



TEMARIO
AUXILIARES DE SERVICIO
Universidad de Extremadura
(TEMAS NORMATIVOS)
Ed. 2018



TEMARIO (Temas jurídicos)
Auxiliares de Servicio
(Mantenimiento Básico y Medios Audiovisuales)
Universidad de Extremadura
Ed. 2018

© Beatriz Carballo Martín (coord.)
© Ed. TEMA DIGITAL, S.L.
ISBN: 978-84-942320-6-0
DOCUMENTACIÓN PARA OPOSICIONES (UNIVERSIDADES)
Depósito Legal según Real Decreto 635/2015

*Prohibido su uso fuera de las condiciones
de acceso on-line o venta*

*Prohibida su reproducción total o parcial
sin permiso escrito de TEMA DIGITAL, S.L.*

TEMARIO

Tema 1.- La Constitución Española de 1978: Título Preliminar. Los Derechos y deberes fundamentales. Derechos y Libertades.

Tema 2.- Estatuto Básico del Empleado Público (I). Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Tema 3.- Estatuto Básico del Empleado Público (II). Derechos y Deberes. Código de conducta de los Empleados Públicos: Derechos de los Empleados Públicos. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. La evaluación del desempeño. Derechos retributivos. Derecho a la negociación colectiva y representación institucional. Derecho de reunión.

Tema 4.- Estatuto Básico del Empleado Público (III). Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones. Deberes de los empleados públicos.

Tema 5.- Estatuto Básico del Empleado Público (IV). Adquisición y pérdida de la relación de servicio. Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. Pérdida de la relación de servicio.

Tema 6.- Estatuto Básico del Empleado Público (V). Situaciones administrativas.

Tema 7.- Estatuto Básico del Empleado Público (VI). Régimen disciplinario.

Tema 8.- Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal funcionario de Administración y Servicios de la Universidad de Extremadura: Ingreso, provisión de puestos de trabajo y cobertura temporal.

Tema 9.- Estatutos de la Universidad de Extremadura (I). Estructura de la Universidad: Centros propios, Departamentos, Institutos Universitarios. Centros adscritos. Servicios.

Tema 10.- Estatutos de la Universidad de Extremadura (II). Órganos colegiados de Gobierno y Representación: Claustro universitario. Consejo Social. Consejo de Gobierno.

Tema 11.- Estatutos de la Universidad de Extremadura (III). Órganos unipersonales de Gobierno y Representación: Rector, Vicerrectores y Secretario General. Gerente.

Tema 12.- Estatutos de la Universidad de Extremadura (IV). Órganos de gobierno colegiados y unipersonales de los centros propios.

Tema 13.- Estatutos de la Universidad de Extremadura (V). La Comunidad Universitaria: El personal de administración y servicios.

ESCALA DE AUXILIARES DE SERVICIOS (MANTENIMIENTO BÁSICO)

Tema 21.- Normativa (CTE-HS1) Protección frente a la humedad: mantenimiento y conservación.

Tema 22.- Seguridad en caso de incendio (DB-SI). Propagación. Evacuación. Detección, control y extinción de incendio. Planes de autoprotección. Extintores, BIEs e hidrantes.

Tema 23.- Seguridad frente al riesgo de caídas en los edificios (DB-SU1).

Tema 24.- Ley 11/2014, de accesibilidad universal de Extremadura: Objeto, ámbito de aplicación y principios generales. Accesibilidad en la edificación, espacios públicos urbanizados y espacios públicos naturales, Medidas de fomento, Medidas de control.

Tema 25.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales: derecho y obligaciones. Los Servicios de prevención. Consulta y participación de los trabajadores.

ESCALA DE AUXILIARES DE SERVICIOS (MEDIOS AUDIOVISUALES)

Tema 24.- Prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en labores relativas al trabajo con equipos audiovisuales.

Tema 25.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales: derecho y obligaciones. Los Servicios de prevención. Consulta y participación de los trabajadores.

-o-o-o0o-o-o-

ESCALA DE AUXILIARES DE SERVICIOS

(MANTENIMIENTO BÁSICO)

Tema 21.- Normativa (CTE-HS1) Protección frente a la humedad: mantenimiento y conservación.

Tema 22.- Seguridad en caso de incendio (DB-SI). Propagación. Evacuación. Detección, control y extinción de incendio. Planes de autoprotección. Extintores, BIEs e hidrantes.

Tema 23.- Seguridad frente al riesgo de caídas en los edificios (DB-SU1).

Tema 24.- Ley 11/2014, de accesibilidad universal de Extremadura: Objeto, ámbito de aplicación y principios generales. Accesibilidad en la edificación, espacios públicos urbanizados y espacios públicos naturales, Medidas de fomento, Medidas de control.

Tema 25.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales: derecho y obligaciones. Los Servicios de prevención. Consulta y participación de los trabajadores.

