



MINISTERIO  
DE POLÍTICA TERRITORIAL  
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

SECRETARÍA DE ESTADO  
PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA

DIRECCIÓN GENERAL  
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE  
RELACIONES LABORALES

**DOCUMENTO DE MEDIDAS  
PARA EL  
DESARROLLO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  
EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.**

**6 de abril de 2011**

## **JUSTIFICACIÓN:**

La “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012”, aprobada en Consejo de Ministros el 29 de junio de 2007, indica en su introducción que “...las Administraciones Públicas, en su condición de empleadores, deberán hacer plenamente efectivo el derecho de los empleados públicos a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como se reconoce en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público; para lo cual las Administraciones Públicas deberán .....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 los empleados públicos en la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo”.

A lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y, con ello, a mejorar la calidad y eficacia de la acción preventiva en la Administración General del Estado se dirige, precisamente, el nuevo Real Decreto de aplicación de la normativa de prevención en la AGE (Real decreto 67/2010, de 29 de enero). Pero, con ser importante, no sería realista pensar que con la sola publicación de un nuevo Real Decreto vayan a solucionarse todas las dificultades e insuficiencias detectadas que requieren, además, todo un abanico de acciones complementarias y coordinadas, que vengan a dar un nuevo impulso a la prevención de los riesgos laborales en la AGE.

Se considera que, para ello, es necesario adoptar medidas en los tres ámbitos siguientes:

En primer lugar, en relación al nuevo **Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la normativa de prevención a la AGE**, el objetivo debe ser no tanto el “desarrollar” su articulado - para lo cual existen otros mecanismos de carácter normativo-, sino proporcionar criterios de aplicación, en aquellos apartados en que por su amplia casuística, complejidad o insuficiente definición por parte de la normativa general así se estime pertinente, de forma que se facilite su aplicación.

En segundo lugar, será necesario considerar y acompasar estas medidas a lo que prevé la citada **“Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007-2012”**, tanto en lo que se refiere a sus objetivos generales, como a los establecidos en los distintos planes de aplicación de la misma. Dicha Estrategia debe considerarse como el modelo a seguir para el conjunto de España en materia de prevención y, por tanto, también para la AGE, salvando las peculiaridades de la misma.

En tercer lugar, se han de considerar, igualmente, los compromisos incluidos en el **“Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la Función Pública, en el marco del dialogo social 2010-2012”**, tanto en lo que se refiere a la revisión de la normativa de prevención, como al abordaje de determinados problemas como el acoso laboral, el estrés, etc.

A la hora de plantear medidas y actuaciones a corto y medio plazo en cualquiera de estos ámbitos es fundamental establecer un buen diagnóstico de partida, que identifique tanto los logros conseguidos como las deficiencias que aún subsisten, y hacerlo con la perspectiva correcta; es decir, considerando que la situación actual de la AGE es el resultado de las medidas puestas en marcha a raíz de los dos hitos fundamentales que han de considerarse en éste ámbito: la promulgación del RD 1488/1998, que debe ser considerado como el punto de partida real de la acción preventiva generalizada en la AGE, por un lado, y la aprobación del “Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales de la AGE”, por Resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas (SEAP) de 17 de febrero de 2004, por otro, en tanto que instrumento clave para una aplicación uniforme de dicha acción preventiva en la AGE.

Si se respeta esa perspectiva, es necesario reconocer que se ha producido un importante avance durante este periodo pasado que ha permitido a la AGE, sobre todo, dotarse de una importante infraestructura preventiva: existen hoy más de 160 Servicios de Prevención propios constituidos; han sido designados más de 340 empleados públicos para funciones de prevención; existen más de 600 Comités de Seguridad y Salud Constituidos. Por dar solamente algunas de las cifras más significativas.

Aparte de las meras cifras, es de señalar que la AGE ha establecido como uno de sus principios de actuación en este ámbito, la utilización prioritaria de recursos propios. Y también es necesario citar el importante esfuerzo formativo realizado en el periodo, dirigido tanto a la formación de profesionales, como a los representantes de los trabajadores y a los empleados públicos en general.

