

Grupo de trabajo de Prevención de Riesgos Laborales

Análisis de la modalidad de organización preventiva adoptada por las universidades asociadas a Crue



ÍNDICE

1.	PREÁMBULO	1
2.	EQUIPO DE PROYECTO	4
3.	OBJETO	5
4.	DEFINICIONES	6
5.	METODOLOGIA	10
6.	RESULTADOS.....	15
7.	CONCLUSIONES.....	45
8.	ANEXOS	49
9.	REFERENCIAS	105

Este documento ha sido aprobado por el Pleno de Crue-Sostenibilidad el 3 de junio de 2022.

1. Preámbulo

La [Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en el capítulo IV, desarrollado por el [Real Decreto 39/1997](#), de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de servicios de prevención, obliga a la universidad a incorporar a su estructura un Servicio de Prevención de riesgos laborales propio (en adelante, Servicio de Prevención).

El Servicio de Prevención constituye el conjunto de medios humanos, técnicos, materiales orientados a garantizar la seguridad y la salud de los empleados y empleadas en las áreas técnicas de ergonomía y psicología; seguridad en el trabajo e higiene industrial, y en el área sanitaria específica correspondiente a la medicina y la enfermería del trabajo: la vigilancia de la salud.

Este Servicio debe asumir como propias al menos dos de estas disciplinas y de concertar el resto, dado lo previsto en el artículo 16 del RD 39/1997, con servicios de prevención ajenos. Debe tener carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función del tamaño de la universidad, de los tipos de riesgo a los que estén expuestos sus empleadas y empleados y su distribución en el campus.

De acuerdo con la Ley 31/1995 (artículo 31) la actividad del Servicio de Prevención se centra en proporcionar el asesoramiento y el apoyo al rectorado, los órganos de gobierno, los empleados y empleadas y a sus representantes, y los órganos de representación especializados de la universidad respecto a:

1. La gestión y coordinación de los planes y programas de actuación en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados y empleadas, que permitan la integración de la prevención en la gestión general de la Universidad.
2. La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar la seguridad y la salud de los empleados y empleadas, de acuerdo con la legislación de aplicación.
3. La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades y la vigilancia de su eficacia.
4. La vigilancia de la salud de los empleados y empleadas en relación con los riesgos derivados del su trabajo.
5. La información y la formación de los empleados y empleadas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
6. La dirección de las actuaciones a desarrollar en caso de primeros auxilios y de emergencia derivados de la actividad laboral.

Desde marzo de 2020, y en las diferentes etapas de la emergencia sanitaria por el COVID-19, las autoridades sanitarias han pedido a los Servicios de Prevención desarrollar una serie de actividades para hacer frente a la exposición al coronavirus SARS-CoV-2 en el entorno laboral, que complementan las anteriores con la de asesorar y apoyar a la universidad en su obligación de limitar los contagios.

Las actividades excepcionales en la mitigación del COVID-19 asumidas por los Servicios de Prevención, en cumplimiento de este mandato, son las siguientes:

1. Evaluar el riesgo de exposición al que se encuentren los trabajadores y trabajadoras según el tipo de tarea que desarrollen.
2. Recomendar a la dirección de la universidad las medidas sanitarias que debe establecer para prevenir el contagio y minimizar la propagación del coronavirus.
3. Apoyar en el desarrollo de programas de información y formación de la plantilla sobre las medidas higiénicas, técnicas y organizativas necesarias.
4. Apoyar en la evaluación de las personas de la plantilla especialmente sensibles con relación a la infección por coronavirus.
5. Cooperar con las autoridades sanitarias en la detección de casos con clínica compatible con COVID-19 y de sus contactos estrechos, en el ámbito laboral.
6. Estudiar y hacer el seguimiento de los contactos estrechos, en el ámbito laboral.
7. Colaborar en la gestión de la incapacidad temporal cuando proceda un aislamiento preventivo o un período de cuarentena, de miembros de la plantilla.

En el entorno universitario, además, algunas de estas actividades se han extendido al colectivo de estudiantes que, legalmente, no están bajo el ámbito de tutela de los Servicios de Prevención.

En cualquier caso, esta nueva obligación empresarial ha evidenciado aún más la necesidad que tienen todas las empresas, incluidas las universidades, de contar con sus Servicios de Prevención para dar soporte a la seguridad y salud de sus empleados y empleadas y poder ser asesoradas de forma adecuada y ajustada a sus necesidades.

Por este motivo, el Grupo de Trabajo en Prevención de Riesgos Laborales de la Comisión Sectorial de Sostenibilidad de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (Crue-Sostenibilidad) se planteó la conveniencia de emprender un nuevo proyecto para analizar las características de la modalidad de organización preventiva adoptada por las universidades españolas. Dicho análisis se plasma en este informe de resultados que, a partir de datos objetivos anonimizados, tiene como finalidad identificar la situación de los servicios de prevención de las universidades con respecto a circunstancias relevantes para su funcionamiento.

El informe se concibe como una herramienta de utilidad para que las universidades puedan gestionar y decidir posibles orientaciones de futuro encaminadas a la mejora continua.

2. Equipo de proyecto

Colaboraciones (por orden alfabético de la universidad):

	Almudena de la Peña Zamorano <i>Apartados 4.1. Participación y representatividad de la muestra y 4.2. Características de las universidades y contribuciones al apartado 5. Conclusiones</i>
	Carlos Casado Marcos María Luisa Peláez González <i>Diseño del cuestionario, depuración de la base de datos, apartado 4.4. Asignación de recursos humanos al servicio de prevención y contribuciones al apartado 5. Conclusiones</i>
	Isidro Ibarra Berrocal Juan Romero Macián <i>Apartados 4.3.2. Órganos de consulta y participación, 4.3.3. Delegación de la competencia y 4.3.4. Auditoría del sistema de prevención</i>
	Sergi Jarque i Salas <i>Diseño y virtualización del cuestionario, apartados 1. Objeto, 2. Definiciones, 3. Metodología, 4.1. Participación y representatividad de la muestra y 6. Anexo I. Cuestionario para el análisis; edición final del documento y contribuciones a los apartados 4. Resultados y 5. Conclusiones</i>
	Albert Fabregat Membrado Gemma García Camps Chaimae M'Ssiad El Ouadrani <i>Diseño y virtualización del cuestionario y apartados 4.1. Participación y representatividad de la muestra y 6. Anexo III. Datos extraídos del análisis del cuestionario, y contribuciones al apartado 5. Conclusiones</i>
 Universidad de Valladolid	María Dolores Miñambres del Moral <i>Apartados 4.3.1. Modalidad de organización preventiva adoptada por la universidad y 6. Anexo III. Datos extraídos del análisis del cuestionario, y contribuciones al apartado 5. Conclusiones</i>

Agradecimiento:

	Avelina Rubio Garlito
---	------------------------------

Las siete universidades anteriores participaron en el diseño del cuestionario utilizado.

3. Objeto

La finalidad de este informe es presentar los resultados del análisis descriptivo de la situación de los Servicios de Prevención de las universidades asociadas a Crue, según características relevantes para su buen funcionamiento.

Los objetivos específicos son:

- Describir la estructura organizativa de la acción preventiva adoptada por las universidades de la asociación.
- Cuantificar los recursos humanos asignados a sus Servicios de Prevención.
- Describir las condiciones laborales de los miembros de estos Servicios de Prevención.

Los resultados obtenidos en esta descripción deberían servir de base para dar cumplimiento a las obligaciones legales de las universidades de acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995 (Capítulo IV) y el RD 39/1997, que la desarrolla.

4. Definiciones

Actividades del Anexo I (del RD 39/1997): relación de actividades, que recogidas en el Anexo 1 del Real Decreto 39/1997, son legalmente consideradas de una especial peligrosidad para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras. Son las siguientes:

- a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores y trabajadoras contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g) Actividades en inmersión bajo el agua.
- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

Auditoría del sistema de prevención: instrumento de gestión que, mediante el análisis sistemático, documentado y objetivo de este sistema, valora la eficacia y detecta las deficiencias que puedan haber y que puedan representar incumplimientos de la normativa vigente, para poder hacer las modificaciones necesarias para lograr la mejora continua de dicho sistema.

Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: órgano de carácter paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la universidad en materia de prevención de riesgos laborales.

Delegados y delegadas de prevención: representantes de los empleados y empleadas con funciones específicas en lo que respecta a los temas de seguridad y salud en el trabajo, y que deben contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la universidad.

Ergonomía: disciplina preventiva que tiene en consideración factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales desde un punto de vista global, analizando cada uno de estos

factores en su interacción con los demás de cara a conseguir la óptima adaptación del trabajo a la persona, tanto desde el punto de vista psíquico como físico.

Funciones de nivel básico: funciones, previstas por el RD 39/1997 (art. 35), que integran el nivel básico de la actividad preventiva y que determinan las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva a este nivel de intervención. Estas funciones son: promover comportamientos seguros y actuaciones básicas (orden, limpieza, etc.), realizar evaluaciones elementales de riesgos, colaborar en evaluaciones específicas, actuar en caso de emergencia y primeros auxilios, y, en su caso, cooperar con los servicios de prevención.

Funciones de nivel intermedio: funciones, previstas por el RD 39/1997 (art. 36), que integran el nivel intermedio de la actividad preventiva y que determinan las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva a este nivel de intervención. Estas funciones son: promover la prevención, realizar evaluaciones excepto las reservadas a nivel superior, promover medidas para el control de riesgos, impartir formación e información básica a los trabajadores y trabajadoras, participar en la planificación preventiva, cooperar con los Servicios de Prevención, y colaborar y auxiliar al nivel superior.

Funciones de nivel superior: funciones, previstas por el RD 39/1997 (art. 37), que integran el nivel intermedio de la actividad preventiva y que determinan las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva a este nivel de intervención. Se incluyen en este nivel todas las funciones de los niveles anteriores más la realización de evaluaciones de riesgos que requieran estrategia de medición o interpretación, la impartición de formación e información general a todos los niveles y la planificación de la actividad preventiva.

Higiene Industrial: disciplina preventiva que se encarga de prevenir y controlar los riesgos generados por la presencia de agentes químicos, físicos o biológicos en el medio ambiente de trabajo.

Medicina y Enfermería del Trabajo: disciplina que tiene por objetivos la promoción de la salud, la rehabilitación, la prevención y la curación de enfermedades dentro del ámbito laboral. Para conseguir estos objetivos, se utilizan determinadas técnicas; entre ellas, la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras que constituye uno de los instrumentos imprescindibles de los programas de prevención de riesgos laborales.

Modalidad de organización preventiva: forma de organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en una universidad. De acuerdo con la Ley 31/1995 (Capítulo IV) y el RD 39/1997 (Capítulo III) se realizará por el rector o rectora con arreglo a alguna o varias de las modalidades siguientes: asumiendo personalmente tal actividad, designando a uno o varios trabajadores y/o trabajadoras para llevarla a cabo, constituyendo un Servicio de Prevención propio o mancomunado, o recurriendo a un Servicio de Prevención ajeno.

Psicosociología Aplicada: disciplina preventiva en el campo de la prevención de riesgos laborales que se ocupa de aquellos factores de riesgo relacionados con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que pueden afectar tanto a la salud (física, psíquica o social) de la población trabajadora como al desarrollo de la propia organización. A estos factores también se les conoce como factores psicosociales.

Seguridad en el Trabajo: disciplina preventiva que engloba el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

Servicio de Prevención ajeno: entidad especializada que concierta con la universidad la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

Servicio de Prevención mancomunado: conjunto de medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades de prevención que se puede constituir entre empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo o edificio, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio, o bien, entre empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, cuando así se establezca en la negociación colectiva o mediante acuerdos entre las organizaciones de trabajadores/as y empresarios/as sobre esta materia (acuerdos interprofesionales) o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas.

Servicio de Prevención propio: conjunto de medios humanos y materiales de la universidad necesarios para la realización de las actividades de prevención. El rector o rectora debe constituir uno obligatoriamente cuando la universidad cuente con más de 500 trabajadores o trabajadoras, o bien, si tiene una plantilla de entre 250 y 500 trabajadores y trabajadoras, se desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I del RD 39/1997.

El Servicio de Prevención propio constituye una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la universidad a la finalidad del mismo. Debe contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la universidad, contando como mínimo, con dos de las especialidades o disciplinas preventivas (medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada), desarrolladas por expertos o expertas con la capacitación requerida para las funciones de nivel superior a desempeñar, así como contar con el personal necesario que tenga la capacidad requerida para desarrollar las funciones de los niveles básico e intermedio.

Cuando el ámbito de actuación del Servicio de Prevención se extienda a más de un campus, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes.

Las actividades preventivas que no sean asumidas a través del Servicio de Prevención propio deberán ser concertadas con uno o más Servicios de Prevención ajenos.

Trabajador o trabajadora designado: persona de la plantilla designada por el rector o rectora para ocuparse de la actividad preventiva en la universidad. No obstante lo anterior, esta designación no será obligatoria si el rector o rectora asume personalmente la actividad preventiva; ha constituido un Servicio de Prevención propio o mancomunado; o ha recurrido a un Servicio de Prevención ajeno.

El número de trabajadoras y trabajadores designados, así como los medios que el rector o rectora ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones. Para el desarrollo de la actividad preventiva, los trabajadores o trabajadoras designados deberán tener la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar (de nivel básico, intermedio o superior), de acuerdo con la regulación establecida.

RD 39/1997: Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención de riesgos laborales (BOE núm. 27, de 31 de enero).

Ley 31/1995: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre).

5. Metodología

5.1. Instrumento y proceso de recogida de datos

La recogida de datos se ha realizado utilizando el cuestionario *para el análisis de la modalidad de organización preventiva adoptada por las universidades españolas*, propuesto por el equipo de proyecto (véase el anexo 1); a partir de la versión utilizada en el año 2009 para describir el estado de situación de la prevención de riesgos laborales en las universidades españolas, y cuyos resultados se utilizaron de base para redactar el [Acuerdo del Pleno del Consejo de Universidades](#), de 22 de septiembre de 2011, por el que se establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales en la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria.

Este cuestionario es un instrumento:

- De respuesta ágil y sencilla, que reduce el número de ítems al mínimo estrictamente imprescindible.
- Que incluye unas variables de clasificación, necesarias para analizar los resultados: comunidad autónoma, titularidad y número total de trabajadores y trabajadoras.
- Que integra entre 30 y 50 preguntas, en función del número de miembros del Servicio de Prevención, estructuradas en dos bloques y cuatro secciones:

El primero, contempla las características de la universidad, relevantes para el proyecto, la estructura organizativa de la acción preventiva y la asignación de recursos humanos al Servicio de Prevención. Se corresponde con las tres primeras secciones:

Sección 1. Características de la universidad

Preguntas 1 a 8, sobre la institución (1 a 6) y la plantilla (7 y 8):

1. Razón social.
2. Comunidad autónoma en la que se ubica.
3. Titularidad.
4. Número de campus diferentes con los que cuenta.
5. Distancia entre la sede del Servicio de Prevención y el campus más alejado.
6. Superficie total construida de la universidad.
7. Número total de trabajadoras y trabajadores cubiertos por el Servicio de Prevención:
8. Número de trabajadores y trabajadoras, de entre los anteriores, que desarrollan su actividad profesional en dependencias en las que se llevan a cabo actividades del Anexo I del Reglamento de los servicios de prevención.

Sección 2. Estructura organizativa de la acción preventiva.

Preguntas 9 a 17, sobre la modalidad de organización preventiva adoptada por la universidad, los órganos de consulta y participación, la delegación por el rector o rectora de la competencia en seguridad y salud en el trabajo, y la auditoría del sistema de prevención:

9. Tipo de modalidad adoptada.
10. Dependencia funcional.
11. Dependencia orgánica.
12. Especialidades asumidas con recursos propios.
13. Funciones desarrolladas diferentes a las de prevención de riesgos laborales.
14. Número de delegados y delegadas de prevención.
15. Número de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.
16. Delegación por el rectorado de la competencia en un órgano específico.
 - 16.a. En caso afirmativo, órgano.
17. Sometimiento del sistema de gestión preventiva de la universidad a una auditoría externa.
 - 17.a. En caso afirmativo, naturaleza de la auditoría.

Sección 3. Asignación de recursos humanos al Servicio de Prevención.

Preguntas 18 a 29, sobre los trabajadores y trabajadoras asignados al Servicio de Prevención, propio o mancomunado:

18. Número de personas que desarrollan la función de jefatura, coordinación o dirección.
19. Número de personas que desarrollan funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales.
20. Número de personas que desarrollan funciones de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales.
21. Número de personas que desarrollan funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales.
22. Número de médicos y médicas del trabajo.
23. Número de enfermeros y enfermeras del trabajo.
24. Número de personal administrativo.
25. Número de personas que tienen asignadas otras funciones.

26. Número de personas, entre todas las anteriores, que están fuera de la relación de puestos de trabajo.
27. Número de plazas previstas en la relación de puestos de trabajo que no están dotadas.
28. Estado de funcionarización de las plazas previstas en la relación de puestos de trabajo.
29. Refuerzo temporal del personal del servicio a causa del COVID-19.
 - 29.a. En caso afirmativo, tipo de personal.

El segundo bloque, que coincide con la cuarta y última sección, recoge datos sobre las condiciones laborales de cada uno de los miembros del Servicio de Prevención, propio o mancomunado:

Sección 4. Condiciones laborales de los miembros del Servicio de Prevención (preguntas 30 y siguientes).

30. Número total de personas de la plantilla de la universidad que trabajan en el Servicio de Prevención.
31. Para cada una de las anteriores:
 - Perfil del puesto de trabajo.
 - Tipo de relación laboral.
 - Grupo o nivel asignado.
 - Complemento de destino (personal funcionario).
 - Inclusión de la plaza en la relación de puestos de trabajo.
 - Sexo de la persona que ocupa la plaza.

La administración del cuestionario ha sido voluntaria y la confidencialidad y seguridad de la información ha sido protegida en todas las fases del estudio. El cuestionario, virtualizado en *Office 365* con *Microsoft Forms* y administrado a través de Internet, se ha podido responder desde cualquier dispositivo electrónico.

El periodo de respuesta, en el que el cuestionario estuvo accesible para todas las universidades asociadas a Crue (N = 76, véase el anexo II), fue del 14 al 28 de mayo de 2021. El primer día, el equipo de proyecto envió un mensaje de correo electrónico con el enlace al cuestionario a la lista de distribución del Grupo de Trabajo en Prevención de Riesgos Laborales de la Comisión Sectorial de Sostenibilidad de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (Crue-Sostenibilidad).

Durante el periodo de respuesta se hizo un seguimiento diario de la participación y dos recordatorios para reforzarla, enviando de nuevo mensajes con el enlace al cuestionario. También se reportó, cada dos días, el nivel de participación mediante mensajes de *Whatsapp* al chat del Grupo de Trabajo en Prevención de Riesgos Laborales.

5.2. Criterios de valoración

El grado de participación en la encuesta, en función de las variables de clasificación (comunidad autónoma, titularidad y número total de trabajadores y trabajadoras), indica hasta qué punto los datos obtenidos son una base suficientemente sólida y contrastada para extraer conclusiones representativas del conjunto.

Los criterios que se han utilizado para valorar el grado de participación son los siguientes:

- Inferior al 30%: insuficiente, mucha precaución a la hora de extraer conclusiones.
- Entre el 30% y el 40%: suficiente, es una base razonable para extraer conclusiones.
- Entre el 40% y el 60%: adecuado, es una buena base para extraer conclusiones.
- Superior al 60%: excelente, es una base realista y contrastada para extraer conclusiones.

Los criterios utilizados para valorar la suficiencia de los medios personales y materiales de los Servicios de Prevención son los establecidos en:

1. El [Acuerdo del Pleno del Consejo de Universidades](#), de 22 de septiembre de 2011, por el que se establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales en la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria (apartado 7), que establece que el número de técnicos o técnicas de nivel superior en prevención de riesgos laborales debería ser de 3, hasta los 1.500 trabajadores y trabajadoras, y 1 adicional por cada 500 trabajadores/as. También, se pueden incorporar técnicos y técnicas de nivel intermedio como soporte de los anteriores y sin perjuicio del ratio anterior.
2. La [Guía de Actuación Inspectoral en Servicios de Prevención Propios o Mancomunados](#), de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (páginas 13 y 14), que considera que el número de miembros del Servicio de Prevención debería igualar al número de delegados y delegadas de prevención con que cuenta la universidad, en base a lo previsto en el [artículo 35](#) de la Ley 31/1995.

La Guía también establece, en cuanto a la distribución de estos miembros, que debería haber al menos 1 técnico o técnica superior por cada 500 trabajadores y trabajadoras y un intermedio por cada 250 adicionales y técnicos o técnicas con formación básica hasta completar el número de delegados y delegadas de prevención. Cuando se desarrollen actividades del Anexo I del RD 39/1997, será un técnico o técnica superior por cada 250 trabajadores/as y un intermedio por cada 100, y otro personal técnico con formación básica hasta completar el número de delegados y delegadas de prevención.

En estos casos los valores indicados se consideran los mínimos para que las actividades de los miembros de los Servicios de Prevención puedan llegar de manera efectiva a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la organización.

5.3. Análisis estadístico

El objetivo del cuestionario, como herramienta cuantitativa, es ofrecer una visión global sobre la modalidad de organización preventiva adoptada por las universidades españolas, expresada en forma de indicadores estadísticos.

Las unidades mínimas de análisis vienen dadas por las variables de clasificación definidas: comunidad autónoma, titularidad y número total de trabajadores y trabajadoras.

El informe muestra, mediante la presentación de los datos básicos en tablas, los resultados más relevantes obtenidos del estudio estadístico descriptivo de las variables del cuestionario. En el anexo III se pueden consultar datos básicos en figuras del apartado 4.3.1. *Modalidad de organización preventiva adoptada por la universidad.*

Para garantizar el anonimato, se presentan los resultados de aquellas variables en las que hay un número analizable suficiente de respuestas, que se ha establecido en un mínimo de 4. Para conseguirlo se han agrupado las universidades con menos de 1000 trabajadores y trabajadoras en plantilla y se ha recodificado la variable comunidad autónoma de la siguiente manera:

- Catalunya (10 respuestas).
- Comunidad de Madrid (9 respuestas, incorpora las dos universidades de ámbito estatal con sede central en la Comunidad).
- Andalucía (6 respuestas).
- Comunitat Valenciana (5 respuestas).
- Agrupación de comunidades con mayor extensión geográfica (11 respuestas [Castilla y León, 4; Castilla La Mancha, 1; Aragón, 2; Extremadura, 1; Galicia, 3]).
- Agrupación de comunidades con menor extensión geográfica (8 respuestas [Baleares, 1; Asturias, 0; Cantabria, 1; Navarra, 1; La Rioja, 1; Murcia, 2; Canarias, 2, País Vasco, 0]).

6. Resultados

6.1. Participación y representatividad de la muestra

Chaimae M'Ssiad El Ouadrani y Gemma García Camps, Universitat Rovira i Virgili
 Sergi Jarque Salas, Universitat Pompeu Fabra
 Almudena de la Peña Zamorano, Universidad Autónoma de Madrid

Según los datos publicados por el Ministerio de Universidades en el documento [Datos y Cifras del Sistema Universitario Español \(Publicación 2020-2021\)](#), en el conjunto del Estado, en el curso 2019-2020, había un total de 83 universidades con actividad, 50 públicas y 33 privadas (Figura 41). El Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU), de la Secretaría General de Universidades, aumenta la cifra a 84, con una nueva universidad privada con sede en Madrid. En cualquier caso, de éstas, 76 forman parte de la asociación Crue: las 50 públicas y 26 de las privadas (véase el anexo II).

Figura 41. Distribución geográfica de las universidades del sistema universitario español, con actividad en el curso 2019-2020 (N=83).



Fuente: Ministerio de Universidades. [Datos y Cifras del Sistema Universitario Español \(Publicación 2020-2021\)](#).

Participaron en la encuesta del Grupo de Trabajo un total de 49 universidades (tasa de respuesta del 64,47%). 43 son públicas (84,31% de las universidades asociadas de esta tipología y 87,76% de la muestra) y 6 privadas (24,00% y 12,24%, respectivamente) (Tabla 41a).

Tabla 41a. Distribución de las universidades asociadas a Crue y de las universidades participantes, según la comunidad autónoma y titularidad de la universidad (N=76). 2021.

Comunidad autónoma	Universidades asociadas a CRUE (N)			Universidades participantes en el estudio (n)			Participación (%)		
	Titularidad			Titularidad			Titularidad		
	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total
Andalucía	10	1	11	6	0	6	60,00	0,00	54,55
Aragón	1	1	2	1	1	2	100,00	100,00	100,00
Asturias (Principado de)	1	0	1	1	0	1	100,00	0,00	100,00
Baleares (Illes)	1	0	1	1	0	1	100,00	0,00	100,00
Canarias	2	0	2	2	0	2	100,00	0,00	100,00
Cantabria	1	0	1	1	0	1	100,00	0,00	100,00
Castilla-La Mancha	1	0	1	1	0	1	100,00	0,00	100,00
Castilla y León	4	4	8	4	0	4	100,00	0,00	50,00
Catalunya	7	5	12	8 ¹	2 ¹	10	100,00	50,00	83,33
Comunitat Valenciana	5	2	7	4	1	5	80,00	50,00	71,43
Extremadura	1	0	1	1	0	1	100,00	0,00	100,00
Galicia	3	0	3	3	0	3	100,00	0,00	100,00
Madrid (Comunidad de)	6	8	14	5	2	7	83,33	25,00	50,00
Murcia (Región de)	2	1	3	2	0	2	100,00	0,00	66,67
Navarra (Comunidad Foral de)	1	1	2	1	0	1	100,00	0,00	50,00
País Vasco	1	2	3	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Rioja (La)	1	1	2	1	0	1	100,00	0,00	50,00
Universidades estatales	2	0	2	1	0	1	50,00	0,00	50,00
Total	50	26	76	43¹	6¹	49	84,31²	24,00²	64,47

Fuente: Crue (<https://www.crue.org/universidades/>) y elaboración propia.

¹ Según Crue la Universitat Oberta de Catalunya es de capital privado, pero en el momento de administrar la encuesta ha participado como universidad pública.

² Resultado de considerar a la Universitat Oberta de Catalunya como universidad pública: 43 sobre 51 universidades públicas y 6 sobre 25 universidades privadas.

Según se ha descrito en el apartado de metodología, las diferencias de participación, en función de la titularidad de la universidad, ofrecen una base realista y contrastada para extraer conclusiones en el caso de las universidades públicas pero es insuficiente para las privadas, al no llegar al 30% del colectivo.