-o-o-o0o-o-o-

ESCALA DE AUXILIARES DE SERVICIOS

(MEDIOS AUDIOVISUALES)

Tema 24.- Prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en labores relativas al trabajo con equipos audiovisuales.

Tema 25.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales: derecho y obligaciones. Los Servicios de prevención. Consulta y participación de los trabajadores.

-o-o-o0o-o-o-

TEMA 1.- LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978: TÍTULO PRELIMINAR. LOS DERECHOS Y DEBERES FUNDAMENTALES. DERECHOS Y LIBERTADES.

INTRODUCCIÓN

Tras las Elecciones Generales del 15 de junio de 1977, el Congreso de los Diputados ejerció la iniciativa constitucional que le otorgaba el art. 3º de la Ley para la Reforma Política y, en la sesión de 26 de julio de 1977, el Pleno aprobó una moción redactada por todos los Grupos Parlamentarios y la Mesa por la que se creaba una Comisión Constitucional con el encargo de redactar un proyecto de Constitución.

Una vez elaborada y discutida en el Congreso y Senado, mediante Real Decreto 2550/1978 se convocó el Referéndum para la aprobación del Proyecto de Constitución que tuvo lugar el 6 de diciembre siguiente. Se llevó a cabo de acuerdo con lo prevenido en el Real Decreto 2120/1978. El Proyecto fue aprobado por el 87,78% de votantes que representaba el 58,97% del censo electoral.

Su Majestad el Rey sancionó la Constitución durante la solemne sesión conjunta del Congreso de los Diputados y del Senado celebrada en el Palacio de las Cortes el miércoles 27 de diciembre de 1978. El BOE publicó la Constitución el 29 de diciembre de 1978, que entró en vigor con la misma fecha. Ese mismo día se publicaron, también, las versiones en las restantes lenguas de España.

A lo largo de su vigencia ha tenido dos reformas:

- En 1992, que consistió en añadir el inciso "*y pasivo*" en el artículo 13.2, referido al derecho de sufragio en las elecciones municipales.
- En 2011, que consistió en sustituir íntegramente el artículo 135 para establecer constitucionalmente el principio de estabilidad presupuestaria, como consecuencia de la crisis económica y financiera que padecemos.

1.- LA CONSTITUCIÓN: PRINCIPIOS GENERALES, ESTRUCTURA Y CONTENIDO

1.1.- ANTECEDENTES

Las múltiples influencias de una Constitución derivada como la española de 1978 -además de aquellas recibidas del constitucionalismo histórico español- hay que buscarlas preferentemente dentro de las nuevas corrientes europeas que aparecen después de la Segunda Guerra Mundial, y en tal sentido ha recibido claras influencias de otros textos constitucionales europeos, así como de diferentes Tratados de Derecho Internacional:

- De la Constitución italiana de 1947 habría que destacar la configuración del poder judicial y sus órganos de gobierno, o los antecedentes del Estado Regional Italiano.

TEMA 2.- ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (I). PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Española de 1978 establece en su artículo 103.3 una reserva de ley para regular:

- El estatuto de los funcionarios públicos que ha de contener sus derechos y deberes,
- El acceso a la Función Pública, cuyos sistemas han de responder a los principios de mérito y capacidad,
- Las peculiaridades del ejercicio del derecho a sindicación de los funcionarios públicos,
- Sus sistemas de incompatibilidades y las demás garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.

Esto significa que todas estas materias han de ser reguladas por norma con rango formal de Ley, sin que puedan ser reguladas por una norma reglamentaria. Asimismo, el artículo 149.1.18 de la Constitución establece como competencia exclusiva del Estado la de determinar las bases del régimen jurídico de las AA.PP. y del régimen estatutario de sus funcionarios, que en todo caso garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas. Como consecuencia de lo establecido en este artículo se dictó el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado inicialmente por Ley 7/2007, de 12 de abril, que contuvo la normativa común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio, dando verdadero cumplimiento a lo establecido en el artículo 103.3 de la Constitución .

Como consecuencia de las diferentes modificaciones posteriores introducidas en el texto original de la citada Ley, se ha aprobado un texto refundido que unifica e integra en un único texto legal las citadas modificaciones, derogando -entre otras- a la propia Ley 7/2007, de 12 de abril, norma que ha sido el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP).

El EBEP establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y al interés general, ya que la finalidad primordial de cualquier reforma en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración.

El Estatuto Básico contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio. Partiendo del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcional, reconoce e integra la evidencia del papel creciente que en el conjunto de Administraciones Públicas viene desempeñando la contratación de personal conforme a la legislación laboral para el desempeño de determi-

TEMA 3.- ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (II). DERECHOS Y DEBERES. CÓDIGO DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS: DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL Y A LA PROMOCIÓN INTERNA. LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. DERECHOS RETRIBUTIVOS. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL. DERECHO DE REUNIÓN.

