



DEPARTAMENTO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ORDEN HAP/737/2017, de 5 de mayo, por la que se da publicidad al Acuerdo de 11 de abril de 2017, del Gobierno de Aragón, por el que se ratifica el Plan Marco para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y las Organizaciones Sindicales CC.OO., CSIF, UGT y CEMSATSE, alcanzaron un acuerdo en la Comisión Autonómica de Prevención de Riesgos Laborales en su reunión de 11 de enero de 2017, por el que se aprobaba el Plan Marco para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Posteriormente, el día 17 de marzo, se procedió a su ratificación por unanimidad, en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, otorgándose la aprobación expresa y formal, ratificándolo, por Acuerdo de 11 de abril de 2017, del Gobierno de Aragón.

En su virtud,

Se dispone la publicación del Acuerdo del Gobierno de Aragón de 11 de abril de 2017, cuyo texto se transcribe, así como del Plan Marco para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, que se incorpora como anexo.

“Se acuerda:

Primero.— Se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 17 de marzo de 2017, de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, por el que se ratifica el Plan Marco para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, que se adjunta como anexo al presente acuerdo.

Segundo.— Ordenar su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”.

Zaragoza, 5 de mayo de 2017.

**El Consejero de Hacienda
y Administración Pública,
FERNANDO GIMENO MARÍN**

ANEXO**PLAN MARCO PARA LA INTEGRACION EFECTIVA DE LA PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y LA PROMOCION DE LA SALUD EN LA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGON****INDICE**

1. Presentación
2. Introducción
3. Ambito de aplicación
4. Principios Generales
5. Objetivos
6. Alcance, seguimiento y revisión
7. Líneas estratégicas
 - I. POLITICA DE PREVENCION
 - I.1. Aprobación de la política de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
 - II. ORGANIZACION DE LA PREVENCION
 - II.1. Integración de la prevención en la estructura organizativa.
 - A. Elaboración de las normas de asignación de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud.
 - B. Estudio y análisis de la situación actual y elaboración de disposiciones normativas para la unificación de criterios en la implantación y desarrollo de las distintas actividades que engloba la actividad preventiva.
 - C. Procedimientos de coordinación de gestión del cambio en materia de prevención de riesgos laborales.
 - II.2. Organización de los recursos preventivos especializados.
 - A. Estudio y análisis de situación actual y revisión de la actual normativa en la materia.
 - II.3. Participación y consulta a los representantes de los trabajadores.
 - A. Estudio y análisis de la situación y revisión del modelo de participación en materia de prevención de riesgos laborales.
 - III. PLANIFICACION PREVENTIVA
 - III.1. Actualización e implantación de un nuevo Sistema de Gestión del Plan de Prevención.
 - III.2. Implantación de herramientas informáticas de apoyo.
 - IV. INFORMACION, FORMACION Y SENSIBILIZACION

- IV. 1. Integración de la información en materia de PRL en la organización
 - A. Implantación de un sistema de información en materia de PRL
- IV. 2. Integración de la prevención en la política formativa general
 - A. Elaboración de un plan de acogida en materia de prevención de riesgos laborales
 - B. Integración de la formación en materia de prevención de riesgos laborales en la formación de ingreso en la función pública
- IV.3. Integración de la formación específica en materia de PRL
 - A. Renovación del proceso de identificación de necesidades formativas y de evaluación y seguimiento del impacto de la formación.
 - B. Elaboración de un catálogo formativo basado en las funciones del puesto de trabajo

V. VIGILANCIA DE LA SALUD

- V. 1. Integración plena de la función de vigilancia de la salud

8. Tabla resumen

ANEXOS

1. PRESENTACION

La prevención de riesgos laborales constituye no sólo un imperativo legal, sino también un compromiso ético de cualquier organización respecto a la protección de la seguridad y la salud de sus empleadas y empleados. Y la Administración no es, en este sentido, una excepción. Al contrario, las prácticas preventivas en las organizaciones públicas no sólo constituyen una consecuencia del cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que a toda empresa le corresponden en esta materia (art. 14 LPRL) sino al propio tiempo, un interés de configurar a las administraciones públicas como organizaciones donde se realizan prácticas que puedan servir de referente para el conjunto de las empresas.

Este “Plan marco para la integración de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón” es el resultado del compromiso, no sólo de cualquier responsable público, sino también de quienes ejerzan la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la propia plantilla y del resto de actores cuya participación se torna imprescindible en el buen término de las previsiones que contienen. Fruto de este compromiso común, en el seno de la Comisión Autonómica de Prevención de Riesgos Laborales, se alcanzó un acuerdo unánime el pasado día 30 de junio de 2016, por el que se proponían una serie de medidas para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Este acuerdo sería ratificado el pasado día 26 de julio, por el Gobierno de Aragón y publicado en el Boletín Oficial de Aragón el 30 de agosto.

El acuerdo se justifica por el tiempo transcurrido desde la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las novedades legislativas en la materia, la experiencia acumulada y el renovado compromiso institucional que merece la seguridad y salud del personal de nuestra Administración, que exigen “una actualización de la política preventiva en su conjunto afrontando un proceso de revisión del modelo de integración de la actividad preventiva en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Todo ello en consonancia con las más recientes políticas y estrategias europeas y nacionales en materia de prevención y promoción de la salud en el lugar de trabajo”.

Entre otras medidas, dicho acuerdo prevé la aprobación de un Plan Marco para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón que incluya, al menos, las actuaciones a realizar en los siguientes ámbitos de la actividad preventiva:

- 1) Organización de la prevención
 - a) Integración en la estructura organizativa
 - b) Organización de los recursos especializados
 - c) Información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras
- 2) Planificación de la actividad preventiva
 - a) Modelo de manual de sistema de gestión
 - b) Aprobación de los planes de prevención
 - c) Implantación de los planes de prevención
 - d) Seguimiento y evaluación
- 3) Formación, información y sensibilización
- 4) Vigilancia de la salud

Dicho Plan Marco se presentará con anterioridad al 30 de septiembre de 2016, a la Comisión Autónoma de Prevención de Riesgos Laborales, para su aprobación por este órgano de participación.

El Plan Marco para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón pretende ofrecer un conjunto de medidas, ordenadas coherente y sistemáticamente, que confluyan en el objetivo de dotar de mayor integración a la actividad preventiva en el conjunto de la actividad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Este conjunto de medidas alberga un carácter eminentemente transversal y se refiere, en la línea señalada, al conjunto de ámbitos de la actividad preventiva. El objetivo final es, en este sentido, consolidar una verdadera cultura preventiva en el conjunto de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Aprovecho la ocasión para agradecer a todas y cada una de las personas que han colaborado en la elaboración y mejora de este documento, sin cuyo esfuerzo la aprobación del mismo no hubiera sido posible. Deseo que estas palabras puedan constituir un reconocimiento a su labor y su compromiso en la configuración de una verdadera y efectiva cultura preventiva en nuestra organización.

Fernando Gimeno Marín
Consejero de Hacienda y Administración Pública del Gobierno de Aragón

2. INTRODUCCION

I. Antecedentes normativos

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), fundamentalmente a través de sus artículos 31.1, 34.3 y 35.4, y la disposición adicional cuarta del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP), previeron en su momento la necesidad de regular, a través de una normativa específica para las Administraciones Públicas, determinadas cuestiones tales como los derechos de participación y representación, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, la definición de funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo y el establecimiento de

adecuados instrumentos de control que sustituyan a las obligaciones en materia de auditorías, contenidas en el capítulo V del RSP.

En la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, mediante el Decreto, 168/2002, de 14 de mayo, del Gobierno de Aragón, se regula la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en materia de prevención de riesgos laborales, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. En esta disposición se establecieron como modalidades de organización, la designación de trabajadoras y trabajadores y la constitución de Servicios de Prevención propios, y se contemplaba la posibilidad de que aquellas actividades preventivas que no pudieran ser asumidas a través de los recursos señalados pudieran ser concertadas con otros Servicios de Prevención ajenos debidamente acreditados por la Autoridad Laboral. A su vez, la Dirección General de la Función Pública asumía las funciones de Coordinación y se definían las funciones y niveles de cualificación de los recursos preventivos especializados y los instrumentos de control del sistema de prevención.

En cuanto a los derechos de participación y representación en la materia, se articularon mediante el Acuerdo sobre participación en materia de prevención de riesgos laborales en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, alcanzado el 30 de junio de 2004 en la Mesa de la Función Pública (ratificado por Acuerdo del Gobierno de Aragón de fecha 6 de julio de 2004).

Por su parte, la Orden HAP/912/2016, de 4 de agosto, publica el reciente Acuerdo de 26 de julio de 2016, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 15 de julio de 2016, de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, por el que se modifica el Acuerdo sobre participación en materia de prevención de riesgos laborales de 30 de junio de 2004. Este nuevo acuerdo afronta una revisión del sistema hasta ahora vigente de articulación de la participación en materia de prevención de riesgos laborales en esta Administración, actualizándose el elenco de Comités de Seguridad y Salud previsto en el apartado VII.3.2 del citado Acuerdo del año 2004 así como el número y distribución de las personas que ejerzan la Delegación de Prevención en los diferentes ámbitos sectoriales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Con esta modificación, suscrita unánimemente en el seno de la Comisión Autonómica de Prevención de Riesgos Laborales, se pretende una mayor adecuación entre los órganos de participación en materia de prevención de riesgos laborales y la estructura de los Departamentos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, favoreciéndose así la efectiva información, consulta y participación de los trabajadores y las trabajadoras en la elaboración, actualización, implantación, seguimiento y control de los planes de prevención de cada departamento y organismo autónomo.

Recientemente, el Gobierno de Aragón ha iniciado un proceso de renovación de la política preventiva a través de su Acuerdo de 26 de julio de 2016, por el que se adoptan medidas para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Dicho acuerdo, suscrito unánimemente por la Comisión Autonómica de Prevención de Riesgos Laborales el pasado día 30 de junio de 2016, incluye una serie de medidas de planificación, de carácter normativo, de vigilancia de la salud y en materia de participación del personal con el objetivo de lograr una integración más efectiva de la actividad preventiva en el conjunto de la organización.

Durante el tiempo transcurrido desde la promulgación de dicha normativa se han producido importantes modificaciones en la normativa general de prevención de riesgos laborales que afectan a la organización de los recursos necesarios para la actividad preventiva

y, por tanto, deberían ser trasladadas al ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, entre ellas, es necesario citar:

- La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, que profundiza en la necesidad de integrar la actividad preventiva en las organizaciones y que establece la obligatoriedad de elaborar Planes de Prevención como medio para conseguir dicha integración; refuerza las funciones de asesoramiento de los Servicios de Prevención; regula los recursos preventivos y, por último, reforma el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto por el que se aprueba la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social para mejorar su cumplimiento.
- El Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL, referido a la coordinación de actividades empresariales, en el artículo 13, indica que la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas se considerará medio de coordinación preferente en determinados supuestos.
- El Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifica el RSP, en el que se desarrollan las previsiones de la Ley 54/2003, antes citada, en cuestiones tales como el Plan de Prevención, la obligatoriedad de la presencia de recursos preventivos en determinados trabajos o las auditorías de prevención.
- El Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.
- La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que introduce modificaciones a la LPRL exigiendo un nuevo enfoque en materia de seguridad y salud desde el punto de vista de la perspectiva de género y abordando los riesgos y enfermedades que afectan específicamente a las mujeres y que van más allá de los riesgos relacionados con el embarazo, lactancia o parto reciente. En este sentido, dado el porcentaje de mujeres respecto al total de personas trabajadoras en nuestra Administración, deberíamos contribuir al debate sobre la mejor forma de adoptar ese enfoque fomentando la participación y colaborando en la investigación sobre el género y la seguridad en el trabajo.
- La Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, que incorpora nuevas medidas preventivas, encaminadas a promover la vigilancia, promoción y protección de la salud de las trabajadoras y los trabajadores así como la prevención de los problemas de salud derivados del trabajo.
- Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Además, debe tenerse en cuenta el nuevo concepto de gestión de la salud en el trabajo consensuado por los miembros de la ENWHP (Red Europea para la Promoción de la Salud) en la Declaración de Luxemburgo y que nuestra Administración, al adherirse, ha asumido el compromiso de aceptar e implementar los objetivos básicos de la Promoción de la Salud en el Trabajo (PST) así como el de orientar las estrategias hacia los principios de la misma, con un objetivo básico: "trabajadoras y trabajadores sanos en organizaciones saludables". Esto implica la integración de la promoción de la salud en las intervenciones de prevención de riesgos laborales, para lo que es necesario establecer un marco conceptual que ayude a organizar y emprender programas de salud en la empresa y que considere actuaciones a todos los niveles (individual, entorno y organización) con la necesaria participación y colaboración de todos los actores implicados.

Por último, cabe señalar que las Administraciones Públicas, en su condición de empleadores, deben hacer plenamente efectivo el derecho de las personas empleadas en la organización a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como se reconoce en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Esto es: potenciar el liderazgo, mejorar la gestión de la prevención, promover la integración en sus estructuras y funciones, lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mejorar la eficacia y calidad de las actividades preventivas y fortalecer y favorecer la implicación de las personas empleadas en la organización en la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. En definitiva, deben ser un referente y cumplir, también, lo exigido a las empresas en el ámbito privado.

En nuestra Administración, la experiencia acumulada en la puesta en práctica del marco normativo, en los años transcurridos desde la entrada en vigor de la norma, permite ya constatar la existencia de ciertos problemas que dificultan su aplicación. El análisis de estos problemas pone de manifiesto, entre otras cuestiones, una deficiente incorporación del nuevo modelo de prevención en lo que respecta a la necesaria integración de la prevención en el proceso productivo y en la línea jerárquica de la organización, fundamentalmente, a través de la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores inmediatamente relacionados.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario introducir diversas mejoras en la estructura organizativa actual, por requerir un reforzamiento en su conexión con los órganos y unidades organizativas objetos de actuación para favorecer la necesaria implicación de los responsables de éstos, así como la efectiva participación de las trabajadoras y trabajadores. En definitiva, la real integración de la actividad preventiva.