En relación a la agrupación de las comunidades autónomas de extensión geográfica similar, la agregación realizada para garantizar el anonimato de las respuestas permite mantener un excelente grado de participación entre las universidades públicas y para cada una de las seis categorías establecidas (Tabla 41b). Considerando el total de universidades, públicas y privadas, por cada categoría, en el caso de Catalunya, de la Comunitat Valenciana y de la agrupación de comunidades de mayor extensión geográfica la participación conseguida ofrece una base realista y contrastada para extraer conclusiones. En el resto de categorías, con un adecuado grado de participación, las respuestas obtenidas también permiten una buena base para el análisis.

Tabla 41b. Distribución de las universidades asociadas a Crue y de las universidades participantes, según titularidad de la universidad y la recodificación de la variable comunidad autónoma (N=76). 2021.

Comunidad autónoma	Universidades asociadas a CRUE (N)			Universidades participantes en el estudio (n)			Participación (%)		
	Titularidad			Titularidad			Titularidad		
	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total
Andalucía	10	1	11	6	0	6	60,00	0,00	54,55
Catalunya	7	5	12	8 ⁴	2 ⁴	10	100,00 ⁴	50,00 ⁴	83,33
Comunitat Valenciana	5	2	7	4	1	5	80,00	50,00	71,43
Madrid (Comunidad de)	8 ¹	8	16	6	2	8	75,00	25,00	50,00
Agrupación de comunidades con mayor extensión geográfica ²	10	5	15	10	1	11	100,00	20,00	73,33
Agrupación de comunidades con menor extensión geográfica ³	10	5	15	9	0	9	90,00	0,00	60,00
Total	50	26	76	43⁴	6⁴	49	84,31⁵	24,00⁵	64,47

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Crue (<https://www.crue.org/universidades/>) y de las respuestas a cuestionario.

¹ Incluye las universidades estatales (Internacional Menéndez Pelayo y Nacional de Educación a Distancia), con sede central en la Comunidad.

² Incluye las respuestas de las universidades con sede central en Aragón (2), Castilla-La Mancha (1), Castilla y León (4), Extremadura (1) y Galicia (3).

³ Incluye las respuestas de las universidades con sede central en Principado de Asturias (0), Illes Balears (1), Canarias (2), Cantabria (1), La Rioja (1), Región de Murcia (2), Comunidad Foral de Navarra (1) y País Vasco (0).

⁴ Según Crue la Universitat Oberta de Catalunya es de capital privado, pero en el momento de administrar la encuesta ha participado como universidad pública.

⁵ Resultado de considerar a la Universitat Oberta de Catalunya como universidad pública: 43 sobre 51 universidades públicas y 6 sobre 25 universidades privadas.

De acuerdo con la Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial, y la tabla 41c, la universidad española es principalmente una gran empresa. El 88,16% de las universidades asociadas a Crue tienen más de 500 empleados y empleadas. Sólo 9 de estas universidades tienen plantillas de entre 100 y 500 trabajadores y trabajadoras (2 públicas y 7 privadas).

En la universidad pública, el 92,00% tiene más de 1000 empleados o empleadas, correspondiendo el 34,78% de éstas a universidades que cuentan con más de 4000 trabajadores y trabajadoras. Por el contrario, el 57,69% de las privadas tienen ese rango y el 80,00% de ellas tienen plantillas de entre 1001 a 2000 trabajadores y trabajadoras.

La muestra es muy representativa para las universidades públicas, con tasas de respuesta por encima del 80% en cada una de las categorías. En el caso de las privadas, la participación es insuficiente para las de menos de 1000 trabajadores y trabajadoras y justa para las de la categoría de entre 1001 y 2000 trabajadores y trabajadoras (tabla 41c).

En función de la dimensión de la plantilla, y de acuerdo con la Ley 31/1995, el 11,84% del total de universidades asociadas a Crue (N=9), el 26,92% de las privadas (N=7) y el 4,00% de las públicas (N=2), pueden estar exentas, a priori, de la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

Tabla 41c. Distribución de las universidades españolas asociadas a Crue y de las universidades participantes, según el número de trabajadores/as cubiertos por el Servicio de Prevención y titularidad de la universidad (N=76). 2021.

Número de trabajadores/as	Universidades asociadas a CRUE (N)			Universidades participantes en el estudio. Curso 2020-2021 (n)			Participación (%)		
	Titularidad			Titularidad			Titularidad		
	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total	Pública	Privada	Total
Hasta 100	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00
De 101 a 500	2	7	9	0	1	1	0,00	14,29	11,11
De 501 a 1000	2	4	6	2	1	3	100,00	25,00	50,00
De 1001 a 2000	8	12	20	7 ¹	4 ¹	11	87,50	33,33	55,00
De 2001 a 3000	15	2	17	14	0	14	93,33	0,00	82,35
De 3001 a 4000	7	1	8	7	0	7	100,00	0,00	87,50
De 4001 en adelante	16	0	16	13	0	13	81,25	0,00	81,25
Total	50	26	76	43¹	6¹	49	84,31²	24,00²	64,47

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Crue (<https://www.crue.org/universidades/>) y de las respuestas a cuestionario.

¹ Según Crue la Universitat Oberta de Catalunya es de capital privado, pero en el momento de administrar la encuesta ha participado como universidad pública.

² Resultado de considerar a la Universitat Oberta de Catalunya como universidad pública: 43 sobre 51 universidades públicas y 6 sobre 25 universidades privadas.

Para más información, consúltese el anexo III.

6.2. Características de las universidades participantes

Almudena de la Peña Zamorano, Universidad Autónoma de Madrid

En este apartado se estudian datos de las características de las universidades relevantes para determinar o tener influencia en la modalidad de organización preventiva, como el número de campus, la distancia existente entre la sede del Servicio de Prevención y el campus universitario más alejado, la superficie construida y el número de trabajadoras y trabajadores.

6.2.1. Sobre la institución

Según los datos publicados por el Ministerio de Universidades en el documento [Datos y Cifras del Sistema Universitario Español \(Publicación 2020-2021\)](#), en el conjunto del Estado, en el curso 2019-2020, se contabilizaron 1.061 centros universitarios entre escuelas y facultades, 537 institutos universitarios de investigación, 50 escuelas de doctorado, 54 hospitales universitarios y 76 fundaciones. La universidad presencial en España estuvo presente a través de centros universitarios u otras unidades en un total de 168 municipios. Mientras la universidad pública presencial llega a 146 municipios la privada a 49.

Como hemos comentado han participado en la encuesta un total de 49 universidades, 43 públicas y 6 privadas.

Respecto al **número de campus** con los que cuenta cada universidad sólo 5 de ellas cuentan con un único campus (tabla 421a). Del resto, se puede destacar que el mayor porcentaje (22,45% en ambos casos) se corresponde con universidades que tienen 3 o más de 6 campus.

Tabla 421a. Distribución de las universidades participantes, públicas y privadas, según el número de campus con los que cuenta la universidad. 2021.

Número de campus	Titularidad de las universidades de la muestra					
	Pública		Privada		Total	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
1	3	6,98	2	33,33	5	10,20
2	6	13,95	2	33,33	8	16,33
3	10	23,26	1	16,67	11	22,45
4	7	16,28	0	0,00	7	14,29
5	6	13,95	1	16,67	7	14,29
Entre 6 y 10	11	25,58	0	0,00	11	22,45
Total de participantes	43	100,00	6	100,00	49	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

La **distancia existente entre la sede del Servicio de Prevención y el campus** universitario más alejado tiene importancia a la hora de abordar la planificación preventiva y el modo de llevarla a cabo, ya que hay que contar con el tiempo de desplazamiento, la necesidad en muchos casos de realizar varias tareas (evaluaciones, mediciones, simulacros etc....) en un mismo día, la imposibilidad de tener en ese campus un lugar de trabajo definido para el técnico o técnica, o en algunos casos, la necesidad de pasar la noche en él o cerca de él.

Sólo 8 universidades, el 16,33% de encuestadas, tienen un campus único o cercano al servicio de prevención (tabla 421b). En el 83,67% restante, la distancia desde la sede el Servicio de Prevención al campus más alejado es superior a 5 km. En el 50% de esos casos, la distancia supera los 50 km. y hay que destacar que 8 universidades refieren distancias superiores a los 100 km., 1 universidad con campus en dos continentes Europa y África, 5 con campus en diferentes provincias y 2 en la misma provincia, pero en ciudades distantes a más de 100 km.

Tabla 421b. Distribución de las universidades participantes, públicas y privadas, según la distancia existente desde la sede del Servicio de Prevención al campus más alejado. 2021.

Distancia	Titularidad de las universidades de la muestra					
	Pública		Privada		Total	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
En el mismo campus	3	6,98	2	33,33	5	10,20
Menos de 5 km	3	6,98	0	0,00	3	6,12
Entre 5 y 50 km	17	39,53	2	33,33	19	38,78
Entre 51 y 100 Km	12	27,91	2	33,33	14	28,57
Más de 100 Km	8	18,60	0	0,00	8	16,33
Total de participantes	43	100,00	6	100,00	49	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Otra variable relevante al objeto de estudio es la **superficie total construida** del campus. Los metros cuadrados de superficie útil construida dan una idea de los *lugares de trabajo* que deben ser sometidos a evaluación de riesgos o evaluados por los técnicos del Servicio de Prevención verificando sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios; según el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de Trabajo.

Los datos recogidos mediante el cuestionario varían considerablemente desde los 709.400 m² de la universidad con mayor superficie construida a los 3.000 m² de la que menos tiene (tabla 421c).

Tabla 421c. Distribución de las universidades participantes, públicas y privadas, según la superficie útil construida. 2021.

Superficie útil construida	Titularidad de las universidades de la muestra					
	Pública		Privada		Total	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Más de 500.000 m ²	9	20,93	0	0,00	9	18,37
Entre 500.000 y 300.00 m ²	14	32,56	0	0,00	14	28,57
Entre 300.000 y 100.000 m ²	14	32,56	0	0,00	14	28,57
Menos de 100.000 m ²	2	4,65	6	100,00	8	16,33
Sin datos	4	9,30	0	0,00	4	8,16
Total de participantes	43	100,00	6	100,00	49	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

6.2.2. Sobre la plantilla

El **número de trabajadores y trabajadoras** es el principal dato para constituir un Servicio de Prevención propio o mancomunado conforme al art. 14 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Todas la universidades públicas tienen más de 500 trabajadores/as y de las privadas, sólo una queda fuera de ese ratio (tabla 422a).

El 91,84% de las universidades tiene más de 1.000 trabajadores y trabajadoras en plantilla, sin contar personal externo a las mismas.

Todas las universidades participantes cuentan entre sus plantillas con trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad profesional en las enumeradas en Anexo I del RD 39/1997, que requieren una mayor complejidad a la hora de ser evaluadas por tener un mayor riesgo y sometidas la mayoría de ellas a una reglamentación específica. El 59,18% de las universidades tiene más de 250 trabajadores y trabajadoras en Anexo I, destacando que 26,53% tiene a más de 1.000 trabajadores y trabajadoras sometidos a esta regulación (tabla 422b).

Tabla 422a. Distribución de las universidades participantes, públicas y privadas, según el número total de trabajadoras y trabajadores atendidos por el servicio de prevención, a fecha 31/12/2020.

Trabajadores/as	Titularidad de las universidades de la muestra					
	Pública		Privada		Total	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
De 101 a 500 trabajadores/as	0	0	1	16,67	1	2,04
De 501 a 1000 trabajadores/as	2	4,65	1	16,67	3	6,12
De 1001 a 2000 trabajadores/as	7	16,28	4	66,67	11	22,45
De 2001 a 3000 trabajadores/as	14	32,56	0	0	14	28,57
De 3001 a 4000 trabajadores/as	7	16,28	0	0	7	14,29
De 4001 en adelante	13	30,23	0	0	13	26,53
Total de participantes	43	100,00	6	100,00	49	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Tabla 422b. Distribución de las universidades participantes, públicas y privadas, según el número total de trabajadoras y trabajadores atendidos por el servicio de prevención que desarrollan actividades de las descritas en el Anexo I del RD 39/1997, a fecha 31/12/2020.

Trabajadores y trabajadoras	Titularidad de las universidades de la muestra					
	Pública		Privada		Total	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Hasta 250 trabajadores/as	15	34,88%	5	83,33%	20	40,82
De 251 a 500 trabajadores/as	7	16,28%	0	0	7	14,29
De 501 a 750 trabajadores/as	6	13,95%	0	0	6	12,24
De 751 a 1000 trabajadores/as	3	6,98%	0	0	3	6,12
De 1001 a 1250 trabajadores/as	3	6,98%	1	16,67%	4	8,16
De 1251 a 1500 trabajadores/as	1	2,33%	0	0	1	2,04
De 1501 a 1750 trabajadores/as	1	2,33%	0	0	1	2,04
De 1751 a 2000 trabajadores/as	3	6,98%	0	0	3	6,12
De 2001 en adelante	4	9,30%	0	0	4	8,16
Total de participantes	43	100,00	6	100,00	49	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

6.3. Estructura organizativa de la acción preventiva

6.3.1. Sobre la modalidad de organización preventiva adoptada

María Dolores Miñambres del Moral, Universidad de Valladolid

Según el capítulo IV de la Ley 31/1995, y en particular el artículo 30, el rector o rectora debe designar uno o varios trabajadores o trabajadoras para ocuparse de la actividad preventiva, constituir un Servicio de Prevención o concertar dicho servicio con una entidad especializada ajena a la universidad. Es por ello que, las universidades españolas, tanto las públicas como las privadas, han de elegir una o una combinación de estas modalidades para el desarrollo de la actividad preventiva, con las limitaciones que establece el RD 39/1997, en función del tamaño de la plantilla y el tipo de riesgos presentes en la universidad (capítulo III Organización de recursos para las actividades preventivas).

En este apartado se estudia qué modalidad preventiva han elegido las universidades, qué especialidades preventivas han preferido concertar fuera y cuáles han preferido tener como propias, donde lo han colocado dentro de su organización (puntos de dependencia funcional y dependencia orgánica) y si han decidido dar otras atribuciones añadidas a sus Servicios de Prevención.

Señalar que en este último subapartado, en virtud del artículo 15.1 del RD 39/1997, “El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo”.

De las 49 universidades participantes solamente 1 (tratándose de una privada) no tiene obligación de disponer de un Servicio de Prevención propio o mancomunado, por ser su tamaño inferior al marcado por la normativa (ver el apartado 4.2.2.).

La mayor parte de las Universidades declaran haber optado por tener un Servicio de Prevención propio y/o mancomunado, con o sin trabajadoras o trabajadores designados, completando su actividad con un Servicio de Prevención ajeno (63,26% del total, tabla 431a), y **únicamente un 20,41% de las universidades han asumido ellas mismas las cuatro especialidades preventivas** como propias (tabla 431b). Esta característica, de que la mayor parte de las universidades requieren de un servicio de prevención ajeno (o varios) para asumir las especialidades que ellas no han asumido como propias, permanece independientemente de que la universidad sea pública o privada, de la comunidad autónoma donde esté, e incluso en el tamaño, **a excepción de las universidades de tamaño superior a 4001 trabajadores y trabajadoras, donde el 53,85% han asumido las 4 especialidades preventivas.**

La especialidad preventiva más asumida, con un 93,88% es la Seguridad en el Trabajo, seguida de cerca de la Ergonomía- Psicosociología con un 89,80%, y la menos asumida como propia es la Medicina del Trabajo con un 26,53%. La característica de que **la Medicina del Trabajo sea una especialidad minoritariamente asumida se repite** independientemente del análisis por titularidad de la universidad, pública o privada, por el tamaño o por la comunidad autónoma.

La característica de que la Seguridad en el Trabajo sea la especialidad preventiva más asumida, no se da dentro de las Universidades privadas que prefieren la Ergonomía-Psicosociología y la Higiene Industrial como propias, ambas con un 83,33% de las universidades que han contestado (tabla 431c).

Tabla 431a. Distribución de las universidades participantes (total), según la modalidad de organización preventiva adoptada. 2021.

Modalidad de organización preventiva	Universidades de la muestra	
	(n)	(%)
Servicio de prevención propio (SPP)	17	34,69
Servicio de Prevención mancomunado (SPM)	1	2,04
SPP o SPM más Servicio de prevención ajeno (SPA)	27	55,10
SPP o SPM más SPA más trabajadores/as designados	4	8,16
SPP o SPM más Servicio de prevención ajeno (SPA) + SPP o SPM más SPA más trabajadores/as designados	31	63,26
Total	49	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Tabla 431b. Distribución del número de especialidades asumidas, según la titularidad de la universidad.

Especialidades asumidas	Total		Privadas		Pública	
	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
1 especialidad	1	2,04%	1	16,67%	-	-
2 especialidades	17	34,69%	2	33,33%	15	34,88%
3 especialidades	21	42,86%	3	50,00%	18	41,86%
4 especialidades	10	20,41%	0	0,00%	10	23,26%
Total	49	100,00%	6	100,00%	43	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Tabla 431c. Distribución de las especialidades asumidas según la titularidad de la universidad.

Especialidades asumidas	Todas	Privadas	Públicas
Seguridad en el Trabajo	93,88%	66,67%	97,67%
Ergonomía	89,80%	83,33%	90,70%
Higiene Industrial	71,43%	83,33%	69,77%
Psicosociología aplicada	89,80%	83,33%	90,70%
Medicina en el Trabajo	26,53%	0,00%	30,23%

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Tampoco se da en las universidades de 1001 a 2000 empleados y empleadas que prefieren igualmente la Ergonomía-Psicosociología (100,00% frente a de 90,91% seguridad en el trabajo), como las Universidades Catalanas (100,00% frente a 90,00% de seguridad en el trabajo) y las Valencianas (100,00 % frente a 80,00 % de seguridad en el trabajo). La especialidad de seguridad empata con la higiene y la ergonomía-psicosociología en universidades de tamaño inferior a 1000 trabajadores y trabajadoras con un 75,00 %. La seguridad y la ergonomía empatan en las universidades con un tamaño de 3001 a 4000 trabajadores y trabajadoras con un 85,71 %, y con un 100,00% en Andalucía y en la agrupación de comunidades autónomas con mayor extensión geográfica.

Referente a dónde las universidades sitúan en su estructura organizacional a los Servicios de Prevención, la casuística en general es amplia, no obstante hay cierta tendencia a hacerles depender de la Gerencia (40,82% en dependencia funcional y 48,98 % en dependencia orgánica)

seguido de los Vicerrectorados con las competencias delegadas (24,49 % funcional y 20,41 % en dependencia orgánica). **Se desmarcan de esta tendencia las universidades privadas**, que lo hacen depender de Recursos Humanos, tanto orgánica como funcionalmente. Para el resto de variables de clasificación (tamaño y comunidad autónoma) sigue existiendo la tendencia de forma general de depender más de la Gerencia que de otras instancias tanto funcional como orgánicamente.

En relación a las funciones asumidas por el Servicio de Prevención diferentes a las propias de prevención de riesgos laborales, únicamente el 23,41% (11 universidades) declara que no hace ninguna otra función diferente, no obstante el criterio de contestación de esta pregunta no ha sido uniforme. La diversidad de respuestas dadas por las universidades puede indicar que algunas universidades mencionan cuestiones que otras posiblemente han considerado como propias, o simplemente no han considerado que merezca la pena mencionar. **Señalar que las universidades de extensión geográfica más grande son las que se desmarcan del resto ya que declaran que no realizan otra función en una mayoría del 54,55 %. El resto de categorías, mayoritariamente asumen una o más funciones diferentes a la prevención de riesgos laborales.**

Para más información, consúltese el anexo III.

6.3.2. Sobre los órganos de consulta y participación

Juan Romero Macián, Universidad Politécnica de Cartagena

El **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Como órgano paritario está formado por los delegados y delegadas de prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de delegados y delegadas de prevención.

Quedará constituido en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y trabajadoras. Podrá crearse un Comité Intercentros, con acuerdo del colectivo de trabajadores/as, en aquellas empresas que cuenten con varios centros de trabajo dotados de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todas las universidades participantes en el estudio han constituido este órgano. En el caso de las públicas, en 42 es intercampus y una sola universidad dispone de comité en cada campus. En el caso de las privadas, la distribución es 5 y 1, respectivamente.

Con respecto al tamaño de la universidad relacionado con el número de comités de empresa, estas ofrecen los siguientes datos:

	nº comités	
	Públicas	Privadas
Universidades Catalanas		
De 501 a 1000 trabajadores/as		1
De 1001 a 2000 trabajadores/as	2	1
De 2001 a 3000 trabajadores/as	2	
De 3001 a 4000 trabajadores/as	1	
De 4001 en adelante	3	

	nº comités	
	Públicas	Privadas
Comunidad de Madrid		
De 501 a 1000 trabajadores/as		2
De 1001 a 2000 trabajadores/as	3	
De 2001 a 3000 trabajadores/as	1	
De 3001 a 4000 trabajadores/as	2	
De 4001 en adelante	2	
Andalucía		
De 1001 a 2000 trabajadores/as	2	
De 2001 a 3000 trabajadores/as	1	
De 3001 a 4000 trabajadores/as	3	
Comunidad Valenciana		
De 1001 a 2000 trabajadores/as		1
De 2001 a 3000 trabajadores/as	2	
De 4001 en adelante	2	
Castilla y León		
De 1001 a 2000 trabajadores/as	2	
De 3001 a 4000 trabajadores/as	1	
Castilla La Mancha		
De 3001 a 4000 trabajadores/as	1	
Aragón		
De 501 a 1000 trabajadores/as		1
De 4001 en adelante	1	
Extremadura		
De 3001 a 4000 trabajadores/as	1	
Galicia		
De 2001 a 3000 trabajadores/as	2	
De 4001 en adelante	1	
Baleares		
De 2001 a 3000 trabajadores/as	1	
Asturias		
De 3001 a 4000 trabajadores/as	1	
Cantabria		
De 2001 a 3000 trabajadores/as	1	
Navarra		
De 1001 a 2000 trabajadores/as	1	
La Rioja		
De 501 a 1000 trabajadores/as	1	
Murcia		
De 501 a 1000 trabajadores/as	1	
De 4001 en adelante	1	
Canarias		
De 2001 a 3000 trabajadores/as	2	

Comités de S.S.L por Comunidades.

	Total Públicas 43		Por	Total Privadas 6			
	intercampu	(%)		Intercampu	(%)	Por	(%)
Cataluña	9	20.93		1	16.66	1	16.66
Comunidad de Madrid	6	13.95		2	33.33		
Andalucía	6	13.95					
Comunidad	4	9.30		1	16.66		
Castilla y León	3	6.97					
Castilla La Mancha	1	2.32					
Aragón	1	2.32		1	16.66		
Extremadura	1	2.32					
Galicia	3	6.97					
Baleares	1	2.32					
Asturias	1	2.32					
Cantabria	1	2.32					
Navarra	1	2.32					
La Rioja	1	2.32					
Murcia	2	4.65					
Canarias	2	4.65					

Referente a los **Delegados y delegadas de Prevención**, como representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el Trabajo, la Ley 31/1995 no prevé una duración determinada de su mandato, por lo que ésta dependerá del mantenimiento de la condición como representante de los trabajadores y trabajadoras.

Los delegados y delegadas tienen la facultad de realizar todas aquellas propuestas para la mejora de las condiciones de trabajo, si están no son aceptadas por el empresario, éste deberá exponer los motivos de su negativa y si son aceptadas se deberán fijar plazo de puesta en práctica.

Según las respuestas de las universidades participantes, el número total de delegados y delegadas de prevención asciende a 478. En las universidades públicas se contabiliza un total de 456 mientras que en el caso de las universidades privadas, una de las participantes refiere no tener delegados/as de prevención y el total de delegados y delegadas asciende a 22.

Con respecto al tamaño de la universidad relacionado con el número de delegados y delegadas, estas ofrecen los siguientes datos:

	n° delegados/as	
	Públicas (43)	Privadas (6)
Universidades Catalanas		
De 501 a 1000 trabajadores/as		10
De 1001 a 2000 trabajadores/as	10	
De 2001 a 3000 trabajadores/as	13	
De 3001 a 4000 trabajadores/as	7	
De 4001 en adelante	45	
Comunidad de Madrid		
De 1001 a 2000 trabajadores/as		5
De 2001 a 3000 trabajadores/as	26	
De 3001 a 4000 trabajadores/as	8	
De 4001 en adelante	16	
Andalucía		
De 501 a 1000 trabajadores/as		
De 1001 a 2000 trabajadores/as	20	
De 2001 a 3000 trabajadores/as	8	
De 4001 en adelante	58	
Comunidad Valenciana		
De 1001 a 2000 trabajadores/as		4
De 2001 a 3000 trabajadores/as	16	
De 4001 en adelante	26	
Castilla y León		
De 1001 a 2000 trabajadores/as	23	
De 3001 a 4000 trabajadores/as	35	
Castilla La Mancha		
De 3001 a 4000 trabajadores/as	8	
Aragón		
De 4001 en adelante	8	3
Extremadura		
De 3001 a 4000 trabajadores/as	6	
Galicia		
De 2001 a 3000 trabajadores/as	22	
De 4001 en adelante	23	
Balears		
De 2001 a 3000 trabajadores/as	6	
Asturias		
De 3001 a 4000 trabajadores/as	14	
Cantabria		
De 2001 a 3000 trabajadores/as	6	
Navarra		
De 1001 a 2000 trabajadores/as	11	
La Rioja		
De 501 a 1000 trabajadores/as	5	
Murcia		
De 501 a 1000 trabajadores/as	4	
De 4001 en adelante	9	
Canarias		
De 2001 a 3000 trabajadores/as	22	

Total de Delegados/as de Prevención por comunidades

	Públicas (43)		Privadas (6)	
	Total	(%)	Total	(%)
Cataluña	76	16.66	10	45.45
Comunidad de Madrid	50	10.96	5	22.72
Andalucía	86	18.85		
Comunidad Valenciana	42	9.21	4	18.18
Castilla y León	58	12.71		
Castilla La Mancha	8	1.75		
Aragón	8	1.75	3	13.63
Extremadura	6	1.31		
Galicia	45	9.86		
Baleares	6	1.31		
Asturias	14	3.07		
Cantabria	6	1.31		
Navarra	11	2.41		
La Rioja	5	1.09		
Murcia	13	2.85		
Canarias	22	4.82		

6.3.3. Sobre la delegación de la competencia en seguridad y salud en el trabajo

Juan Romero Macián, Universidad Politécnica de Cartagena

Delegación de Competencias en materia de Comités de Seguridad y Salud

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Composición del Comité de Seguridad y Salud

Como órgano paritario está formado por los delegados y delegadas de Prevención y por la empresa y/o sus representantes en número igual al de delegados y delegadas de Prevención.

Quedará constituido en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores y trabajadoras.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados y delegadas Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición referida. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores y trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan en este órgano y técnicos o técnicas en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Competencias del Comité de Seguridad y Salud

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.