1.- DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

DERECHOS INDIVIDUALES.- Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

TEMA 4.- ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (III). DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

1.- DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

JORNADA DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.- Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

PERMISOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.- Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante

TEMA 5.- ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (IV). ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO. PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO.

1.- ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

1.1.- ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO

PRINCIPIOS RECTORES.- Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.

Las AA.PP., entidades y organismos públicos seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

REQUISITOS GENERALES.- Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.
- d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las AA.PP. o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.
- e) Poseer la titulación exigida.

TEMA 6.- ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (V). SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

1.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Situaciones administrativas de los funcionarios de carrera.- Los funcionarios de carrera se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Excedencia.
- e) Suspensión de funciones.

Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto podrán regular otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurra, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Cuando por razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal, resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo.
- b) Cuando los funcionarios accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en alguna de las situaciones previstas en este Estatuto, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera.

Dicha regulación, según la situación administrativa de que se trate, podrá conllevar garantías de índole retributiva o imponer derechos u obligaciones en relación con el reingreso al servicio activo.

Servicio activo.- Se hallarán en situación de servicio activo quienes, conforme a la normativa de función pública dictada en desarrollo del presente Estatuto, presten servicios en su condición de funcionarios públicos cualquiera que sea la Administración u organismo público o entidad en el que se encuentren destinados y no les corresponda quedar en otra situación.

Los funcionarios de carrera en situación de servicio activo gozan de todos los derechos inherentes a su condición de funcionarios y quedan sujetos a los deberes y responsabilidades derivados de la misma. Se regirán por las normas de este Estatuto y por la normativa de función pública de la Administración Pública en que presten servicios.

TEMA 7.- ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (VI). RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

1.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Responsabilidad disciplinaria.- Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

Los funcionarios públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

Igualmente, incurrirán en responsabilidad los funcionarios públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.

Ejercicio de la potestad disciplinaria.- Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

TEMA 8.- ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UEX: INGRESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y COBERTURA TEMPORAL.

INTRODUCCIÓN

El II Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario de Administración y Servicios fue aprobado en Consejo de Gobierno de la Universidad de Extremadura con fecha 27 de julio de 2009, y publicado en el DOE de 25 de septiembre de 2009.

El texto inicial fue modificado posteriormente por Acuerdo Normativo aprobado por el Consejo de Gobierno de la UEX en sesión de 27 de septiembre de 2012, para la aplicación y desarrollo de las disposiciones establecidas para garantizar la estabilidad presupuestaria (DOE de 28 de septiembre de 2012), y la incorporación de lo dispuesto en la Disposición Final vigésimo tercera de la Ley 39/2010, que vino a añadir un nuevo permiso al artículo 49 del EBEP.

El II Acuerdo Regulador consta de 110 artículos distribuidos en 18 Capítulos, con la siguiente estructura:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CAPÍTULO I.- OBJETO Y DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

CAPÍTULO II.- ÁMBITO, VIGENCIA Y CONDICIONES DE APLICACIÓN

CAPÍTULO III.- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN, VIGILANCIA, ESTUDIO Y APLICACIÓN DEL ACUERDO

CAPÍTULO IV.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO V.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CAPÍTULO VI.- MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

CAPÍTULO VII.- INGRESO, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y COBERTURA TEMPORAL

CAPÍTULO VIII.- JORNADA Y RÉGIMEN DE TRABAJO

CAPÍTULO IX.- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

CAPÍTULO X.- FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

CAPÍTULO XI.- RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

TEMA 9.- ESTATUTOS DE LA UEX (I). ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD: CENTROS PROPIOS, DEPARTAMENTOS, INSTITUTOS UNIVERSITARIOS. CENTROS ADSCRITOS. SERVICIOS.

1.- LOS ESTATUTOS DE LA UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

1.1.- INTRODUCCIÓN

Los vigentes Estatutos de la Universidad de Extremadura han sido aprobados mediante Decreto 65/2003, de 8 de mayo. Posteriormente han sido adaptados mediante Decreto 190/2010 a la Ley Orgánica 4/2007, de modificación de la LOU. Constan de 268 artículos distribuidos en un Título Preliminar y 9 Títulos, con la siguiente estructura.

• **TÍTULO PRELIMINAR**

SECCIÓN PRIMERA. DE LA NATURALEZA Y FINES DE LA UNIVERSIDAD

SECCIÓN SEGUNDA. DEL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD

SECCIÓN TERCERA. DE SUS SÍMBOLOS, HONORES Y PROTOCOLO

SECCIÓN CUARTA. DE LOS ESTATUTOS

• **TÍTULO I. ESTRUCTURA DE LA UNIVERSIDAD**

SECCIÓN PRIMERA. DE LOS CENTROS PROPIOS

SECCIÓN SEGUNDA. DE LOS DEPARTAMENTOS

SECCIÓN TERCERA. DE LOS INSTITUTOS UNIVERSITARIOS DE INVESTIGACIÓN

SECCIÓN CUARTA. DE LOS CENTROS ADSCRITOS

SECCIÓN QUINTA. DE LOS SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD

CAPÍTULO 1º. Servicios de apoyo a la docencia y a la investigación

CAPÍTULO 2º. Servicios de asistencia a la Comunidad Universitaria y relaciones con la sociedad