El Plan Marco para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales y la Promoción de la Salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón constituye el marco de referencia que determina las actuaciones y medidas idóneas para facilitar la mejora de la integración de la actividad preventiva.

II. En torno al concepto de “integración de la actividad preventiva”

El artículo 1 del RSP estableció que “La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones. La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten”.

No obstante, como señala la Guía Técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa (Guía Técnica para la integración, en adelante)¹, “esta disposición tuvo un bajo impacto; en general, la prevención seguía considerándose, en la práctica, como una actividad que podía subcontratarse en su totalidad con un Servicio de prevención ajeno o delegarse en el Servicio de prevención propio, y que era externa a la organización productiva y se dirigía exclusivamente al cumplimiento de determinados requisitos de carácter documental”.

Con la finalidad de superar esta situación y lograr una efectiva integración de la actividad preventiva en el conjunto de la organización, se promulgó la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales, entre cuyos objetivos se encuentra, precisamente, el reforzamiento de dicha integración. La citada Ley incorpora la integración a varios artículos de la modificada LPRL. Entre tales modificaciones, destaca la incorporación de un nuevo artículo 16, cuyo apartado 1, establece:

“La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos. 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.”

En desarrollo de esta reforma legal se procedería a revisar, en la misma línea, la normativa reglamentaria, mediante la modificación del Reglamento de los Servicios de Prevención operada por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

Como la propia Guía Técnica para la integración reconoce bajo un prisma ciertamente crítico pero al tiempo realista, “en el ámbito preventivo existe desde hace muchos años un reconocimiento generalizado acerca de la necesidad de integrar la prevención en la empresa como elemento clave para incrementar la eficacia de la acción preventiva. En él se apoyó el legislador al establecer en el artículo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención que *“la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones...”*. Sin duda, confiaba en que ello promovería un cambio de visión empresarial que permitiera considerar, en relación con cualquier acción o decisión, no sólo sus consecuencias productivas sino también las preventivas (...). La respuesta a esta iniciativa legal no fue la esperada y actualmente dicha integración es menos frecuente de lo deseable, lo que probablemente es debido, en gran medida, a la lentitud con la que la “cultura preventiva” se introduce en determinados colectivos y en la sociedad en general”.

III. El carácter transversal del objetivo de integración

En este sentido, la actividad preventiva no puede considerarse, en la línea apuntada, *como una actividad adicional al resto de las actividades de la empresa, sino un conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la misma con el fin de evitar o disminuir los riesgos*ⁱⁱ.

En general, como señala la Guía Técnica para la integración, la integración de la prevención en el Sistema de gestión de una empresa no tiene por qué suponer una modificación sustantiva de su estructura organizativa, más allá de la creación de la organización necesaria de los recursos preventivos especializados. Como principio general, la integración de la prevención en el Sistema de gestión implica que cualquier actividad es objeto de una única gestión (no hay una gestión de su parte productiva y otra de la preventiva) de la cual es básicamente responsable una unidad determinada (a uno u otro nivel jerárquico), aunque para desarrollar sus funciones necesite, en mayor o menor grado, la colaboración de la organización de los recursos preventivos especializados.

De acuerdo con las propuestas incorporadas a la citada Guía Técnica para la integración, el objetivo de la integración de la prevención de riesgos laborales se plasma en los diferentes aspectos configuradores de la estructura del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. Documentar un Sistema de prevención supone describir las actuaciones e interrelaciones, en prevención, de las distintas unidades del Sistema General de Gestión. Los elementos que integran un Sistema de prevención son de dos tipos, los requisitos aplicables a la Organización del sistema de Prevención y los referidos a las actuaciones para llevar a cabo las Actividades Preventivas Básicas, siguiendo básicamente la siguiente estructura:

ORGANIZACION DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN

- Integración de la Prevención en la estructura organizativa
- Organización de los recursos especializados
- Consulta y participación de las trabajadoras y trabajadores

ACTIVIDADES PREVENTIVAS BASICAS

- Evaluación de los riesgos y planificación de la prevención
- Control de las condiciones de trabajo y de la actividad de las trabajadoras y trabajadores
- Actuación frente a los cambios
- Formación e información a las trabajadoras y trabajadores
- Vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores
- Actuaciones frente a emergencias
- Investigación de daños para la salud

Es obvio que la parte fundamental del sistema de Gestión es la Organización de los Sistemas de Prevención (como se ha señalado, la integración en la organización de ámbito empresarial, los recursos preventivos especializados y los trabajadores y sus representantes), porque es la que garantiza la gestión de las Actividades Preventivas Básicas y en definitiva la efectiva integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa. En definitiva, es necesario concretar, el papel ostentado por el “empresario”, los servicios de prevención y resto de recursos especializados y el de los propios trabajadores y trabajadoras.

Por lo que se refiere el ámbito empresarial, se hace especialmente relevante la integración de la prevención en la Dirección de la empresa, esto es, la necesidad de la Dirección de la organización asuma su responsabilidad general en materia de prevención y actúe en consecuencia haciendo asumir las suyas a los componentes del seguimiento escalón jerárquico de la empresa, para que éstos hagan lo propio y la necesidad de integrar la prevención en todos los niveles de la misma se establezca y promueva “*de arriba abajo, en cascada*”ⁱⁱⁱ. Así mismo, se ha señalado que resulta imprescindible que la Dirección asuma y haga asumir a las distintas Unidades de la empresa el papel que juega el Servicio de Prevención a este respecto, de forma que éstas comprendan la necesidad, acepten y, en su caso, soliciten dicho asesoramiento y le informen, además, de todas las circunstancias que requieran su conocimiento o intervención: “es obvio que no se cumple esta condición si los responsables de dichas Unidades consideran al Servicio de prevención como un potencial foco de perturbación del proceso productivo, cuyas sugerencias están dispuestos a atender siempre que “no interfieran con el trabajo”^{iv}”.

La máxima expresión del compromiso de la Dirección de la organización en el ámbito de la prevención de riesgos laborales se encuentra en la formulación de la política preventiva. En esta política se incorporan las directrices generales de la actividad preventiva en el conjunto de la organización, fijando los objetivos generales y específicos de esta política así como la evaluación periódica de su consecución.

Por lo que se refiere al ámbito de los recursos especializados, el papel del servicio de prevención en relación con la integración se considera así mismo, clave^v. Como señala la Guía Técnica para la integración, es fundamental entender que su actuación no debe limitarse a la gestión y ejecución de las actividades preventivas especializadas (la evaluación de los riesgos o la vigilancia de la salud, por ejemplo), sino que deben también asesorar al empresario (y a la plantilla) en todo lo concerniente a la prevención: a tal efecto, destaca entre sus funciones la de valorar y promover la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa, asistiendo y asesorando a la persona empresaria (y a las distintas unidades del sistema) para la eficaz consecución de la misma^{vi}.

Pero especialmente relevante es recordar, en este sentido, como lo hace la aludida Guía técnica (2015b) que “un Servicio de prevención, difícilmente puede sustituir al resto de la empresa en la gestión de cualquier actividad que pueda tener repercusión en las condiciones de seguridad y salud en el trabajo”^{vii}, siendo esta realidad todavía más patente cuanto mayor envergadura tiene la organización.

En relación a esta cuestión, el nivel de integración de la prevención en una organización se determina especialmente por la relación entre las unidades de gestión y los servicios de prevención. Esta relación viene configurada, entre otros extremos, por dos aspectos:

- a) En primer lugar, el grado de integración de la prevención en la estructura jerárquica viene determinado por el “grado de autonomía que tiene para desarrollar sus funciones sin tener que pedir la colaboración del Servicio de prevención”. De ahí que la Guía Técnica para la integración distinga entre dos grados de integración: el mínimo y el máximo. El mínimo, que se identifica con la situación en la que la unidad de gestión comunica/consulta con el Servicio de prevención cualquier circunstancia o decisión que pueda tener repercusiones preventivas. Aparte de ello, se limita a controlar que al ejecutarse la actividad se cumplen determinados requisitos preventivos previamente establecidos y fácilmente verificables. Por el contrario, el grado máximo corresponde a la situación en la que la unidad dirige y controla la actividad con plena autonomía (sin separar sus aspectos productivos y preventivos), sin perjuicio de que pueda solicitar ocasionalmente, al Servicio de prevención el asesoramiento que necesite. Podría decirse, en este sentido, que el grado de integración es inversamente proporcional al nivel de dependencia de las diferentes unidades administrativas con el Servicio de prevención. En este sentido, como se ha hecho referencia, la formación en materia preventiva de todas las personas que trabajan en la organización y, especialmente, los mandos y responsables se torna imprescindible para la consecución de este objetivo.
- b) Por otra parte, otra de las herramientas más efectivas para la integración de la prevención en relación con la organización de recursos especializados es precisamente la “internalización” de todas y cada una de las funciones de los Servicios de prevención con recursos propios. Como se ha señalado frecuentemente, la total externalización de los recursos preventivos especializados dificulta considerablemente la integración. Sin perjuicio de que la decisión última sobre la organización de los recursos preventivos especializados corresponde a cada organización atendiendo a la naturaleza de su actividad o sus propias peculiaridades organizativas, la asunción con medios propios de los recursos preventivos especializados constituye, sin duda, una medida que comporta un reforzamiento de la integración preventiva.

En este sentido, la organización de los recursos especializados y la consiguiente integración de las funciones de asesoramiento y apoyo técnico en la materia en el conjunto de la organización, constituye un presupuesto necesario para la consecución de este objetivo. Se ha puesto de manifiesto en múltiples ocasiones la necesidad de avanzar en la configuración de una organización de los servicios de prevención y del resto de recursos especializados marcado por la interdisciplinariedad entre dichos recursos especializados.

Sin duda, el papel de las personas que trabajan en la organización y de quienes ejerzan su representación es crucial para lograr una efectiva integración de la actividad preventiva en la organización, esto es, para consolidar una verdadera cultura preventiva. Las trabajadoras y trabajadores y quienes les representen deberán contribuir a la integración de la prevención en la empresa y deberán colaborar en la adopción y en el cumplimiento de las medidas preventivas a través de la participación reconocida a los mismos en el capítulo V de la LPRL. La participación a la que nos referimos incluye la consulta acerca de todas las cuestiones relacionadas con la prevención, con la organización preventiva, con la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, con la evaluación de

los riesgos y la consiguiente planificación preventiva en su caso, así como el acceso a la documentación correspondiente, en los términos señalados en los artículos 33 y 36 de la LPRL.

Todo ello es coherente con el contenido de la Declaración de Luxemburgo, que establece los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de los trabajadores en la organización, no tiene sentido aplicar un programa de Promoción de la Salud en el Trabajo sin ofrecer al mismo tiempo un lugar de trabajo seguro y saludable, la Promoción de la Salud en el Trabajo se basa en una cultura que requiere, en primer lugar, una adecuada gestión de los riesgos y, en definitiva, de la integración de la prevención.

3. AMBITO DE APLICACION

El ámbito del Plan comprende a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y a los organismos públicos de ella dependientes donde se encuentren adscrito personal de aquella Administración.

Podrán aprobarse medidas específicas para aquellos sectores de actividad que, por sus características, riesgos concurrentes y peculiaridades organizativas, así se considere necesario.

4. PRINCIPIOS GENERALES

El presente Plan Marco asume, con carácter general, un marcado carácter transversal. Esta configuración se impone como consecuencia de su propio objetivo, lograr la efectiva integración de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en los términos antes señalados. De acuerdo con este interés, este Plan Marco incorpora actuaciones relativas a los tres pilares sobre los que se apoya cualquier modelo de prevención de riesgos laborales:

- La administración como empresaria, como responsable y titular de las obligaciones y responsabilidades derivadas de la garantía del derecho a una efectiva protección de la seguridad y salud en el trabajo. Esta responsabilidad se articula a lo largo de toda la escala jerárquica y se integra en el conjunto de la organización
- Los recursos especializados y, especialmente, los servicios de prevención de riesgos laborales, como órganos técnicos de asesoramiento y apoyo en el ámbito de la prevención de riesgos laborales a la administración pública y a quienes ejerzan la representación de los trabajadores
- Las personas empleadas en la organización: como protagonistas en la mejora del sistema de protección de su seguridad y salud en el trabajo, mediante la garantía del derecho a la información, consulta y participación directamente o a través de sus representantes.

Además, también afecta al conjunto de todas las actividades que engloba la actividad preventiva en la Administración de la Comunidad Autónoma. Por ello, de acuerdo con lo previsto en el apartado II.1 del Acuerdo de 26 de junio de 2016, del Gobierno de Aragón, por el que se adoptan medidas para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, incluye actuaciones a realizar en los siguientes ámbitos de la actividad preventiva:

- 1) Política de Prevención
- 2) Organización de la prevención:

- a) Integración en la estructura organizativa
 - b) Organización de los recursos especializados
 - c) Información, consulta y participación de las trabajadoras y trabajadores
- 3) Planificación de la actividad preventiva:
- a) Modelo de manual de sistema de gestión
 - b) Aprobación de los planes de prevención
 - c) Implantación de los planes de prevención
 - d) Seguimiento y evaluación
- 4) Formación, información y sensibilización
- 5) Vigilancia de la salud

En este sentido, las medidas contenidas en el Plan se agrupan en cinco líneas estratégicas. La primera de ellas, se refiere a la formulación de la política de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Dicha política ha sido explicitada por el citado Acuerdo de 26 de julio de 2016, sin perjuicio de su necesaria revisión y actualización periódica.

La segunda línea estratégica se refiere a la organización de la prevención. En esta materia, las medidas se refieren a los tres pilares de la organización de la prevención de riesgos laborales que se prevén en la actual normativa reguladora de la materia: el empresario, los recursos especializados y los órganos de participación en materia de prevención de riesgos laborales. Por lo que se refiere al primer lugar –la estructura de la organización en su condición de empresario-, el plan incorpora la necesidad de proceder a la elaboración y, en su caso, actualización de las normas de distribución y asignación de responsabilidades en la materia, como elemento necesario para una efectiva integración de la actividad preventiva en el conjunto de niveles organizativos de cada uno de los Departamentos y Organismos Públicos. Por lo que se refiere a la organización de los recursos especializados, el plan prevé un proceso de estudio y análisis de situación de la actual organización, cuya configuración data del año 2002, con objeto de afrontar, si así fuera necesario, una renovación de la misma atendiendo a las necesidades actuales. Por su parte, la participación de las trabajadoras y trabajadores se torna imprescindible para la consecución del objetivo de la integración de la prevención en el conjunto de la organización autonómica. Por ello, el Plan Marco presta una especial atención a esta materia, incorporando una serie de medidas dirigidas a lograr una efectiva garantía del ejercicio de este derecho.