Pero al lado de estos “puntos fuertes”, es necesario reconocer también una serie de deficiencias, insuficiencias y/o retrasos, a cuya resolución pretende contribuir, precisamente, este Acuerdo. Entre ellas cabe citar:

- El retraso en la implantación del Sistema de Gestión, en buen número de los Departamentos y Organismos Públicos, y la necesidad de un cumplimiento más ajustado a las previsiones de la Resolución de la SEAP arriba citada.
- La insuficiente integración de la prevención en el funcionamiento de los Departamentos y Organismos, paralela a la aún escasa cultura preventiva a todos los niveles.

- El aún mejorable volumen de recursos preventivos propios, la calidad de las actividades preventivas y la formación de profesionales y trabajadores.
- La insuficiencia de los recursos propios dedicados a la atención y la “vigilancia de la salud” de los trabajadores, la falta de un criterio uniforme de actuación en este terreno y la insuficiente coordinación con el resto de la organización preventiva.

En definitiva, este documento de medidas se plantea como un *instrumento para ayudar a mejorar y promover el desarrollo de la Prevención en la AGE*, integrando la estrategia de la Función Pública en materia de Prevención de Riesgos Laborales en un marco de actuación consensuado. Y es en este marco en el que la Secretaría de Estado para la Función Pública y los Sindicatos representados en la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, acuerdan promover el desarrollo de las siguientes medidas en el ámbito de la Administración General del Estado, agrupadas en los tres apartados antes citados:

## **1.- MEDIDAS DIRIGIDAS A FACILITAR LA APLICACIÓN Y EFICACIA DEL REAL DECRETO 67/2010.**

### **1.1: Ámbito de aplicación (Art. 2 – RD 67/2010):**

Lo dispuesto en el artículo 2, respecto al ámbito de aplicación de la ley hay que entenderlo desde una perspectiva universal en lo referido a la aplicación de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en todo el ámbito de la AGE, independientemente de las actividades y funciones públicas que desempeñan en cada momento los empleados públicos, distintos colectivos, etc.

Respecto a la aplicación de la Ley de Prevención, y en particular, del Real Decreto 67/2010, se considera, no obstante, de interés hacer una referencia específica al colectivo de **becarios y personal en prácticas**, estableciéndose el criterio de que el personal\_incluido en el ámbito de aplicación del “Estatuto del personal investigador en formación” (RD 63/2006, de 27 de enero), tanto si se trata de la modalidad de **beca** (durante los dos primeros años del programa, en los que el becario está asimilado a trabajador por cuenta ajena a los efectos de la Seg. Social), como en la modalidad de **contrato** (durante los dos años siguientes, bajo contrato laboral en prácticas), deberá ser objeto de la misma protección, en materia de prevención de riesgos laborales, que el resto de los trabajadores.

## **1.2: Normalización de denominaciones y funciones de los distintos órganos de representación en materia de Prevención (Arts. 4, 5 y 6 – RD 67/2010):**

A los efectos de poder disponer de una definición clara de funciones de los distintos órganos de representación en materia de Prevención, conviene diferenciar los que son exigidos por la normativa de prevención, de los que prevé, en este ámbito, la normativa y acuerdos sobre negociación de la AGE:

### **1.2.1. - Órganos previstos en la normativa de Prevención:**

- Delegados de Prevención. (*Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En adelante LPRL*).
- Comités de Seguridad y Salud. (LPRL)
- Comités “Provinciales” de Seguridad y Salud. (*RD - 67/2.010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de PRL a la AGE.*)
- Comités Intercentros (LPRL).

#### **A) - Delegados de Prevención:**

##### **Funciones y competencias:**

Las funciones y competencias de los Delegados de Prevención son las que se encuentran recogidas en la LPRL (Ley 31/95. - arts. 35 a 37).