CAPÍTULO 3º. Servicios de apoyo y asesoramiento al gobierno de la Universidad

• **TÍTULO II. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD**

SECCIÓN 1ª. DEL CLAUSTRO UNIVERSITARIO

SECCIÓN 2ª. DEL CONSEJO SOCIAL

SECCIÓN 3ª. DEL CONSEJO DE GOBIERNO

SECCIÓN 4ª. DE LA JUNTA CONSULTIVA

SECCIÓN 5ª. DEL RECTOR

SECCIÓN 6ª. DE LOS VICERRECTORES Y DEL SECRETARIO GENERAL

SECCIÓN 7ª. DEL GERENTE

SECCIÓN 8ª. DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS Y UNIPERSONALES DE CENTROS PROPIOS

TEMA 10.- ESTATUTOS DE LA UEX (II). ÓRGANOS COLEGIADOS DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN: CLAUSTRO UNIVERSITARIO. CONSEJO SOCIAL. CONSEJO DE GOBIERNO.

1.- ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD

Gobierno y representación.- El Gobierno y la representación de la Universidad de Extremadura se articularán a través de órganos colegiados y unipersonales. Se organizará en atención a los siguientes principios:

- a) De representación de todos los sectores de la comunidad universitaria en los órganos colegiados, que se realizará mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto.
- b) De control democrático de todos los órganos de gobierno y administración.

Sectores.- A efectos electorales y de representación, la comunidad universitaria se considerará estructurada en los sectores siguientes:

- a) Sector A. Integrado por profesores doctores pertenecientes a los Cuerpos Docentes de la Universidad.
- b) Sector B. Integrado por el personal docente e investigador no comprendido en el Sector A, incluyendo a los becarios de investigación.
- c) Sector C. Integrado por los estudiantes de la Universidad de Extremadura matriculados en las enseñanzas regladas de primer, segundo y tercer ciclo.
- d) Sector D. Integrado por el Personal de Administración y Servicios.

Órganos unipersonales.- Los órganos unipersonales de representación y gobierno de la UEx son:

- a) Rector.
- b) Vicerrectores.
- c) Secretario General.
- d) Gerente.
- e) Decanos de Facultades.
- f) Directores de Escuelas.
- g) Directores de Departamentos.
- h) Directores de Institutos Universitarios de Investigación.
- i) Cualesquiera otros cargos de designación directa por el Rector o de designación a propuesta de los Decanos o Directores.

Quienes desempeñen cargos considerados como órganos unipersonales de gobierno de la Universidad tendrán dedicación a tiempo completo, y no podrán ejercer más profesión u oficio, durante el tiempo de

TEMA 11.- ESTATUTOS DE LA UEX (III). ÓRGANOS UNIPERSONALES DE GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN: RECTOR, VICERRECTORES Y SECRETARIO GENERAL. GERENTE.

1.- EL RECTOR

Naturaleza.- El Rector es la máxima autoridad académica de la Universidad, ostenta su representación legal y pública, y goza del tratamiento y honores que el tradicional protocolo universitario señala. El Rector estará exento de cualquier otra actividad académica.

Elección.- El Rector será elegido por la comunidad universitaria, entre funcionarios del cuerpo de Catedráticos de Universidad, en activo, que presten servicios en la Universidad de Extremadura. Será nombrado por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma.

El voto para la elección del Rector se ponderará, por sectores de la comunidad universitaria, en la siguiente forma: 51% para los profesores doctores pertenecientes a los cuerpos docentes universitarios, 16% para otro personal docente e investigador, 23% para los estudiantes, y 10% para el personal de administración y servicios.

En cada proceso electoral, la Junta Electoral determinará, tras el escrutinio de los votos, los coeficientes de ponderación que corresponderá aplicar al voto a candidaturas válidamente emitido en cada sector, al efecto de darle su correspondiente valor en atención a los porcentajes que se han fijado en el párrafo anterior.

Será proclamado Rector, en primera vuelta, el candidato que logre el apoyo proporcional de más de la mitad de los votos a candidaturas válidamente emitidos, una vez hechas y aplicadas las ponderaciones contempladas en el presente artículo. Si ningún candidato lo alcanza, se procederá a una segunda votación a la que sólo podrán concurrir los dos candidatos más votados en la primera votación, teniendo en cuenta las citadas ponderaciones. En la segunda vuelta será proclamado el candidato que obtenga la mayoría simple de votos, atendiendo a esas mismas ponderaciones. En caso de empate, se abrirá un nuevo proceso electoral.