Por lo que se refiere a la tercera línea estratégica, identificada con la planificación de la actividad preventiva, las medidas incorporadas van dirigidas especialmente a actualización y consolidación de un sistema de gestión en materia de prevención de riesgos laborales que permita una eficaz integración de la actividad preventiva en el conjunto de las actividades de la organización, confirmando el principio preventivo de que, en puridad, no existe en la organización sino un único sistema de gestión en el que se incluye la planificación y la actividad preventiva. Como consecuencia de la actualización del sistema de gestión, otra de las medidas de mayor calado en el plan es la elaboración y, en su caso, actualización de los diferentes planes de prevención de los Departamentos y Organismos Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. En este sentido, se confirma la consideración realizada por la normativa actualmente vigente de que el plan de prevención se configura como la principal herramienta para una efectiva integración de la prevención en el conjunto de la organización. Así mismo, el Plan apuesta por un reforzamiento de las herramientas informáticas que sirvan de apoyo para dicha planificación preventiva, que facilite tanto la gestión de los datos como el acceso a la información en la materia.

En relación a la cuarta línea estratégica, relativa al ámbito de la formación, información y sensibilización, se adoptan una serie de medidas que redundan en el papel de estas

actividades en el proceso de integración de la prevención de riesgos laborales. En este campo se incorporan medidas tales como la implantación de sistemas de información en materia preventiva, que permita facilitar el acceso a la información sobre protección de la seguridad y la salud a los diferentes actores concurrentes, la integración de la prevención en materia formativa así como la incorporación planes específicos de formación dirigidos a colectivos concretos. La formación en materia preventiva se convierte en este plan en un elemento clave en el proceso de favorecimiento de la integración de la prevención en la organización en su conjunto. La formación se configura como una herramienta de gestión del conocimiento preventivo así como un elemento muy destacable en la política de sensibilización en este ámbito. No se puede olvidar, por otra parte, la previsión de elaboración de procedimientos de coordinación en la gestión del cambio en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente, en el ámbito de la adquisición de equipos, cambios de centro de trabajo, bienes homologados, contratación centralizada y gestión de recursos humanos.

La última línea estratégica se refiere a la promoción y vigilancia de la salud. En este sentido, la promoción y vigilancia de la salud constituye un elemento básico de la política preventiva en el conjunto de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, hasta el punto de consignarse explícitamente tanto en el propio título del Acuerdo de 26 de julio de 2016, como a lo largo de todo su contenido. Dicha actividad preventiva se configura en el plan como un elemento muy relevante en el desenvolvimiento de un sistema preventivo realmente integrado en el conjunto de la organización administrativa y técnica. En desarrollo de las previsiones del Acuerdo de 26 de julio de 2016, el Plan Marco incorpora previsiones explícitas dirigidas a la plena integración de la función de vigilancia de la salud en la organización. De forma coherente con este objetivo, el Plan incorpora así mismo otras medidas, tales como aquellas dirigidas a la promoción de la vigilancia individual y colectiva en la Administración autonómica (estudio, análisis y propuesta de la organización de recursos para realizar la actividad sanitaria, reforzamiento de las herramientas informáticas de gestión de la información sobre vigilancia de la salud, la actualización de sistemas de seguimiento e información a quienes ostenten la representación de las trabajadoras y trabajadores, la elaboración de protocolos específicos y la formación e investigación, colaboración con organizaciones especializadas del ámbito público) así como acciones específicas de sensibilización y promoción de la salud en el trabajo.

Finalmente, la configuración de las medidas propiamente dicha se ajusta a la metodología que la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios ha propuesto para la elaboración del Plan de Calidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Con ello se pretende iniciar un proceso de consolidación de un modelo cada vez más integrado entre la política de calidad de los servicios y la de prevención de riesgos laborales, en la línea apuntada por las más recientes estrategias internacionales, europeas y estatales.

5. OBJETIVOS

Como se ha señalado, el objetivo fundamental del Plan marco es la integración de la prevención en el Sistema de Gestión de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, acorde al marco normativo actual y al nuevo concepto de gestión de la salud en el trabajo: "Trabajadoras y trabajadores sanos en organizaciones saludables".

En concreto, son objetivos del presente Plan Marco los siguientes:

- A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de las personas empleadas en la organización.
- B) Consolidar un modelo de planificación en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, a través de la elaboración, actualización

continua, implantación y seguimiento de los planes de prevención de riesgos laborales.

- C) Actualizar un sistema de gestión en materia de prevención de riesgos laborales conformado sobre el principio general de mejora continua.
- D) Distribuir responsabilidades y funciones en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización, como presupuesto necesario para la integración de la actividad preventiva en el Sistema general de gestión de la Administración de la Comunidad Autónoma.
- E) Revisar la actual estructura de organización de los recursos preventivos especializados con la finalidad de dotarles de mayor eficacia en su actuación y reforzar su posición de asesoramiento y apoyo al titular de la actividad.
- F) Consolidar y reforzar la garantía del derecho a la participación, consulta e información de las trabajadoras y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y actualizar el actual modelo de participación en la materia existente en esta Administración.
- G) Renovar las normas reguladoras del sistema de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- H) Fomentar una verdadera cultura preventiva, mediante la integración preventiva, la facilitación del acceso a la información en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y la promoción de una formación específica dirigida a las trabajadoras y trabajadores y a toda la escala jerárquica de la propia Administración y adaptada a la actividad, los riesgos laborales y su perfil.
- I) Integrar la perspectiva de género en el diseño y aplicación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, como estrategia para garantizar el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en materia preventiva
- J) Avanzar en la garantía del control de los cambios antes de que se produzcan estos, ya que puedan tener repercusiones preventivas por implicar una modificación de las condiciones de trabajo.
- K) Contribuir al desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, mediante la atención a la mejora de la calidad de vida de su personal, y el compromiso activo con el medio ambiente.

6. ALCANCE, SEGUIMIENTO Y REVISION

El Plan Marco incorpora una referencia temporal para cada una de las medidas que se incluyen en su contenido. Sin perjuicio de lo anterior, el alcance temporal general se prolonga hasta la finalización de la presente legislatura.

Dicho plan ha de tener carácter general y continuo, hasta la finalización de la actual legislatura o, en su caso, hasta la aprobación de un nuevo plan. Sin perjuicio de lo anterior, se realizará el correspondiente seguimiento y revisión del mismo con el objetivo garantizar la continuidad de las actuaciones y políticas preventivas.

7. LINEAS ESTRATEGICAS

I. POLÍTICA DE PREVENCIÓN

La aprobación de la política de prevención de riesgos laborales por la Alta Dirección de la organización constituye un presupuesto necesario para una efectiva integración de la actividad preventiva en el conjunto de la actividad de cualquier empresa, en general, y de la Administración pública, en particular. La formulación de la política de prevención de riesgos laborales ofrece la formalización expresa de los objetivos generales de la actuación empresarial en la materia y comporta la visualización formal del compromiso de la alta dirección en relación a la seguridad y salud en el trabajo, como elemento indispensable para una efectiva protección.

El Gobierno de Aragón, en su reunión de 26 de julio de 2016, procedió a la aprobación de la política de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Dicha política, que fue aprobada previamente de forma unánime por la Comisión Autonómica de Prevención de Riesgos Laborales, incluye el compromiso de garantía de la seguridad y la salud del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en todos los aspectos relacionados con el trabajo, para lo cual “adoptará cuantas medidas sean necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en el lugar de trabajo, integrándola en el conjunto de sus actividades y decisiones. Para ello, todos los niveles jerárquicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón están obligados a tener en cuenta dicha prevención en las decisiones y en las actividades que realicen”. A tal efecto, se incorporan una serie de objetivos generales y específicos para la garantía de su efectividad.

No obstante, y sin perjuicio de la publicación formal del mencionado acuerdo en el boletín oficial correspondiente, se debe emprender un proceso de comunicación e información sobre su contenido que permita su conocimiento y aplicación por todos y cada uno de los diferentes niveles de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y, además, dada la doble condición de nuestra Administración como organización empresaria y responsable de la vigilancia y cumplimiento de la normativa en la materia, para dar ejemplo, a las personas usuarias de los servicios públicos, proveedoras y contratistas.

I.1. Aprobación de la política de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón

Denominación
Aprobación de la política de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
Contribución a los objetivos
A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de su personal.
Grupos de interés
<ul style="list-style-type: none"> - Departamentos - Servicios de Prevención - Trabajadoras y trabajadores y quienes ostenten su representación - Contratistas y proveedores - Ciudadanas y ciudadanos y las personas usuarios del servicio público

Actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de la propuesta - Fase de información, consulta y participación del personal de la organización - Tramitación - Propuesta - Aprobación - Comunicación
Organos o unidades responsables de la ejecución
<ul style="list-style-type: none"> - Dirección general de la Función Pública y Calidad de los Servicios - Secretaría General Técnica del Departamento de Hacienda y Administración Pública - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Departamentos implicados - Comisión Interdepartamental de la Función Pública - Organos de participación de los trabajadores. - Comisión de Secretarios Generales Técnicos - Gobierno de Aragón - Contratistas y proveedores
Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Política aprobada y publicada
Fuentes de los indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Boletín Oficial de Aragón
Calendario de ejecución
<p>Ejecutado. Fecha de aprobación: 26 de julio de 2016. BOA 31 de diciembre.</p> <p>Pendiente el proceso de comunicación de la política: 4º trimestre 2016.</p>
Definición para despliegue
<p>Resta la realización del proceso de comunicación de la política aprobada por el Gobierno de Aragón.</p>
Beneficios a obtener
<ul style="list-style-type: none"> - Visualización del compromiso del Gobierno de Aragón en relación con la seguridad y salud de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y con la promoción y prevención de riesgos laborales en general. - Mayor implicación de los mandos y responsables en relación con la seguridad y salud de las personas empleadas en la Administración. - Mejora de los cauces de comunicación e información en la materia. - Establecimiento de objetivos generales y específicos de mejora e implantación

del sistema de prevención de riesgos laborales.
Valor de partida
<p>El Gobierno de Aragón, en su reunión de 26 de julio de 2016, ha procedido a aprobar formalmente la política de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Dicha política fue previamente aprobada por unanimidad por la Comisión Autonómica de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>Dicha política incluye expresamente el compromiso del Gobierno de Aragón en la materia, estableciéndose un conjunto de objetivos generales y específicos.</p>

II. ORGANIZACION DE LA PREVENCION

Como se ha señalado anteriormente, es obvio que la parte fundamental del sistema de Gestión es la Organización de los Sistemas de Prevención, porque es la que garantiza la gestión de las Actividades Preventivas Básicas y en definitiva la efectiva integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa. Es por lo que se hace necesario conocer la situación de partida, para poder negociar las medidas de integración contenidas en este plan. Para hacer posible este objetivo, se garantizará que todos los niveles jerárquicos de la Administración reciban la formación adecuada para la correcta asunción de sus responsabilidades.

Por ello, es necesario analizar el estado de situación actual, los requisitos necesarios para su efectividad en nuestra Administración, y propuesta de mejora, de las tres partes fundamentales de la Organización de los Sistemas de Prevención, la Integración de la Prevención en la Estructura organizativa, la organización de los recursos especializados y la consulta y participación del personal.

II.1. Integración de la prevención en la estructura organizativa

Este apartado incorpora todas aquellas medidas conducentes a lograr el objetivo de integración de la prevención en su vertiente organizativa. Entre ellas destaca el estudio y análisis de la situación actual y posteriormente la revisión de las correspondientes normas de distribución de competencias y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, tal y como se prevé en el apartado II.4.a) del Acuerdo de 26 de julio de 2016, por el que se adoptan medidas para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y la promoción de las personas empleadas en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En este sentido, la asignación expresa de responsabilidades en materia de prevención visibiliza la integración de la prevención en el sentido que expresa explícitamente la vinculación de la actividad preventiva al conjunto de la actividad de la Administración pública.

- A. *Elaboración de las normas de asignación de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud.*

Denominación
Elaboración de las normas de asignación de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud a los diferentes órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
Contribución a los objetivos

<p>A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de las personas empleadas en la organización.</p>
<p>Grupos de interés</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Departamentos - Servicios de Prevención - Trabajadoras y trabajadores y quienes ostenten su representación - Contratistas y proveedores - Ciudadanas y ciudadanos y las personas usuarias del servicio público
<p>Actividades</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de la propuesta - Información, consulta y participación del personal al servicio de la Administración. - Tramitación - Aprobación - Publicación - Comunicación a responsables y trabajadoras y trabajadores
<p>Organos o unidades responsables de la ejecución</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Secretarías Generales Técnicas de los respectivos Departamentos - Resto de órganos y unidades implicadas del respectivo Departamento - Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Organos de participación correspondientes - Contratistas y proveedores
<p>Indicadores</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Norma aprobada y publicada
<p>Fuentes de los indicadores</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Boletín Oficial de Aragón - Nota interna / circular
<p>Calendario de ejecución</p>
<p>Propuesta de norma distribución de competencias: diciembre de 2016</p>
<p>Definición para despliegue</p>
<p>Se hace necesaria la implicación de los responsables del Departamento en la elaboración de la norma. Así mismo, resulta especialmente necesaria la adecuada información de su contenido al conjunto de personal del respectivo Departamento. A tal efecto, se procederá a la elaboración de un catálogo sobre responsabilidad disciplinaria derivada del incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales.</p>
<p>Beneficios a obtener</p>

- Visibilización del compromiso de la dirección respecto a la protección de la seguridad y salud en el trabajo.
- Interiorización efectiva de la responsabilidad de cada miembro de la organización en esta materia.
- Formalización expresa de la distribución de competencias en la materia.