Facultades del Comité de Seguridad y Salud

- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo, los procedentes de la actividad del servicio de prevención, así como conocer y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores y trabajadoras.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

Datos

Se recoge la información remitida por las universidades, y una vez tratados los datos se recopilada los mismos, siendo su desglose el siguiente:

- En las universidades públicas se ha podido acceder a la información de la totalidad de las universidades encuestadas, siendo un total 43 universidades.
- En el caso de las universidades privadas, han cumplimentado la encuesta 6 universidades. Estas universidades representan un 17,64% de todas las universidades privadas.

Delegación de Competencias en materia de Comités de Seguridad y Salud

	Públicas (43)	(%)	Privadas(6)	(%)
Asumidas competencias por Rector/a	15	34.88	2	33.33
No asumidas por Rector/a y delegadas	27	62.79	3	50
NS/NC	1	2.32	1	16.66
Delegación de competencias				
Gerencia	12	44.44	2	66.66
Vicerrector/a o asimilado	13	48.14		
Delegado/a del Rector/a	1	3.70		
NS/NC	1	3.70		
Director/a General de Asuntos Económicos			1	33.33

6.3.4. Sobre la auditoria del sistema de prevención

Juan Romero Macián, Universidad Politécnica de Cartagena

La primera referencia legal para la integración de sistemas se encuentra en la aplicación de la Ley 31/1995 que en su artículo 16 dice al referirse a las actuaciones preventivas "...deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma" y más en concreto, el RD 39/1997 en su artículo 1.1

Hay otros aspectos clave en la Ley 31/1995 que apoyan la idea de aproximación de sistemas de gestión de prevención a la Calidad. Es bien cierto que el elemento identificativo por excelencia de un sistema de calidad es la mejora continua y a ella se remite su artículo 14.2, al establecer que "el empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención.

Un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales correctamente implantado en una empresa u organización **permite controlar los riesgos y accidentes**, reducir costes y mejorar el desempeño de los trabajadores y trabajadoras. Además, estos se sienten más protegidos y valorados por la empresa, aumentado su satisfacción, bienestar e identificación con su lugar de trabajo, lo que redundará en una **mayor rentabilidad y productividad empresarial**.

Lo que se pretende con un sistema de gestión de riesgos y seguridad es que todos los niveles organizativos de la empresa puedan tener a su alcance métodos y herramientas de gestión y de trabajo que les permitan actuar adecuadamente, tanto en los **procesos productivos como preventivos** relacionados con la prevención y la seguridad laboral.

Los sistemas de prevención de riesgos laborales y, en un contexto más amplio, de riesgos y seguridad están **basados en un amplio abanico de normas**.

Con independencia de la normativa legal que se aplique en cada caso, toda área de gestión requiere de un conjunto de procesos de trabajo que ordenen la manera de trabajar de esa área y,

en consecuencia, garantice la eficacia del sistema y el cumplimiento de la normativa de aplicación. En muchos casos, dichos procesos se estructuran como Sistema de Gestión obedeciendo a unos requisitos que sirven como modelo o referencia a las organizaciones. La prevención de riesgos laborales es un área de gestión más de la empresa, por lo que también debe desarrollar sus propios procesos de trabajo. Si además tenemos como objetivo que esa gestión preventiva sea inclusiva, se ha de incorporar la variable de la **discapacidad a dicho Sistema de Gestión**.

Definir el modelo de prevención y los objetivos

Es importante tener claro que **tipo de modelo preventivo queremos para nuestra empresa**, puesto que este condicionará los diferentes objetivos y acciones a poner en marcha. Por ejemplo, un modelo de **carácter prevencionista** iría ligado a acciones encaminadas a **promover la prevención integral e integrada** en las distintas actividades de la empresa.

Por otro lado, también se debería poner en marcha una **prevención participativa** basada en: los derechos de los trabajadores y trabajadoras de información, formación y participación, la evaluación de los riesgos y el diseño y la adopción y cumplimiento de las medidas preventivas.

Las empresas se encuentran en un entorno cambiante en todos los ámbitos, tanto a nivel tecnológico, como de sistemas de gestión. Ello conlleva que deban hacer un esfuerzo importante para adaptarse lo más rápidamente posible a las nuevas situaciones para seguir siendo competitivas y eficientes en los mercados en los que se desenvuelven, sujetos inevitablemente al proceso de globalización, con sus ventajas pero también con sus dificultades

Afrontar con éxito las obligaciones legales que comportan la Ley 31/1995 y sus reglamentos derivados no implica desarrollar necesariamente un modelo o sistema de actuación normalizado.

El sistema de Prevención de Riesgos Laborales es fruto de una exigencia legal y de una demanda social, en cambio el de calidad tiene su origen en una relación contractual entre proveedores y clientes para garantizar unos determinados estándares exigidos por el mercado.

	Públicas (43)	(%)	Privadas(6)	(%)
Universidades con sistema de auditoria	18	41.86	4	66.66
Universidades sin sistema de auditoria	25	58.13	2	33.33
Por Comunidades con sistema de auditoria				
	Públicas	%	Privadas	%
Cataluña	6	33.33	1	25
Comunidad de Madrid	1	5.55	2	50
Andalucía	3	16.66		
Comunidad Valenciana	1	5.55	1	25
Castilla y León	2	11.11		
Castilla La Mancha	1	5.55		
Aragón	2	11.11		
Extremadura	0			
Galicia	0			
Baleares	0			
Asturias	1	5.55		
Cantabria	0			
Navarra	1	5.55		
La Rioja	0			
Murcia	0			
Canarias	0			

6.4. Asignación de recursos humanos al Servicio de Prevención

Carlos Casado Marcos, Universidad de Burgos

6.4.1. Universidades públicas

Se han analizado los datos de las 50 universidades públicas (en este apartado se ha considerado a la Fundació Universitat Oberta de Catalunya como entidad perteneciente al sector privado). En el caso de las 7 universidades que no han cumplimentado la encuesta, se ha acudido a su relación de puestos de trabajo para obtener la información. La relación de puestos de trabajo puede que no refleje fielmente la realidad, dado que pueden existir plazas vacantes, y por otro lado pudieran existir plazas que no se encuentren recogidas en la relación de puestos de trabajo.

Según la información disponible, el colectivo total de empleados y empleadas de estas universidades asciende a 186.636 personas (datos del [Sistema Integrado de Información Universitaria](#), estadística del personal de universidades del curso académico 2019-2020) y el de miembros de los Servicios de Prevención a 371, con la distribución recogida en la tabla 441a.

Tabla 441a. Empleados y empleadas asignados a los Servicios de Prevención del Sistema Universitario Español, según puesto de trabajo. Universidades públicas. 2021.

Puesto de trabajo	Empleados y empleadas	
	(n)	(%)
Dirección-coordinación	39	10,51
Médico/a del trabajo	35	9,43
Enfermero/a del trabajo	42	11,32
Técnico/a de prevención de nivel superior	135	36,39
Técnico/a de prevención de nivel intermedio	24	6,47
Técnico/a de prevención de nivel básico	3	0,81
Administración	80	21,56
Otras funciones	12	3,23
Sin información	1	0,27
Total	371	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

Las principales características de estos trabajadores y trabajadoras se recogen en la tabla 441b.

Tabla 441b. Distribución de las personas asignadas a los Servicios de Prevención, según algunas variables demográficas y laborales. Universidades públicas. 2021.

Variable	Empleados/as	
	(n)	(%)
Sexo		
Hombre	122	32,88
Mujer	182	49,06
No consta	67	18,06
Relación laboral		
Indefinida	232	62,53
Temporal	73	19,68
No consta	66	17,79
Vinculación jurídica		
Funcionarial	239	64,42
Laboral	131	35,31
No consta	1	0,27
Plaza incluida en la RPT*		
Sí	352	94,88
No	18	4,85
No consta	1	0,27
Total	371	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

* RPT: Relación de puestos de Trabajo

6.4.2. Puestos de dirección

Hay 34 universidades públicas que tienen en el Servicio de Prevención propio al menos un empleado o empleada que ejerce funciones de dirección/coordiación. Esta cifra, respecto al total de 50 universidades, representa un 66,66%. Estas 34 universidades disponen de 39 puestos en los que se desarrollan funciones de dirección/coordiación.

El 69,29% de los empleados y empleadas que desarrollan estos trabajos de dirección/coordiación es personal funcionario y el 30,71% personal laboral.

Con respecto a la temporalidad del puesto de trabajo, un 71,79% tienen una vinculación permanente y el 28,21% temporal.

Señalar que se dispone de información sobre el sexo de la persona que ocupa el puesto de trabajo en 31 de los 39 puestos, siendo el 54,84% hombres y el 45,16% son mujeres.

La distribución de estos puestos de trabajo por niveles económicos se detalla en la tabla 4411.

Tabla 4411. Distribución de las personas asignadas a los Servicios de Prevención con funciones directivas, según la vinculación jurídica de su relación laboral. Universidades públicas. 2021.

Vinculación	Nivel o Grupo	Empleados/as	
		(n)	(%)
Funcionarial			
	A1-28	4	14,29
	A1-27	3	10,71
	A1-25	1	3,57
	A1-24	2	7,14
	A1-23	2	7,14
	A1	3	10,71
	A1/A2-25	2	7,14
	A2-27	1	3,57
	A2-26	5	17,86
	A2-24	2	7,14
	A2-22	1	3,57
	A2	2	7,14
	Total funcionarios/as	28	71,79
Laboral			
	I	10	90,91
	II	1	9,09
	Total laborales	11	28,21
Total personal directivo		39	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

6.4.2.1 Personal médico

Un total de 17 universidades tienen personal médico en su plantilla, lo que representa el 34,00% del total de universidades públicas.

Hay un total de 35 profesionales que desarrollan funciones de medicina del trabajo.

Señalar que del total de los 35 puestos de trabajo se dispone de información del sexo de la persona que ocupa en puesto en 30. Un 80,00% de estos profesionales son mujeres y el 20,00% son hombres.

La distribución de estos puestos de trabajo por niveles económicos se detalla en la tabla 4412.

Tabla 4412. Distribución de las personas asignadas a los Servicios de Prevención con funciones en medicina del trabajo, según la vinculación jurídica de su relación laboral. Universidades públicas. 2021.

Vinculación	Nivel o Grupo	Empleados/as	
		(n)	(%)
Funcionarial			
	A1-26	7	35,00
	A1-23	5	25,00
	A1-22	1	5,00
	A1	6	30,00
	A2	1	5,00
	Total funcionarios/as	20	57,14
Laboral			
	I	10	90,91
	Total laborales	15	42,86
Total personal médico		35	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

6.4.2.2 Personal de enfermería

Un total de 16 universidades tienen personal de enfermería del trabajo en su plantilla, lo que representa el 32,00% del total de universidades públicas.

Hay un total de 42 profesionales que desarrollan funciones de enfermería del trabajo.

Señalar que del total de los 42 puestos de trabajo se dispone de información del sexo de la persona que ocupa el puesto en 33. Un 81,82% son mujeres y el 18,18% son hombres.

La distribución de estos puestos de trabajo por niveles económicos se puede observar en la tabla 4413.

Tabla 4413. Distribución de las personas asignadas a los Servicios de Prevención con funciones en enfermería el trabajo, según su clasificación económica. Universidades públicas. 2021.

Vinculación	Nivel o Grupo	Empleados/as	
		(n)	(%)
Funcionarial			
	A2-24	4	14,81
	A2-22	13	48,15
	A2-20	2	7,41
	A2	8	29,63
	Total funcionarios/as	27	64,29
Laboral			
	II	15	100,00
	Total laborales	15	35,71
Total personal de enfermería		42	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

6.4.2.3 Medios personales asignados a los Servicios de Prevención Propios para desarrollar la actividad sanitaria

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, recoge que se considera una *Unidad Básica Sanitaria (UBS) la constituida por un médico médica del trabajo o de empresa y un enfermero o enfermera de empresa o del trabajo, a jornada completa. La dotación mínima de profesionales sanitarios será la siguiente:*

a) *Hasta dos mil trabajadores o trabajadoras, una UBS.*

b) *A partir de dos mil trabajadores y trabajadoras, se tendrá en cuenta la mayor eficacia del trabajo en equipo, para lo que se utilizará el criterio horas/trabajador/año para dimensionar el área sanitaria de los servicios de prevención tomando como referencia la progresión que se adjunta en el anexo I del Real Decreto 843/2011*

ANEXO I

Dotación por rangos de los recursos humanos de los Servicios sanitarios de los servicios de prevención a partir de la primera Unidad Básica Sanitaria-UBS

Hasta 2.000 trabajadores	1 UBS.
De 2.001 a 3.500 trabajadores	48 minutos/trabajador/año.
De 3.501 a 5.000 trabajadores	45 minutos/trabajador/año.
De 5.001 a 10.000 trabajadores	40 minutos/trabajador/año.
De 10.001 a 20.000 trabajadores	38 minutos/trabajador/año.
De 20.001 a 30.000 trabajadores	36 minutos/trabajador/año.
Más de 30.001 trabajadores	34 minutos/trabajador/año.

De las universidades que cumplimentaron el cuestionario, 13 han señalado que disponen de la especialidad de medicina del trabajo como propia.

No se han analizado con detalle los datos de cada una de las universidades dado que hubiera sido necesario disponer de mayor información para poder valorar la suficiencia de medios personales asignados al desarrollo de la actividad sanitaria.

6.4.2.4 Personal técnico en prevención de riesgos laborales capacitado para el desarrollo de funciones de nivel superior

Las universidades públicas disponen de 135 técnicos o técnicas con capacitación para el desempeño de funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales.

Señalar que del total de los 135 puestos de trabajo, se dispone de información del sexo de la persona que ocupa el puesto en 111. Un 50,45% son mujeres y el 49,55% son hombres.

La distribución de estos puestos de trabajo por niveles económicos se puede observar en la tabla 4415.

Tabla 4415. Distribución de las personas asignadas a los Servicios de Prevención con funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales, según su clasificación económica. Universidades públicas. 2021.

Vinculación	Nivel o Grupo	Empleados/as	
		(n)	(%)
Funcionarial			
	A1-28	2	3,03
	A1-25	11	16,67
	A1-24	7	1,52
	A1-23	1	1,52
	A1-22	10	15,15
	A1	4	6,06
	A1/A2-26	1	1,52
	A1/A2-24	3	4,55
	A2-25	2	3,03
	A2-24	3	4,55
	A2-22	13	19,70
	A2-21	2	3,03
	A2-20	3	4,55
	A2	4	6,06
	A2/C1-22	2	3,04
	A2/C1-20	4	6,06
	Total funcionarios/as	72	53,33
Laboral			
	I	36	57,14
	II	27	42,85
	Total laborales	63	46,67
	Total personal técnico superior	135	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

De los datos de la tabla anterior, obtenemos que el 53,33% son funcionarios o funcionarias y el 46,67% contratados o contratadas laborales.

6.4.2.5 Características de los puestos de trabajo ocupados por empleadas y empleados públicos con capacitación para el desarrollo de funciones de nivel superior en prevención de Riesgos laborales

En el apartado anterior se ha puesto de manifiesto que existen diferencias muy significativas en lo relativo a la clasificación económica de los puestos de trabajo ocupados por empleados y empleadas con capacitación para el desempeño de funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales. En concreto, en el ámbito del personal funcionario, hay empleados y empleadas en los subgrupos A1 y A2, y que tienen asociado un nivel de complemento de destino entre 20 y 28.

Al objeto de poder valorar y clasificar correctamente estos puestos de trabajo, es necesario considerar que el empleado público que los desempeña debe disponer en la actualidad de una titulación de posgrado universitario, y además es necesario tener en cuenta que del trabajo desarrollado se pueden derivar responsabilidades en el ámbito jurisdiccional penal.

La Administración General del Estado dispone de un documento de instrucciones para la solicitud a la CECIR de los puestos de trabajo de los servicios de prevención de riesgos laborales. Este documento se encuentra aprobado en el año 2003 por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR).

En ese documento se establece que los organismos públicos y departamentos ministeriales que cuenten con más de 500 empleadas o empleados públicos y desarrollen actividades de las previstas en el Anexo I del Real Decreto 39/1997, contarán con los siguientes puestos de trabajo de carácter técnico:

- Jefe o jefa de Servicio de Prevención, subgrupo A1, nivel 27
- Técnico o técnica de Prevención, subgrupo A1, nivel 26

También se establece que atendiendo a circunstancias como número de trabajadores y trabajadoras, la potencialidad de los riesgos derivados de las actividades que se desarrollan, la dispersión de los centros de trabajo, las características de las instalaciones de éstos, la existencia de Servicios periféricos,... podrá proponerse el alta de otros puestos de trabajo de prevención de riesgos laborales.

Se establece también el siguiente puesto de trabajo para servicios de prevención cuando existan servicios periféricos que lo requieran:

- Jefe o jefa – Coordinador o coordinadora de los servicios de prevención, subgrupo A1, nivel 28

6.4.2.6 Personal técnico en prevención de riesgos laborales capacitado para el desarrollo de funciones de nivel intermedio

Hay 14 universidades públicas que tienen técnicos o técnicas con capacitación para el desempeño de funciones de nivel intermedio. Estas universidades tienen un total de 24 empleados y empleadas que desarrollan estas funciones.

Señalar que del total de los 24 puestos de trabajo, se dispone de información del sexo de la persona que ocupa el puesto en todos los casos. Un 39,13% son mujeres y el 60,87% son hombres.

La distribución de estos puestos de trabajo por niveles económicos es la recogida en la tabla 4417.

Tabla 4417. Distribución de las personas asignadas a los Servicios de Prevención con funciones de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales, según su clasificación económica. Universidades públicas. 2021.

Vinculación	Nivel o Grupo	Empleados/as	
		(n)	(%)
Funcionarial	A2	1	6,25
	A2/C1-22	1	6,25
	C1-22	1	6,25
	C1-21	1	6,25
	C1-20	2	12,50
	C1-18	1	6,25
	C1-16	1	6,25
	C1	8	50,00
	Total funcionarios/as	16	66,66
Laboral	III	8	100,00
	Total laborales	8	33,34
Total personal técnico intermedio		24	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

De los datos de la tabla anterior, obtenemos que el 66,66% son funcionarios y el 33,34% contratados laborales.

6.4.2.7 Personal técnico en prevención de riesgos laborales capacitado para el desarrollo de funciones de nivel básico

Hay 2 universidades públicas que tienen técnicos o técnicas con capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico. Estas universidades tienen un total de 3 empleados o empleadas que desarrollan estas funciones.

Señalar que del total de los 3 puestos de trabajo, se dispone de información del sexo de la persona que ocupa el puesto en todos los casos. Un 66,67% son mujeres y el 33,33% son hombres.

La distribución de estos puestos de trabajo por niveles económicos es la recogida en la tabla 4418.

Tabla 4418. Distribución de las personas asignadas a los Servicios de Prevención con funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales, según su clasificación económica. Universidades públicas. 2021.

Vinculación	Nivel o Grupo	Empleados/as	
		(n)	(%)
Funcionarial	C1-21	1	33,33
	C1-18	2	66,67
	Total funcionarios/as	3	100,00
Laboral	Total laborales	0	0,00
	Total personal técnico básico	3	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

6.4.2.8 Personal administrativo

Hay 37 universidades públicas que disponen de personal administrativo de apoyo. Estas universidades tienen un total de 80 empleados y empleadas que desarrollan estas funciones.

Señalar que del total de los 80 puestos de trabajo, se dispone de información del sexo de la persona que ocupa el puesto en 64. Un 70,00% son mujeres y el 30,00% son hombres.

La distribución de estos puestos de trabajo por niveles económicos es la recogida en la tabla 4419.

Tabla 4419. Distribución de las personas asignadas a los Servicios de Prevención con funciones administrativas, según su clasificación económica. Universidades públicas. 2021.

Vinculación	Nivel o Grupo	Empleados/as	
		(n)	(%)
Funcionarial			
	A1/A2-26	1	1,52
	A2-24	1	1,52
	A2-22	3	4,55
	A2-20	2	3,03
	A2	4	6,06
	A2/C1-22	1	1,52
	A2/C1-20	1	1,52
	C1-22	2	3,03
	C1-21	1	1,52
	C1-20	7	10,61
	C1-19	1	1,52
	C1-18	7	10,61
	C1-17	2	3,03
	C1-16	6	9,09
	C1-15	1	1,52
	C1-14	4	6,06
	C1/C2-18	2	3,03
	C1/C2	1	1,52
	C2-22	1	1,52
	C2-20	1	1,52
	C2-18	6	9,09
	C2-16	2	3,03
	C2-15	2	3,03
	C2-14	1	1,52
	C2	6	9,09
	Total funcionarios/as	66	82,50
Laboral			
	III	5	100,00
	Total laborales	5	6,25
No consta			
		9	11,25
Total personal administrativo		80	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

A la vista de los datos de la tabla 4419 (clasificación del personal que desarrolla trabajos de naturaleza administrativa), y comparándola con la 4415 (clasificación del personal que desarrolla de nivel superior en prevención de riesgos laborales), vemos que hay alguna universidad que clasifica económicamente un puesto de trabajo de naturaleza administrativa a un nivel superior al que otras universidades clasifican puestos de trabajo donde se desempeñan funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales.

Por último, señalar que además del personal que realiza funciones de naturaleza preventiva y de apoyo administrativo, hay 7 universidades con un total de 12 empleados y empleadas, que realizan otro tipo de funciones. No se dispone de información sobre el tipo de funciones desarrolladas.

6.4.2.9 Personas asignadas a los Servicios de Prevención – Criterio del Acuerdo del Consejo de Universidades

Como se ha descrito en el apartado de metodología de este informe, los criterios utilizados para valorar la suficiencia de los medios personales de los Servicios de Prevención son los establecidos en el [Acuerdo del Pleno del Consejo de Universidades](#), de 22 de septiembre de 2011, por el que se establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales en la universidad y en la [Guía de Actuación Inspectoral en Servicios de Prevención Propios o Mancomunados](#), de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Como se ha señalado anteriormente, la plantilla total de las universidades públicas asciende a un total de 186.636 empleadas y empleados públicos (datos del [Sistema Integrado de Información Universitaria](#), estadística del personal de universidades del curso académico 2019-2020), de los cuáles 135 desarrollan funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales. Por tanto, de media, hay 1 técnico o técnica de prevención de riesgos laborales con capacitación para el desempeño de funciones de nivel superior por cada 1.363 empleados y/o empleadas.

Para el siguiente análisis, no se ha tenido en cuenta una universidad pública que por su número de empleados y empleadas no tiene obligación legal de disponer de servicio de prevención propio.

El desglose de la asignación de los técnicos de prevención de riesgos laborales, con capacitación para el desempeño de funciones de nivel superior, en función del tamaño de la universidad, se recoge en las tablas 44110a y 44110b.

Tabla 44110a. Distribución del número medio de técnicos/as de nivel superior en función del tamaño de la universidad. Universidades públicas. 2021.

Empleados/as públicos de la universidad (n)	Universidades (n)	Nº medio de Técnicos/as prevención por universidad (n)
Hasta 1.500	3	2,33
De 1.501 a 2.000	7	2,00
De 2.001 a 2.500	4	1,75
De 2.500 a 3.000	8	1,75
De 3.001 a 3.500	6	2,00
De 3.501 a 4.500	6	2,33
De 4.501 a 5.000	3	3,00
De 5.001 a 5.500	3	4,00
De 5.501 a 8.000	6	5,00
De 8.000 a 12.000	3	5,00
Total	49	

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario y datos del Sistema Integrado de Información Universitaria.

Tabla 44110b. Distribución del número de técnicos/as de nivel superior por cada empleado público, en función del tamaño de la universidad. Universidades públicas. 2021.

Empleados/as públicos de la universidad (n)	Universidades (n)	Nº medio de empleados/as públicos/as por técnico/a de prevención (n)
Hasta 1.500	3	466
De 1.501 a 2.000	7	861
De 2.001 a 2.500	4	1.278
De 2.500 a 3.000	8	1.435
De 3.001 a 3.500	6	1.260
De 3.501 a 4.500	6	1.703
De 4.501 a 5.000	3	1.526
De 5.001 a 5.500	3	1.314
De 5.501 a 8.000	6	1.400
De 8.000 a 12.000	3	1.936
Total	49	

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario y datos del Sistema Integrado de Información Universitaria.

El Acuerdo del Pleno del Consejo de Universidades, de 22 de septiembre de 2011, por el que se establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria, establece en su apartado 7, relativo a los servicios de prevención, el número de técnicos y técnicas con capacitación para el desempeño de funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales, con los que debería contar la universidad, en función del número de empleados y empleadas (imagen 44110).

Imagen 44110. Captura de pantalla de un extracto del apartado 7 del Acuerdo del Pleno del Consejo de Universidades, de 22 de septiembre de 2011.

Especialidades técnicas: El número de técnicos de nivel superior en Prevención de Riesgos Laborales por trabajadores y personal de investigación en formación, no incluidos en el colectivo de trabajadores, según la siguiente tabla:

Trabajadores	Nº de Técnicos de nivel superior
Hasta 1000	2
De 1001 hasta 1500	3
A partir de 1501 por cada 500 trabajadores adicionales	Un técnico de nivel superior adicional

Aquellas Universidades que así lo consideren podrán incorporar técnicos de nivel intermedio como apoyo a los técnicos de nivel superior y sin perjuicio de los ratios establecidos en la tabla anterior.

Se ha procedido al análisis de los datos disponibles de cada una de las 50 universidades públicas, al objeto de verificar si se cumple con esta ratio, obteniendo como resultado que solo 2 universidades cumplen con el criterio del Pleno del Consejo de Universidades.

En ocasiones puede suceder que aquellos empleados y empleadas que desempeñan funciones de dirección y coordinación de los servicios de prevención propios, también desempeñan funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales. Esta cuestión no se preguntaba expresamente en el cuestionario. No obstante, se ha vuelto a realizar el análisis recogido en el apartado anterior para esta hipótesis de trabajo. En este caso, de las 50 universidades públicas, obtenemos que 5 cumplen con el criterio del Acuerdo del Pleno de Consejo de Universidades.

6.4.2.10 Personas asignadas a los Servicios de Prevención – Criterio de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

También se analiza si el número de empleadas y empleados públicos que desempeñan funciones técnicas (niveles superior, básico e intermedio) cumplen la ratio establecida en la [Guía de Actuación Inspectora en Servicios de Prevención Propios o Mancomunados](#), de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (páginas 13 y 14). En esta guía, en lo que se refiere al número de Componentes de un Servicio de prevención propio, estima que una buena escala de referencia sería la del número de delegados/as de prevención con el que ha de contar la empresa. No obstante, se señala que la aplicación mimética de este criterio puede producir ciertas distorsiones en empresas muy grandes de implantación en todo el territorio nacional y con muchos centros de trabajo dispersos. Para estos casos, podría aplicarse un criterio corrector a la baja estimado en un 0,7% u otro porcentaje en función del tamaño de los centros de Trabajo.