En el supuesto de una sola candidatura, únicamente se celebrará la primera vuelta.

La duración del mandato del Rector será de cuatro años, no pudiendo ocupar el cargo más de dos mandatos.

Sustitución y cese.- En caso de ausencia o enfermedad del Rector, asumirá interinamente sus funciones el Vicerrector que corresponda según el orden que determine el Rector. De no mediar designación expresa, sus funciones serán asumidas interinamente por el Vicerrector de más antigüedad académica. Esta situación deberá comunicarse al Consejo de Gobierno y en ningún caso podrá prolongarse más de seis meses consecutivos, transcurridos los cuales deberán convocarse elecciones.

TEMA 12.- ESTATUTOS DE LA UEX (IV). ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS Y UNIPERSONALES DE LOS CENTROS PROPIOS.

1.- ÓRGANOS DE GOBIERNO COLEGIADOS DE LOS CENTROS

Junta de Facultad o Escuela.- El órgano de gobierno de las Facultades o Escuelas de la Universidad de Extremadura es la Junta de Facultad o Escuela, que será presidida por el Decano o Director. A ella compete el establecimiento de las líneas generales de actuación del Centro y el control de la labor de sus órganos de gestión y dirección.

Composición.- La Junta de Facultad o Escuela estará compuesta atendiendo a la siguiente distribución porcentual:

1) El 35% del total de sus miembros, deduciendo puestos de los respectivos sectores universitarios, corresponderá a:

a) El Decano o Director, Vicedecanos o Subdirectores y el Secretario Académico del Centro.

b) El Administrador del Centro.

c) Un representante de cada uno de los Departamentos que impartan materias troncales u obligatorias en el Centro. La representación de cada Departamento, caso de no recaer en su Director, será desempeñada por el Coordinador de la Sección Departamental, si la hubiere. En su defecto, el Consejo de Departamento deberá elegir un representante en la Junta de Facultad o Escuela. En todo caso, la representación del Departamento en la Junta deberá recaer en un profesor que imparta docencia en el Centro.

d) Los Estudiantes que sean Delegado y Subdelegado de Centro.

2) El resto, en representación de los miembros de la Comunidad Universitaria, serán elegidos mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, de acuerdo, siempre que sea posible, con la siguiente participación porcentual:

a) Una representación de los funcionarios en activo de los cuerpos docentes, de manera que la suma de los miembros de este colectivo constituya el 51% del total.

b) Una representación del otro Personal docente e investigador, de manera que la suma de los miembros de este colectivo constituya el 16% del total.

c) Una representación de los Estudiantes, de manera que la suma de los miembros de este colectivo constituya el 23% del total, asegurándose que, siempre que sea posible, haya un representante de cada una de las Titulaciones impartidas en el Centro.

TEMA 13.- ESTATUTOS DE LA UEX (V). LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA: EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.

EL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Clases.- El personal de administración y servicios de la Universidad de Extremadura estará formado por personal funcionario de las escalas de la Universidad de Extremadura y personal laboral contratado por la propia Universidad, así como por personal funcionario perteneciente a los cuerpos y escalas de otras Administraciones públicas.

Competencias.- Corresponden al personal de administración y servicios de la Universidad de Extremadura las funciones de apoyo a la docencia, a la investigación y al gobierno universitario, mediante la gestión administrativa y prestación de servicios que le son propios y que contribuyen a la consecución de los fines de la Universidad.

Régimen jurídico y dependencia.- El personal funcionario de administración y servicios de la Universidad se registrará por la Ley Orgánica de Universidades y sus disposiciones de desarrollo, por la legislación general de funcionarios, por las disposiciones de desarrollo de ésta que elabore la Comunidad Autónoma de Extremadura y por los presentes Estatutos.

El personal laboral de administración y servicios, además de las previsiones de la Ley Orgánica de Universidades y sus normas de desarrollo, y de los presentes Estatutos, se registrará por la legislación laboral y los convenios colectivos aplicables.

En el ejercicio de sus funciones, dependerá orgánicamente del Rector y, por delegación de éste, del Gerente y, funcionalmente, del responsable de la unidad administrativa a la que esté adscrito.

Grupos, Escalas, categorías y especialidades.- El personal funcionario de administración y servicios de la Universidad de Extremadura se agrupará, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los distintos grupos establecidos por la legislación de funcionarios vigente.

Las escalas propias de la Universidad se equiparán, por analogía de la titulación exigida para su ingreso y la naturaleza de sus funciones, a las que existan o se creen en otras Administraciones públicas.

El Consejo de Gobierno podrá crear, modificar, integrar o suprimir las escalas propias, de conformidad con la legislación general de la función pública.

Las categorías profesionales y, en su caso, las especialidades del personal laboral de administración y servicios, así como los grupos económicos en que estén incluidas, serán las establecidas en el correspondiente convenio colectivo.