##### **Designación:**

La forma y normas para la designación de los Delegados de Prevención en la AGE, son los establecidos en el artículo 5.1 del RD 67/2010. Siempre que sea posible, por tanto, los Delegados de Prevención deberán ser designados por y entre los representantes de los empleados públicos que sean miembros de la Junta de Personal y/o de los Comités de Empresa correspondientes, o delegados de personal.

Excepcionalmente pueden existir situaciones, sin embargo, en que no sea factible tal designación entre los representantes citados.

Para poder resolver dichas situaciones, utilizando la posibilidad que la LPRL establece en su artículo 35.4, se considera necesario, por un lado, establecer las condiciones en las que, en su caso, podría utilizarse un mecanismo sustitutorio y, por otro, disponer de información precisa sobre el volumen que dichas situaciones pueden suponer en el conjunto de la AGE, dadas las repercusiones organizativas y económicas que de ello se derivan.

A tal fin, la Comisión de Seguimiento de este acuerdo elaborará un informe para la Comisión Técnica en el que tras tipificar las posibles situaciones que pudieran ser objeto de un tratamiento excepcional, analizará la disponibilidad y distribución de los Delegados de Prevención, así como la situación de los Comités de Seguridad y Salud existentes, y evaluará la dimensión del problema.

En base a dicho informe la Comisión Técnica podrá acordar, en su caso, los criterios a seguir al respecto, según establece el art. 5.1 del RD 67/2010.

### **Registro:**

Cada vez que se produzcan designaciones de delegados de prevención, sea cual sea el mecanismo de designación, se registrarán ante la autoridad laboral correspondiente las actas de nombramientos.

Formalizado el registro anterior, los interesados deberán presentar dichas actas a los correspondientes Servicios de Personal/Recursos Humanos de cada Departamento/Organismo, quienes mantendrán un registro centralizado y actualizado de todos los Delegados de Prevención existentes en el mismo.

### **B)) - Comités de Seguridad y Salud (Art.6- RD 67/2010):**

Las funciones y competencias generales de los Comités de Seguridad y Salud están igualmente establecidas en la LPRL, (arts. 38 y 39).

Respecto a las peculiaridades a considerar en el ámbito de la AGE, y en virtud de lo previsto en el art. 6.3 del RD 67/2010, sobre su constitución, modificación y funcionamiento, se establecen los siguientes criterios:

En los ámbitos provinciales, según establece el citado Real Decreto, podrán constituirse distintos tipos de Comités de Seguridad y Salud, en función del ámbito específico que abarquen:

#### **b.1- Comité "Provincial":**

Según se indica en el art. 6.2 del RD 67/2010, en cada Provincia debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud, que dependerá de la Subdelegación del Gobierno correspondiente.

La composición y funcionamiento de este Comité debe ajustarse a los siguientes criterios:

Representación: debe representar a:

- Todo el personal dependiente directamente de las Delegaciones/Subdelegaciones del Gobierno.
- Todos los “servicios integrados” en la Delegación/Subdelegación del Gobierno.
- Todas las delegaciones provinciales y/o servicios no integrados que no tengan Comité propio.

Composición:

Formarán parte del Comité Provincial en representación de los trabajadores:

- Todos los Delegados de Prevención designados por los miembros de la Junta de Personal que correspondan al personal funcionario representado.
- Los Delegados de Prevención designados por los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal que correspondan al personal laboral representado por el Comité.

Funciones especiales:

Además de las funciones generales atribuidas a los Comités de Seguridad y Salud, los Comités “Provinciales” deben asumir las siguientes funciones especiales:

- Realizar, en el ámbito provincial, el papel de promoción y divulgación asignado a los “**Delegados Territoriales**” en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo., en la forma que el propio Comité establezca.
- Actuar como órgano de coordinación en el ámbito provincial, para lo cual, su presidente, a propuesta del Comité, deberá convocar a los representantes del resto de Comités de Seguridad y Salud de la Provincia, al menos una vez por año.