Para este análisis no se va a utilizar el número de delegados y delegadas de prevención facilitado por cada universidad, dado que podría distorsionar el resultado. Tenemos que tener en cuenta que las universidades públicas pueden disponer de hasta 4 órganos de representación (2 comités de empresa y 2 juntas de personal) y cada universidad puede disponer de un número de delegados y delegadas de prevención superior al mínimo legalmente establecido en el artículo 35 de la Ley 31/1995.

Por ello, para cada universidad pública se ha calculado el número de delegados y delegadas de prevención teóricos que le correspondería aplicando lo establecido en el artículo 35 de la Ley 31/1995, y se ha comparado con el número de empleados y empleadas que desempeñan funciones técnicas (niveles superior, básico e intermedio, incluido el personal que realiza funciones de dirección y coordinación).

Para este indicador, obtenemos que hay 5 universidades públicas que cumplen con el criterio de la [Guía de Actuación Inspectora en Servicios de Prevención Propios o Mancomunados](#), de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El criterio de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establece que en empresas muy grandes de implantación en todo el territorio nacional y con muchos centros de trabajo dispersos, podría aplicarse un criterio corrector a la baja del 70%. Cada una de las universidades públicas españolas no tiene una implantación en todo el territorio nacional, pero sí que podemos considerar que disponen de centros de trabajo dispersos. Por ello, si se aplicara por ejemplo un criterio corrector del 80%, nos encontraríamos con 13 universidades públicas que cumplirían con el indicador.

6.4.3. Universidades privadas

Se dispone de datos de 7 universidades privadas. En este caso no se ha podido acudir a información externa para completar la información remitida.

Según la información disponible, el colectivo total de trabajadores y trabajadoras de todas las universidades privadas asciende a 32.063 personas. El número de trabajadores y trabajadoras de estas 7 universidades que han respondido el cuestionario asciende a 8.854 y representa un 27,61% de la plantilla de todas las universidades privadas.

Tabla 442. Trabajadores y trabajadoras asignados a los Servicios de Prevención del Sistema Universitario Español, según puesto de trabajo. Universidades privadas. 2021.

Puesto de trabajo	Universidades (n)	Trabajadores/as (n)
Dirección-coordinación	5	6
Técnico/a de prevención de nivel superior	7	12
Técnico/a de prevención de nivel básico	1	1
Administración	1	1
Total	14	20

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas al cuestionario.

No se analizan los datos de las universidades privadas, dado que el nivel de respuesta obtenido es bajo, y no representativo.

7. Conclusiones

En relación a la participación y representatividad de la muestra:

Primera. La tasa de respuesta obtenida, del 64,47%, permite extraer conclusiones contrastadas.

El grado de participación ha sido excelente con 49 universidades que contestaron el cuestionario, 43 públicas (87,76% de la muestra) y 6 privadas (12,24%).

Sin embargo, las diferencias de participación, en función de la titularidad de la universidad, ofrecen una base realista y contrastada para extraer conclusiones en el caso de las universidades públicas (N=50; n=43; P=84,31%, excelente) pero es insuficiente para las privadas, al no llegar al 30% del colectivo (N=26; n=6; P=24,00%, insuficiente).

Esto es así, también, al considerar el resto de las variables de clasificación: la comunidad autónoma y el número total de trabajadores y trabajadoras.

En relación a la estructura organizativa de la acción preventiva adoptada por las universidades de la asociación:

A. Modalidad de organización preventiva adoptada

Segunda. De las 49 universidades participantes solamente 1 no tiene obligación de disponer de un Servicio de Prevención propio o mancomunado.

En función de la dimensión de la plantilla, y de acuerdo con la Ley 31/1995, sólo una universidad privada está exenta de constituir un Servicio de Prevención. Este hecho podría explicar la baja participación de las universidades privadas de esta categoría (tasa de participación del 14,29%).

Tercera. Se observa una gran heterogeneidad respecto a las características de los campus de las universidades participantes, con incidencia en la carga de trabajo y en la toma de decisiones sobre la organización del trabajo y dotación de medios del servicio de prevención.

Las universidades participantes refieren superficies construidas que oscilan entre los 3.000 m² y los 709.400 m². Sólo 8 de estas universidades, el 16,33%, cuentan con un único campus o la sede del servicio de prevención se encuentra a menos de 5 km del campus más alejado. Entre las restantes, en el 50% de los casos la distancia supera los 50 km y 8 universidades refieren distancias superiores a los 100 km, 1 universidad con campus en dos continentes, Europa y África; 5 con campus en diferentes provincias y 2 en la misma provincia, pero en ciudades distantes a más de 100 km.

Cuarta. Solo el 20,41% de las universidades participantes han asumido como propias las cuatro especialidades preventivas.

La mayor parte de las universidades declaran haber optado por tener un Servicio de Prevención propio o mancomunado, con o sin trabajadores o trabajadoras designados, completando su actividad con un Servicio de Prevención ajeno (63,26% del total).

La especialidad preventiva más asumida, con un 93,88% es la Seguridad en el Trabajo, seguida de cerca de la Ergonomía- Psicología con un 89,80%, y la menos asumida como propia es la Medicina del Trabajo con un 26,53%.

Quinta. Se observa una cierta tendencia a que el Servicio de Prevención dependa de la gerencia.

La casuística en general es amplia pero se observa cierta tendencia a depender de gerencia (40,82% en dependencia funcional y 48,98 % en dependencia orgánica) seguido de los Vicerrectorados con las competencias delegadas (24,49 % funcional y 20,41 % en dependencia orgánica).

Se desmarcan de esta tendencia las universidades privadas, que lo hacen depender de Recursos Humanos, tanto orgánica como funcionalmente.

Para el resto de variables de clasificación (número de trabajadores y trabajadoras y comunidad autónoma) sigue existiendo la tendencia de forma general de depender más de la Gerencia que de otras instancias tanto funcional como orgánicamente.

Sexta. El 76,59% de las universidades participantes asume funciones diferentes a las propias de prevención de riesgos laborales.

Únicamente el 23,41% (11 universidades) declara que no hace ninguna otra función diferente a las propias de prevención de riesgos laborales. No obstante el criterio de contestación de esta pregunta no ha sido uniforme. La diversidad de respuestas dadas por las universidades puede indicar que algunas universidades mencionan cuestiones que otras posiblemente han considerado como propias, o simplemente no han considerado que merezca la pena mencionar.

Las universidades de extensión geográfica más grande son las que se desmarcan del resto ya que declaran que no realizan otra función en una mayoría del 54,55 %. El resto, mayoritariamente, asumen una o más funciones diferentes a la prevención de riesgos laborales, como entre otras la protección radiológica, la gestión de residuos peligrosos o el campus saludable.

Cabe recordar que el personal del Servicio de Prevención debe tener dedicación exclusiva a las funciones preventivas (art. 15.1 RD 39/1997).

B. Órganos de consulta y participación

Séptima. Todas las universidades participantes han constituido un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el caso de las públicas, 42 de ellas con carácter intercampus y la restante dispone de un Comité en cada uno de sus campus. En el caso de las privadas, la distribución es 5 y 1, respectivamente.

Octava. El número de delegados y delegadas de prevención es superior al de profesionales dedicados a funciones preventivas en los Servicios de Prevención.

Las universidades participantes han referido un total de 478 delegados y delegadas de prevención, 456 entre las públicas y 22 entre las privadas, a excepción de una que

refiere no tener delegados o delegadas de prevención. Por el contrario, los profesionales del Servicio de Prevención referidos son 391, 371 y 20, respectivamente.

El criterio de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establece que una buena escala de referencia para el número de componentes de un servicio de prevención propio puede ser el del número de Delegados y delegadas de Prevención con el que ha de contar la empresa.

En relación al personal de los servicios de prevención de las universidades de la asociación y a sus condiciones laborales:

Novena. El 90,00% de las universidades públicas no alcanza los mínimos establecidos en el Acuerdo del Consejo de Universidades ni por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto al número de empleadas y empleados públicos con capacitación para el desempeño de funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales.

Décima. Se observa una gran heterogeneidad en el número de empleados y empleadas a los que prestan servicios los profesionales del Servicio de Prevención y en las características de los puestos de trabajo adscritos al mismo.

En la universidad pública cada técnico o técnica que asume funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales da cobertura a entre 466 empleados y empleadas, en las universidades de menos de 1.500 personas en plantilla, y 1.936 en las de mayor tamaño (tabla 44110b).

Hay un total de 371 puestos de trabajo en los servicios de prevención propios, se distribuyen de la manera siguiente:

- 39 profesionales que se desarrollan funciones de dirección/coordinación.
- 135 profesionales que desarrollan funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales.
- 24 profesionales que desarrollan funciones de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales.
- 3 profesionales que desarrollan funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales.
- 35 profesionales que desarrollan funciones de medicina del trabajo.
- 42 profesionales que desarrollan funciones de enfermería del trabajo.
- 80 profesionales que desarrollan funciones de apoyo administrativo.

Existen diferencias muy significativas en lo relativo a la clasificación económica de los puestos de trabajo ocupados por empleadas y empleados públicos con capacitación para el desempeño de funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales. En concreto, en el ámbito del personal funcionario, hay empleados y empleadas en los subgrupos A1 y A2, y que tienen asociado un nivel de complemento de destino entre 20 y 28.

Esta heterogeneidad en las características de los puestos de trabajo situación no se da en otras administraciones públicas. Así por ejemplo, en la Administración General del Estado se ha establecido la siguiente estructura en sus servicios de prevención propios:

- Jefe o jefa de Servicio de Prevención, subgrupo A1, nivel 27
- Técnico o técnica de Prevención, subgrupo A1, nivel 26

Para servicios de prevención cuando existan servicios periféricos que lo requieran:

- Jefe o jefa - Coordinador o coordinadora de los servicios de prevención, subgrupo A1, nivel 28

Undécima. Se observan diferencias de género en la distribución de los profesionales de la prevención de riesgos laborales.

En relación al género, las mujeres están más presentes entre los profesionales de la medicina y enfermería del trabajo y los que desempeñan funciones de nivel básico o de tipo administrativo. Por el contrario, los hombres están más presentes en los puestos de dirección o coordinación y en los que desempeñan funciones de nivel intermedio. En el caso de los profesionales habilitados para asumir las funciones de nivel superior la distribución por género es equitativa.

Duodécima. La universidad española, por el volumen de empleados y empleadas, los recursos económicos manejados y la peculiaridad y relevancia de los peligros y factores de riesgo presentes en su campus; debería velar por la protección de la seguridad y la salud de su plantilla con las mismas garantías que se le exige a cualquier otra organización de características similares.

Este documento es una herramienta, basada en datos objetivos sobre la gestión preventiva de las universidades españolas, para que estas instituciones puedan gestionar y decidir posibles orientaciones de futuro encaminadas a la mejora continua de la prevención de los riesgos laborales.

Dado que las universidades son un referente para el conjunto de la sociedad, en cuanto es el entorno en que se genera y transfiere el conocimiento y que actúa como actor de transformación socioeconómica del territorio, la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo debería estar al mismo nivel que el resto de funciones que le son propias.

8. Anexos

Anexo I. Cuestionario para el análisis de la modalidad de organización preventiva adoptada por las universidades españolas

Correo electrónico:

El Grupo de Trabajo en Prevención de Riesgos Laborales de la Sectorial Crue-Sostenibilidad se planteó la conveniencia de emprender un nuevo proyecto para analizar las características de la modalidad de organización preventiva adoptada por las universidades españolas.

Dicho análisis se plasmará en un informe de resultados que, a partir de datos objetivos anonimizados, permitan identificar la situación de los servicios de prevención de las universidades con respecto a las circunstancias relevantes para su funcionamiento. El informe se concibe como una herramienta de utilidad para que las universidades puedan gestionar y decidir posibles orientaciones de futuro encaminadas a la mejora continua.

Los datos se recogen con este cuestionario, de entre 30 y 50 preguntas, según el número de miembros del Servicio de Prevención, y dividido en cuatro secciones, que no te llevará mucho tiempo contestar. A cambio, todas las universidades podrán beneficiarse del conocimiento de los resultados, que serán más representativos cuanto mayor sea el número de universidades que participen en la encuesta.

Sección 1. Características de la universidad

A. Sobre la institución, indique por favor:

1. Su razón social (nombre):

Nota: en caso de desearlo, indicar: "Prefiero no indicarlo".

2. La comunidad autónoma en la que se ubica:

3. El tipo de titularidad:
Seleccione una opción.

Pública

Privada

4. El número de campus diferentes con los que cuenta:
Seleccione una opción.

Un único campus

2

3

4

5

Entre 6 y 10

Más de 10

5. Cuál es la distancia entre la sede del servicio de prevención y el campus más alejado:
Seleccione una opción.

La universidad tiene un único campus

Menos de 5 km

Entre 5 y 50 km

Entre 51 y 100 Km

Más de 100 Km

6. La superficie total construida en m2:

Nota: en caso de no conocer la cifra, se puede solicitar a infraestructuras

B. Sobre la plantilla, indique por favor, CON DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2020, indique por favor:

7. El número total de trabajadores y trabadoras cubiertos por el servicio de prevención:

Nota: incluye todos los colectivos (PAS y PDI) y tanto los trabajadores/as de la propia universidad como los de otras empresas, como fundaciones o empresas de grupo empresarial, a los que el servicio de prevención, propio o mancomunado según sea el caso, pueda dar cobertura.

Seleccione una opción.

Hasta 100 trabajadores/as

De 101 a 500 trabajadores/as

De 501 a 1000 trabajadores/as

De 1001 a 2000 trabajadores/as

De 2001 a 3000 trabajadores/as

De 3001 a 4000 trabajadores/as

De 4001 en adelante

8. El número de trabajadores o trabajadoras, de entre los anteriores, que desarrollan su actividad profesional en dependencias en las que se llevan a cabo actividades del Anexo I del Reglamento de los servicios de prevención:

Nota: en caso de no conocer la cifra, el dato lo puede extraer recursos humanos por el centro de destino (número de trabajadores/as por cada centro de destino).

Seleccione una opción.

Hasta 250 trabajadores/as

De 251 a 500 trabajadores/as

De 501 a 750 trabajadores/as

De 751 a 1000 trabajadores/as

De 1001 a 1250 trabajadores/as

De 1251 a 1500 trabajadores/as

De 1501 a 1750 trabajadores/as

De 1751 a 2000 trabajadores/as

De 2001 en adelante

Sección 2. Estructura organizativa de la acción preventiva

C. Sobre la modalidad de organización preventiva adoptada por la universidad, indique por favor:

9. El tipo de modalidad:

Seleccione una opción.

Servicio de prevención propio (SPP)

Servicio de Prevención mancomunado (SPM)

SPP o SPM más Servicio de prevención ajeno (SPA)

SPP o SPM más SPA más trabajadores/as designados

10. La dependencia funcional del servicio:
Nota: indicar "999" si no se sabe la respuesta.

11. La dependencia orgánica del servicio:
Nota: indicar "999" si no se sabe la respuesta.

12. Las especialidades asumidas con recursos propios:
Seleccione todas las opciones que correspondan.

Seguridad en el Trabajo
Higiene Industrial
Ergonomía y Psicología Aplicada
Medicina y Enfermería del Trabajo

13. Las funciones desarrolladas diferentes a las de prevención de riesgos laborales:
Seleccione todas las opciones que correspondan.

Ninguna
Seguridad radiológica
Universidad Saludable
Gestión de residuos
Gestión medioambiental
Otros

D. Sobre los órganos de consulta y participación, indique por favor:

14. El número de delegados o delegadas de prevención:

15. El número de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo:
Seleccione una opción.

Uno inter campus
Uno por campus

E. Sobre la delegación por el rectorado de la competencia en seguridad y salud en el trabajo, indique por favor:

16. Si la competencia ha sido delegada en un órgano específico:
Seleccione una opción.

Sí
No
NS/NC

16.a. En caso afirmativo, indique el órgano:
Seleccione una opción.

Vicerrectorado o asimilado
Gerencia
Otros

F. Sobre la auditoría del sistema de prevención de la universidad, indique por favor:

17. Si se ha sometido el sistema de gestión preventiva a una auditoría externa:
Seleccione una opción.

Sí
No
NS/NC

17.a. En caso afirmativo, indique la naturaleza de la auditoría:
Seleccione una opción.

Auditoría legal
Certificación OHSAS 18001 – ISO 45001

Sección 3. Asignación de recursos humanos al servicio de prevención

Nota: No incluir en las respuestas el personal de los servicios de prevención ajenos

G. Sobre los trabajadores/as asignados al servicio de prevención, propio o mancomunado, indique por favor, EN ESTE MOMENTO:

18. El número de personas que desarrollan la función de jefatura, coordinación o dirección:

Nota: a efectos del estudio se considerará en esta categoría tanto a los jefes de servicio como de sección que no asumen habitualmente trabajo técnico y que como actividad principal desarrollan tareas de dirección y/o coordinación. Si una persona se contabiliza en esta categoría (pregunta 18) no se debe contabilizar en ninguna de las siguientes (pregunta 19 y siguientes)

19. El número de personas que desarrollan funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales:

Nota: No incluir en la respuesta el personal de los servicios de prevención ajenos. Sólo el del servicio propio o mancomunado

20. El número de personas que desarrollan funciones de nivel intermedio en prevención de riesgos laborales:

Nota: No incluir en la respuesta el personal de los servicios de prevención ajenos. Sólo el del servicio propio o mancomunado

21. El número de personas que desarrollan funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales:

Nota: No incluir en la respuesta el personal de los servicios de prevención ajenos. Sólo el del servicio propio o mancomunado

22. El número de médicos/as del trabajo:

Nota: No incluir en la respuesta el personal de los servicios de prevención ajenos. Sólo el del servicio propio o mancomunado

23. El número de enfermeros/as del trabajo:

Nota: No incluir en la respuesta el personal de los servicios de prevención ajenos. Sólo el del servicio propio o mancomunado

24. El número de administrativos/as:

Nota: No incluir en la respuesta el personal de los servicios de prevención ajenos. Sólo el del servicio propio o mancomunado

25. El número de personas que tienen asignadas otras funciones (protección radiológica, por ejemplo):

Nota: No incluir en la respuesta el personal de los servicios de prevención ajenos. Sólo el del servicio propio o mancomunado

26. El número de personas, entre todas las anteriores, que están fuera de la relación de puestos de trabajo:

Nota: indicar “0” para ninguna y “999” si no se sabe la respuesta.

27. El número de plazas previstas en la relación de puestos de trabajo que no están dotadas:

Nota: indicar “0” para ninguna, “999” si no se sabe la respuesta y “1111” si todas las previstas están dotadas.

28. Si se han funcionarizado las plazas previstas en la relación de puestos de trabajo:

Seleccione una opción.

Sí, el proceso se ha concluido
En proceso de funcionarización
No

29. Si se ha reforzado temporalmente el servicio a causa del COVID-19:

Seleccione una opción.

No hasta la fecha
Sí y se mantiene actualmente
Sí pero solo durante unos meses del 2020

- 29.a. En caso afirmativo, indique con qué tipo de personal:

Seleccione todas las opciones que correspondan.

Personal técnico en prevención
Personal sanitario
Personal administrativo
Con otros perfiles profesionales

Sección 4. Condiciones laborales de los miembros del servicio de prevención

30. Indique por favor el número total de personas de la plantilla de la universidad que trabajan en el servicio de prevención, propio o mancomunado, a día de hoy:

Seleccione una opción, entre 1 y 20.

Nota: a partir de aquí, el cuestionario se ha diseñado para que genere automáticamente un registro para cada una de estas personas -con un límite de 20- en que se debe indicar: perfil de la plaza; relación laboral, grupo o nivel (y complemento de destino para los funcionarios) y sexo de la persona que la ocupa, y si se incluye la plaza en la relación de puestos de trabajo.

- 31 (a 50). Indique, por favor:

Qué perfil tiene el puesto de trabajo:

Seleccione una opción.

Dirección-coordinación
Funciones de nivel superior

Funciones de nivel intermedio
Funciones de nivel básico
Medicina del Trabajo
Enfermería del Trabajo
Administración
Otro

El tipo de relación laboral:
Seleccione una opción.

Funcionario/a de carrera
Funcionario/a interino
Laboral indefinido
Laboral temporal

El grupo o nivel asignado:
Seleccione una opción.

I
II
III
A1
A2
C1
C2

El complemento de destino (personal funcionario):

Si se incluye la plaza en la relación de puestos de trabajo:
Seleccione una opción.

Sí
No
Ns/Nc

El sexo de la persona que ocupa la plaza:

Seleccione una opción.

Mujer
Hombre
Neutro

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo II. Relación de universidades asociadas a Crue, según la comunidad autónoma y titularidad

Universidad	Comunidad autónoma	Web	Titularidad
Universidad de Almería	Andalucía	www.ual.es	Pública
Universidad de Cádiz	Andalucía	www.uca.es	Pública
Universidad de Córdoba	Andalucía	www.uco.es	Pública
Universidad Loyola Andalucía	Andalucía	www.uloyola.es	Privada
Universidad de Granada	Andalucía	www.ugr.es	Pública
Universidad de Huelva	Andalucía	www.uhu.es	Pública
Universidad de Jaén	Andalucía	www.ujaen.es	Pública
Universidad de Málaga	Andalucía	www.uma.es	Pública
Universidad Internacional de Andalucía	Andalucía	www.unia.es	Pública
Universidad Pablo de Olavide	Andalucía	www.upo.es	Pública
Universidad de Sevilla	Andalucía	www.us.es	Pública
Universidad San Jorge	Aragón	www.usj.es	Privada
Universidad de Zaragoza	Aragón	www.unizar.es	Pública
Universidad de Oviedo	Asturias (Principado de)	www.uniovi.es	Pública
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Canarias	www.ulpgc.es	Pública
Universidad de La Laguna	Canarias	www.ull.es	Pública
Universidad de Cantabria	Cantabria	www.unican.es	Pública
Universidad Católica de Ávila	Castilla y León	www.ucavila.es	Privada
Universidad de Burgos	Castilla y León	www.ubu.es	Pública
Universidad de León	Castilla y León	www.unileon.es	Pública
Universidad Pontificia de Salamanca	Castilla y León	www.upsa.es	Privada
Universidad de Salamanca	Castilla y León	www.usal.es	Pública
IE University	Castilla y León	www.ie.edu	Privada
Universidad Europea Miguel de Cervantes	Castilla y León	www.uemc.es	Privada
Universidad de Valladolid	Castilla y León	www.uva.es	Pública
Universidad de Castilla-La Mancha	Castilla-La Mancha	www.uclm.es	Pública
Universitat Abat Oliba CEU	Catalunya	www.uaoc.eu	Privada
Universitat Autònoma de Barcelona	Catalunya	www.uab.cat	Pública
Universitat de Barcelona	Catalunya	www.ub.es	Pública
Universitat Internacional de Catalunya	Catalunya	www.unica.edu	Privada
Universitat Oberta de Catalunya	Catalunya	www.uoc.es	Privada
Universitat Politècnica de Catalunya	Catalunya	www.upc.es	Pública
Universitat Pompeu Fabra	Catalunya	www.upf.es	Pública
Universitat Ramon Llull	Catalunya	www.url.es	Privada
Universitat de Vic	Catalunya	www.uvic.cat	Privada
Universitat de Girona	Catalunya	www.udg.es	Pública
Universitat de Lleida	Catalunya	www.udl.es	Pública
Universitat Rovira i Virgili	Catalunya	www.urv.cat	Pública
Universidad de Alcalá	Madrid (Comunidad de)	www.uah.es	Pública
Universidad Alfonso X El Sabio	Madrid (Comunidad de)	www.uax.es	Privada
Universidad Antonio de Nebrija	Madrid (Comunidad de)	www.nebrija.com	Privada

Fuente: Crue (<https://www.crue.org/universidades/>)

Universidad	Comunidad autónoma	Web	Titularidad
Universidad Autónoma de Madrid	Madrid (Comunidad de)	www.uam.es	Pública
Universidad Camilo José Cela	Madrid (Comunidad de)	www.ucjc.edu	Privada
Universidad Carlos III de Madrid	Madrid (Comunidad de)	www.uc3m.es	Pública
Universidad CEU San Pablo	Madrid (Comunidad de)	www.ceu.es	Privada
Universidad Complutense de Madrid	Madrid (Comunidad de)	www.ucm.es	Pública
Universidad a Distancia de Madrid	Madrid (Comunidad de)	www.udima.es	Privada
Universidad a Europea de Madrid	Madrid (Comunidad de)	universidadeuropea.es	Privada
Universidad Francisco de Vitoria	Madrid (Comunidad de)	www.ufv.es	Privada
Universidad Politécnica de Madrid	Madrid (Comunidad de)	www.upm.es	Pública
Universidad Pontificia Comillas	Madrid (Comunidad de)	www.comillas.edu	Privada
Universidad Rey Juan Carlos	Madrid (Comunidad de)	www.urjc.es	Pública
Universidad de Navarra	Navarra (Comunidad Foral de)	www.unav.es	Privada
Universidad Pública de Navarra	Navarra (Comunidad Foral de)	www.unavarra.es	Pública
Universidad de Alicante	Comunitat Valenciana	www.ua.es	Pública
Universidad Miguel Hernández de Elche	Comunitat Valenciana	www.umh.es	Pública
Universitat Jaume I	Comunitat Valenciana	www.uji.es	Pública
Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir	Comunitat Valenciana	www.ucv.es	Privada
Universidad CEU Cardenal Herrera	Comunitat Valenciana	www.uchceu.es	Privada
Universitat Politècnica de Valencia	Comunitat Valenciana	www.upv.es	Pública
Universitat de Valencia	Comunitat Valenciana	www.uv.es	Pública
Universidad internacional Menéndez Pelayo	Estatal	www.uimp.es	Pública
Universidad Nacional de Educación a Distancia	Estatal	www.uned.es	Pública
Universidad de Extremadura	Extremadura	www.unex.es	Pública
Universidade da Coruña	Galicia	www.udc.es	Pública
Universidade de Santiago de Compostela	Galicia	www.usc.es	Pública
Universidade de Vigo	Galicia	www.uvigo.es	Pública
Universitat de les Illes Balears	Balears (Illes)	www.uib.es	Pública
Universidad Internacional de La Rioja	Rioja (La)	www.unir.net	Privada
Universidad de La Rioja	Rioja (La)	www.unirioja.es	Pública
Universidad de Deusto	País Vasco	www.deusto.es	Privada
Euskal Herriko Unibertsitatea	País Vasco	www.ehu.es	Pública
Mondragon Unibertsitatea	País Vasco	www.mondragon.edu	Privada
Universidad Católica San Antonio de Murcia	Murcia (Región de)	www.ucam.edu	Privada
Universidad de Murcia	Murcia (Región de)	www.um.es	Pública
Universidad Politécnica de Cartagena	Murcia (Región de)	www.upct.es	Pública

Fuente: Crue (<https://www.crue.org/universidades/>)

Anexo III. Datos extraídos del análisis del cuestionario para el análisis de la modalidad de organización preventiva adoptada por las universidades españolas, según la sección

III.1 Sección 1. Participación:

Chaimae M'Ssiad El Ouadrani, Gemma García Camps, Universitat Rovira i Virgili

A partir de los resultados obtenidos, se puede observar que la tasa de respuesta de las universidades españolas ha sido del 64,00% (contestaron 49 universidades de un total de 76). La tasa de respuesta de las universidades públicas españolas ha sido del 84,00%, y de las universidades privadas del 24,00%. Hay que tener en cuenta que en España hay mayor número de universidades públicas, donde 51 son universidades públicas, y 25 son privadas.