ESCALA DE AUXILIARES DE SERVICIOS

(MANTENIMIENTO BÁSICO)

Tema 21.- Normativa (CTE-HS1) Protección frente a la humedad: mantenimiento y conservación.

Tema 22.- Seguridad en caso de incendio (DB-SI). Propagación. Evacuación. Detección, control y extinción de incendio. Planes de autoprotección. Extintores, BIEs e hidrantes.

Tema 23.- Seguridad frente al riesgo de caídas en los edificios (DB-SU1).

Tema 24.- Ley 11/2014, de accesibilidad universal de Extremadura: Objeto, ámbito de aplicación y principios generales. Accesibilidad en la edificación, espacios públicos urbanizados y espacios públicos naturales, Medidas de fomento, Medidas de control.

Tema 25.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales: derecho y obligaciones. Los Servicios de prevención. Consulta y participación de los trabajadores.

-o-o-o0o-o-o-

TEMA 21.- NORMATIVA (CTE-HS1) PROTECCIÓN FRENTE A LA HUMEDAD: MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN.

INTRODUCCIÓN: ¿QUÉ ES EL CTE?

El Código Técnico de la Edificación (CTE) es el marco normativo que establece las exigencias que deben cumplir los edificios en relación con los requisitos básicos de seguridad y habitabilidad establecidos en la Ley 38/1999 de 5 de noviembre, de Ordenación de la Edificación (LOE). Esta norma razonó que “Ante la creciente demanda de calidad por parte de la sociedad, la Ley establece los requisitos básicos que deben satisfacer los edificios de tal forma que la garantía para proteger a los usuarios se asiente no sólo en los requisitos técnicos de lo construido sino también en el establecimiento de un seguro de daños o de caución. Estos requisitos abarcan tanto los aspectos de funcionalidad y de seguridad de los edificios como aquellos referentes a la habitabilidad”.

Las exigencias básicas de calidad que deben cumplir los edificios se refieren a materias de seguridad (seguridad estructural, seguridad contra incendios, seguridad de utilización) y habitabilidad (salubridad, protección frente al ruido y ahorro de energía).

El CTE también se ocupa de la accesibilidad como consecuencia de la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

También pretende dar respuesta a la demanda de la sociedad en cuanto a la mejora de la calidad de la edificación a la vez que persigue mejorar la protección del usuario y fomentar el desarrollo sostenible. Se aplica a edificios de nueva construcción, así como a intervenciones en edificación existente, como pueden ser obras de ampliación, modificación, reforma o cambio de uso, teniendo siempre en cuenta la excepcionalidad de determinadas construcciones protegidas desde el punto de vista ambiental, histórico o artístico.

Por último, el CTE ha sido una herramienta fundamental que ha permitido que la normativa técnica de la edificación pase de ser de uso exclusivo de técnicos y profesionales a ser de uso común para todos los agentes implicados en el mundo de la construcción.

El CTE está regulado mediante Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, y establece las exigencias básicas para cada uno de los requisitos básicos de «seguridad estructural», «seguridad en caso de incendio», «seguridad de utilización y accesibilidad», «higiene, salud y protección del medio ambiente», «protección contra el ruido» y «ahorro de energía y aislamiento térmico», establecidos en el artículo 3 de la LOE, y proporciona procedimientos que permiten acreditar su cumplimiento con suficientes garantías técnicas.

Se incluye a continuación la Normativa (CTE-HS1) Protección frente a la humedad: mantenimiento y conservación, con comentarios del Ministerio de Fomento (versión de 26 diciembre 2017).

TEMA 22.- SEGURIDAD EN CASO DE INCENDIO (DB-SI). PROPAGACIÓN. EVACUACIÓN. DETECCIÓN, CONTROL Y EXTINCIÓN DE INCENDIO. PLANES DE AUTOPROTECCIÓN. EXTINTORES, BIES E HIDRANTES.

INTRODUCCIÓN

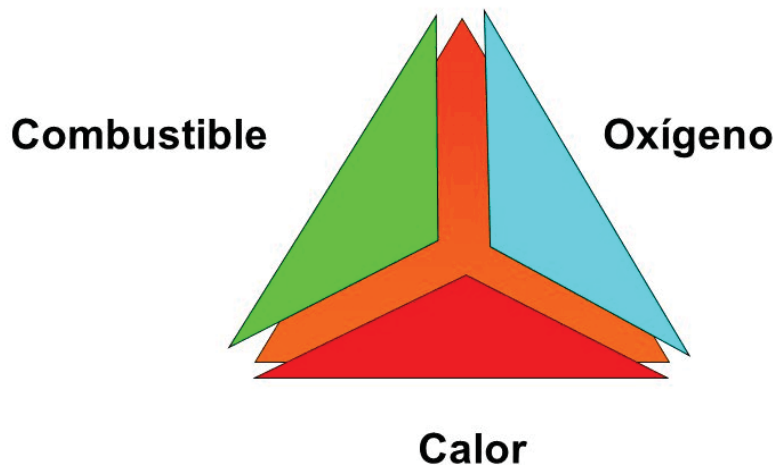
En un incendio intervienen diversos factores:

- 1) Un combustible, que suele hallarse generalmente en estado de vapor o gaseoso, o en contadas ocasiones en estado incandescente.
- 2) El oxígeno del aire u otro comburente se mezcla con el combustible en un fenómeno denominado de difusión.
- 3) La mezcla anterior necesita una temperatura o energía de activación para producirse la combustión.
- 4) No se creará una sola combustión, sino que se irán generando más por una reacción en cadena.