Valor de partida

La obligación de aprobación de las mencionadas normas de distribución de responsabilidades se encuentra prevista en el apartado II.4.a) del Acuerdo de 26 de julio de 2016, por el que se adoptan medidas para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en virtud del cual, se dispone lo siguiente:

“Una vez aprobado el Plan Marco y con carácter previo a la aprobación de los planes de prevención, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en los términos que se prevean en los respectivos decretos de estructura orgánica y en los planes de prevención, procederá a distribuir las funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

B. Estudio y análisis de la situación actual y elaboración de disposiciones normativas para la unificación de criterios en la implantación y desarrollo de las distintas actividades que engloba la actividad preventiva.

Denominación

Estudio y análisis de la situación actual y elaboración de disposiciones normativas para la unificación de criterios en la implantación y desarrollo de las distintas actividades que engloba la actividad preventiva.

Contribución a los objetivos

- A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados públicos.
- B) Consolidar un modelo de planificación en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, a través de la elaboración, actualización continua, implantación y seguimiento de los planes de prevención de riesgos laborales.
- C) Actualizar un sistema de gestión en materia de prevención de riesgos laborales conformado sobre el principio general de mejora continua.
- D) Distribución de responsabilidades y funciones en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización, como presupuesto necesario para la integración de la actividad preventiva en el Sistema general de gestión de la Administración de la Comunidad Autónoma.
- G) Renovar las normas reguladoras del sistema de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Grupos de interés
<ul style="list-style-type: none"> - Departamentos - Servicios de Prevención - Trabajadoras y trabajadores y quienes ejerzan su representación - Contratistas y proveedores - Ciudadanas y ciudadanos y las personas usuarias del servicio público
Actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de una propuesta de disposiciones e instrucciones de aplicación general.
Organos o unidades responsables de la ejecución
<ul style="list-style-type: none"> - Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Secretaría General Técnica del Departamento de Hacienda y Administración Pública - Departamentos y Organismos Públicos - Organos de participación
Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Calendario presentado
Fuentes de los indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Actas de órganos de participación
Calendario de ejecución
Propuesta de calendario de disposiciones de unificación de criterios: pendiente de concretar.
Definición para despliegue
Se hace necesaria la elaboración y en su caso, aprobación de disposiciones e instrucciones de general aplicación con la finalidad de homogeneizar los criterios de actuación de los respectivos actores concurrentes en las diferentes actividades preventivas.
Beneficios a obtener
<ul style="list-style-type: none"> - La integración de la prevención en la estructura organizativa de la Administración. - La consolidación de métodos de trabajo homogéneos en materia preventiva. - La mejora de las condiciones de trabajo y de la seguridad y salud del personal al servicio de la Administración.
Valor de partida
Actualmente, existe numerosa normativa de general aplicación en materia preventiva, entre los cuales destacan los diferentes decretos de estructura, Decreto 168/2002, de 14 de mayo o diversas órdenes reguladoras de procedimientos preventivos (p.e.

regulación de procedimiento de comunicación de accidentes, procesos de movilidad, acoso psicológico en el trabajo, protocolo de violencia en el lugar de trabajo).

C. Procedimientos de coordinación de gestión del cambio en materia de prevención de riesgos laborales

Denominación
Establecimiento de procedimientos de coordinación de gestión del cambio en materia de prevención de riesgos laborales.
Contribución a los objetivos
<p>A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados públicos.</p> <p>J) Avanzar en la garantía del control de los cambios antes de que se produzcan estos, ya que puedan tener repercusiones preventivas por implicar una modificación de las condiciones de trabajo.</p>
Grupos de interés
<ul style="list-style-type: none"> - Departamentos - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Trabajadoras, trabajadores y quienes ejerzan su representación - Contratistas y proveedores - Ciudadanas, ciudadanos y las personas usuarias del servicio público
Actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Diseño y elaboración de los procedimientos - Participación de los trabajadores - Aprobación - Seguimiento y revisión.
Organos o unidades responsables de la ejecución
<ul style="list-style-type: none"> - Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Departamentos y Organismos Públicos - Organos de participación - Contratistas y proveedores
Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos elaborados - Inclusión de cláusulas contractuales - Inclusión de referencias a la prevención en normas de procedimientos generales de los diferentes Departamentos.
Fuentes de los indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Memorias de Servicios de PRL

<ul style="list-style-type: none"> - Boletín Oficial de Aragón - Normas publicadas en webs institucionales
Calendario de ejecución
De acuerdo con la planificación consensuada.
Definición para despliegue
<p>La gestión del cambio encarna un compromiso de integrar la actividad preventiva en los diferentes cambios originados en el seno de la organización. En concreto,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura organizativa - Gestión de recursos humanos - Adquisición de equipos - Apertura, cambios o modificaciones de centro de trabajo y de organización del trabajo - Bienes homologados - Contratación de obras, servicios y suministros.
Beneficios a obtener
<ul style="list-style-type: none"> - Integración de los requerimientos preventivos en los procesos de gestión - Sensibilización e información en materia preventiva
Valor de partida
<p>Se ha avanzado en la articulación de procedimientos estandarizados en determinados ámbitos, de acuerdo con lo dispuesto en el actual sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. No obstante, debe consolidarse una cultura de integración de la actividad preventiva en los procesos de gestión del cambio.</p>

II.2. Organización de los recursos preventivos especializados

De acuerdo con el artículo 10 RSP, existen múltiples modalidades de organización de los recursos preventivos especializados:

- a) Asumiendo personalmente tal actividad.
- b) Designando a una o varias personas del personal de la organización para llevarla a cabo.
- c) Constituyendo un servicio de prevención propio.
- d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

La citada Disposición Adicional Cuarta de esta norma reglamentaria, permite a las Administraciones públicas la adaptación de este régimen a sus peculiaridades organizativas. Así, señala expresamente que “en el ámbito de las Administraciones públicas, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y la definición de las funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo se realizará en los términos que se regulen en la normativa específica que al efecto se dicte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, apartado 1, y en la disposición adicional tercera de la LPRL, y en la disposición adicional primera de este Reglamento, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo

de los empleados públicos.” Dicha adaptación tuvo lugar en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón mediante el Decreto 168/2002, de 14 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la organización de los recursos preventivos especializados en materia de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Transcurridos casi quince años desde su aprobación, se hace necesario iniciar un proceso de reflexión en torno a su actualidad y a la necesidad, en su caso, de su revisión y reforma. A pesar de que la norma fue ciertamente pionera en múltiples aspectos, la propia reforma de la LPRL del año 2003 así como las sucesivas reformas reglamentarias acaecidas con posterioridad comportan la necesidad de que, en el marco del objetivo de lograr una efectiva integración de la actividad preventiva en el conjunto de la Administración de la Comunidad Autónoma, afrontar una revisión de la normativa actualmente vigente.

En este sentido, el papel de los recursos preventivos especializados, se torna clave para lograr este objetivo de integración. Elementos como la determinación de los medios humanos y materiales de los que se debe disponer, el necesario reforzamiento de las funciones como asesores del empresario y de los representantes de las trabajadoras y trabajadores, la necesidad de su presencia y designación en el desarrollo de determinadas actividades, la reducción de la dependencia perturbadora de la organización o el fortalecimiento de su labor técnica, exige que deba afrontarse este proceso de reflexión.

En todo caso, la organización de los recursos especializados debe cumplir los requisitos mínimos legalmente establecidos y disponer de los recursos necesarios para desarrollar las funciones/actividades que tenga asignadas.

Por ello, el Acuerdo de 26 de julio de 2016, del Gobierno de Aragón, por el que se adoptan medidas para la integración de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón contempla, como una de sus principales medidas normativas, la realización de “un proceso de renovación del actual modelo normativo en materia de protección de la seguridad y salud del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón contenido en el Decreto 168/2002, de 14 de mayo”, especificándose que “en dicha renovación se afrontará, entre otras materias, la actualización del modelo de organización de recursos preventivos especializados contenido en el mencionado decreto. A tal efecto, se incorpora como compromiso que “dicha renovación se negociará con las organizaciones sindicales más representativas antes del 31 de diciembre de 2016”.

A. Estudio y análisis de situación de la actual organización de los recursos preventivos especializados y revisión, en su caso, de la actual normativa en la materia.

Denominación
Estudio y análisis de situación de la actual organización de los recursos preventivos especializados y revisión, en su caso, de la actual normativa en la materia.
Contribución a los objetivos
A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados públicos.
E) Revisar la actual estructura de organización de los recursos preventivos especializados con la finalidad de dotarles de mayor eficacia en su actuación y reforzar su posición de asesoramiento y apoyo al titular de la actividad.

<p>G) Renovar las normas reguladoras del sistema de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>H) Fomentar una verdadera cultura preventiva, mediante la integración preventiva, la facilitación del acceso a la información en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras y trabajadores y la promoción de una formación específica y adaptada a la actividad, los riesgos laborales y el perfil de los trabajadores.</p>
<p>Grupos de interés</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Departamentos - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Trabajadoras, trabajadores y quienes ejerzan su representación - Ciudadanas, ciudadanos y las personas usuarias del servicio público
<p>Actividades</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración informe técnico y formulación de propuesta - Fase de participación del personal al servicio de la Administración - Tramitación - Aprobación - Publicación
<p>Organos o unidades responsables de la ejecución</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Organización implantación del Plan Marco - Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios - Secretaría General Técnica del Departamento de Hacienda y Administración Pública - Departamentos implicados - Organos de participación respectivos
<p>Indicadores</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta presentada
<p>Fuentes de los indicadores</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Actas de órganos de participación
<p>Calendario de ejecución</p>
<p>Presentación informe-propuesta sobre la renovación del actual modelo normativo de la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón: diciembre de 2016</p>
<p>Definición para despliegue</p>
<p>El Acuerdo de 26 de julio de 2016, del Gobierno de Aragón, por el que se adoptan medidas para la integración de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón contempla, como una de sus principales medidas normativas, la realización de “un proceso de renovación del actual modelo normativo en materia de protección de la seguridad y salud del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón contenido en el Decreto 168/2002, de 14 de mayo”, especificándose que “en dicha</p>

renovación se afrontará, entre otras materias, la actualización del modelo de organización de recursos preventivos especializados contenido en el mencionado decreto. A tal efecto, se incorpora como compromiso que “dicha renovación se negociará con las organizaciones sindicales más representativas antes del 31 de diciembre de 2016”.
Beneficios a obtener
<ul style="list-style-type: none"> - La renovación de la estructura y organización de los recursos preventivos especializados - El fortalecimiento del papel de los servicios de prevención como órganos de asesoramiento y apoyo técnico en materia de prevención de riesgos laborales.
Valor de partida
Actualmente, la organización de los recursos preventivos especializados se encuentra contenida en el Decreto 168/2002, de 14 de mayo, del Gobierno de Aragón. A pesar de que en el momento de su aprobación resultó una norma pionera en múltiples aspectos, las reformas posteriores y el desarrollo de la política de prevención de riesgos laborales exige una actualización de la regulación que esta norma contempla.

II.3. Participación y consulta a la representación de los trabajadores

El artículo 18 de la LPRL establece que el empresario debe informar a los trabajadores, a través de sus representantes (cuando existan), de los riesgos que afecten a la empresa en su conjunto y de las medidas adoptadas frente a los mismos, y consultarles y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, todas las medidas que se articulen en desarrollo de este plan se participarán en los órganos correspondientes de información, participación y consulta. Sin perjuicio de lo anterior, en la organización que se incorpora en el Anexo V se prevé la información, consulta y participación continua y permanente en el proceso de de implantación de dicho plan.

En el artículo 33 de la LPRL se listan los principales tipos de decisión que el empresario debe consultar con los trabajadores, sin que ello implique restricción de la obligación de consultar (como se establece en ese mismo artículo) sobre “cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud en el trabajo”. Esencialmente, la consulta con los trabajadores viene regulada en la LPRL (artículo 18.2 y el Capítulo V) y el RSP (artículos 1.2, 3.2, 16.2 y 21.2). Además, en algunas normas desarrolladas, de conformidad con el Art. 6 de la LPRL, se establecen precisiones adicionales.

Atendiendo a las peculiaridades de las Administraciones Públicas, la LPRL en la disposición adicional cuarta del RSP, contemplaron la posibilidad de regular aquellas cuestiones que se consideraran de importancia en una normativa específica, tales como los derechos de participación y representación.

Como consecuencia de ello, mediante Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre participación en materia de prevención de riesgos laborales celebrado el 6 de julio de 2004 y publicado por la Orden de 7 de julio de 2004, se articula la estructura de participación en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Posteriormente, la Orden de 31 de julio de 2012, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica el Acuerdo de 17 de julio de 2012, del Gobierno de Aragón, por el que se ratifica el acuerdo de 29 de junio de la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma de Aragón, modifica la estructura anterior. La regulación actual se encuentra contenida en el reciente Acuerdo de 26 de julio de 2016, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación

expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 15 de julio de 2016, de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, por el que se modifica el Acuerdo sobre participación en materia de prevención de riesgos laborales de 30 de junio de 2004. Este nuevo acuerdo afronta una revisión del sistema hasta ahora vigente de articulación de la participación en materia de prevención de riesgos laborales en esta Administración, actualizándose el elenco de Comités de Seguridad y Salud previsto en el apartado VII.3.2 del citado Acuerdo así como el número y distribución de delegados y delegadas de prevención en los diferentes ámbitos sectoriales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Actualmente, la actuación de los distintos órganos tiende, en ocasiones, a ser más órganos de información general sobre las distintas actuaciones preventivas que realizan los Servicios de Prevención, que marcos efectivos de participación y consulta, fundamentalmente debido a la falta de integración en la estructura organizativa. A pesar de que en la citada normativa se establece el marco de participación, los distintos órganos, su ámbito de actuación, composición, funciones y funcionamiento, no están articulados los procedimientos para llevar a cabo dichas funciones ni la efectiva coordinación entre todos ellos. La falta de integración viene a dificultar el desarrollo de las funciones de las Delegadas y Delegados de Prevención, que son la base sobre la que se debe estructurar la participación del personal en todo lo relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales.