### **b.2 - Comités de Delegaciones Provinciales o Servicios no Integrados:**

Cualquier delegación provincial o servicio no integrado que cuente con 50 o más empleados públicos y no esté ya representado en el Comité “provincial” podrá constituir su propio Comité de Seguridad y Salud. La decisión corresponderá a cada Departamento/Organismo implicado, pudiendo optar por hacerlo de forma autónoma o por constituir un Comité sectorial que agrupe a distintos organismos de un mismo ámbito o Departamento.

### **b.3 - Comités de “Edificios de Servicios múltiples”:**

En aquellas provincias en que existan **edificios de servicios múltiples** podrá constituirse un único Comité de Seguridad y Salud por edificio (art. 6.2, RD 67/2010).

No obstante, cuando el edificio de servicios múltiples coincida con el ámbito de representación del Comité “provincial”, será este el que prioritariamente deba constituirse.

### **1.2.2. - Órganos previstos en la normativa AGE de negociación (en materia de prevención):**

#### **A.- Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. (Art 4.2 – RD 67/2010).**

La Comisión Técnica de Prevención de Riesgos laborales recogida en el art. 4.2 del RD 67/2010 como órgano específico de participación y negociación de las organizaciones sindicales en materia de Prevención de riesgos laborales desarrollará las funciones que le asigna la Resolución de 26 de mayo de 2008, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se publica el Acuerdo Administración–Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la AGE.

En virtud de lo previsto en el punto d) de dichas funciones, la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales constituirá una Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, con las características y funciones establecidas en el punto 4.1 del mismo.

#### **B.- Comisiones de prevención de riesgos laborales de Departamento/Organismo. (Art. 4.3 – RD 67/2010).**

En el ámbito de cada departamento u organismo público, cuando así se acuerde en los mismos y siempre que exista más de un Comité de Seguridad y Salud, podrán existir sendas Comisiones de Prevención de Riesgos Laborales que, en su caso, se constituirá o adaptarán, si ya estuvieran constituidas, de acuerdo con los criterios generales de ordenación de mesas de negociación establecidos por la Ley 7/2007, de 12 de abril.

A tal efecto, y en aplicación de la Resolución de 26 de mayo de 2008, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se publica el Acuerdo Administración–Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la AGE, el acuerdo para crear estas Comisiones deberá ser adoptado por la “Mesa Delegada” correspondiente, y tendrán la consideración de “Grupo de trabajo” dependiente de la misma.



Al igual que se ha indicado antes para los Comités “provinciales” en relación a los “delegados territoriales” a que se refiere la estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, estas Comisiones de prevención de Departamento/Organismo podrían asumir, en el ámbito de los mismos, el papel que la citada Estrategia española atribuye a los “**delegados sectoriales**”, en la forma en que en cada caso se acuerde.

Las discrepancias que pudieran surgir en los distintos comités de seguridad y salud, se elevarán a la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales o, en su defecto, a la Mesa Delegada correspondiente, y las que surjan en las distintas Comisiones se elevarán a la Comisión Técnica de Prevención de la AGE

### **1.3.- Servicios de Prevención (Art. 7 – RD 67/2010):**

#### **1.3.1.- Constitución de Servicios de Prevención Propios (Art. 7.3):**

En base a lo previsto en el artículo 7.3.c, y respetando lo previsto en la normativa general de prevención al respecto, por parte de la Dirección General de la Función Pública se establecerán los criterios de aplicación que procedan respecto a la constitución de Servicios de Prevención Propios en el ámbito de la AGE.

Dichos criterios serán consultados previamente en la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **1.3.2.- Servicios de prevención Mancomunados. (Art. 7.4):**

Sin menoscabo de las medidas previstas, o que se puedan establecer, para potenciar este tipo de Servicios, según se recoge en el punto 2.1 de este Acuerdo, cuando un Departamento u Organismo considere viable la constitución de un Servicio Mancomunado con otros, en el ámbito provincial o interprovincial, deberá comunicarlo a la Comisión de Seguimiento a que se hace referencia en el punto 4.1 de este Acuerdo.