De forma gráfica, es posible representarlo con un tetraedro en el que cada cara corresponde a cada una de los factores indicados:

Componentes del fuego

Reacción en cadena



TEMA 23.- SEGURIDAD FRENTE AL RIESGO DE CAÍDAS EN LOS EDIFICIOS (DB-SU1).

INTRODUCCIÓN

El deslizamiento es un fenómeno en el que intervienen numerosos factores que complican en cierto modo su predicción y reglamentación. Entre los factores que intervienen encontramos los siguientes:

- Factores relacionados con el usuario: tales como el tipo de calzado, en particular las características de la suela, la forma de caminar, la velocidad, etc.
- Factores relacionados con las características del suelo: tales como la rugosidad, el relieve, etc.
- Factores circunstanciales: tales como la presencia de agua, suciedad, etc.

La directiva de productos de construcción (Directiva 89/106 CEE), que data de 1989, estableció una serie de requisitos esenciales entre los que se encontraba el de Seguridad de Utilización, definido según la propia directiva de la siguiente forma:

Las obras deben proyectarse y construirse de forma que su utilización o funcionamiento no supongan riesgos inadmisibles de accidentes como resbalones, caídas, colisiones, quemaduras, electrocución o heridas originadas por explosión.

Caída por resbalamiento:

El rendimiento exigido a la obra consiste en establecer un límite de resbaladidad del suelo o pavimento y en limitar cambios repentinos de la misma. Esta resbaladidad depende de las características inherentes a la superficie del suelo y de circunstancias tales como la presencia de grasa o agua en la superficie.

En caso de que la superficie del suelo o pavimento esté formada por la cara superior de un producto prefabricado, la resbaladidad del producto, caracterizará la resbaladidad de las obras teniendo en cuenta la forma final de la superficie después de su colocación. Deberán establecerse normas armonizadas que definan el método (en la medida de lo posible, único) y las condiciones de cuantificación de la resbaladidad del suelo en las que se tengan en cuenta los diversos parámetros:

- Suelos u otras superficies pertinentes: pies descalzos o calzados de diversas maneras;*
- Estado de la superficie: seca, mojada, helada, grasienta, pulida.*

Son necesarias clases de resbaladidad. Esta clasificación atendería al hecho de que los requisitos en este campo sólo existen para algunas aplicaciones específicas.

También deberán tenerse en cuenta los efectos del envejecimiento por uso, de la intemperie y del mantenimiento”.

TEMA 24.- LEY 11/2014, DE ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE EXTREMADURA: OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES. ACCESIBILIDAD EN LA EDIFICACIÓN, ESPACIOS PÚBLICOS URBANIZADOS Y ESPACIOS PÚBLICOS NATURALES, MEDIDAS DE FOMENTO, MEDIDAS DE CONTROL.

INTRODUCCIÓN

La Ley 11/2014, de 9 de diciembre, de accesibilidad universal de Extremadura, se estructura en 33 artículos distribuidos en 9 Títulos, con 5 disposiciones adicionales, 3 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 2 disposiciones finales.

En el título I se recogen el objeto y ámbito de aplicación de la ley, así como los principios generales que han de inspirar todas las actuaciones en materia de accesibilidad universal.

En el título II se recogen las condiciones de accesibilidad y medidas de acción positiva a llevar a cabo en la edificación y en los espacios públicos, tanto urbanizados como naturales. Además de realizar una adaptación a la normativa nacional se incluyen de manera expresa los espacios naturales de uso público tales como parques y reservas naturales, playas fluviales, etc.

En el título III se recogen las condiciones de accesibilidad y medidas de acción positiva a llevar a cabo en el ámbito del transporte. Se hace necesario renovar la situación actual de las «tarjetas para personas con discapacidad por movilidad reducida», planteándose la creación de un Registro de dichas tarjetas a nivel regional y no municipal, estableciéndose unas condiciones de equidad y necesidad real no contempladas hasta el momento.

En el título IV se recogen las condiciones de accesibilidad y medidas de acción positiva a llevar a cabo en el ámbito de la comunicación, sociedad de la información y medios de comunicación social. Como aspecto fundamental, se separan dos conceptos bien distintos e indiscriminadamente mezclados a lo largo de todas las normativas: por un lado, la comunicación en sí misma, entendida como el proceso mediante el cual se transmite la información mediante señalización u otros elementos físicos, y por otro lado, lo concerniente a la sociedad de la información y los medios de comunicación social.