Por razones obvias, la integración de la prevención y, en particular, el Sistema de Gestión de prevención de Riesgos Laborales para la efectiva integración es una de las "cuestiones" de mayor importancia. En consecuencia, para su elaboración e implantación deberá consultarse y permitirse la participación del personal.

La efectiva participación, consulta e información se configura, por tanto, como elemento clave del éxito de este plan. En este sentido, la participación del personal de la organización en materia preventiva es un proceso bidireccional, en el que la empresa, los trabajadores y trabajadoras y quienes ejerzan su representación hablan entre sí, prestan atención mutua a sus preocupaciones, buscan y comparten opiniones e información, discuten los problemas con anticipación, tienen en cuenta las opiniones de cada parte, toman decisiones conjuntamente y se fían y se respetan unos a otros^{viii}.

La información y consulta a los trabajadores y trabajadoras debe estar adecuadamente planificada y organizada, es decir, debe establecerse sobre qué, quién, cómo, cuándo y a quién se informa/consulta. Por tanto, es necesario introducir mejoras en dicha participación, a través de una clarificación en los mecanismos de consulta y participación.

En este sentido, el propio Acuerdo del Gobierno de Aragón, de 26 de julio de 2016, por el que se adoptan las medidas para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, dedica específicamente uno de sus apartados, el tercero, al fomento de la participación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud. En concreto, el tenor literal del mencionado apartado señala que "en aplicación de la presente política de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, se considera prioritaria una efectiva participación del los trabajadores en todas aquellas decisiones que afecten a la seguridad y salud de los empleados públicos".

En desarrollo de esta declaración, el acuerdo contempla el compromiso de negociar con las organizaciones sindicales más representativas "la adaptación del actual Acuerdo de la Mesa de la Función Pública de 30 de junio de 2004, sobre participación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de las actualizaciones automáticas inmediatas que se deriven de la naturaleza del contenido del propio Acuerdo.

En el marco de esta negociación, se afrontarán las siguientes materias:

- Adaptación y actualización de la estructura de participación.
- Sistemas de evaluación y control del funcionamiento de los órganos y configuración de procedimientos de garantía
- Garantía de acceso de la información de la actividad preventiva mediante medios electrónicos y, en especial, a través del Portal del Empleado del Gobierno de Aragón.
- Regulación de las garantías de las Delegadas y Delegados de Prevención y, especialmente, de los créditos horarios para la realización de sus funciones. A tal efecto, se negociarán los términos en los que tales créditos horarios sean susceptibles de acumulación. “

Se hace necesaria, así mismo, de acuerdo con el artículo 37 LPRL, la garantía de tiempo, medios y formación de las delegadas y delegados de prevención para el adecuado desempeño de sus funciones.

A. Estudio y análisis de la situación y revisión del modelo de participación en materia de prevención de riesgos laborales.

Denominación
Estudio y análisis de la situación y revisión del modelo de participación en materia de prevención de riesgos laborales.
Contribución a los objetivos
<p>A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados públicos.</p> <p>B) Consolidar un modelo de planificación en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, a través de la elaboración, actualización continua, implantación y seguimiento de los planes de prevención de riesgos laborales.</p> <p>G) Renovar las normas reguladoras del sistema de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.</p>
Grupos de interés
<ul style="list-style-type: none"> - Departamentos - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Trabajadores, trabajadoras y quines ostenten su representación - Contratistas y proveedores - Ciudadanos y ciudadanas y las personas usuarias del servicio público
Actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Estudio y análisis - Elaboración propuesta inicial - Negociación y participación - Ratificación y publicación
Organos o unidades responsables de la ejecución
<ul style="list-style-type: none"> - Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios - Organización implantación del Plan Marco - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales

- Organos de participación de las trabajadoras y trabajadores
Indicadores
- Propuesta presentada a negociación Ratificación
Fuentes de los indicadores
Boletín Oficial de Aragón
Calendario de ejecución
Presentación informe-propuesta sobre la renovación del actual modelo normativo de la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón: diciembre de 2016
Definición para despliegue
<p>La regulación actual se encuentra contenida en el Acuerdo de la Mesa de la Función Pública de 30 de junio de 2004 que incorporó la regulación de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marco de participación en materia de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón: - Ambito y procedimiento de designación y de las Delegadas y Delegados de Prevención - Formación del personal - Formación de las Delegadas y Delegados de Prevención - Consulta y participación del personal. <p>De conformidad con lo previsto en el Acuerdo de 26 de julio de 2016, del Gobierno de Aragón, por el que se adoptan medidas para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en aplicación de la política de prevención que este mismo acuerdo incorpora, "se considera prioritaria una efectiva participación de los trabajadores y trabajadoras en todas aquellas decisiones que afecten a la seguridad y salud de los empleados públicos".</p> <p>"Con este objetivo, se negociará con las organizaciones sindicales más representativas la adaptación del actual Acuerdo de la Mesa de la Función Pública de 30 de junio de 2004, sobre participación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, sin perjuicio de las actualizaciones automáticas inmediatas que se deriven de la naturaleza del contenido del propio Acuerdo.</p> <p>En el marco de esta negociación, se afrontarán las siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptación y actualización de la estructura de participación - Sistemas de evaluación y control del funcionamiento de los órganos y configuración de procedimientos de garantía - Garantía de acceso de la información de la actividad preventiva mediante medios electrónicos y, en especial, a través del Portal del Empleado del Gobierno de Aragón - Regulación de las garantías de quienes ostentan la Delegación de la Prevención y, especialmente, de los créditos horarios para la realización de sus funciones. A tal efecto se negociarán los términos en los que tales créditos horarios sean susceptibles de acumulación.

<p>Dicha adaptación se negociará con las organizaciones sindicales más representativas en la Comisión Autónoma de Prevención de Riesgos Laborales antes del 31 de diciembre de 2016.</p> <p>Se hace necesario, en este sentido y de acuerdo con el artículo 37 LPRL, la garantía de tiempo, medios y formación de los Delegados y Delegadas de prevención para el adecuado desempeño de sus funciones.</p>
<p>Beneficios a obtener</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reforzamiento de los mecanismos de participación en materia de prevención de riesgos laborales - Garantía de la efectividad del derecho de las trabajadoras y trabajadores a la información, participación y consulta en la materia. - Consolidación de una cultura de participación.
<p>Valor de partida</p> <p>El Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre participación en materia de prevención de riesgos laborales celebrado el 6 de julio de 2004 y publicado por la Orden de 7 de julio de 2004, articula la estructura de participación en materia de Prevención de Riesgos laborales. Posteriormente, la Orden de 31 de julio de 2012, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se publica el Acuerdo de 17 de julio de 2012, del Gobierno de Aragón, por el que se ratifica el acuerdo de 29 de junio de la Mesa General de Negociación de la Comunidad Autónoma de Aragón, modifica la estructura anterior. La regulación actual se encuentra contenida en el reciente Acuerdo de 26 de julio de 2016, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 15 de julio de 2016, de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, por el que se modifica el Acuerdo sobre participación en materia de prevención de riesgos laborales de 30 de junio de 2004. Este nuevo Acuerdo afronta una revisión del sistema hasta ahora vigente de articulación de la participación en materia de prevención de riesgos laborales en esta Administración, actualizándose el elenco de Comités de Seguridad y Salud previsto en el apartado VII.3.2 del citado Acuerdo del año 2004 así como el número y distribución de los Delegados de Prevención en los diferentes ámbitos sectoriales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.</p>

III. PLANIFICACION PREVENTIVA

Uno de los elementos imprescindibles para lograr una efectiva integración de la prevención de riesgos laborales en la actividad de cualquier empresa y, en concreto, en el de la Administración Pública es la planificación de la actividad preventiva.

El propio legislador, consciente de esta realidad, afrontó en la reforma del año 2003 un reforzamiento expreso de las herramientas de planificación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, especialmente, mediante la creación de la figura del “plan de prevención de riesgos laborales”.

El plan de prevención es la herramienta mediante la cual se integra la prevención en el sistema de gestión de la empresa y se establece la política de prevención de riesgos laborales (art. 2.1. RSP). Como destaca la Guía Técnica para la integración, el plan de prevención es el conjunto ordenado de las actividades necesarias para implantar un Sistema de prevención. Por su parte, como se ha señalado, el artículo 16.1 de la LPRL establece como contenido del

Plan "la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva".

El mencionado artículo 2 RSP señala, con carácter general, las características de los planes de prevención. En primer lugar, dispone que "el Plan de prevención de riesgos laborales debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores". Así mismo, en el Plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de la representación del personal, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos:

- a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadoras y trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.
- b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.
- d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.
- e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto."

La implantación del Plan de Prevención se hace posible a través de la configuración de un Sistema de gestión del Plan, que permita la integración de éste en el Sistema general de gestión de la empresa (del que puede considerarse un subsistema). El Sistema de prevención es, en definitiva, el propio sistema general de gestión de la empresa una vez se ha incorporado efectivamente a sus objetivos el de "garantizar la seguridad y salud en el trabajo" (y cumplir las obligaciones empresariales en dicha materia)^x.

Un Sistema de Prevención se compone de dos partes: la Organización del Sistema de Prevención y las actuaciones para llevar a cabo las Actividades Preventivas Básicas.



Es obvio que la Organización de los Sistemas de Prevención es la parte fundamental del Sistema de Gestión porque es la que va a garantizar la gestión de las Actividades Preventivas Básicas.

El actual sistema de gestión del Plan de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón fue elaborado por los Servicios de Prevención en el año 2005 como consecuencia de la reforma legal operada por la Ley de reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del año 2003, de acuerdo con las normas OSHAS del 2001:1999 y posteriormente fue modificado en el año 2012 para adaptarlo a la OHSAS 18001-2007. Así mismo, se han elaborado otros modelos aplicables a sectores concretos (tales como el aprobado por el Servicio Aragonés de Salud).

Su implantación ha sido escasa debido a las deficiencias existentes en las distintas partes que integran la Organización del Sistema de Prevención – Integración en la estructura organizativa, Organización de los recursos especializados y Consulta y Participación de las Trabajadoras y Trabajadores.

Fundamentalmente, las causas, más significativas, son debidas a que los órganos directivos y el personal no participaron en la elaboración de la documentación; no se asumieron ni se desarrollaron en los correspondientes documentos la política, las metas y los objetivos que, en materia preventiva, se querían alcanzar y por último, no se identificaron las funciones y las responsabilidades de cada uno de sus niveles jerárquicos ni los respectivos canales de comunicación entre las distintas partes que integran la organización de la prevención.

III.1. Actualización e implantación de un nuevo modelo de Sistema de Gestión del Plan de Prevención.

Es obvio que para que el sistema de gestión sea efectivo y consiga su objetivo debe ser apoyado por todos los niveles de la empresa y, además, lograr la implicación del personal, que es el que está en contacto con los factores de riesgos en los puestos de trabajo; es decir, debe crearse un clima de seguridad positivo donde todos estén convencidos de la importancia de la seguridad y salud y actúen inconsecuencia, en definitiva debe de contribuir a mejorar la percepción del personal sobre la importancia concedida por la organización a la seguridad y salud laboral.

Como se ha señalado, el actual sistema de gestión de Plan de prevención de riesgos laborales requiere actualmente una actualización en atención a los cambios acaecidos tanto en el marco normativo como el plano organizativo desde su aprobación y fundamentalmente a la escasa participación de toda la Organización de la Prevención en la elaboración y documentación.

Por ello, el nuevo Sistema de Gestión de los Planes de prevención debe ser elaborado aprobado e implantado por todas las partes de la organización.

Denominación
Actualización e implantación del nuevo sistema de gestión de los planes de prevención de los Departamentos y Organismos Públicos.
Contribución a los objetivos
<p>A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados públicos.</p> <p>B) Consolidar un modelo de planificación en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, a través de la elaboración, actualización continua, implantación y seguimiento de los planes de prevención de riesgos laborales.</p> <p>C) Actualizar un sistema de gestión en materia de prevención de riesgos laborales conformado sobre el principio general de mejora continua.</p> <p>D) Distribución de responsabilidades y funciones en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización, como presupuesto necesario para la integración de la actividad preventiva en el Sistema general de gestión de la Administración de la Comunidad Autónoma.</p> <p>G) Renovación de las normas reguladoras del sistema de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>H) Fomentar una verdadera cultura preventiva, mediante la integración preventiva, la facilitación del acceso a la información en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras y la promoción de una formación específica y adaptada a la actividad, los riesgos laborales y el perfil de los trabajadores.</p>
Grupos de interés
<ul style="list-style-type: none"> - Departamentos y Organismos Públicos - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Trabajadoras, trabajadores y quienes ostenten su representación - Contratistas y proveedores - Ciudadanos, ciudadanas y las personas usuarias del servicio público
Actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Consolidación de una organización para la documentación e implantación del Sistema de Gestión del Plan de Prevención - Información, consulta y participación de las trabajadoras y trabajadores - Revisión y actualización del modelo actual por la organización para la implantación del Plan Marco.