III.1.1. Participación y representatividad de las universidades españolas

Un total de 49 universidades españolas han participado en el estudio, lo que representa un 64% del total de universidades españolas.

Tabla III.1.1 Participación y representatividad de las universidades españolas

Participación	Si	No
Universidades españolas	49,00	27,00
%	64,00%	36,00%

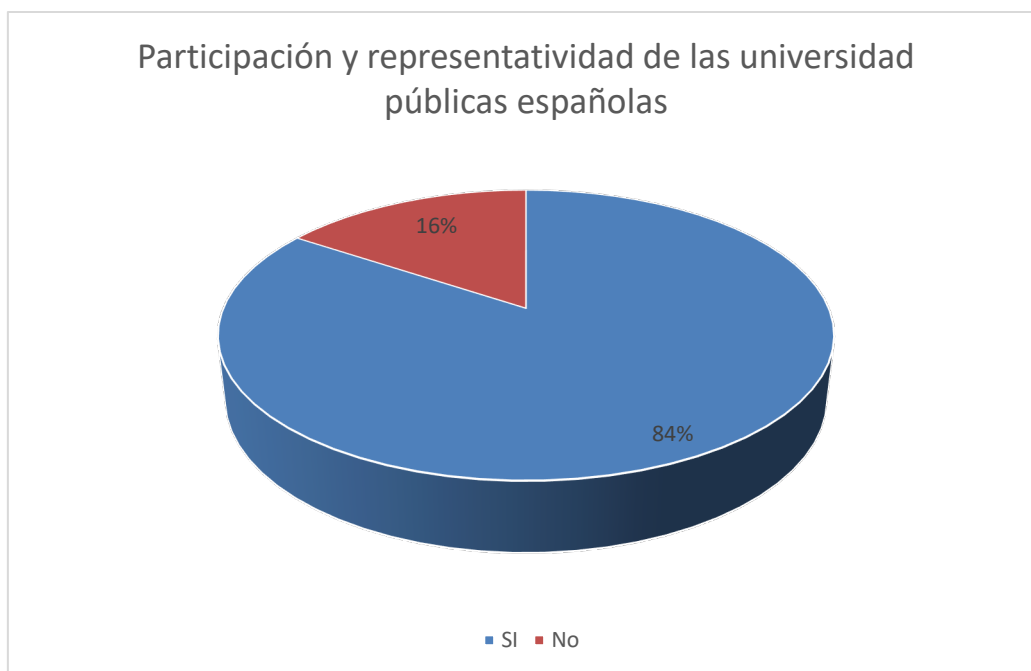


III.1.1.1. Participación y representatividad de las universidades públicas españolas

En el caso de las universidades públicas españolas, hay una representatividad de 84,00% del total, cabe destacar que la mayoría de las universidades que han participado en el estudio son públicas.

Tabla III.1.1.1. Participación y representatividad de las universidades públicas españolas

Participación	SI	No
Universidades públicas españolas	43	8
%	84,00%	16,00%

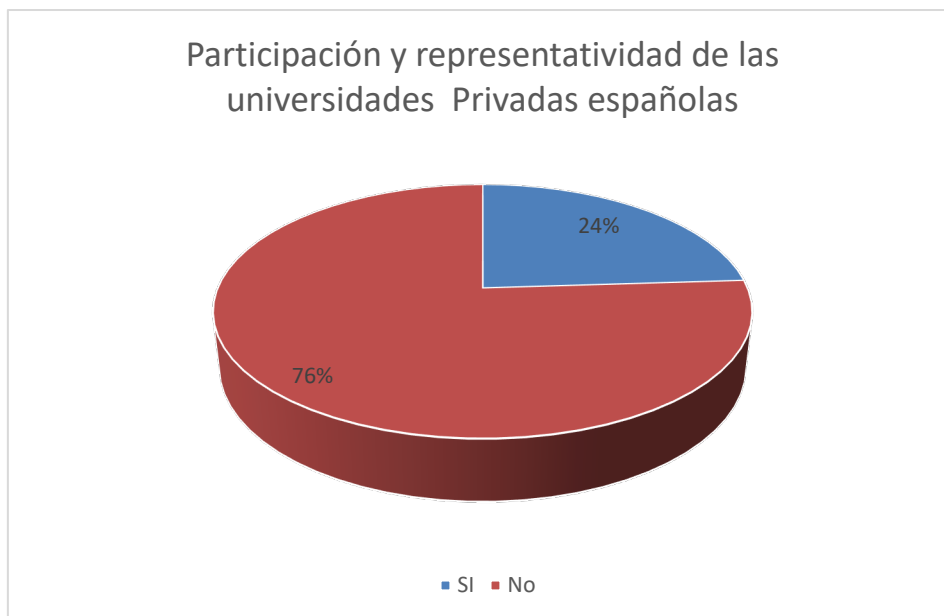


III.1.1.2. Participación y representatividad de las universidades Privadas españolas

Respecto a la participación del total de las universidades privadas españolas, hay una representatividad del 24,00% del total, cabe destacar que solamente han participado 6 universidades de un total de 25.

Tabla III.1.1.2. Participación y representatividad de las universidades privadas españolas

Participación	SI	No
Universidades privadas españolas	6	19
%	24,00%	76,00%



III.1.2. Participación y representatividad de las universidades por comunidades autónomas

En la comunidad de Andalucía hay un total de 11 universidades, de las cuales 6 han participado en el estudio, y esto representa un 55% del total de las universidades de la comunidad de Andalucía. Respecto a las universidades públicas de la comunidad de Andalucía, hay una representatividad del 60,00%, y un 0,00% de las universidades privadas. Cabe destacar que solamente hay una universidad privada y no ha participado en el estudio, por lo tanto, no hay representatividad de las universidades privadas de la comunidad de Andalucía.

En Cataluña hay un total de 12 universidades, de las cuales 10 han participado en el estudio, y esto representa un 83,00% del total de las universidades de la comunidad de Cataluña. Respecto a las universidades públicas hay una representatividad del 100,00% y respecto a las privadas hay una representatividad del 50,00% del total de las universidades privadas.

En la comunidad Valenciana hay un total de 7 universidades, de las cuales 5 han participado en el estudio, por lo tanto la tasa de respuesta es de 71,00% del total. Respecto a las universidades públicas de la comunidad Valenciana, hay una representatividad del 80,00%, y respecto a las privadas han participado en el estudio el 50,00% del total de las universidades privadas de la comunidad Valenciana.

En la comunidad de Madrid hay un total de 16 universidades, de las cuales han completado el cuestionario 8 universidades, valor que representa el 50,00% del total. En el caso de las universidades públicas de Madrid, hay una representatividad del 75,00%, y respecto a las universidades privadas de Madrid solamente han participado 2 universidades, en este caso la tasa de respuesta representa el 25,00% del total.

Respecto a las universidades de las Comunidades de Agrupamiento CCAA extensión geográfica más grande, hay una representatividad del 73,00% del total. Las universidades públicas de las Comunidades de Agrupamiento CCAA extensión geográfica más grande, representan una tasa de respuesta del 100%, es decir que todas las universidades públicas de estas comunidades autónomas han participado en el estudio, a diferencia de estas, las universidades privadas solamente representan una tasa de respuesta de 20,00% del total.

Respecto a las universidades de las Comunidades de Agrupamiento CCAA extensión geográfica más pequeña, hay una representatividad del 60,00% del total. En el caso de las universidades públicas de las Comunidades de Agrupamiento CCAA extensión geográfica más pequeña, hay una representatividad de 90,00% de total, y Respecto a las universidades privadas de estas Comunidades autónomas, representan una tasa de respuesta del 0,00% del total, ya que ninguna universidad privada ha completado el cuestionario.

Tabla III.1.2. Participación y representatividad de las universidades españolas por comunidad autónoma

Comunidad autónoma	Universidades participantes en el estudio (n)						Participación (%)					
	Públicas		Privadas		Total		Públicas		Privadas		Total	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Andalucía	6	4	0	1	6	5	60,00	40,00	0,00	100,00	55,00	45,00
Cataluña	8	0	2	2	10	2	100,00	0,00	50,00	50,00	83,00	17,00
Comunidad Valenciana	4	1	1	1	5	2	80,00	20,00	50,00	50,00	71,00	29,00
Madrid	6	2	2	6	8	8	75,00	25,00	25,00	75,00	50,00	50,00
	10	0	1	4	11	4	100,00	0,00	20,00	80,00	73,00	27,00
Agrupación de comunidades con mayor extensión geográfica												
	9	1	0	5	9	6	90,00	10,00	0,00	100,00	60,00	40,00
Agrupación de comunidades con menor extensión geográfica												

III.1.3. Rango de trabajadores/as

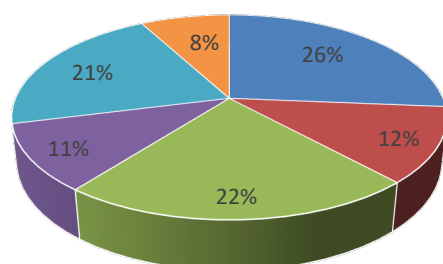
III.1.3.1 El total de universidades españolas según el rango de trabajadores/as

Seguidamente en la tabla III.1.3.1, se puede observar el porcentaje de rango de los trabajadores y trabajadoras de las universidades españolas, donde el 26,00% de las universidades españolas tienen un rango de 1001 a 2000 trabajadores y trabajadoras, el 22,00% tienen plantillas de 2001 a 3000 trabajadores y trabajadoras, el 21,00% tienen de 4001 en adelante empleados y empleadas, el 12,00% tienen un rango de 101 a 500 trabajadores y trabajadoras, el 11,00% tienen un rango de 3001 a 4000 trabajadoras y trabajadores, y el 8,00% tienen de 501 a 1000 trabajadores y trabajadoras.

Tabla III.1.3.1. Universidades españolas según el rango de trabajadores/as

El número total de trabajadores/as	El total de universidades españolas según el rango de trabajadores/as	Porcentaje de rango de trabajadores/as de las universidades españolas
Hasta 100	0	0,00
De 101 a 500 trabajadores/as	9	12,00%
De 501 a 1000 trabajadores/as	6	8,00%
De 1001 a 2000 trabajadores/as	20	26,00%
De 2001 a 3000 trabajadores/as	17	22,00%
De 3001 a 4000 trabajadores/as	8	11,00%
De 4001 en adelante	16	21,00%
Total	76	100,00%

Porcentaje de rango de trabajadores/as de las universidades españolas



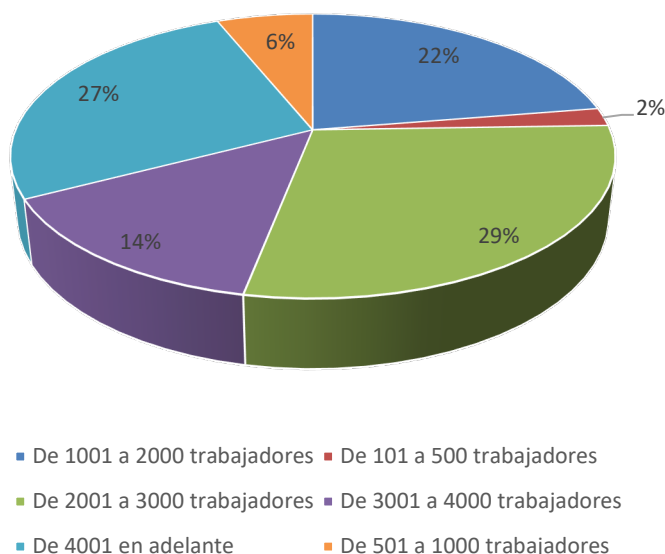
III.1.3.2 El total de universidades españolas que han participado según el rango de Trabajadores/as

En el caso de las universidades españolas que han participado en el estudio, el 29,00% tienen una plantilla de 2001 a 3000 trabajadores y trabajadoras, el 27,00% de 4001 en adelante empleados y empleadas, el 22,00% tienen de 1001 a 2000 trabajadores y trabajadoras, el 14,00% tienen de 3001 a 4000 trabajadores y trabajadoras, el 6,00% de 501 a 1000 trabajadoras y trabajadores, y el 2% tienen de 101 a 500 trabajadores y trabajadoras.

Tabla III.1.3.2. Universidades españolas que han participado en el estudio según el rango de trabajadores/as

El número total de trabajadores/as	El total de universidades españolas que han participado según el rango de trabajadores/as	Porcentaje de rango de trabajadores/as de las universidades españolas que han participado
Hasta 100	0	0,00
De 101 a 500 trabajadores/as	1	2,00%
De 501 a 1000 trabajadores/as	3	6,00%
De 1001 a 2000 trabajadores/as	11	22,00%
De 2001 a 3000 trabajadores/as	14	29,00%
De 3001 a 4000 trabajadores/as	7	14,00%
De 4001 en adelante	13	27,00%
Total	49	100,00%

Porcentaje de rango de trabajadores/as de las universidades españolas que han participado



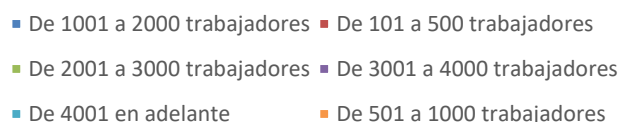
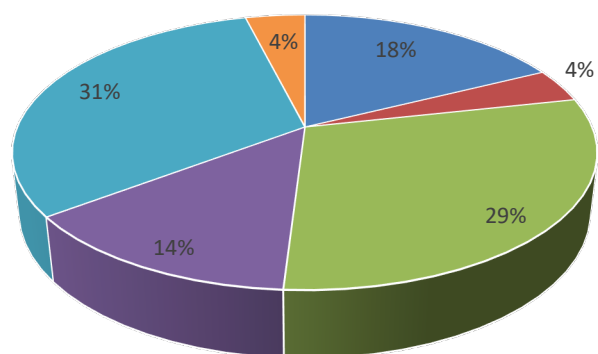
III.1.3.3. El total de universidades públicas españolas según el rango de trabajadores y trabajadoras

En la tabla III.1.3.3., se puede observar la presentación del porcentaje de rango de trabajadores/as y trabajadoras de las universidades públicas españolas, donde el 31,00% de las universidades públicas españolas tienen un rango de 4000 en adelante trabajadores y trabajadoras, el 29,00% tienen de 2001 a 3000 trabajadores y trabajadoras, el 18,00% tienen de 1001 a 2000 trabajadores y trabajadoras, el 14,00% tienen de 3001 a 4000 trabajadoras y trabajadores, el 4,00% tienen de 101 a 500 trabajadores y trabajadoras, y el 4,00% de 501 a 1000 trabajadores y trabajadoras.

Tabla III.1.3.3. Universidades españolas públicas según el rango de trabajadores/as

El número total de trabajadores/as	El total de universidades públicas españolas según el rango de trabajadores/as	Porcentaje de rango de trabajadores/as de las universidades públicas españolas
Hasta 100	0	0,00
De 101 a 500 trabajadores/as	2	4,00%
De 501 a 1000 trabajadores/as	2	4,00%
De 1001 a 2000 trabajadores/as	9	18,00%
De 2001 a 3000 trabajadores/as	15	29,00%
De 3001 a 4000 trabajadores/as	7	14,00%
De 4001 en adelante	16	31,00%
Total	51	100,00%

Porcentaje de rango de trabajadores/as de las universidades públicas españolas



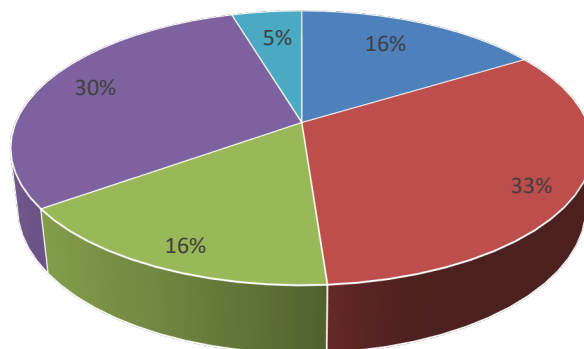
III.1.3.4. El total de universidades públicas españolas que han participado según el rango de trabajadores y trabajadoras

A continuación, en la tabla III.1.3.4, se puede observar el porcentaje de rango de trabajadores y trabajadoras de las universidades públicas que han participado en el estudio, donde el 33,00% de las universidades públicas que han completado el cuestionario tienen una plantilla de 2001 a 3000 trabajadores, el 30,00% tienen de 4001 en adelante de trabajadores y trabajadoras, el 16,00% tienen de 3001 a 4000 trabajadores y trabajadoras, el 16,00% tienen de 1001 a 2000 trabajadoras y trabajadores, y el 5,00% de 501 a 1000 trabajadores.

Tabla III.1.3.4 Universidades públicas españolas que han participado en el estudio según el rango de trabajadores/as

El número total de trabajadores/as	El total de universidades públicas españolas que han participado según el rango de trabajadores/as	Porcentaje de rango de trabajadores/as de las universidades españolas Públicas que han participado
Hasta 100	0	0,00
De 501 a 1000 trabajadores/as	2	5,00%
De 1001 a 2000 trabajadores/as	7	16,00%
De 2001 a 3000 trabajadores/as	14	33,00%
De 3001 a 4000 trabajadores/as	7	16,00%
De 4001 en adelante	13	30,00%
Total	43	100,00%

Porcentaje de rango de trabajadores/as de las universidades públicas españolas que han participado



- De 1001 a 2000 trabajadores ■ De 2001 a 3000 trabajadores ■ De 3001 a 4000 trabajadores
- De 4001 en adelante ■ De 501 a 1000 trabajadores

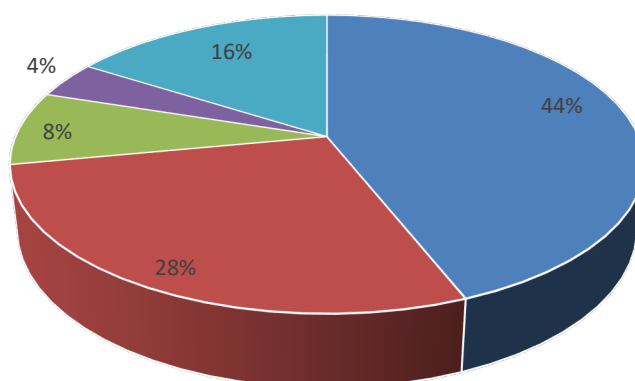
III.1.3.5. El total de universidades privadas españolas según el rango de trabajadores/as

Seguidamente, en la tabla III.1.3.5., se puede observar el porcentaje de rango de trabajadores y trabajadoras de las universidades privadas españolas, donde el 44,00% tienen un rango de 1001 a 2000 trabajadores y trabajadoras, el 28,00% tienen de 101 a 500 trabajadores y trabajadoras, el 16,00% tienen de 501 a 1000 trabajadores, el 8,00% de 2001 a 3000 trabajadores y trabajadoras, y el 4,00% tienen un rango de trabajadores y trabajadoras de 3001 a 4000.

Tabla III.1.3.5. Universidades privadas españolas según el rango de trabajadores/as

El número total de trabajadores/as	El total de universidades privadas españolas según el rango de trabajadores/as	Porcentaje de rango de trabajadores/as de las universidades privadas españolas
Hasta 100	0	0,00
De 101 a 500 trabajadores/as	7	28,00%
De 501 a 1000 trabajadores/as	4	16,00%
De 1001 a 2000 trabajadores/as	11	44,00%
De 2001 a 3000 trabajadores/as	2	8,00%
De 3001 a 4000 trabajadores/as	1	4,00%
Total	25	100,00%

Porcentaje de rango de trabajadores/as de las universidades españolas privadas



- De 1001 a 2000 trabajadores ■ De 101 a 500 trabajadores ■ De 2001 a 3000 trabajadores
- De 3001 a 4000 trabajadores ■ De 501 a 1000 trabajadores

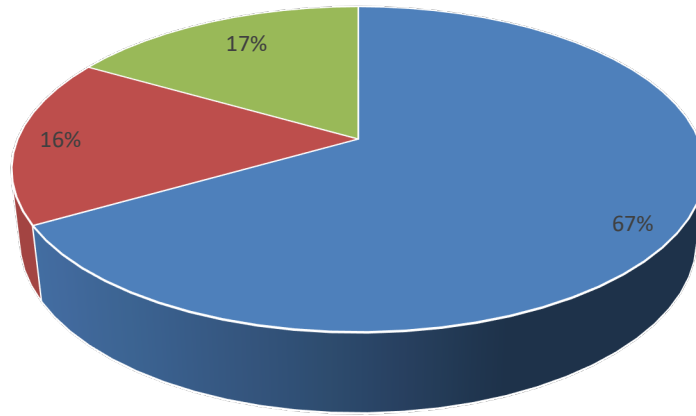
III.1.3.6. El total de universidades privadas españolas que han participado según el rango de trabajadores/as

Respecto a las universidades privadas que han participado en el estudio, se puede observar que el 67,00% tienen una plantilla de 1001 a 2000 trabajadores y trabajadoras, el 17,00% tienen de 501 a 1000 trabajadores y trabajadoras, y el 16,00% tienen de 101 a 500 trabajadoras y trabajadores.

Tabla III.1.3.6. Universidades privadas españolas que han participado en el estudio según el rango de trabajadores/as

El número total de trabajadores/as	El total de universidades privadas españolas que han participado según el rango de trabajadores/as	Porcentaje de rango de trabajadores/as de las universidades españolas Privadas que han participado
Hasta 100	0	0,00
De 101 a 500 trabajadores/as	1	16,00%
De 501 a 1000 trabajadores/as	1	17,00%
De 1001 a 2000 trabajadores/as	4	67,00%
De 101 a 500 trabajadores/as	1	16,00%
Total	6	100%

Porcentaje de rango de trabajadores/as de las universidades privadas españolas que han participado



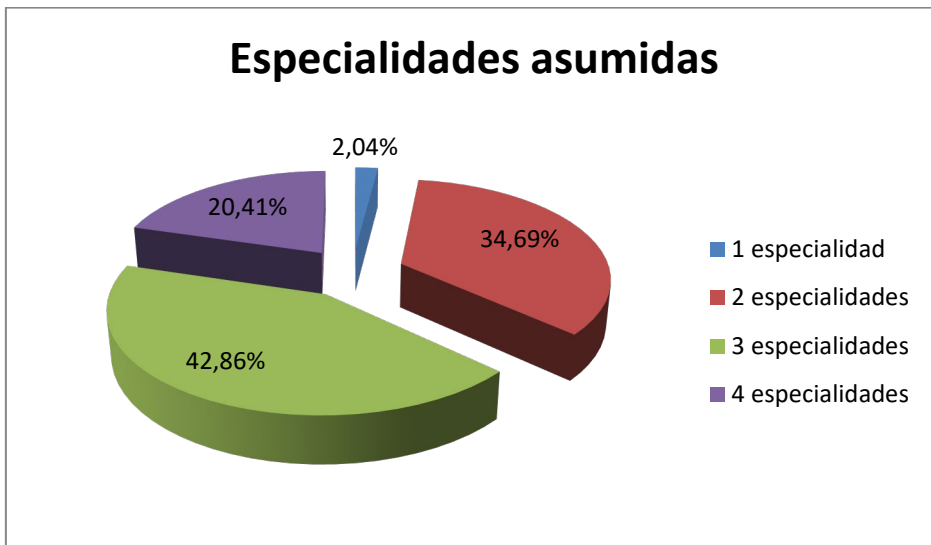
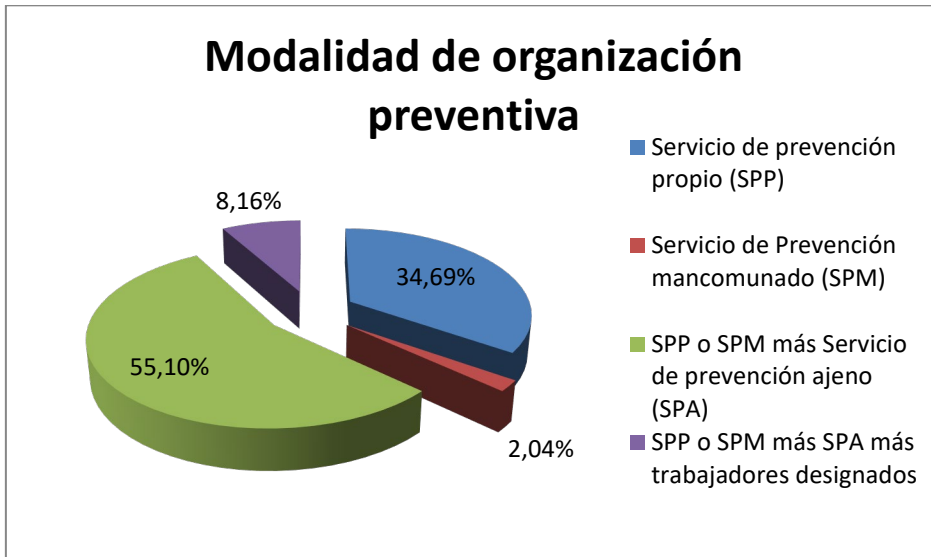
- De 1001 a 2000 trabajadores
- De 101 a 500 trabajadores
- De 501 a 1000 trabajadores

III.2. Sección 2. Estructura organizativa de la acción preventiva (modalidad de organización preventiva adoptada)