### **1.4: Funciones y niveles de cualificación (Art. 8 – RD 67/2010):**

**Registro:** A iniciativa de la Dirección General de la Función Pública se establecerá un registro centralizado en el que se anotarán todos los títulos y certificaciones formativas a que se refiere el artículo 8 del RD 67/2010, que habiliten para el desarrollo de funciones de prevención de los niveles básico, intermedio y superior

en el ámbito de la AGE.

Así mismo, se registrarán todos los cursos y módulos formativos en materia de Prevención que cumplan las especificaciones generales requeridas para su anotación en el expediente personal de los trabajadores de la AGE.

### **1.5: Personal del exterior (Disp. Adicional 2ª – RD 67/2010):**

La Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales junto con la Comisión Técnica para el personal laboral en el exterior y con la participación de los Departamentos con personal en el exterior, constituirá un grupo de trabajo, con participación sindical, encargado de elaborar un informe sobre las fórmulas utilizables para hacer efectivas las previsiones de la disposición adicional 2ª del RD, respecto a la aplicación de la prevención de riesgos laborales en las representaciones de España en el exterior. A tal efecto se determinarán los principios que sustenten una acción preventiva común, tendentes a implantar un Sistema de Gestión de Prevención propio y el diseño de un Plan de riesgos laborales, así como la participación y representación en materia preventiva.

## **2.- MEDIDAS DIRIGIDAS A CONCRETAR LA APLICACIÓN DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE S.S.T. PARA MEJORAR EL SISTEMA DE PREVENCIÓN EN LA A.G.E.**

### **2.1: En relación con la organización y los Recursos Humanos a dedicar a la PRL:**

**a)** Previo un análisis de la situación actual, en base a los datos proporcionados por la Memoria de prevención de la AGE, y tomando como referencia los criterios sobre ratios básicas publicados en la normativa, así como los criterios de calidad aplicables a los Servicios de Prevención y la normativa de desarrollo del art. 18.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención prevista, la Dirección General de la Función Pública, previa consulta a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, revisará los criterios y planteará ante la CECIR las cuestiones que correspondan a este órgano en relación a la estructura y recursos humanos aplicables a la Prevención de riesgos laborales en la AGE, incluyendo todas las modalidades organizativas previstas en el nuevo Real Decreto y las nuevas posibilidades de acceso a las plazas de prevención por parte del personal laboral.

**b)** Con el objetivo de potenciar la figura de los **Servicios de Prevención Mancomunados** (SPM), y en virtud de lo previsto en el art. 7.4 del RD 67/2010, por la Dirección General de la Función Pública se analizarán y, en su caso, se acordarán en el seno de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales los criterios y fórmulas específicas de adaptación a la AGE de la nueva normativa (art. 21 - RD 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifica el Reglamento de los Servicios de Prevención) y los criterios establecidos o que se establezcan por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST), respecto a dichos Servicios.

Con el fin de optimizar los recursos existentes en los ámbitos territoriales, dicha potenciación debe contemplar, cuando ello sea posible, la agrupación de Empleados Públicos Designados existentes en ese ámbito, y su integración en Servicios de Prevención Mancomunados.

La formación y potenciación de los SPM debería de tener como finalidad el que ningún trabajador de la AGE quede fuera del sistema de prevención propio.

**c)** Respecto a los **Empleados Públicos Designados** (EPD,s), en el marco de las acciones dirigidas a facilitar la aplicación del nuevo Real Decreto, la Dirección General de la Función Pública deberá transmitir a todos los Departamentos y Organismos la importancia de esta figura, clarificando la dedicación y funciones de los mismos.