- Aprobación del plan de prevención por el Departamento u Organismo Público
Organos o unidades responsables de la ejecución
<ul style="list-style-type: none"> - Organización implantación del Plan Marco - Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Departamentos y Organismos públicos implicados - Quienes ostenten la representación de las trabajadoras y trabajadores
Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Publicación del modelo de gestión del plan de prevención en el Boletín Oficial de Aragón - Publicación del Plan aprobado en el Portal del Empleado.
Fuentes de los indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Publicación del modelo de gestión y del plan
Calendario de ejecución
<p>Modelo actual Plan de Prevención: 31 de diciembre de 2016 Implantación nuevo modelo sistema de Gestión de los Planes de Prevención: diciembre 2017</p>
Definición para despliegue
<p>El Acuerdo de 26 de julio de 2016, incorporaría la previsión de elaboración, aprobación e implantación de los planes de prevención de riesgos laborales de los diferentes Departamentos y Organismos Públicos antes del 31 de diciembre de 2016. En concreto, el apartado II.2 del mencionado Acuerdo prevé que a partir de la formulación de la presente política de seguridad y salud del personal de la Administración de la Comunidad Autónoma y en el ámbito del mencionado Plan Marco, los diferentes Departamentos y Organismos Públicos elaborarán, actualizarán, aprobarán e implantarán los planes de prevención correspondientes a su ámbito de actuación, con la finalidad de adaptar su contenido y objetivos a esta política.</p> <p>Los mencionados planes incluirán, al menos, el siguiente contenido:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Identificación, funciones desarrolladas por el respectivo Departamento u Organismo Público, número y características de los centros de trabajo, y número de trabajadoras y trabajadores y sus características con relevancia en la prevención b) Estructura organizativa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de los niveles jerárquicos del Departamento u Organismo Público y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales. c) Las prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos laborales. d) La organización de los recursos especializados, indicando la modalidad preventiva elegida de acuerdo con la normativa actualmente vigente. e) La estructura de participación en materia de prevención de riesgos laborales para la garantía del derecho a la información, consulta y participación de las trabajadoras y trabajadores y los respectivos procedimientos para hacer efectivo ese derecho

f) La política, objetivos y metas que en materia preventiva se pretenden alcanzar, los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto, así como el sistema de control, revisión y actualización del plan.
Beneficios a obtener
<ul style="list-style-type: none"> - Integración de la actividad preventiva en el sistema de gestión - Implantación de un sistema consolidado de gestión PRL - Estandarización de los parámetros de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores.
Valor de partida
El grado de implantación de los planes de prevención allí donde existen es claramente desigual, cuando no inexistente. La gestión preventiva adolece de una consolidación de la planificación estratégica y operativa en la materia.

III.2. Implantación de herramientas informáticas de apoyo

La implantación del sistema de gestión de los planes de prevención requiere una serie de herramientas informáticas que permita gestionar todas las actividades que engloba la actividad preventiva y, además, faciliten la efectiva comunicación, actualización e intercambio de información con toda la Organización del Sistema de Prevención, tanto al propio empresario, a los recursos especializados (servicios de prevención) como del personal y de sus representantes. En este sentido, las nuevas tecnologías de la información (TIC) permiten un acceso más directo, cómodo y completo a la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo.

Por una parte, por el propio empresario, esto es, por los Departamentos y Organismos Públicos, con la finalidad de mantener actualizada toda la información en materia de prevención de riesgos laborales relativa al personal adscrito a su ámbito de responsabilidad. A través de la tecnología informática se facilita la gestión de esta información, su actualización inmediata y su gestión posterior y se favorece una adecuada gestión de la información para la planificación preventiva, su evaluación y seguimiento de implantación.

Por otra parte, resulta especialmente relevante que los trabajadores y las trabajadoras puedan comunicar, intercambiar y acceder telemáticamente a la información relativa a sus riesgos laborales, su salud y aquellas cuestiones que resulten de interés en materia de prevención de riesgos laborales. El derecho a la información se ve reforzado manifiestamente a través de este tipo de herramientas tecnológicas.

En tercer lugar, la comunicación, intercambio y acceso a la información por parte de quienes ejerzan la representación de las trabajadoras y trabajadores favorece una participación eficaz del personal en materia de prevención de riesgos laborales.

Denominación
Implantación de herramientas informáticas de apoyo en la elaboración, actualización e implantación de los planes de prevención de riesgos laborales así como de su seguimiento y evaluación de su cumplimiento. Adquisición e implantación de herramienta de acceso a la información por el personal, departamentos, SPRL y representantes de los trabajadores.
Contribución a los objetivos

<p>B) Consolidar un modelo de planificación en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, a través de la elaboración, actualización continua, implantación y seguimiento de los planes de prevención de riesgos laborales.</p> <p>C) Actualizar un sistema de gestión en materia de prevención de riesgos laborales conformado sobre el principio general de mejora continua.</p> <p>D) Distribución de responsabilidades y funciones en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización, como presupuesto necesario para la integración de la actividad preventiva en el Sistema general de gestión de la Administración de la Comunidad Autónoma.</p> <p>H) Fomentar una verdadera cultura preventiva, mediante la integración preventiva, la facilitación del acceso a la información en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y la promoción de una formación específica y adaptada a la actividad, los riesgos laborales y el perfil de los trabajadores.</p>
<p>Grupos de interés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Departamentos y Organismos Públicos - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Trabajadores, trabajadoras y quienes ostenten su representación - Ciudadanos, ciudadanas y las personas usuarias del servicio público
<p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procedimiento de contratación - Implantación
<p>Organos o unidades responsables de la ejecución</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios - Servicios de Prevención de riesgos Laborales - Aragonesa de Servicios Telemáticos - Dirección General de Administración Electrónica y Sociedad de la Información
<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación informática implantada en producción.
<p>Fuentes de los indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Memoria de los Servicios de Prevención
<p>Calendario de ejecución</p> <p>31 de diciembre de 2017</p>
<p>Definición para despliegue</p> <p>Se pretende culminar el proceso de configuración informática del sistema de gestión con los siguientes objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestionar todas las actividades que engloba toda la actividad preventiva

- Facilitar el acceso a la información en materia de prevención de riesgos laborales a toda la organización
Beneficios a obtener
- Permite gestionar todas la actividades que engloba toda la actividad preventiva - Facilita el acceso a la información a toda la organización
Valor de partida
Actualmente, se ha implantado una aplicación informática para la gestión de las áreas de seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. Así mismo, se encuentra en preproducción otra herramienta de gestión de vigilancia de la salud.

IV. INFORMACION, FORMACION Y SENSIBILIZACION

IV.1 Integración de la información en materia de prevención de riesgos laborales en la organización

De acuerdo con el artículo 18 LPRL, “a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud del personal en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por la empresa, el personal a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

El cumplimiento de este deber empresarial y el correspondiente reconocimiento del derecho del personal a la información en materia de prevención de riesgos laborales hace aconsejable facilitar el acceso a la información en esta materia a través de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

En este sentido, en el marco de la implantación de la medida III.3., se hace especialmente relevante la implantación de un sistema telemático de información en materia de prevención de riesgos laborales. Ya se han puesto de manifiesto la relevancia que, para la garantía del derecho de acceso a la información en materia de prevención de riesgos laborales, ostenta la utilización de este tipo de herramientas informáticas.

La información y la formación integran la política de sensibilización, entre otras actuaciones de la organización.

Denominación
Implantación de un sistema de información en materia de prevención de riesgos laborales dirigido a garantizar el derecho de acceso a la información del personal de la Administración y de quien ostente su representación, estos últimos en el ejercicio de sus funciones representativas.
Contribución a los objetivos
A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados públicos.
C) Actualizar un sistema de gestión en materia de prevención de riesgos laborales conformado sobre el principio general de mejora continua.
F) Consolidar y reforzar la garantía del derecho a la participación, consulta e información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y actualizar el actual modelo de participación en la materia existente en esta Administración.
H) Fomentar una verdadera cultura preventiva, mediante la integración preventiva, la facilitación del acceso a la información en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y la promoción de una formación específica y adaptada a la actividad, los riesgos laborales y el perfil de los trabajadores.
I) Integrar de la perspectiva de género en el diseño y aplicación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, como estrategia para garantizar el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en materia preventiva
Grupos de interés
- Departamentos y Organismos Públicos - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Trabajadoras, trabajadores y quines ostenten su representación - Ciudadanas, ciudadanos y las personas usuarias del servicio público
Actividades
- Implementación de una herramienta informática - Presentación
Organos o unidades responsables de la ejecución
Indicadores
- Sistema de información implantado en producción
Fuentes de los indicadores
- Memoria de los servicios de prevención
Calendario de ejecución
31 de diciembre de 2017

Definición para despliegue
<p>El sistema permitirá el acceso a la información relativa a todas las actividades que engloba la actividad preventiva y, en concreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El acceso de los trabajadores y trabajadoras a la información relativa al ámbito de la prevención de riesgos laborales b) El acceso de quienes ostenten la representación del personal a la información en materia de prevención de riesgos laborales en los términos previstos en la legislación vigente. c) La actualización permanente de la mencionada información.
Beneficios a obtener
<ul style="list-style-type: none"> - Garantía de acceso a la información en materia de prevención de riesgos laborales - Actualización permanente de la información disponible en materia de prevención de riesgos laborales - Favorecimiento de una efectiva participación, información y consulta de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales - Mayor sensibilización del personal en relación con la protección de la seguridad y la salud en el trabajo
Valor de partida
<p>El acceso a la información por parte de los trabajadores a la información relativa a sus riesgos laborales se realiza fundamentalmente en formato papel mediante la remisión de la evaluación de los puestos de trabajo a través de los Departamentos y Organismos Públicos responsables, los servicios de prevención y a través de los quienes ostenten la representación de los trabajadores y trabajadoras. Ello dificulta la actualización y el fácil acceso a dicha información por parte del personal.</p>

IV.2. Integración de la prevención en la política formativa general

La política formativa constituye un elemento fundamental en el modelo de gestión de recursos humanos y, en particular, en el sistema de desarrollo y promoción profesional. Por ello, se hace especialmente relevante una mayor integración de la formación de prevención de riesgos laborales en la política formativa general de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En este sentido, dicha política abarca desde la propia incorporación del empleado a la organización y se desarrollará a lo largo de toda su carrera profesional.

A) *Elaboración de un plan de acogida en materia de prevención de riesgos laborales*

Denominación
Elaboración de un plan de acogida en materia de prevención de riesgos laborales para el personal de nuevo ingreso.
Contribución a los objetivos

<p>A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados públicos.</p> <p>C) Actualizar un sistema de gestión en materia de prevención de riesgos laborales conformado sobre el principio general de mejora continua.</p> <p>F) Consolidar y reforzar la garantía del derecho a la participación, consulta e información de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y actualizar el actual modelo de participación en la materia existente en esta Administración.</p> <p>H) Fomentar una verdadera cultura preventiva, mediante la integración preventiva, la facilitación del acceso a la información en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y la promoción de una formación específica y adaptada a la actividad, los riesgos laborales y el perfil de los trabajadores.</p> <p>I) Integrar la perspectiva de género en el diseño y aplicación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, como estrategia para garantizar el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en materia preventiva</p>
<p>Grupos de interés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Departamentos y Organismos Públicos - Servicios de Prevención - Trabajadoras, trabajadores y sus representantes - Ciudadanos, ciudadanas y las personas usuarias del servicio público
<p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del plan de acogida en materia de prevención de riesgos laborales - Participación de los trabajadores y trabajadoras - Aprobación y puesta en marcha
<p>Organos o unidades responsables de la ejecución</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organización implantación Plan Marco - Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios - Departamentos afectados - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Quienes ostenten la representación de los trabajadores y trabajadoras
<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan de acogida aprobado e implantado.
<p>Fuentes de los indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fuentes de información corporativa.
<p>Calendario de ejecución</p> <p>31 de diciembre de 2017</p>
<p>Definición para despliegue</p>

<p>El plan de acogida debe garantizar que la persona que se incorpore a la organización conozca toda la información relevante para garantizar la protección de su seguridad y salud así como la necesaria para una adecuada integración de en la organización.</p> <p>El plan de acogida en materia de prevención de riesgos laborales se incorporará al plan general de acogida de nuevos empleados.</p>
<p>Beneficios a obtener</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a su seguridad y salud en el trabajo. - Garantía del cumplimiento del derecho a la información en materia de prevención de riesgos laborales - Favorecimiento de una adecuada integración en la organización del personal de nuevo ingreso.
<p>Valor de partida</p> <p>Si bien en determinados ámbitos de la administración existen manuales específicos de acogida, no existe un plan común que homogeneice las actuaciones en esta materia.</p>

B) Integración de la formación en materia de prevención de riesgos laborales en la formación de ingreso en la función pública

<p>Denominación</p> <p>Integración de la formación en materia de prevención de riesgos laborales en los programas de formación para el personal de nuevo ingreso en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.</p>
<p>Contribución a los objetivos</p> <p>A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados públicos.</p> <p>C) Actualizar un sistema de gestión en materia de prevención de riesgos laborales conformado sobre el principio general de mejora continua.</p> <p>H) Fomentar una verdadera cultura preventiva, mediante la integración preventiva, la facilitación del acceso a la información en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y la promoción de una formación específica y adaptada a la actividad, los riesgos laborales y el perfil de los trabajadores.</p> <p>I) Integrar la perspectiva de género en el diseño y aplicación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, como estrategia para garantizar el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en materia preventiva</p>
<p>Grupos de interés</p> <ul style="list-style-type: none"> - Departamentos y Organismos Públicos - Servicios de Prevención - Trabajadoras, trabajadores y quienes ostentan su representación - Ciudadanos, ciudadanas y las personas usuarias del servicio público

Actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Programación de la oferta formativa para personal de nuevo ingreso - Ejecución y evaluación de las acciones formativas
Organos o unidades responsables de la ejecución
<ul style="list-style-type: none"> - Instituto Aragonés de Administración Pública - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Otros centros de formación de ingreso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón
Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Número de horas impartidas - Indicadores de calidad del IAAP o del centro de referencia
Fuentes de los indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Planes formativos - Encuestas de satisfacción
Calendario de ejecución
A partir de la aprobación del plan.
Definición para despliegue
<p>El módulo de prevención de riesgos laborales en la formación de ingreso debería incorporar, al menos, los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nociones básicas en materia de prevención de riesgos laborales - Organización e integración de la prevención en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y sistema de gestión de prevención de riesgos laborales - Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales - Riesgos generales y específicos
Beneficios a obtener
<ul style="list-style-type: none"> - Formación e información del personal de nuevo ingreso en relación a sus riesgos en el trabajo y a la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón - Sensibilización y apoyo a la integración en la organización del nuevo personal.
Valor de partida
<p>Actualmente, se ha incluido en la formación de ingreso realizada por el Instituto Aragonés de Administración Pública un módulo específico de prevención de riesgos laborales, preferentemente a través de herramientas de formación <i>on line</i>.</p>

IV.3. Integración de la formación específica en materia de prevención

El artículo 19 de la LPRL establece que “el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.” La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre el personal.

En la actualidad, existe en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón un procedimiento estandarizado de detección de necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, que forma parte sistema vigente de gestión de prevención de riesgos laborales. Anualmente, se elaboran y aprueban en la Comisión Autonómica de Prevención de Riesgos Laborales los correspondientes planes de formación en la materia. A tal efecto, se recogen las peticiones tanto de los departamentos, como del personal, directamente o por medio de quines ejerzan su representación.