María Dolores Miñambres del Moral, Universidad de Valladolid

III.2.1 Conjunto general de todas las Universidades

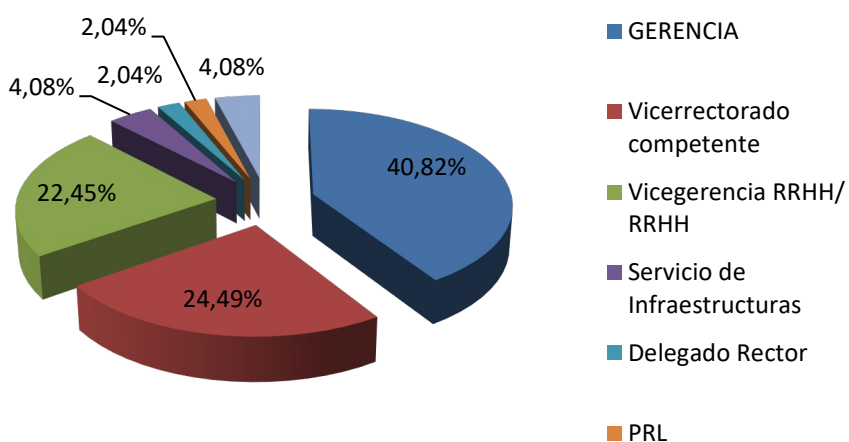
Han contestado 49 universidades



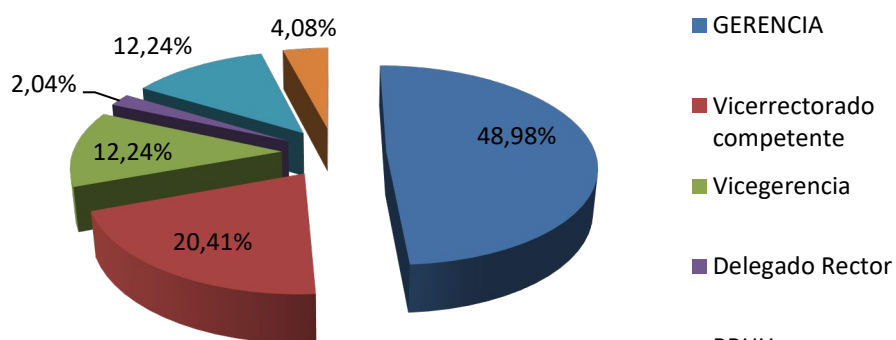
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	93,88%
Ergonomía	89,80%
Higiene Industrial	71,43%
Psicosociología aplicada	89,80%
Medicina en el Trabajo	26,53%

Dependencia Funcional homogeneizada



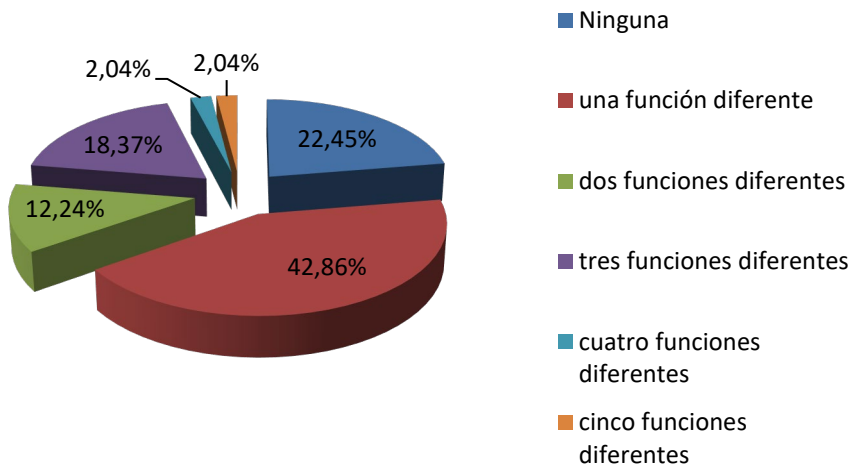
Dependencia orgánica homogeneizada



funciones diferentes a PRL

ninguna	11
otras: CAE, PAE, LDV, COVID,...	14
Universidad Saludable	15
Gestión residuos	21
Gestión medioambiental	6
seguridad radiológica	6

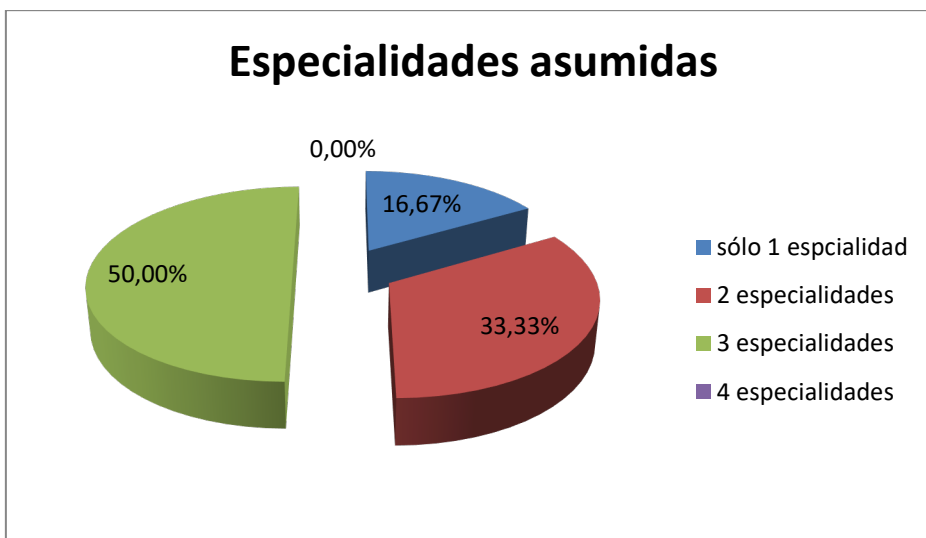
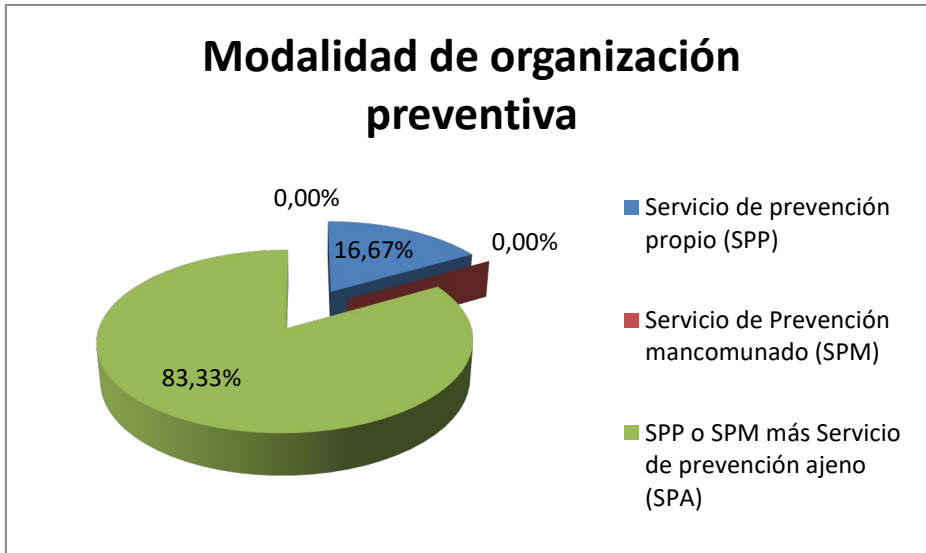
Funciones diferentes a PRL



III.2.2. Clasificación por tipo de titularidad: Privada o Pública

Universidades Privadas

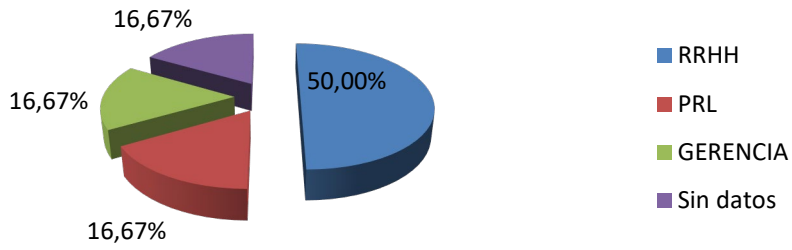
Han contestado 6 universidades privadas



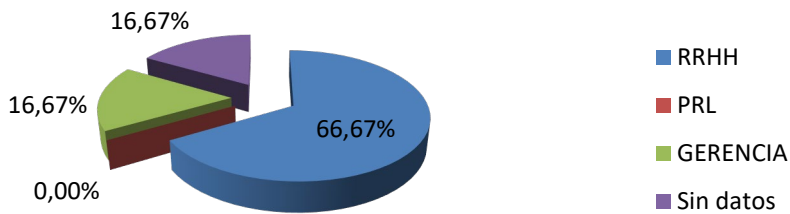
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	66,67%
Ergonomía	83,33%
Higiene Industrial	83,33%
Psicosociología aplicada	83,33%
Medicina en el Trabajo	0,00%

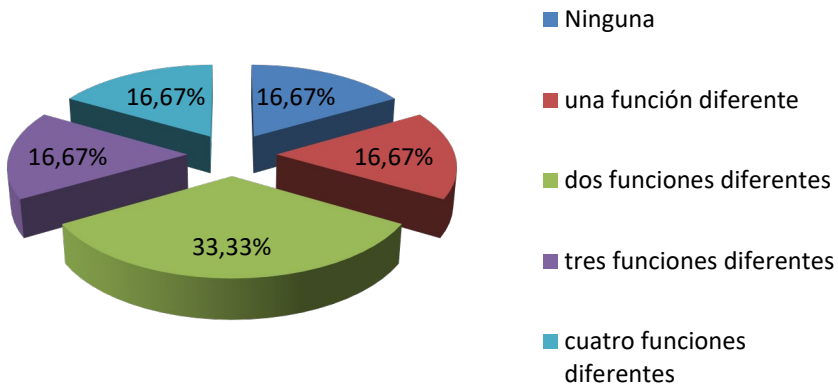
Dependencia Funcional homogeneizada



Dependencia orgánica homegeneizada

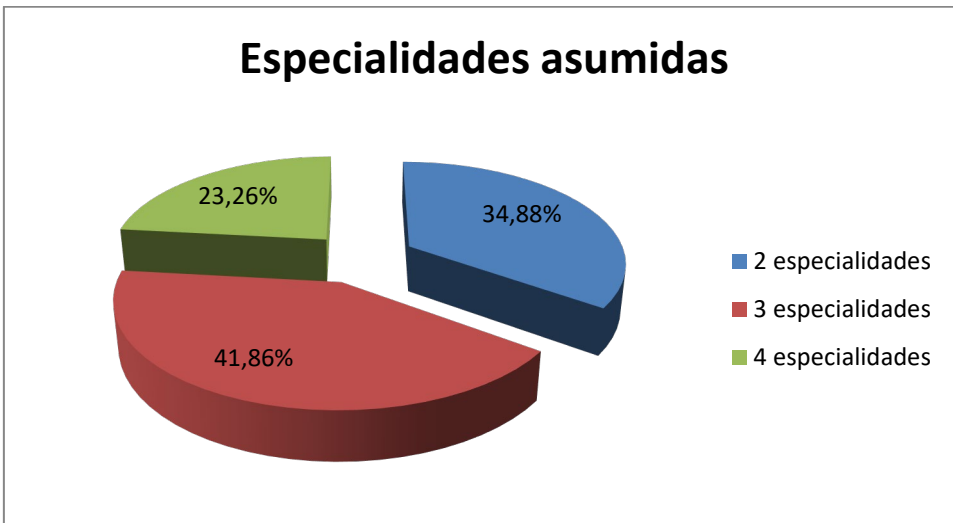
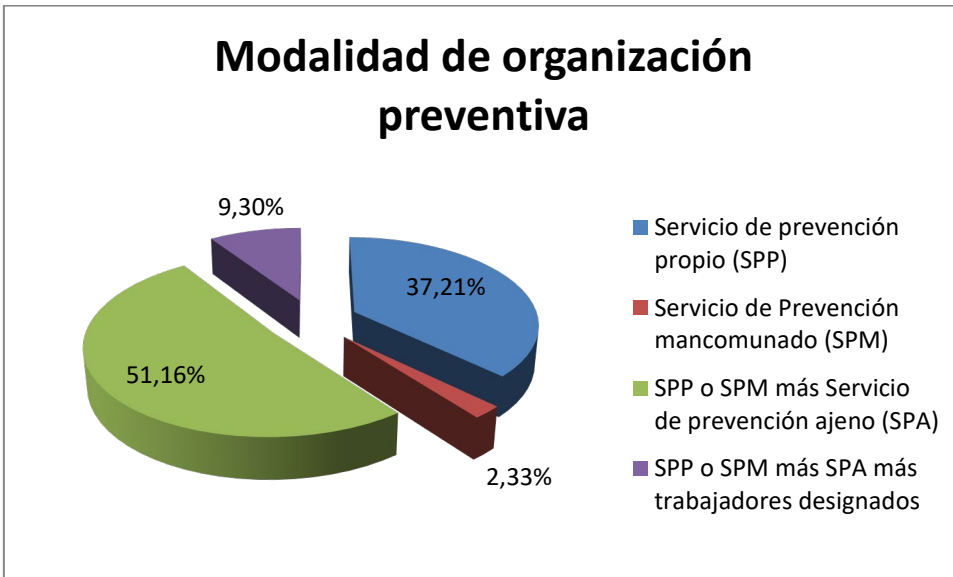


funciones diferentes a PRL



funciones diferentes a PRL

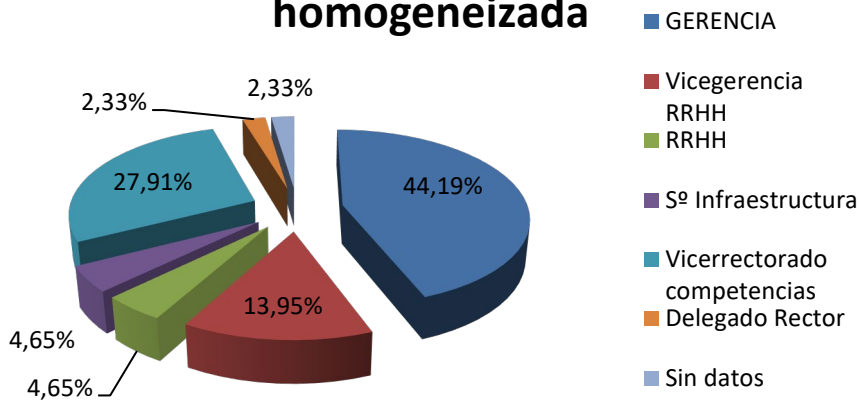
ninguna	1
gestión de residuos	4
gestión medioambiental	2
universidad saludable	4
seguridad vial	1
ODS	1



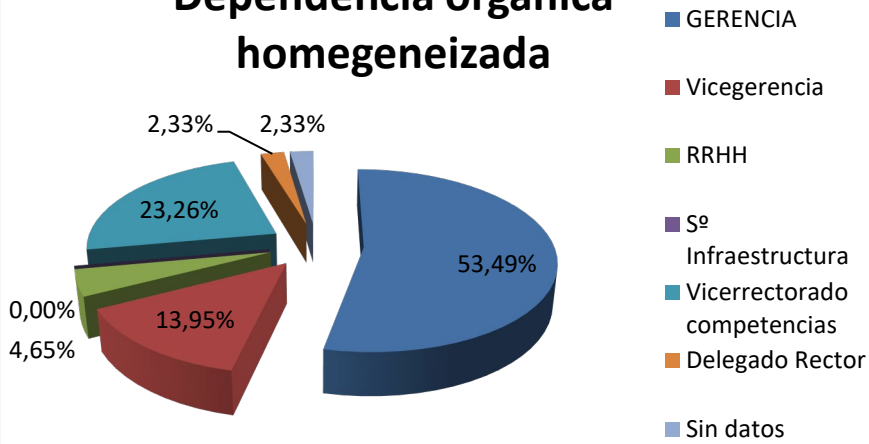
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	97,67%
Ergonomía	90,70%
Higiene Industrial	69,77%
Psicosociología aplicada	90,70%
Medicina en el Trabajo	30,23%

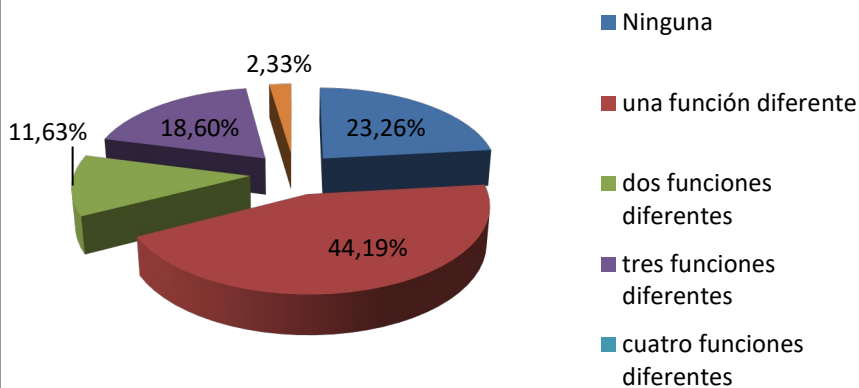
Dependencia Funcional homogeneizada



Dependencia orgánica homegeneizada



funciones diferentes a PRL



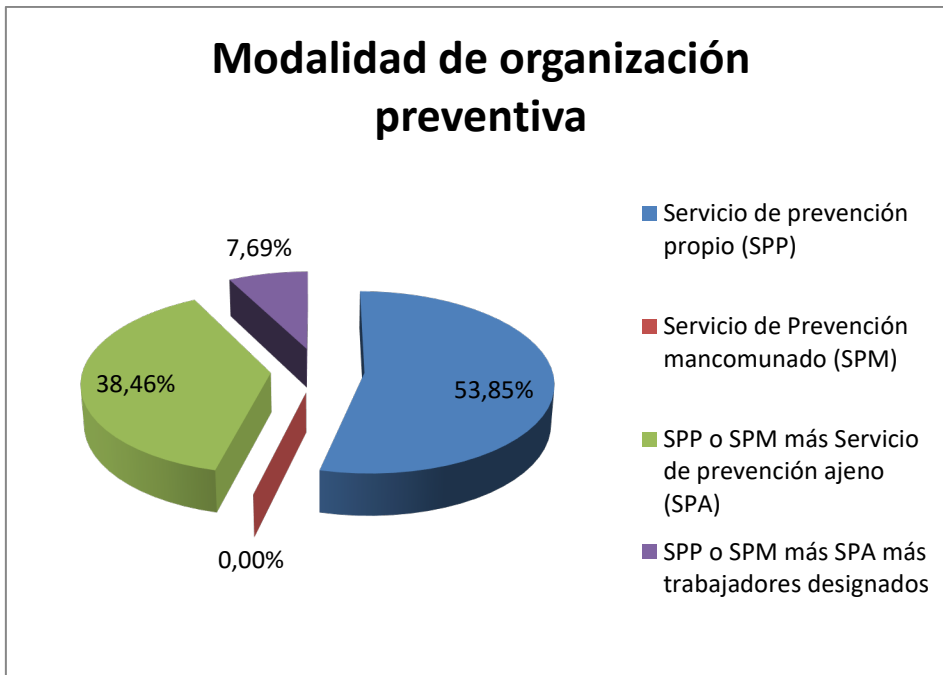
funciones diferentes a PRL

ninguna	10
gestión de residuos	17
gestión medioambiental	4
universidad saludable	12
CAE	2
Ética y violencia estudiantes	1
COVID	1
Bioseguridad	3
LDV	1
Vitrinas de Gases	1
PAE	1
seguridad radiológica	7
bromatológicos	1
medicina asistencial	1
radón	1
oficina gestión	1
sustancias químicas catalogadas	1

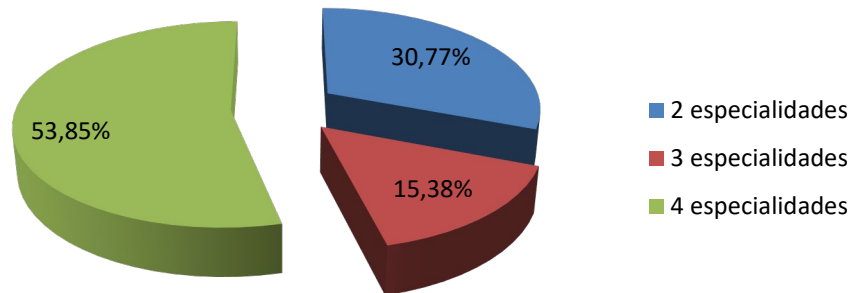
III.2.3. Gráficos de Clasificación por tamaño de número de empleados/as

Tamaño superior: de 4001 empleados/as en adelante

Han contestado 13 universidades



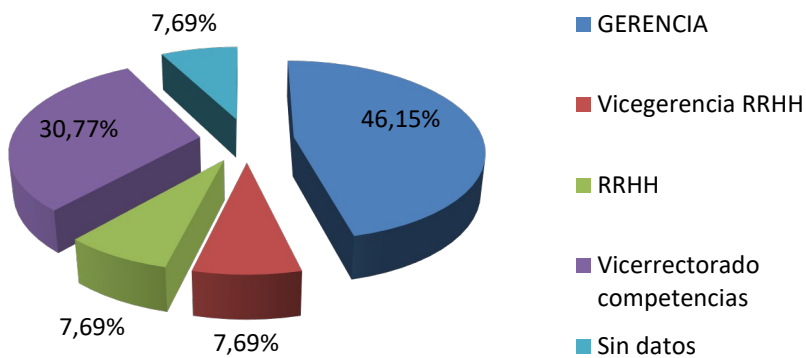
Especialidades asumidas



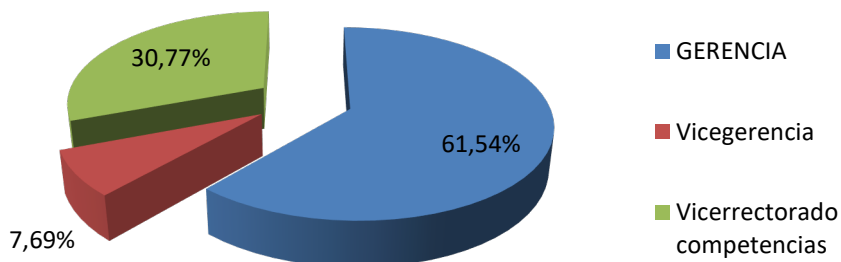
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	100,00%
Ergonomía	84,62%
Higiene Industrial	76,92%
Psicosociología aplicada	84,62%
Medicina en el Trabajo	61,54%

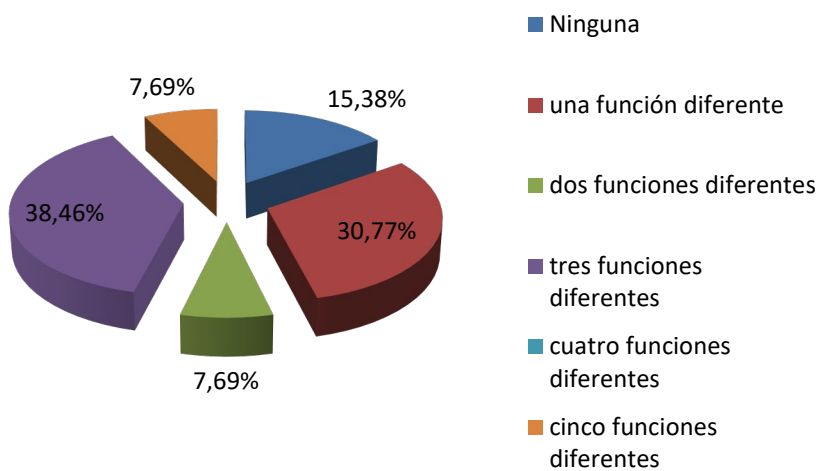
Dependencia Funcional homogeneizada



Dependencia orgánica homegeneizada



Funciones diferentes a PRL



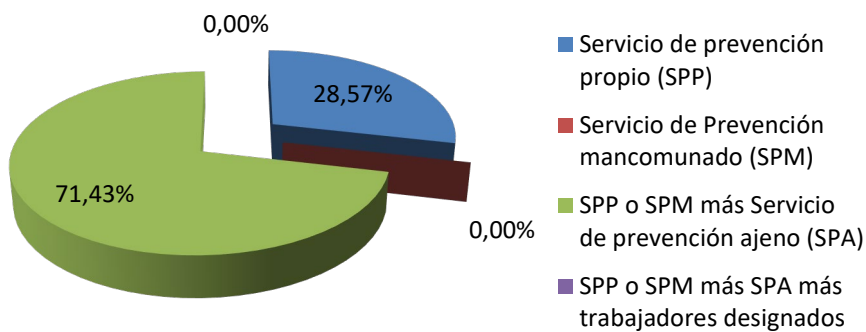
**funciones
diferentes a PRL**

ninguna	2
gestión de residuos	5
gestión medioambiental	2
universidad saludable	2
CAE	2
Bioseguridad	2
LDV	1
Vitrinas de Gases	1
seguridad radiológica	5
bromatológicos	1
medicina asistencial	1
oficina gestión sustancias químicas	1
catalogadas	1

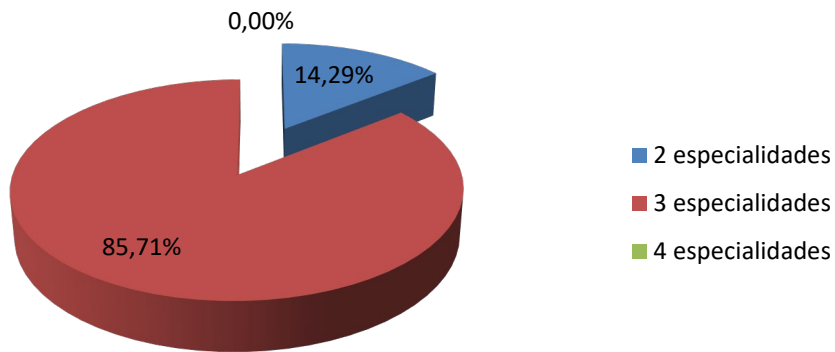
Tamaño de 3001 a 4000

7 Universidades

**Modalidad de organización
preventiva**



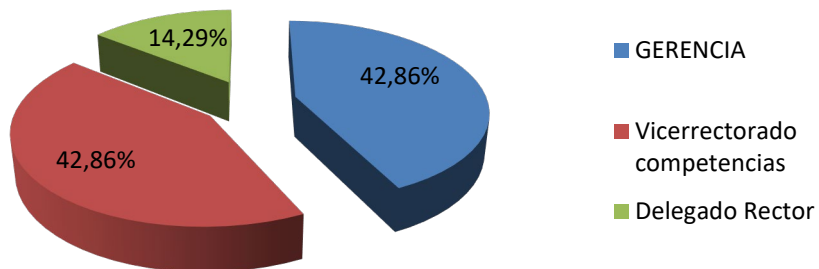
Especialidades asumidas



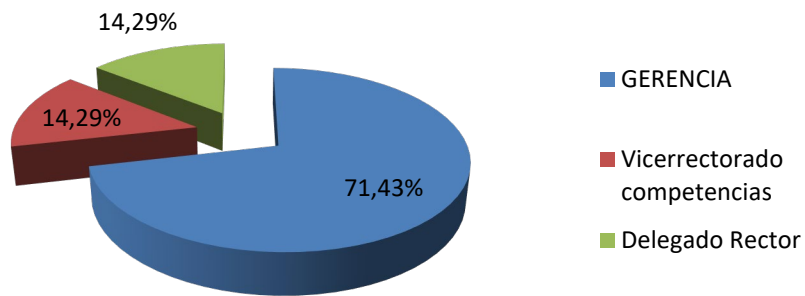
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	85,71%
Ergonomía	85,71%
Higiene Industrial	71,43%
Psicosociología aplicada	85,71%
Medicina en el Trabajo	28,57%

