5.3. Medios económicos.

Personal.

El capítulo de personal se sufragará con cargo al presupuesto de la UGR destinado a esta finalidad. La dotación de nuevas plazas se irá realizando a medida que sean convocadas y cubiertas.

Prevención de Riesgos.

Debe establecerse una partida presupuestaria específica destinada a sufragar los gastos del GPCA y especialmente los referentes a: formación, divulgación, equipos de protección individual y colectiva, instrumentación y equipos de medida, mejora y adecuación de las condiciones actuales (señalización de emergencia, dotación contra incendios, etc.), pruebas especiales de reconocimientos médicos.

Infraestructuras.

Establecimiento de una partida finalista para la ejecución de las medidas urgentes que se detecten tras la evaluación de riesgos.

6. Seguimiento

El seguimiento del futuro Programa de Prevención se realizará desde la evaluación de los programas parciales y con la valoración del grado de consecución de los objetivos.

En el desarrollo de los diferentes programas se expondrán los indicadores para su evaluación y seguimiento.

Por otro lado, el CSS tiene entre sus misiones realizar el seguimiento e informar la "Memoria de la gestión del SPRL".

7. ANEXO

R.D. 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36.- Funciones de nivel intermedio.

1. Las funciones correspondientes al nivel intermedio son las siguientes:

- a) Promover, con carácter general, la prevención en la empresa.

- b) Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
- c) Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.
- d) Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
- e) Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
- f) Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- g) Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.
- h) Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

2. Para desempeñar las funciones referidas en el apartado anterior, será preciso poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo V y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

Artículo 37.- Funciones de nivel superior.

1. Las funciones correspondientes al nivel superior son las siguientes:

- a) Las funciones señaladas en el apartado 1 del artículo anterior, con excepción de la indicada en el párrafo h).
- b) La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:
 - 1º) El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora.
 - 2º) Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
- c) La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.
- d) La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.
- e) La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este artículo.

2. Para desempeñar las funciones relacionadas en el apartado anterior será preciso contar con una titulación universitaria y poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 600 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.

3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en el párrafo e) del apartado 1 serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

a) Los servicios de prevención que desarrollen funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores deberán contar con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de Empresa y un ATS/DUE de empresa, sin perjuicio de la participación de otros profesionales sanitarios con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

b) En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

1º) Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.

2º) Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

3º) Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

c) La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, oídas las sociedades científicas competentes, y de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Sanidad en materia de participación de los agentes sociales, establecerán la periodicidad y contenidos específicos de cada caso.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica, control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Deberá constar igualmente, en caso de disponer de ello, una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos.

d) El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

e) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral a través del Sistema Nacional de Salud.

f) El personal sanitario del servicio deberá analizar los resultados de la vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos, con criterios epidemiológicos y colaborará con el resto de los componentes del servicio, a fin de investigar y analizar las posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud y proponer medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

g) El personal sanitario del servicio de prevención estudiará y valorará, especialmente, los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los menores y a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, y propondrán las medidas preventivas adecuadas.

h) El personal sanitario del servicio de prevención que, en su caso, exista en el centro de trabajo deberá proporcionar los primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o alteraciones en el lugar de trabajo.

ABREVIATURAS

ATS : Ayudante Técnico Sanitario.

CSS : Comité de Seguridad y Salud.

DUE: Diplomado Universitario de Enfermería.

GPCA: Gabinete de Prevención y Calidad Ambiental.

INSS: Instituto Nacional de Seguridad y Salud.

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

PAS: Personal de Administración y Servicios.

PDI: Personal Docente e Investigador.

RD: Real Decreto.

RPT: Relación de Puestos de Trabajo.

RSP: Reglamento de Servicios de Prevención.

SPR: Servicio de Protección Radiológica.

SPRL: Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

UCA: Unidad de Calidad Ambiental.

UGR: Universidad de Granada.