Sin perjuicio de lo anterior, se realizará la formación necesaria siempre que exista un cambio en las condiciones de trabajo y se hace necesario fomentar la participación de todos los actores implicados en la planificación formativa y reforzar los mecanismos y herramientas de evaluación y seguimiento del impacto de la formación.

A) *Renovación del proceso de identificación de necesidades formativas, evaluación y seguimiento de la oferta formativa en materia de prevención de riesgos.*

Denominación
Renovación del proceso de identificación de necesidades formativas, evaluación y seguimiento de la oferta formativa en materia de prevención de riesgos.
Contribución a los objetivos
<p>A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados públicos.</p> <p>C) Actualizar un sistema de gestión en materia de prevención de riesgos laborales conformado sobre el principio general de mejora continua.</p> <p>H) Fomentar una verdadera cultura preventiva, mediante la integración preventiva, la facilitación del acceso a la información en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y la promoción de una formación específica y adaptada a la actividad, los riesgos laborales y el perfil de los trabajadores.</p> <p>I) Integrar la perspectiva de género en el diseño y aplicación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, como estrategia para garantizar el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en materia preventiva</p>
Grupos de interés

<ul style="list-style-type: none"> - Departamentos y Organismos Públicos - Servicios de Prevención - Trabajadoras, trabajadores y quienes ostentan su representación - Ciudadanos, ciudadanas y las personas usuarias del servicio público
Actividades
<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta
Organos o unidades responsables de la ejecución
<p>Departamentos y Organismos Públicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Servicios de Prevención - Trabajadoras, trabajadores y quines ostentan su representación - Ciudadanos, ciudadanas y personas usuarias del servicio público
Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Procedimientos elaborados y propuestos
Fuentes de los indicadores
Manual del sistema de gestión PRL
Calendario de ejecución
31 de diciembre de 2017
Definición para despliegue
<ul style="list-style-type: none"> - Actualización del procedimiento - Potenciación y sensibilización a los mandos sobre la elaboración de las propuestas formativas - Promoción de la participación directa de los trabajadores y trabajadoras y a través de sus representantes - Incorporación de la relevancia del proceso de identificación de las necesidades formativas en los programas formativos de los mandos, responsables y conjunto del personal. - Incorporación como materia susceptible de informe facultativo de la Comisión Interdepartamental de la Función Pública, del Plan anual de Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales. - Reforzamiento y actualización de los medios de seguimiento y evaluación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales - Procedimiento para garantizar la formación e información en el supuesto de cambios organizativos.
Beneficios a obtener
<ul style="list-style-type: none"> - Mejora en el proceso de identificación de las necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales - Favorecimiento de la participación de los mandos y responsables en la elaboración de la oferta formativa en materia de prevención de riesgos laborales - Fomento de la participación de los trabajadores en la elaboración de la oferta formativa en materia de prevención de riesgos laborales

- Reforzamiento y actualización de los medios de seguimiento y evaluación de la formación en materia de prevención de riesgos laborales
Valor de partida
<p>En la actualidad, existe un procedimiento estandarizado de detección de necesidades formativas en materia de prevención de riesgos laborales, que forma parte sistema vigente de gestión de PRL. Anualmente, se elabora y aprueba en la Comisión Autónoma de Prevención de Riesgos Laborales los correspondientes planes de formación en la materia. A tal efecto, se recogen las peticiones tanto de los departamentos, como del personal, directamente o por medio de quines ostentan su representación.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, debe fomentarse la participación de todos los actores implicados en la planificación formativa y reforzar los mecanismos y herramientas de evaluación y seguimiento del impacto de la formación.</p>

B) Elaboración de un catálogo formativo en materia de prevención de riesgos laborales basado en las funciones del puesto de trabajo

Denominación
Elaboración de un catálogo formativo en materia de prevención de riesgos laborales basado en las funciones y riesgos del puesto de trabajo accesible.
Contribución a los objetivos
<p>A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados públicos.</p> <p>C) Actualizar un sistema de gestión en materia de prevención de riesgos laborales conformado sobre el principio general de mejora continua.</p> <p>H) Fomentar una verdadera cultura preventiva, mediante la integración preventiva, la facilitación del acceso a la información en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y la promoción de una formación específica y adaptada a la actividad, los riesgos laborales y el perfil de los trabajadores.</p> <p>I) Integrar la perspectiva de género en el diseño y aplicación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, como estrategia para garantizar el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en materia preventiva</p>
Grupos de interés
<ul style="list-style-type: none"> - Departamentos y Organismos Públicos - Servicios de Prevención - Trabajadoras, trabajadores y quienes ostentan su representación - Ciudadanos, ciudadanas y las personas usuarias del servicio público
Actividades
- Elaboración de un catálogo formativo

<ul style="list-style-type: none"> - Participación de los trabajadores - Aprobación y publicación
Organos o unidades responsables de la ejecución
<ul style="list-style-type: none"> - Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios - Departamentos y Organismos Públicos - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Quienes ostentan la representación de los trabajadores y las trabajadoras
Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Programa de las acciones formativas - Número de participaciones - Número de reuniones de Comité de Seguridad y Salud
Fuentes de los indicadores
<ul style="list-style-type: none"> - Memoria del servicio de prevención de riesgos laborales
Calendario de ejecución
31 de diciembre de 2017
Definición para despliegue
<p>El catálogo formativo deberá incluir, al menos, los siguientes extremos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formación específica para perfiles organizativos: responsables, recursos especializados y quienes ejerzan la representación de los trabajadores y trabajadoras. - Perfil competencial - Descripción de funciones generales y riesgos del puesto - Oferta formativa estandarizada y específica - Características principales de la oferta formativa - Indicadores de seguimiento y evaluación. <p>Dicho catálogo será accesible para los trabajadores y trabajadoras que estén expuestos a los distintos riesgos de trabajo.</p>
Beneficios a obtener
<ul style="list-style-type: none"> - Mayor integración de la prevención en la organización - Mejora de la política formativa en materia de prevención de riesgos laborales - Mayor adaptación de la oferta formativa en materia de prevención de riesgos laborales a los riesgos concretos del puesto de trabajo - Reforzamiento de la capacidad técnica de las personas responsables, recursos especializados, de quienes ejerzan la representación de los trabajadores y trabajadoras y del resto del personal.
Valor de partida
<p>En los diferentes planes formativos se ha incorporado una oferta formativa en función de los riesgos y las funciones de los puestos. Sin perjuicio de lo anterior, se hace</p>

necesaria una mínima sistematización de esta oferta a través de un catálogo general de formación.

V. VIGILANCIA DE LA SALUD

La vigilancia de la salud de los trabajadores engloba una serie de actividades, referidas tanto a individuos como a colectividades y orientadas a la prevención de los riesgos laborales, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de salud y la evaluación de intervenciones preventivas.

La vigilancia de la salud, aunque es una actividad propia del ámbito de la Medicina del Trabajo, supone una relación de interacción y complementariedad multidisciplinar con el resto de las disciplinas preventivas. Necesita nutrirse de informaciones producidas por otros especialistas y aporta, a su vez, los resultados de su actividad específica al ámbito interdisciplinar de la evaluación de riesgos y la planificación de la prevención. La vigilancia de la salud no tiene pues sentido como instrumento aislado de prevención: ha de integrarse Sistema de gestión del Plan de Prevención de la organización.

Los artículos 22 de la LPRL y 37 del RSP dentro del marco genérico de la garantía de seguridad que corresponde al empresario, se ocupan de regular el conjunto de características que debe reunir la vigilancia de la salud para conseguir que sea eficaz y se realice con las máximas garantías para el personal y mediante el RD 843/2011, de 17 de junio, se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención. En la citada normativa se concretan además de las funciones, los requisitos técnicos y las condiciones mínimas exigidas a los Servicios sanitarios de los servicios de prevención de riesgos laborales para su autorización y para el mantenimiento de los estándares de calidad en su funcionamiento.

Actualmente, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, los Servicios de Prevención propios asumen las funciones sanitarias que conlleva la vigilancia de la salud, a excepción de la práctica de los reconocimientos médicos que son contratados a Servicio de Prevención ajeno. El Servicio de Prevención del Departamento de Sanidad realiza la práctica de los reconocimientos médicos periódicos del personal del ámbito sanitario. Los Servicios de Prevención propios elaboran el programa de vigilancia sanitaria específica, indicando en función de los puestos de trabajo el reconocimiento que tiene que efectuar el Servicio de Prevención ajeno a cada trabajador.

En este sentido, cabe señalar que las distintas Estrategias comunitarias y españolas, inciden en la necesidad de que las empresas procedan a la internalización de todas las actividades de prevención, optando por recursos propios para mejorar la calidad y eficacia de los sistemas de Gestión de prevención.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que tanto la OMS como la Declaración de Luxemburgo están impulsando un concepto de salud global que incluya la salud del personal pero también de la propia organización, porque ambos no pueden ser espacios estancos e independientes. Nunca pueden darse empleados saludables en organizaciones tóxicas, ni organizaciones saludables si su personal no cuenta con espacios de desarrollo personal y también profesional.

Nuestra Administración, al adherirse a la Declaración de Luxemburgo ha asumido el compromiso de aceptar e implementar los objetivos básicos de la Promoción de la Salud en el Trabajo así como el de orientar las estrategias hacia los principios de la misma, con un objetivo básico: "trabajadoras y trabajadores sanos en empresas saludables". Esto implica la integración de la promoción de la salud en las intervenciones de prevención de riesgos laborales, para lo que es necesario establecer un marco conceptual que ayude a organizar y

emprender programas de salud en la empresa y que considere actuaciones a todos los niveles (individual, entorno y organización) con la necesaria participación y colaboración de todos los actores implicados.

En definitiva, la promoción de la salud constituye un elemento indispensable en cualquier política de prevención de riesgos laborales. Con esta finalidad, la propia política de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud aprobada por el Gobierno de Aragón el pasado día 26 de julio, incorpora expresamente tanto en su propia denominación como en su formulación a la promoción de la salud como una parte indispensable en la integración plena de todas y cada una de las actividades preventivas de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Por tanto, desde la promulgación de la normativa que regula la organización para llevar a cabo la actividad preventiva en nuestra Administración se han producido importantes modificaciones en la normativa general de prevención de riesgos laborales y específicamente en la de promoción y vigilancia de la salud, que afectan, tanto a los enfoques de la gestión de los sistemas de prevención, contemplando medidas que fomentan e incentivan la internalización de las actividades de prevención, como a las funciones y a los requisitos técnicos y humanos de la organización de los recursos preventivos para desarrollarlas y, por tanto, exige una actualización.

1. Integración plena de las funciones de promoción y vigilancia de la salud en la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Denominación
Integración completa de las funciones de vigilancia de la salud en la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
Contribución a los objetivos
<p>A) Visibilizar y hacer patente el compromiso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de sus responsables políticos y técnicos respecto a la seguridad y la salud en el trabajo de los empleados públicos.</p> <p>B) Consolidar un modelo de planificación en materia de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud, a través de la elaboración, actualización continua, implantación y seguimiento de los planes de prevención de riesgos laborales.</p> <p>C) Actualizar un sistema de gestión en materia de prevención de riesgos laborales conformado sobre el principio general de mejora continua.</p> <p>E) Revisar la actual estructura de organización de los recursos preventivos especializados con la finalidad de dotarles de mayor eficacia en su actuación y reforzar su posición de asesoramiento y apoyo al titular de la actividad.</p> <p>G) Renovar las normas reguladoras del sistema de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>H) Fomentar una verdadera cultura preventiva, mediante la integración preventiva, la facilitación del acceso a la información en materia de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras y la promoción de una formación específica y adaptada a la actividad, los riesgos laborales y el perfil de los trabajadores.</p>
Grupos de interés

<ul style="list-style-type: none"> - Departamentos y Organismos Públicos - Servicios de Prevención - Trabajadoras, trabajadores y quines ostentan su representación - Ciudadanos, ciudadanas y personas usuarias del servicio público
<p>Actividades</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Constitución ponencia y formulación de propuesta técnica - Participación del personal - Ejecución de las medidas organizativas, técnicas y de recursos humanos.
<p>Organos o unidades responsables de la ejecución</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Organización implantación Plan Marco - Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios - Servicios de Prevención de Riesgos Laborales - Departamentos y Organismos públicos afectados - Quienes ostenten la representación de los trabajadores y trabajadoras
<p>Indicadores</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Propuesta formulada - Ejecución
<p>Fuentes de los indicadores</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Informe propuesta
<p>Calendario de ejecución</p>
<p>Finalización del proceso de integración: 31 de diciembre de 2017</p>
<p>Definición para despliegue</p>
<p>De acuerdo con lo previsto en el Acuerdo de 26 de julio de 2016, del Gobierno de Aragón, por el que se adoptan medidas para la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, con la finalidad de promover la integración efectiva de la promoción y vigilancia de la salud en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se adoptarán, previa negociación en la Comisión Autónoma de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas técnicas, materiales y de recursos humanos necesarias (de conformidad con el Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen, los criterios básicos sobre la organización de recursos necesario para desarrollar la actividad sanitario de los servicios de prevención) para asumir inmediata y progresivamente la práctica de los exámenes de salud de todos los empleados públicos de la Administración autonómica con medios propios de ésta. La asunción completa de dicho servicio se producirá con anterioridad al 31 de diciembre de 2017. A tal efecto, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar la continuidad del servicio en el mencionado proceso.</p> <p>En el proceso de análisis y estudio de la situación y de las propuestas de mejora deberá realizarse los siguientes análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria. - Reforzamiento de las herramientas informáticas de gestión de la información sobre vigilancia de la salud