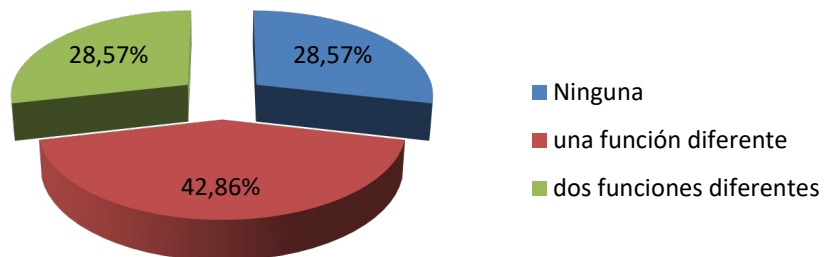
Dependencia Funcional homogeneizada



Dependencia orgánica homogeneizada



Funciones diferentes a PRL

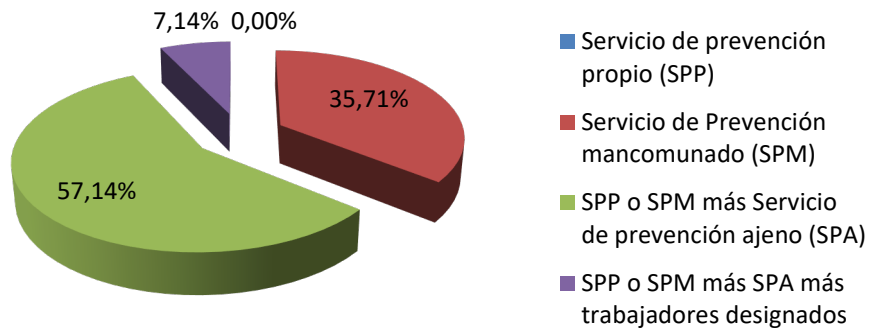


funciones diferentes a PRL

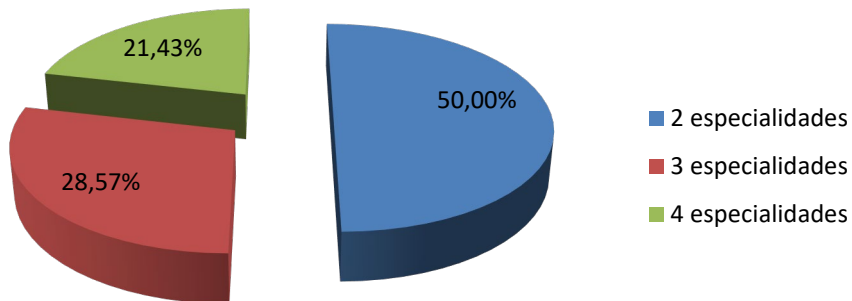
ninguna	2
gestión de residuos	3
universidad saludable	2
ética y violencia de estudiantes	1

Tamaño de 2001 a 3000
14 Universidades

Modalidad de organización preventiva



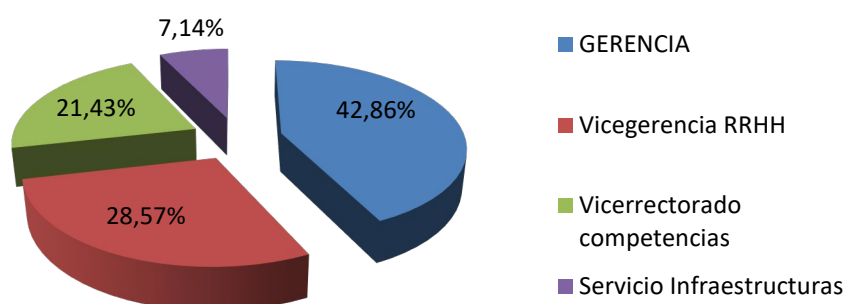
Especialidades asumidas



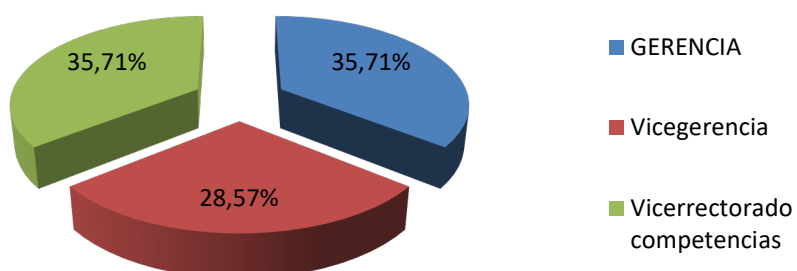
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	100,00%
Ergonomía	92,86%
Higiene Industrial	57,14%
Psicosociología aplicada	92,86%
Medicina en el Trabajo	21,43%

Dependencia Funcional homogeneizada



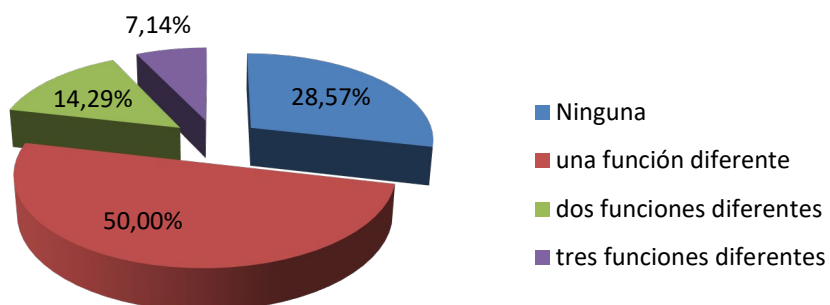
Dependencia orgánica homogeneizada



funciones diferentes a PRL

ninguna	4
gestión de residuos	6
universidad saludable	3
radón	1
seguridad radiológica	1
Planes de autoprotección	1
Comité de Bioseguridad	1
Gestión medioambiental	1

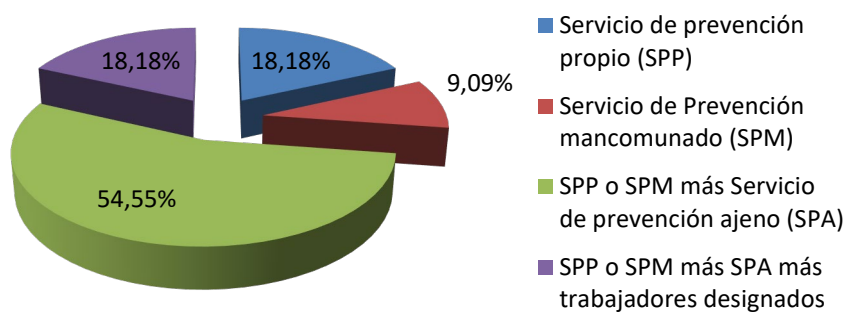
Funciones diferentes a PRL



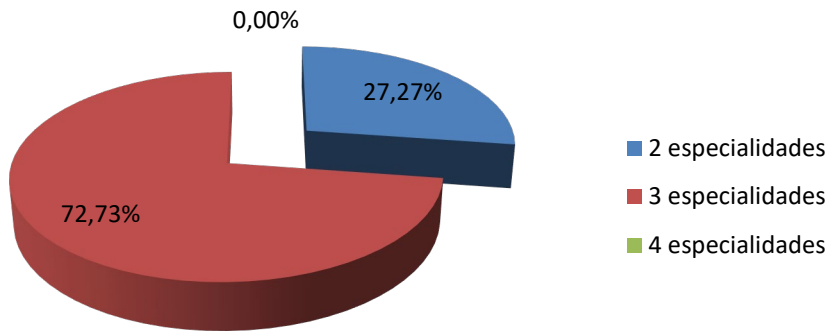
Tamaño de 1001 a 2000

11 Universidades

Modalidad de organización preventiva



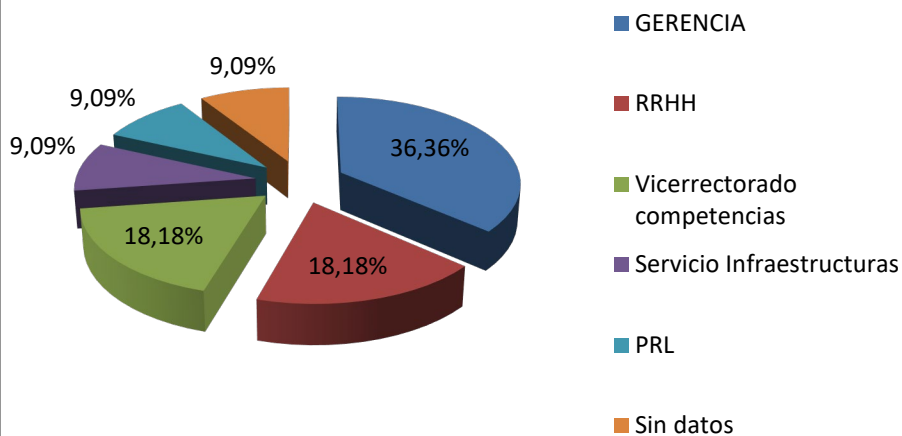
Especialidades asumidas



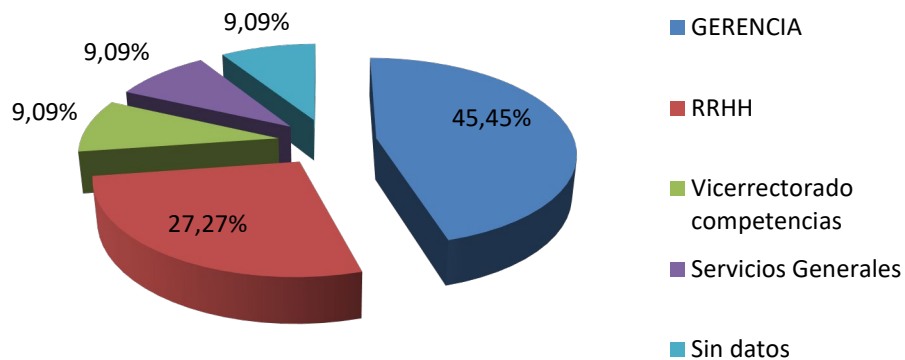
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	90,91%
Ergonomía	100,00%
Higiene Industrial	81,82%
Psicosociología aplicada	100,00%
Medicina en el Trabajo	0,00%

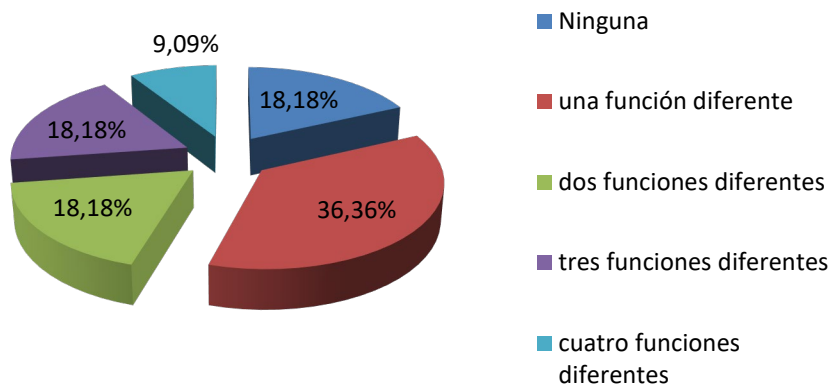
Dependencia Funcional homogeneizada



Dependencia orgánica homogeneizada



Funciones diferentes a PRL

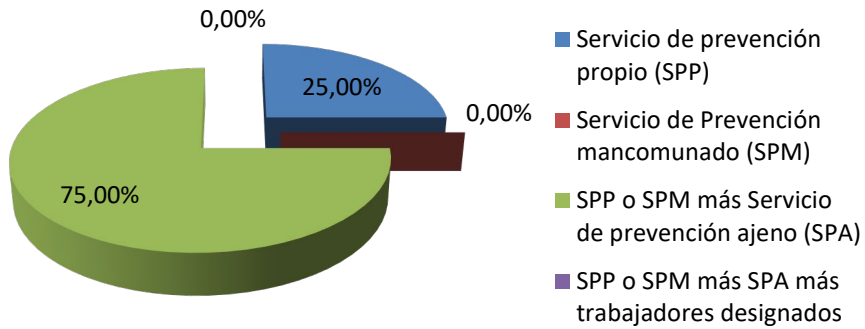


funciones diferentes a PRL

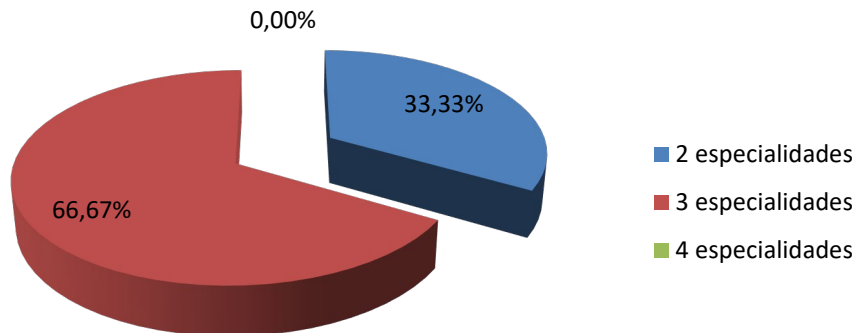
ninguna	2
gestión de residuos	5
gestión medioambiental	3
universidad saludable	7
COVID	1
Seguridad Vial	1
ODS	1

Tamaño inferior a 1000
4 Universidades

Modalidad de organización preventiva



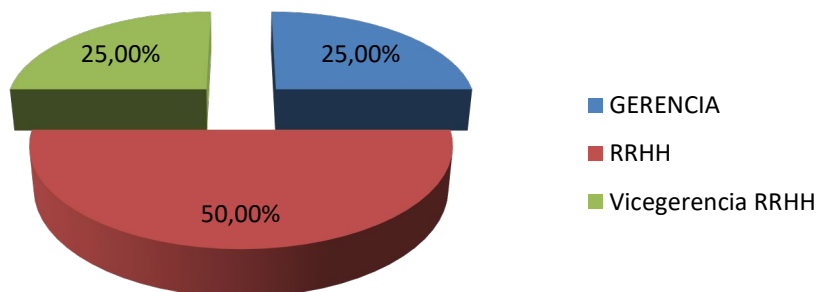
Especialidades asumidas



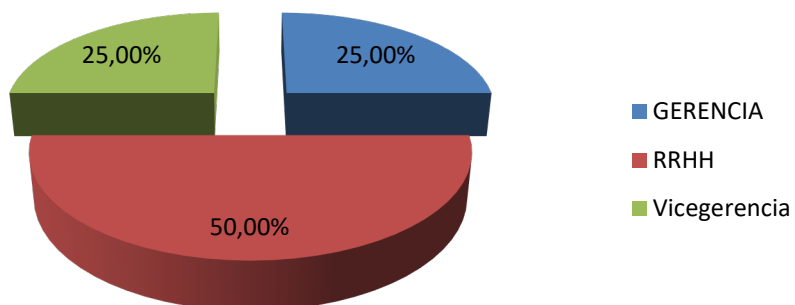
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	75,00%
Ergonomía	75,00%
Higiene Industrial	75,00%
Psicosociología aplicada	75,00%
Medicina en el Trabajo	0,00%

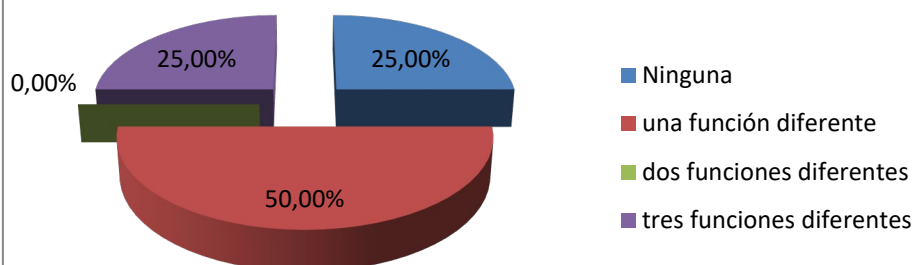
Dependencia Funcional homogeneizada



Dependencia orgánica homogeneizada



Funciones diferentes a PRL



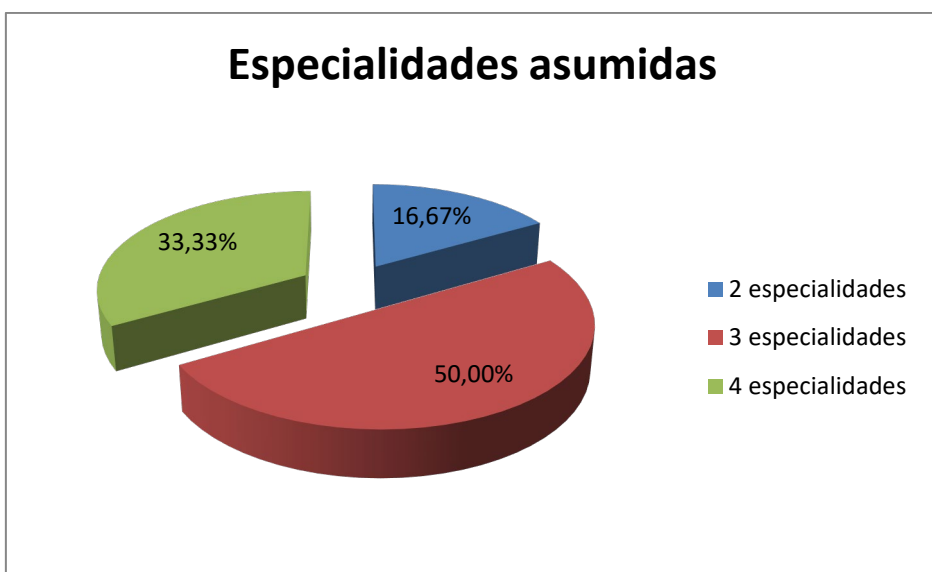
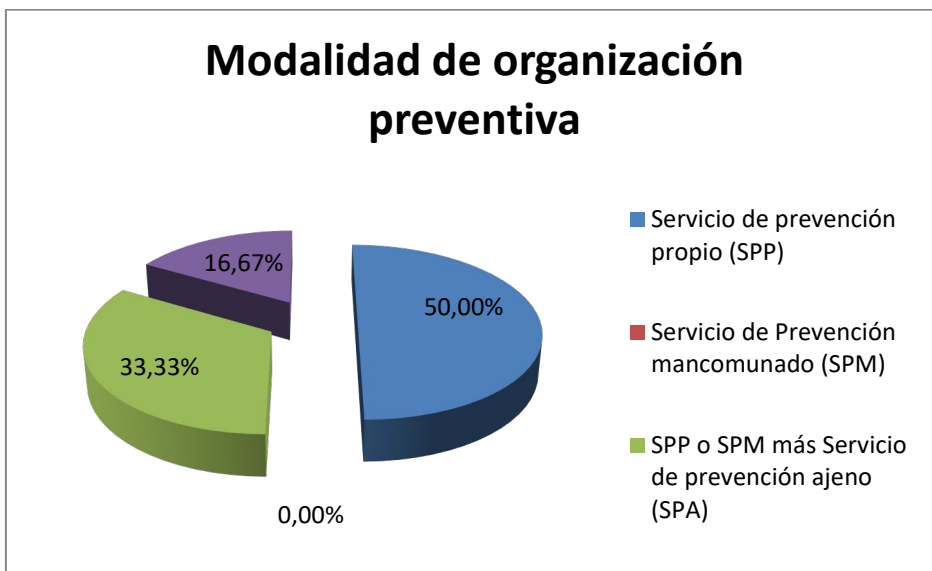
**funciones
diferentes a PRL**

ninguna	1
gestión de residuos	2
gestión medioambiental	1
universidad saludable	2

III.2.4. Gráficos de Clasificación por Comunidades Autónomas

Andalucía

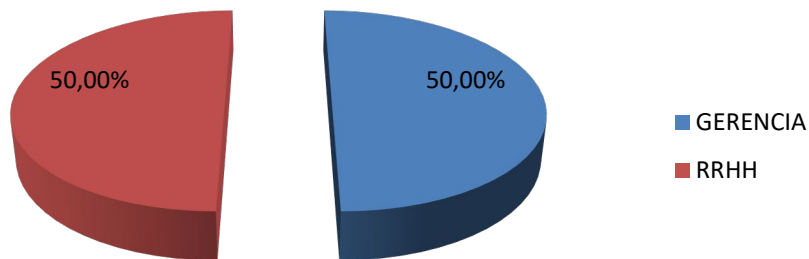
6 Universidades



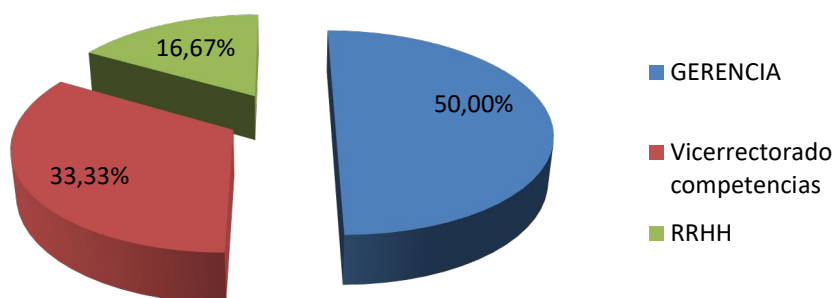
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	100,00%
Ergonomía	100,00%
Higiene Industrial	83,33%
Psicosociología aplicada	100,00%
Medicina en el Trabajo	33,33%

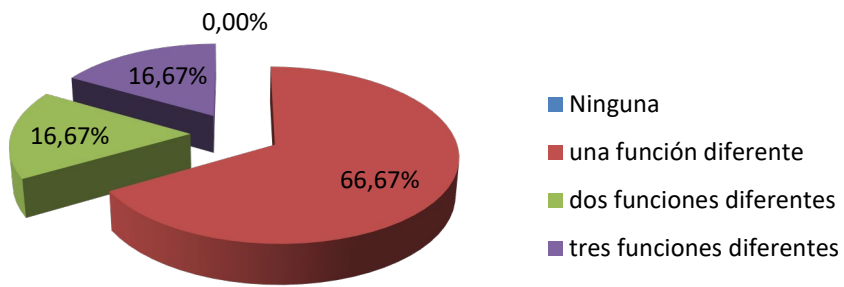
Dependencia Funcional homogeneizada



Dependencia orgánica homegeneizada



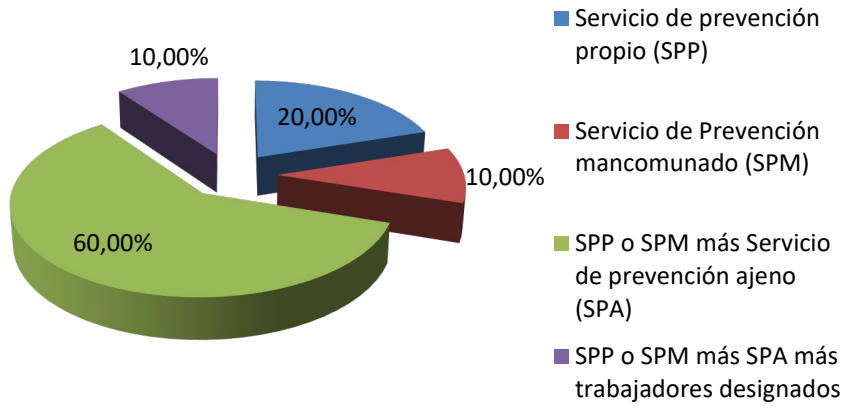
Funciones diferentes a PRL



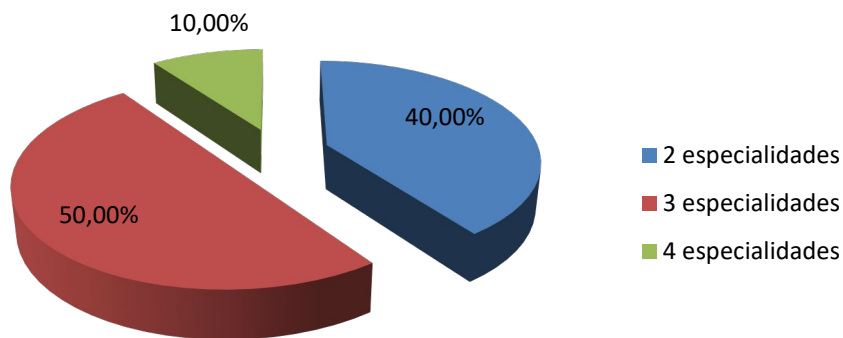
funciones diferentes a PRL

ninguna	0
gestión de residuos	2
gestión medioambiental	1
universidad saludable	3
seguridad radiológica	2
Sustancias Quím.	
Cat	1

Modalidad de organización preventiva



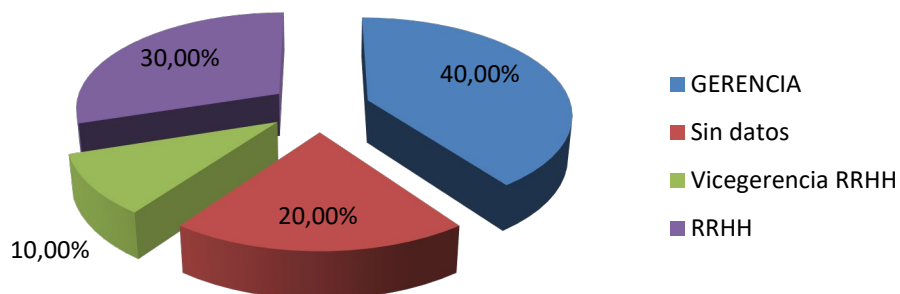
Especialidades asumidas



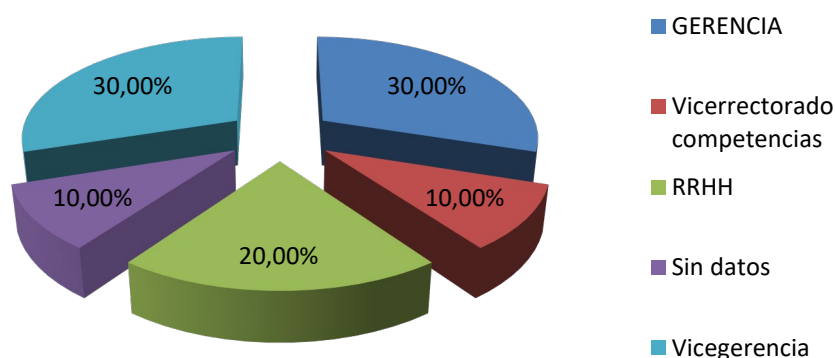
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	90,00%
Ergonomía	100,00%
Higiene Industrial	70,00%
Psicosociología aplicada	100,00%
Medicina en el Trabajo	10,00%