En el título V se recogen las condiciones de accesibilidad y medidas de acción positiva a llevar a cabo en el ámbito del acceso a los bienes y servicios a disposición del público exigidas a día de hoy por la normativa estatal.

En el título VI se recogen las medidas de Fomento, estableciéndose las disposiciones generales, la creación del Observatorio Extremeño de la Accesibilidad, la conservación del Fondo para la Promoción de la Accesibilidad y la obligación de desarrollar Planes de Accesibilidad. Respecto a estos últimos, se amplía su nivel de exigencia, requiriéndose su elaboración y ejecución no sólo a los Entes Locales sino a todas las Administraciones Públicas Extremeñas, dentro de sus respectivos ámbitos.

TEMA 25.- LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: DERECHO Y OBLIGACIONES. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

1.- LA LEY 31/1995, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: INTRODUCCIÓN

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la LPRL. Junto a ello, los compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

ESCALA DE AUXILIARES DE SERVICIOS

(MEDIOS AUDIOVISUALES)

Tema 24.- Prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en labores relativas al trabajo con equipos audiovisuales.

Tema 25.- Ley de Prevención de Riesgos Laborales: derecho y obligaciones. Los Servicios de prevención. Consulta y participación de los trabajadores.

-o-o-o0o-o-o-

TEMA 24.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN LABORES RELATIVAS AL TRABAJO CON EQUIPOS AUDIOVISUALES.

INTRODUCCIÓN

El trabajo en el sector audiovisual tiene una característica muy determinada: su fragmentación en múltiples subsectores (cine, vídeo, televisión, radio, etc.) cada uno de los cuales tiene peso y relevancia muy específica. Junto a esta fragmentación existe una gran amplitud de categorías profesiones diferentes que conviven en el sector y que dan lugar a unos factores de riesgo susceptibles de producir lesiones para la salud, bien en forma de accidentes bien en forma de patologías. Así, por ejemplo, hay categorías profesionales que trabajan más del 80% de la jornada operando con imágenes o sonidos (o con ambos) que hay que mezclar en un proceso que exige precisión. Además, es habitual que quienes están en un estudio soporten no sólo el nivel acústico de su sala sino el de las zonas cercanas, de ahí que en estas categorías existan riesgos de pérdida visual y auditiva.

Al igual que en otros muchos sectores de actividad, en el sector audiovisual hay que diferenciar los riesgos derivados de la propia actividad y los riesgos producidos por el puesto de trabajo. Entre los principales riesgos se encuentran:

Relacionados con la actividad: fatiga física y psíquica, exposiciones diversas, sobreesfuerzos, sedentarismo, estatismo, atropellos y choques, etc.

-Relacionados con el puesto de trabajo: los riesgos generales del entorno, temperatura, ruido, radiaciones, incendios, etc. Y los riesgos específicos: golpes, caídas, atropellos, etc.

-Otros factores potenciales de riesgo están asociados a las herramientas o instrumentos con los que desarrollan sus funciones las ocupaciones más técnicas del sector audiovisual.

En síntesis, algunos de los factores a analizar serían los siguientes:

-La manipulación manual de cargas dinámicas. Se produce debido a que deben cargar, en la mayor parte de los casos, con los equipos que necesitan para desempeñar el trabajo.

-La manipulación manual de cargas estáticas. En el desarrollo del trabajo se pueden producir posturas forzadas durante prolongados períodos de tiempo.

-Las condiciones ambientales que pueden producir riesgos por exceso o defecto (iluminación, temperatura, etc.).

-El peso de los factores de riesgo de índole psicosocial, ambigüedad del rol, relaciones personales, promoción profesional, ritmo de trabajo, etc.

-El riesgo para la integridad física bajo ciertas condiciones de la actividad.

TEMA 25.- LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: DERECHO Y OBLIGACIONES. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

1.- LA LEY 31/1995, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: INTRODUCCIÓN

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos.

De la presencia de España en la Unión Europea se deriva, por consiguiente, la necesidad de armonizar nuestra política con la naciente política comunitaria en esta materia, preocupada, cada vez en mayor medida, por el estudio y tratamiento de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Buena prueba de ello fue la modificación del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea por la llamada Acta Única, a tenor de cuyo artículo 118 A) los Estados miembros vienen, desde su entrada en vigor, promoviendo la mejora del medio de trabajo para conseguir el objetivo antes citado de armonización en el progreso de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Este objetivo se ha visto reforzado en el Tratado de la Unión Europea mediante el procedimiento que en el mismo se contempla para la adopción, a través de Directivas, de disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

Consecuencia de todo ello ha sido la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) transpone al Derecho español la citada Directiva, al tiempo que incorpora al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la LPRL. Junto a ello, los compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.