<ul style="list-style-type: none">- Actualización de sistemas de seguimiento e información a quines ostenten la representación de los trabajadores y trabajadoras.- Elaboración de protocolos específicos (gestantes, especialmente sensibles...)- Formación e investigación, colaboración con organizaciones especializadas del ámbito público.
Beneficios a obtener
<ul style="list-style-type: none">- Integración de la vigilancia de la salud en la organización- Promoción de la salud del personal- Optimización de recursos preventivos
Valor de partida
<p>Actualmente, los Servicios de Prevención propios asumen las funciones sanitarias que conlleva la vigilancia de la salud, a excepción de la práctica de los reconocimientos médicos que son contratados a Servicio de Prevención ajeno. El Servicio de Prevención del Departamento de Sanidad realiza la práctica de los reconocimientos médicos periódicos del personal del ámbito sanitario.</p> <p>Los Servicios de Prevención propios elaboran el programa de vigilancia sanitaria específica, indicando en función de los puestos de trabajo el reconocimiento que tiene que efectuar el Servicio de Prevención ajeno a cada trabajador y trabajadora.</p>

ANEXOS

ANEXO I. RESUMEN EJECUTIVO

Línea estratégica	Acción	Sub-acción	Responsable	Plazo	Indicador de evaluación
I. Política de prevención	I.1 Aprobación política de prevención de riesgos laborales y promoción de la salud		-Dirección General de la Función Pública -Secretaría General Técnica Dep. Hacienda y Administración Pública -Servicios de prevención de los riesgos laborales -Departamentos implicados -Comisión Interdepartamental de la FP -Organos de participación de los trabajadores/as -Comisión de Secretarios Generales Técnicos -Gobierno de Aragón -Contratistas y proveedores	-Fecha de aprobación : 26 de julio de 2016. BOA 31 de diciembre de 2016. -Pendiente del proceso de comunicación de la política: 4º Trimestre de 2016	-Política aprobada y publicada
II. Organización de la prevención	II.1. Integración de la prevención en la estructura organizativa	A. Elaboración de las normas de asignación de responsabilidades en materia de prevención	-Secretaría General Técnica de los respectivos departamentos -Resto de órganos y unidades implicadas del respectivo Departamento -Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios -Servicios de prevención de riesgos laborales -Organos de participación correspondientes	Propuesta de norma: diciembre de 2016	- Normas aprobada y publicada

			-Contratistas y proveedores		
		B. Estudio y análisis de la situación actual y elaboración de disposiciones normativas para la unificación de criterios de implantación y desarrollo de las distintas actividades que engloba la actividad preventiva.	-Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios -Servicios de Prevención de Riesgos Laborales -Secretaría General Técnica del Departamento de Hacienda y Administración Pública -Departamentos y Organismos Públicos -Organos de participación	- Propuesta de calendario de disposiciones de unificación de criterios: De acuerdo con la planificación consensuada	-Calendario presentado
		C. Procedimientos de coordinación de gestión del cambio en materia de prevención de riesgos laborales	-Dirección General de la Función Pública -Servicios de prevención -Departamentos y Organismos Públicos -Organos de participación respectivos Contratistas y proveedores	De acuerdo con la planificación consensuada	- Procedimientos elaborados -Inclusión de cláusulas contractuales -Inclusión de referencias a la prevención en normas de procedimientos generales de los diferentes Departamentos.
	II.2. Organización de los recursos preventivos especializados	A. Estudio y análisis de situación actual y revisión de la actual normativa en la materia	-Organización de la implantación del Plan Marco -Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios -SGT del Dep. de Hacienda y Administración Pública -Departamentos implicados -Organos de participación respectivos	-Presentación de la propuesta: diciembre de 2016	-Propuesta presentada

	II.3. Participación y consulta a los representantes de los trabajadores	A. Estudio y análisis de la situación y revisión del modelo de participación en materia de prevención de riesgos laborales	-Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios -Organización de la implantación del Plan Marco -Servicios de prevención -Organos de participación de los trabajadores/as	Presentación de la propuesta: diciembre de 2016	-Propuesta presentada a negociación -Ratificación
III. Planificación preventiva	III.1. Actualización e implantación de un nuevo Sistema de Gestión del Plan de Prevención		- Organización implantación Plan Marco -Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios -Servicios de prevención -Departamentos y Organismos Públicos - Quienes ostenten la representación de los trabajadores/as	- Modelo actual: 31 de diciembre de 2016 - Implantación nuevo modelo: diciembre de 2017	-Publicación del modelo de gestión del plan de prevención en el Boletín Oficial de Aragón -Publicación del Plan aprobado en el Portal del Empleo
	III.2 Implantación de herramientas informáticas de apoyo		-Dirección General de la Función Pública -Servicios de Prevención -Aragonesa de Servicios Telemáticos -Dirección General de la Administración Electrónica y Sociedad de la Información	31 de diciembre de 2017	-Aplicación informática implantada en producción
IV. Información, formación y sensibilización	IV.1. Integración de la información en materia de PRL en la organización	A. Implantación de un sistema de información en materia de PRL	-Departamentos y Organismos Públicos -Servicios de prevención - Trabajadores/as y quienes ostenten la representación -Ciudadanos/as y personas usuarias del	31 de diciembre 2017	-Sistema de información implantado en producción

			servicio público		
	IV.2. Integración de la prevención en la política formativa general	A) Elaboración de un plan de acogida en materia de prevención de riesgos laborales	-Organización implantación Plan Marco -DGFP -Departamentos afectados -Servicios de prevención de riesgos laborales -Quienes ostenten la representación de los trabajadores/as	31 de diciembre de 2017	-Plan de acogida aprobado e implantado
		B) Integración de la formación en materia de prevención de riesgos laborales en la formación específica en materia de PRL en la formación de ingreso en la función pública	-IAAP -Servicios de prevención de riesgos laborales -Otros centros de formación de ingreso de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón	A partir de la aprobación del plan	-Número de horas impartidas -Indicadores de calidad del IAAP o del centro de referencia
	IV.3. Integración de la formación específica en materia de PRL	A) Renovación del proceso de identificación de necesidades formativas y de evaluación y seguimiento del impacto de la formación	-Departamentos y Organismos Públicos -Servicios de prevención -Trabajadores y sus representantes -Ciudadanos/as y personas usuarias del servicio público	31 de diciembre de 2017	- Procedimientos elaborados y propuestos
		B) Elaboración de un catálogo formativo en materia de PRL basado en las funciones del puesto de trabajo	- Dirección General de Función Pública y Calidad de los Servicios -Departamentos y Organismos públicos - Servicios de prevención de riesgos laborales - Quienes ejerzan la representación de los trabajadores/as	31 de diciembre 2017	-Programa de acciones formativas -Número de participaciones -Número de reuniones de Comité de Seguridad y Salud

V. Vigilancia de la Salud	V.1.Integración plena de las funciones de promoción y vigilancia de la salud en la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón		-Organización implantación Plan Marco -Dirección General de la Función Pública -Servicios de prevención de riesgos laborales -Departamentos y Organismos Públicos afectados -Quienes ostenten la representación de los trabajadores/as	31 de diciembre de 2017	-Propuesta formulada -Ejecución
---------------------------	---	--	--	-------------------------	------------------------------------

ANEXO II. METODOLOGÍA DE ELABORACION DE FICHAS DESCRIPTIVAS DE MEDIDAS

Denominación
Título de la actuación
Contribución a los objetivos
Valoración y explicación de cómo la actuación concreta está vinculada a los objetivos planteados en este Plan
Grupos de interés
Personas o colectivos, objetivo de actividades, productos o servicios de la organización y cuyas acciones pueden afectar al éxito de las estrategias y objetivos.
Actividades
Lista de actividades en que consiste cada actuación. Definición de qué se va a hacer.
Organos o unidades responsables de la ejecución
Centros directivos y otros órganos encargados del despliegue y desarrollo del plan.
Indicadores
Datos, percepciones, números, hechos u opiniones que brindan información cualitativa o cuantitativa y que permiten medir objetivamente la actuación y su evaluación, desde el punto de vista de la Satisfacción, la Percepción, el Rendimiento o los Resultados.
Fuentes de los indicadores
Información sobre dónde o cómo se obtienen las evidencias que sirven para determinar el valor de los indicadores.
Calendario de ejecución
Plazo previsto de ejecución: un periodo, un año o una referencia temporal, diferenciando las actividades o planteando fases, en caso de ser necesario.
Definición para despliegue
Determinación sobre la necesidad o no de una mayor definición o desarrollo posterior de las actividades o de iniciativas concretas en el marco de ejecución del plan, para completar algunas de las actuaciones, dado el punto de partida de cada una.
Beneficios a obtener
Previsión de los aspectos positivos y mejoras que se obtendrán mediante el desarrollo de la actuación.
Valor de partida
Datos o antecedentes de los que se dispone respecto a la situación previa sobre la que se va a actuar a fin de constatar la mejora que supondrá el desarrollo de las actividades y cuya evaluación depende de los indicadores que se determinen en cada caso.

ANEXO III. GLOSARIO

Daños derivados del trabajo: el conjunto de enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Delegado de prevención: representante de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Empresario: se considera empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica, pública o privada, a la que presten sus servicios, con la consideración de trabajadores por cuenta ajena o asimilados, las personas comprendidas en el campo de aplicación de cualquier Régimen de los que integran el sistema de la Seguridad Social.

Estructura organizativa: ordenación de la organización de los recursos humanos necesarios para llevar a cabo de forma coordinada la misión y gestión de la actividad de una empresa.

Evaluación de riesgos: proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que la persona empresaria esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Formación de los trabajadores y trabajadoras en prevención de riesgos laborales: actividad básica en materia preventiva que, en cumplimiento del deber de protección, que incumbe al empresario, consiste en que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en dicha materia, tanto en el momento de su contratación cualquier que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

Integración de prevención: grado de implantación de la prevención de riesgos laborales en una organización marcada por el objetivo de que cualquier actividad es objeto de una única gestión (no hay una gestión de su parte productiva y otra de la preventiva) de la cual es básicamente responsable una unidad determinada (a uno u otro nivel jerárquico), aunque para desarrollar sus funciones necesite, en mayor o menor grado, la colaboración de la organización de los recursos preventivos especializados en materia preventiva.

Manual de prevención de riesgos laborales: documento básico del Sistema de Prevención en el cual se establece la política de prevención y se describe el Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales de la organización.

Organización de los recursos especializados: análisis y designación de los recursos humanos dirigidos al asesoramiento y apoyo técnico en materia preventiva al empresario

Participación de los trabajadores y trabajadoras: derecho del personal reconocido por la legislación en materia de prevención de riesgos laborales que garantiza la información, consulta y participación de aquellos en las decisiones empresariales que afectan a su seguridad y salud.

Planificación de la prevención: actividades que establecen los objetivos y especificaciones necesarias para desarrollar la acción preventiva y para la aplicación de los elementos del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales

Política de prevención: directrices y objetivos generales de una organización relativos a la prevención de riesgos laborales tal y como se expresan formalmente por la dirección.

Prevención: conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la organización con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo

Promoción de la salud: actividad divulgativa que pretende la implantación de una cultura preventiva en el ámbito de la sanidad laboral con el fin de contribuir a la mejora de la seguridad y salud del personal.

Riesgo laboral: posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Combinación de la frecuencia o probabilidad y las consecuencias que puedan derivarse de la materialización de un peligro.

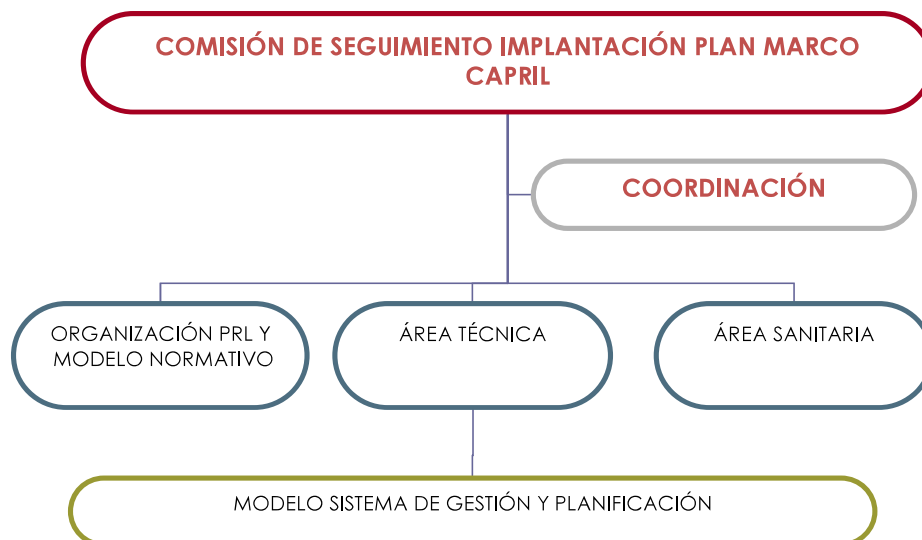
Servicio de prevención: conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores y trabajadoras, asesorando y asistiendo para ello a la dirección, al personal y a quines ejerzan su representación y órganos de representación especializados.

Sistema de gestión de los planes de prevención: parte del sistema de gestión global de la organización que facilita la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales. Incluye la estructura organizativa, la planificación de actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva.

ANEXO IV. ACTUACIONES DE IMPLANTACION

ACTUACIONES
Constitución organización implantación plan marco (20 de enero de 2017)
Aprobación normas distribución de competencias (Primer cuatrimestre 2017)
Información plan actuaciones en los órganos de participación (Comisiones Sectoriales de PRL, primera semana de febrero 2017)
Calendario reuniones de los grupos de trabajo y comisión de seguimiento (A determinar por cada grupo)
Aprobación del Sistema de Gestión del Plan de Prevención (31 de diciembre de 2017 -ap. III.1)
Implantación del Sistema de Gestión y plan de comunicación (31 de diciembre de 2017 -ap.III.1)

ANEXO V. ORGANIZACION DE LA IMPLANTACION DEL PLAN



ⁱ INSHT (2015b): “Guía técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.

ⁱⁱ INSHT (2015b): 28.

ⁱⁱⁱ INSHT (2015b): 18.

^{iv} INSHT (2015b): 18.

^v INSHT (2015b): 15.

^{vi} INSHT (2015b): 15.

^{vii} INSHT (2015b): 15.

^{viii} Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (200): “Participación de los trabajadores en la seguridad y la salud en el trabajo. Una guía práctica”; AESST – CTUC y CES, Bilbao, 2012.

^{ix} INSHT (2015b): 32.