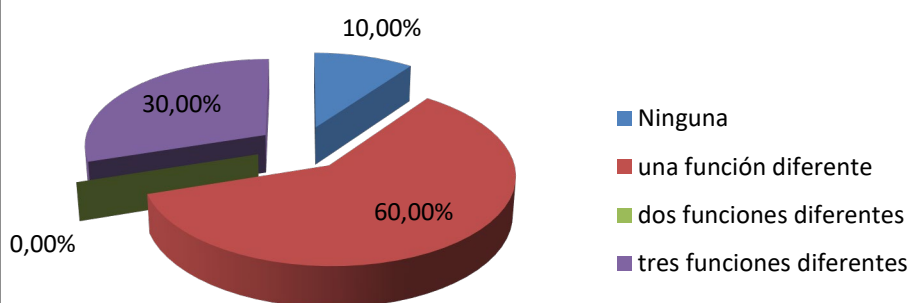
Dependencia Funcional homogeneizada



Dependencia orgánica homogeneizada



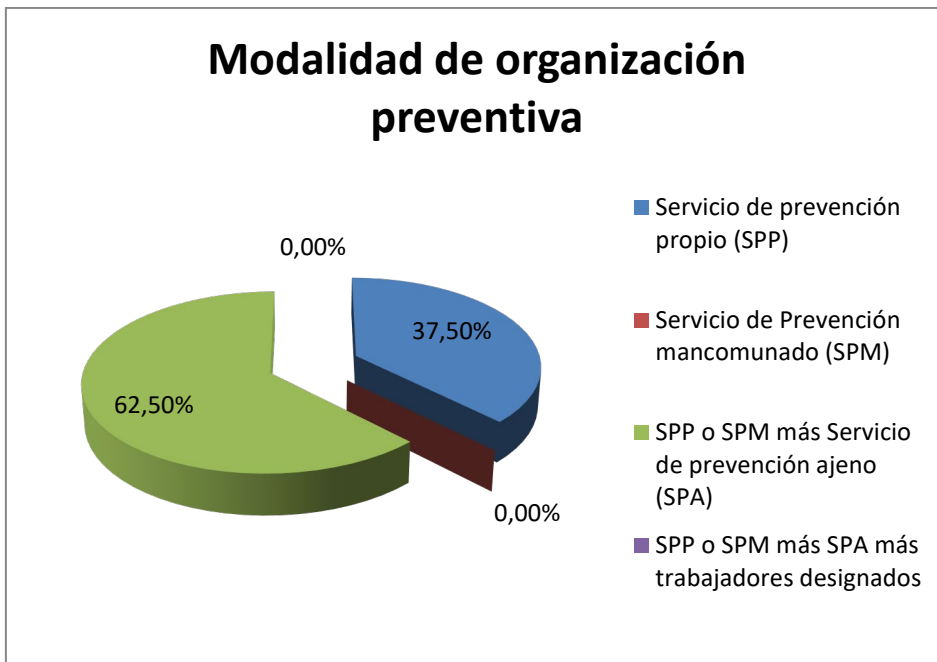
Funciones diferentes a PRL



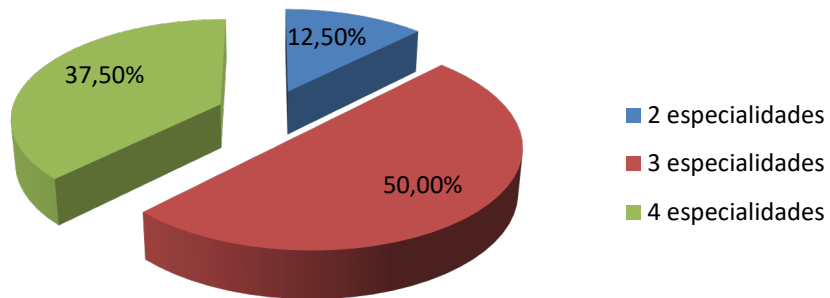
funciones diferentes a PRL

ninguna	1
gestión de residuos	3
gestión medioambiental	2
universidad saludable	4
seguridad radiológica	2
Etica y violencia	
estudiantes	1
bioseguridad	2
Covid	1

Comunidad de Madrid 8 Universidades



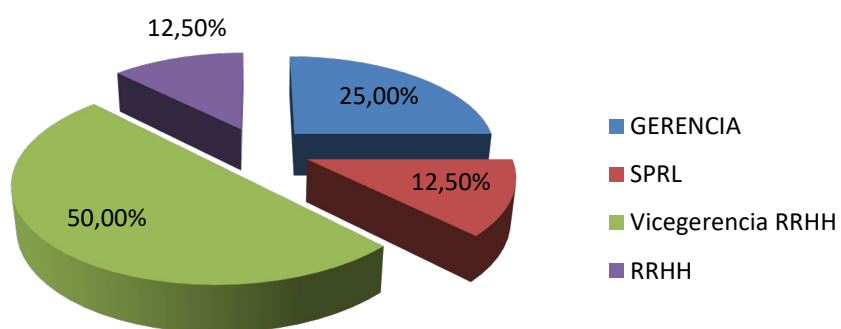
Especialidades asumidas



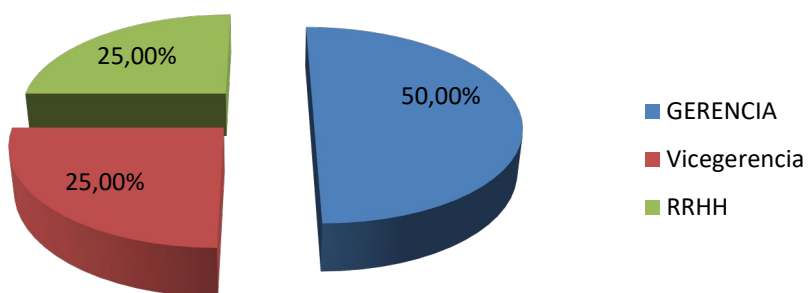
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	100,00%
Ergonomía	87,50%
Higiene Industrial	100,00%
Psicosociología aplicada	87,50%
Medicina en el Trabajo	37,50%

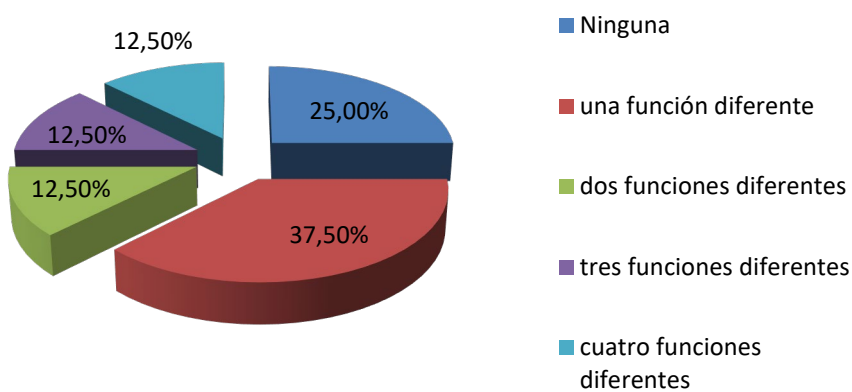
Dependencia Funcional homogeneizada



Dependencia orgánica homogeneizada



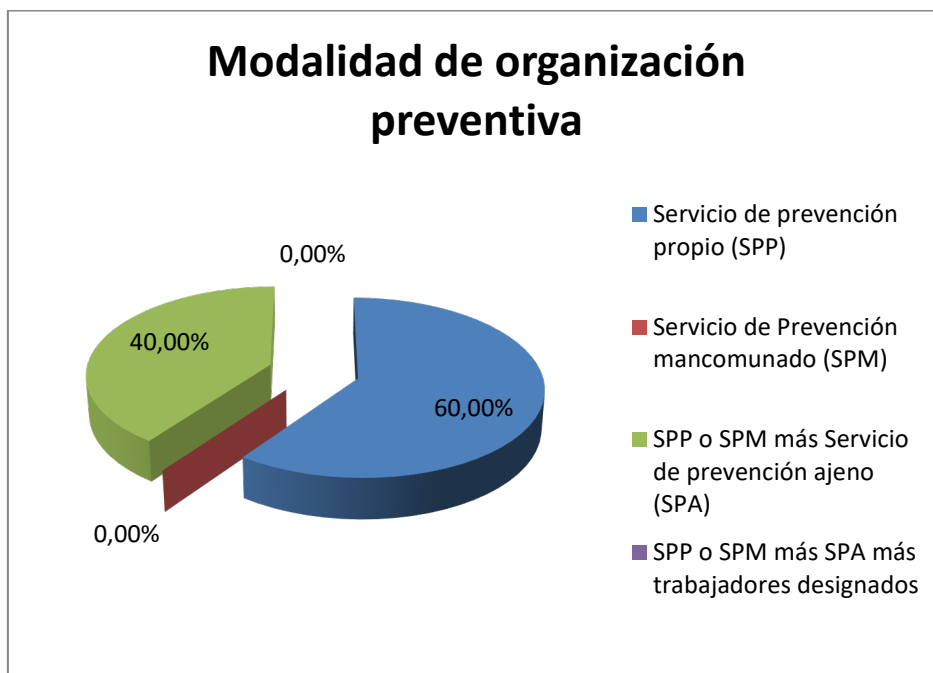
Funciones diferentes a PRL



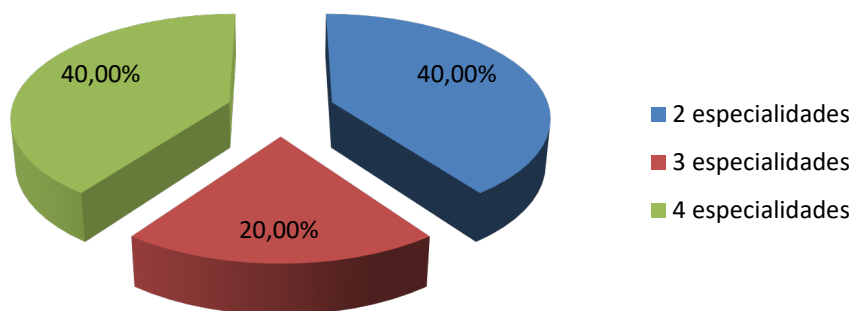
funciones diferentes a PRL

ninguna	2
gestión de residuos	3
universidad saludable	4
seguridad radiológica	1
CAE	1
Bromatológicos	1
Seg. Vial	1
ODS	1

Comunidad Valenciana 5 Universidades



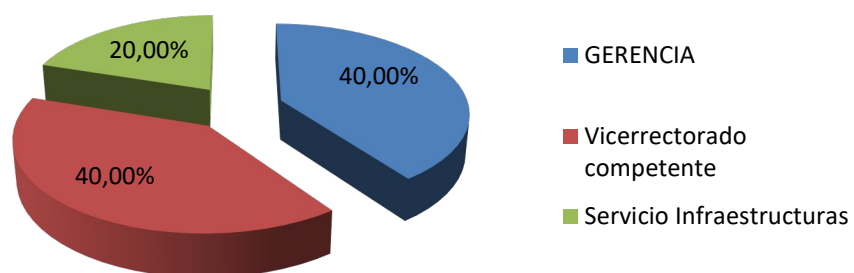
Especialidades asumidas



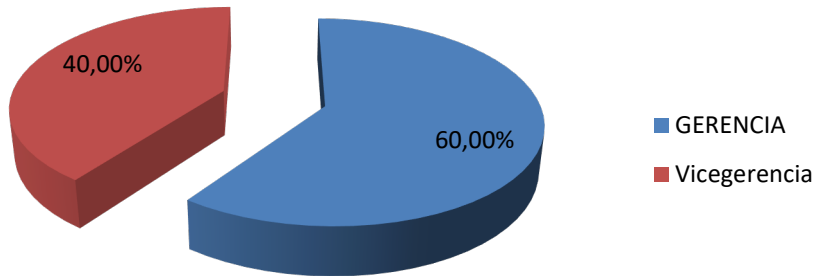
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	80,00%
Ergonomía	100,00%
Higiene Industrial	80,00%
Psicosociología aplicada	100,00%
Medicina en el Trabajo	40,00%

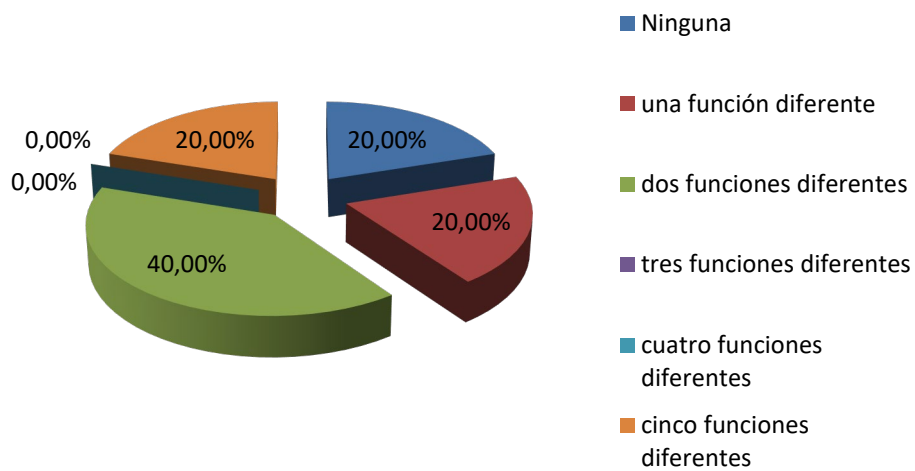
Dependencia Funcional homogeneizada



Dependencia orgánica homegeneizada



Funciones diferentes a PRL

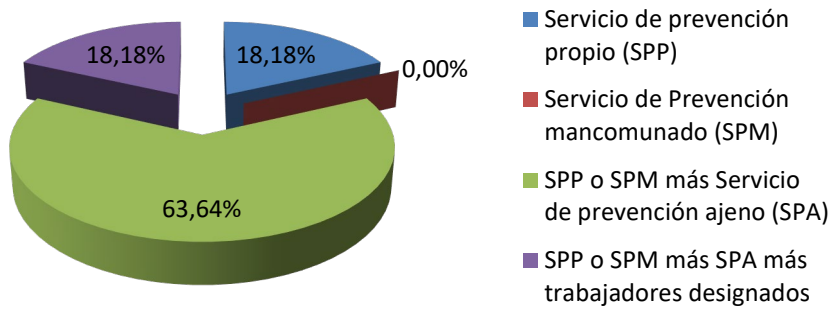


funciones diferentes a PRL

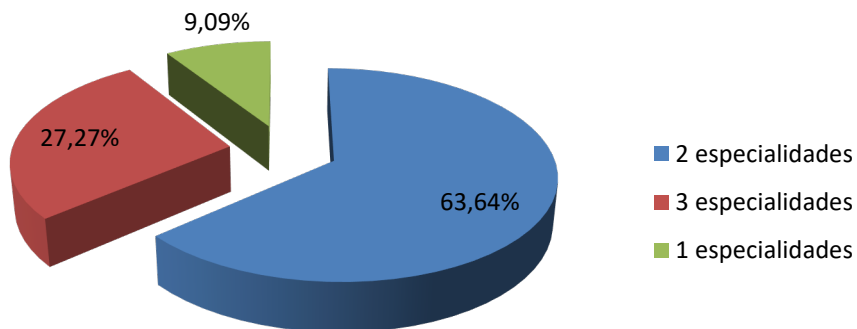
ninguna	1
gestión de residuos	3
universidad	
saludable	1
seguridad radiológica	1
CAE	1
Medicina Asistencial	1
Gestión	
Medioambiental	3

Agrupamiento CCAA extensión geográfica más grande: Castilla y León (4), Castilla La Mancha (1), Aragón (2), Extremadura (1), Galicia (3) = 11 participantes
 11 Universidades

Modalidad de organización preventiva



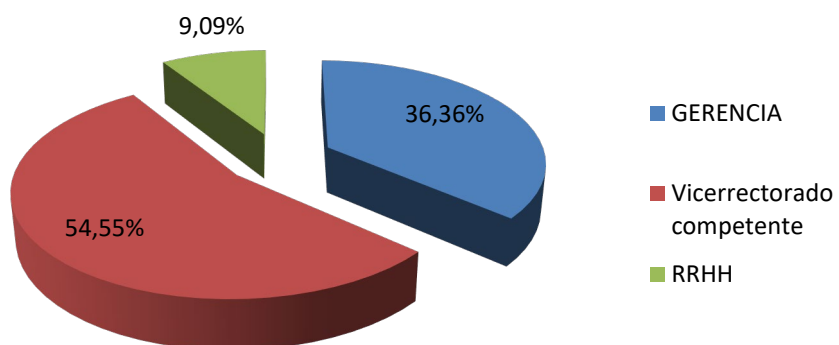
Especialidades asumidas



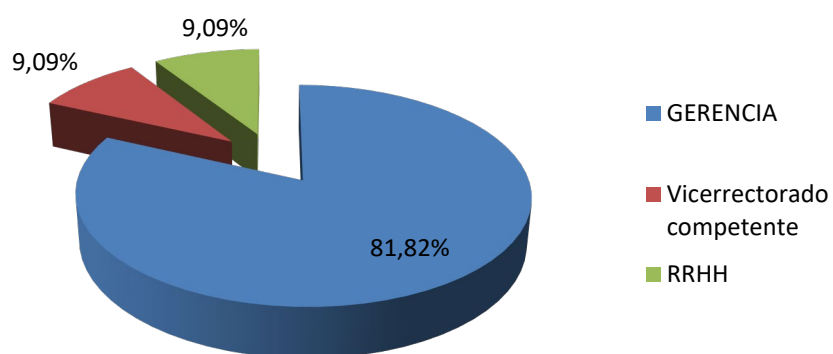
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	90,91%
Ergonomía	63,64%
Higiene Industrial	45,45%
Psicosociología aplicada	63,64%
Medicina en el Trabajo	18,18%

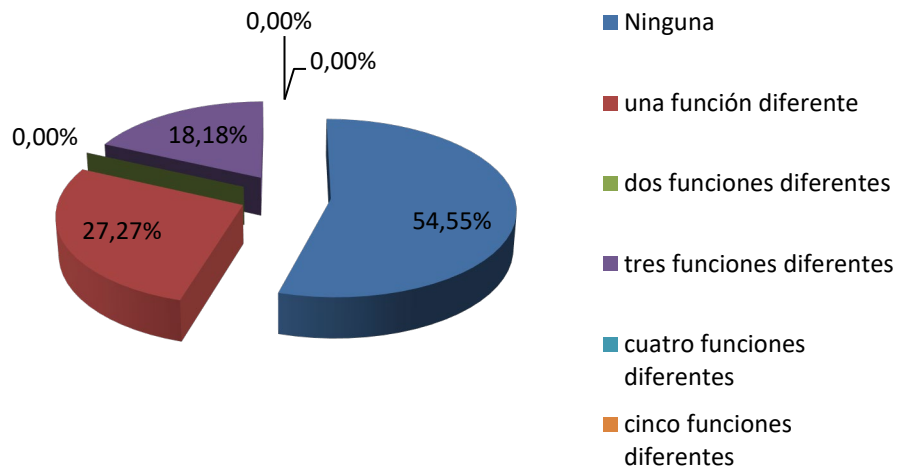
Dependencia Funcional homogeneizada



Dependencia orgánica homegeneizada



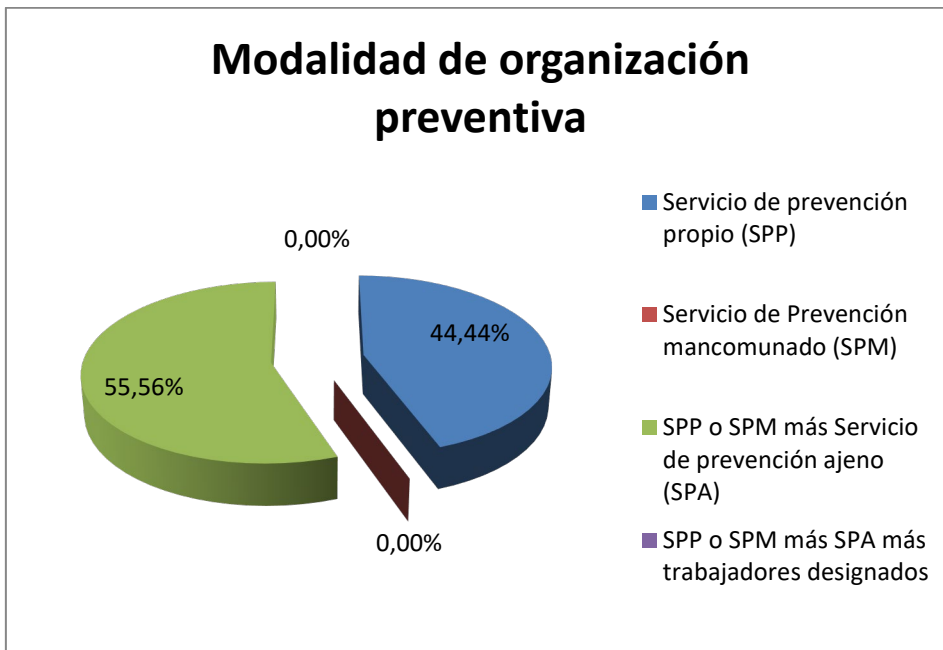
Funciones diferentes a PRL



funciones diferentes a PRL

ninguna	6
gestión de residuos	4
seguridad	
radiológica	1
Mantenimiento	
Líneas de vida	1
Mantenimiento	
vitrinas	1
Radón	1
Oficina de Gestión	1

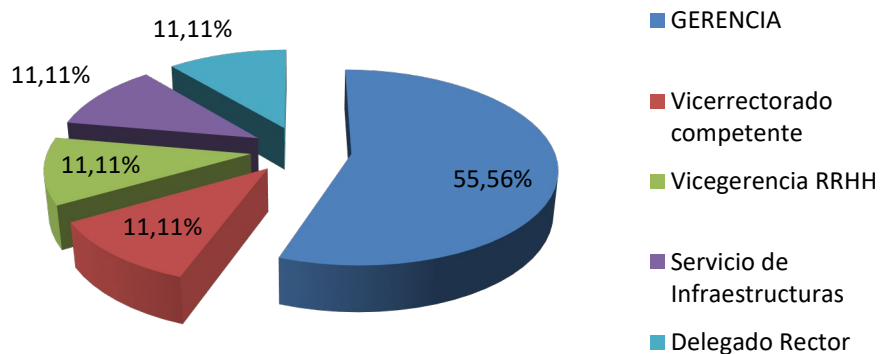
Agrupamiento CCAA extensión geográfica más pequeña: Baleares (1), Asturias (1), Cantabria (1), Navarra (1), La Rioja (1), Murcia (2), Canarias (2) = 9 participantes
9 Universidades



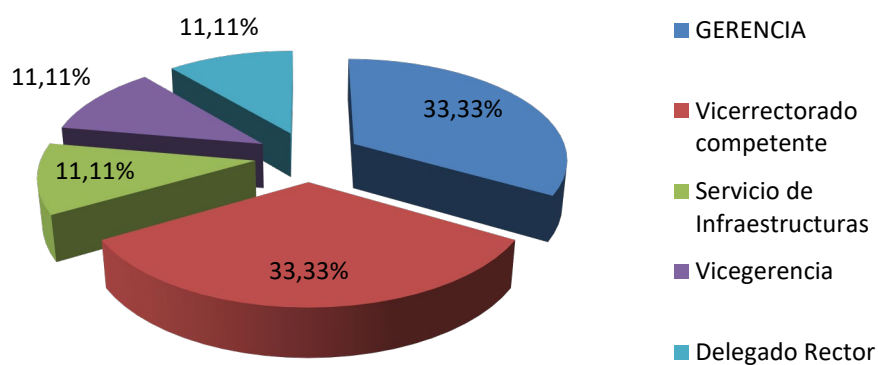
Especialidades asumidas

Seguridad en el Trabajo	100,00%
Ergonomía	100,00%
Higiene Industrial	66,67%
Psicosociología aplicada	100,00%
Medicina en el Trabajo	33,33%

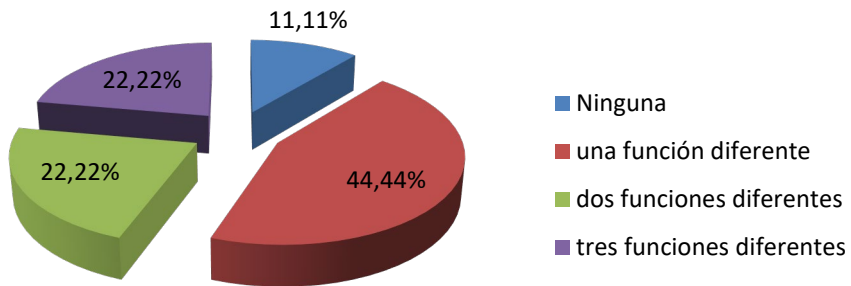
Dependencia Funcional homogeneizada



Dependencia orgánica homogeneizada



Funciones diferentes a PRL



funciones diferentes a PRL

ninguna	1
gestión de residuos	6
seguridad radiológica	1
Universidad	
Saludable	3
Gestión	
medioambiental	1
Comité Bioseguridad	1
Planes de	
Autoprotección y	
Emergencias	1

9. Referencias

[Ley 31/1995](#), de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre).

[Real Decreto 39/1997](#), de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de servicios de prevención de riesgos laborales (BOE núm. 27, de 31 de enero).

[Acuerdo del Pleno del Consejo de Universidades](#), de 22 de septiembre de 2011, por el que se establecen directrices para la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales en la universidad, de promoción y extensión de la cultura preventiva a la comunidad universitaria.

[Guía de Actuación Inspectoral en Servicios de Prevención Propios o Mancomunados: Servicio de prevención y auditoría.](#)

[Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2](#), de 16 de julio de 2021 (versión 16).

[Datos y Cifras del Sistema Universitario Español \(Publicación 2020-2021\).](#)

[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 (BOE núm. 158, de 4 de julio).

[Real Decreto 486/1997](#), de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de Trabajo (BOE núm. 97, de 23 de abril).