Respecto a la **dedicación**, a fin de ajustar ésta a las necesidades reales de cada centro de trabajo en que actúe cada EPD, las Comisiones de Prevención a que se hace referencia en el punto 1.2.2-B de este documento –o, en su defecto, la Mesa Delegada correspondiente-, deberá elaborar una memoria motivada en la que se proponga y justifique un número de horas de dedicación determinadas, en función de los parámetros habituales de tamaño de plantilla, grado de peligrosidad y, en su caso, dispersión de los lugares de trabajo.

Por lo que se refiere a las **funciones** a desarrollar por los EPD,s, estas deben ajustarse a lo establecido en los artículos 35, 36 y 37 del Reglamento de los Servicios de Prevención, respectivamente para los niveles básico, intermedio o Superior.

Además, esta figura deberá contemplarse expresamente en la revisión de criterios prevista en el punto a).

Finalmente, las designaciones de EPD,s deben comunicarse en el momento de producirse a los Comités de Seguridad y Salud correspondientes.

**d)** En relación con la contratación de recursos externos, se adaptarán a la AGE los criterios elaborados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para mejorar la calidad y el control de dichos recursos, así como los requisitos contenidos en el RD 337/2010, de modificación del RSP. Además se transmitirá a los departamentos que la contratación de recursos externos deberá ser siempre una opción complementaria.

## **2.2: Medidas dirigidas a la mejora de la implantación y la actualización del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (SGPRL-AGE):**

Tras la entrada en vigor del nuevo Real Decreto, la Dirección General de la Función Pública deberá elaborar diversos documentos de Criterios sobre la aplicación del SGPRL-AGE que vengán a apoyar y completar las medidas en curso para mejorar la implantación del mismo. Dichos documentos deberán incluir, entre otros, criterios relativos a:

- La actualización y normalización de los “Planes de Prevención”.
- La fijación de unos criterios mínimos de integración.
- Las necesidades más relevantes de actualización del Sistema (incluyendo la revisión de todas las referencias normativas y un nuevo procedimiento sobre “Coordinación de Actividades”).
- Medidas específicas para mejorar la Vigilancia de la Salud.
- Previsiones y criterios a aplicar a las Auditorías de Prevención, como elementos de control de la calidad del Sistema.
- Criterios de difusión del sistema, y participación sindical en la elaboración o modificación de procedimientos.

## **2.3: Medidas de apoyo a la gestión de la Prevención y a la conexión de ésta con otras áreas y/o Comisiones relacionadas:**

Se considera de interés desarrollar los siguientes apartados:

- Desarrollar una herramienta de apoyo informático específico a la gestión de la prevención, integrada en el Sistema de Información para la Gestión de Personal (SIGP).
- Potenciar el sistema de información basado en el nuevo 060 y nueva Web específica del Ministerio de la Presidencia.
- Promover la conexión de la Prevención con los programas de Calidad y Responsabilidad Social.

## **2.4: Medidas dirigidas a fortalecer el papel de los interlocutores sociales:**

Se considera que deben desarrollarse los siguientes apartados:

- Papel de las Comisiones departamentales de Prevención de Riesgos Laborales (punto 1.2.2).
- Incluir un apartado específico dirigido a la formación de los interlocutores sociales dentro del Plan general de formación.
- Analizar la posibilidad de flexibilizar la actuación de los representantes de los trabajadores cuando se requiera una mayor dedicación de la prevista a la Prevención.
- Posibilidad de realizar un seguimiento específico del funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud, complementario al sistema de seguimiento de actividades y recursos PrevMAP-2.

## **2.5: Medidas dirigidas a mejorar la Formación y la cultura preventiva:**

- Se analizará la posibilidad de elaborar un Plan Integral de Formación en materia de Prevención de riesgos laborales, adaptado a la AGE y utilizando los recursos y la infraestructura formativa general disponible en la misma. Dicho Plan debería coordinarse con el que, con carácter general, está diseñando el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Además, y como planteamiento de integración y difusión de la cultura preventiva a medio y largo plazo, se estudiarán los mecanismos que permitan avanzar en los siguientes objetivos:
  - Integrar módulos con contenidos preventivos adaptados en todos los programas de formación continua de la AGE, incorporando las cualificaciones profesionales más adecuadas en materias preventivas y la formación para el empleo, en particular los dirigidos a todo tipo de mandos.
  - Integrar, también de forma adaptada, los módulos preventivos que correspondan en los programas de los distintos procesos selectivos de la AGE, valorando con carácter general en todos los concursos la formación preventiva, con el fin de fomentar la cultura en toda la AGE.

### **3.- MEDIDAS RELATIVAS A LOS COMPROMISOS INCLUIDOS EN EL “ACUERDO GOBIERNO-SINDICATOS 2010-2012”.**

#### **3.1.- Medidas dirigidas a la revisión y adaptación continúa de la normativa de prevención:**

Teniendo en cuenta el amplio abanico de modificaciones normativas previstas, así como de actualización de criterios de actuación en el contexto de la Estrategia Española de seguridad y salud en el trabajo, se considera de interés que la Dirección General de la Función Pública efectúe un seguimiento de las modificaciones normativas previstas, así como de los acuerdos que puedan adoptarse en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, -sin carácter vinculante, pero si de referencia-, para su incorporación a la AGE; en particular sobre cuestiones especialmente sensibles como son la Formación, los criterios para la constitución y dimensionamiento de los Servicios de Prevención, o la Vigilancia de la Salud, entre otros.

#### **3.2.- Actuaciones respecto a las situaciones de acoso laboral y los riesgos psicosociales en la AGE, (Punto 3.7 del Acuerdo Gobierno-Sindicatos).**

##### **3.2.1. Criterios de actuación en relación con la evaluación de los riesgos psicosociales y el estrés en la AGE:**

Revisión y actualización, si así se estimara procedente, del documento de criterios de 2007/2008, de la Dirección General de la Función Pública.

##### **3.2.2. Desarrollo de Guías/Protocolos específicos para la prevención y actuación ante el acoso laboral :**

Discusión y aprobación, en su caso, de un esquema general de actuación y desarrollo de Guías específicas sobre el acoso laboral, en particular por lo que se refiere al acoso moral o psicológico.

#### **4.- OTRAS MEDIDAS:**

##### **4.1.- Comisión de seguimiento:**

La Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, en aplicación de lo previsto en el punto d) de las funciones que le asigna la Resolución de 26 de mayo de 2008, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo Administración-Sindicatos para la ordenación de la negociación colectiva en la AGE, constituirá un Grupo de Trabajo para el análisis y seguimiento de estas medidas, con la siguiente composición y funciones:

a) Composición: la Comisión de Seguimiento estará integrada por un miembro en representación de cada Sindicato presente en la Comisión Técnica de Prevención que haya firmado este acuerdo, y un número igual de representantes de la Administración, determinados por la Dirección General de la Función Pública. Todos ellos deberán formar parte de la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando aborden cuestiones referidas específicamente a un Departamento u Organismo podrán convocar, respectivamente, a los representantes de dicho Departamento/Organismo en el correspondiente Comité de Seguridad y Salud, a efectos informativos.

b) Funciones:

-En general, estudiar e informar a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales sobre todas aquellas medidas o cuestiones que ésta le encomiende expresamente.

-En concreto, estudiar e informar sobre lo previsto en los puntos 1.2.1 y 1.3.2 de este Acuerdo, sobre designación de Delegados de Prevención y constitución de Servicios de Prevención Mancomunados, respectivamente.

#### **5.- VIGENCIA .**

Entrará en vigor a partir del día siguiente al de la firma y se extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.011. Dos meses antes de la terminación de su vigencia, podrá ser denunciado por cualquiera de las partes. Agotada su vigencia, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, pudiendo las partes denunciar el mismo en el período y plazos indicados.