

Justificante de Presentación

Datos del interesado:

CIF - G49018286

UNION SINDICAL DE CASTILLA Y LEON

Dirección: Calle MARÍA DE MOLINA, Bloque: 7, Piso: 2, Puerta: 5

Valladolid 47001 (Valladolid-España)

Teléfono de contacto: 983293545

Correo electrónico: correo@uscal.es

El presente justificante tiene validez a efectos de presentación de la documentación en este Registro Electrónico y no prejuzga la admisión del escrito para su tramitación. La fecha y hora de este Registro Electrónico es la de la Sede electrónica del Punto de Acceso General (<https://sede.administracion.gob.es/>). El inicio del cómputo de los plazos que hayan de cumplir las Administraciones Públicas vendrá determinado por la fecha y hora de presentación en el registro electrónico de cada Administración u organismo.

Número de registro: REGAGE21e00012912638

Fecha y hora de presentación: 09/07/2021 12:27:23

Fecha y hora de registro: 09/07/2021 12:27:23

Tipo de registro: Entrada

Oficina de registro electrónico: REGISTRO ELECTRÓNICO

Organismo destinatario: A07002863 - Consejería de la Presidencia

Organismo raíz: A07002862 - Junta de Castilla y León

Nivel de administración: Administración Autonómica

Asunto: Petición equiparación Servicios de Prevención y creación S. de prevención propio

Expone: Según documento adjunto.

Solicita: Según documento adjunto.

Documentos anexados:

Solicitud de servicio de prev. propio - Solicitud Servicio Prevención Propio.pdf (Huella digital: a65fcd8506eaf88d60ba5986713443410c9d854f)
Informe Servicio de prevención propio - Informe USCAL SERVICIO PREVENCIÓN PROPIO.pdf (Huella digital: bd6802a21cba0c72570333392a55524e778b4fcb)

Alerta por SMS: No

Alerta por correo electrónico: Sí

En la pestaña Búsqueda de registros de rec.redsara.es, podrá consultar el estado de la presentación de este registro

Al Consejero de la Presidencia

Sr. D. Ángel Mariano Ibáñez Hernando

C/ Santiago Alba, 1. C.P.: 47008 Valladolid

Estimado Consejero,

Adjunto remito informe demostrativo de que los mejores Servicios de Prevención son los propios y que no se pueden establecer discriminaciones entre los trabajadores de la Junta de Castilla y León por el mero hecho de desarrollar el servicio público en un sector, el sanitario que cuenta con Servicio de Prevención propio, o en el resto de sectores, educativo y servicios generales que le tienen concertado y externalizado en empresas ajenas a la Junta.

Por ello, en nombre de la Unión Sindical de Castilla y León (**USCAL**), le **SOLICITO**:

La equiparación de los modelos de Servicio de Prevención de todos los empleados públicos de la Junta de Castilla y León y el establecimiento, con las dotaciones materiales y personales señaladas en el estudio adjunto, de **un Servicio de Prevención Propio para todos los trabajadores de la Administración de Castilla y León**, tomando como referencia y reforzando el existente en el SACYL.

Lo que se pide en Valladolid a 9 de julio de 2021



Fdo.: **Juan Carlos Alonso González**
Presidente de USCAL

SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Al conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ello al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados de una empresa, se le denomina **Servicio de Prevención**. Este Servicio de Prevención, con el que es obligatorio contar en todas las empresas, es el encargado de la creación del plan de prevención y el diseño e implantación de las medidas de prevención de riesgos laborales de la empresa.

En la Junta de Castilla y León conviven dos modelos de Servicios de Prevención: uno **propio** constituido para los empleados públicos adscritos al Servicio Regional de Salud (SACYL), y otro **ajeno a la Junta**, adjudicado a empresas externas (ASPY PREVENCIÓN S.L.U., CUALTIS S.L.U. y QUIRÓN PREVENCIÓN S.L.U.) que gestionan la prevención del resto de trabajadores de la Junta.

La crisis que estamos viviendo en relación con el virus SARS-CoV-2, entre otras muchas cuestiones, ha evidenciado la necesidad de poner en marcha estrategias que fortalezcan el sistema de seguridad y salud entre los trabajadores en general, y en el caso que nos ocupa entre los empleados públicos de Castilla y León, de manera que se desarrollen resiliencias para hacer frente a la actual emergencia sanitaria y a las futuras.

Por ello, desde la Unión Sindical de Castilla y León (**USCAL**), hemos elaborado un estudio que demuestra que los mejores Servicios de Prevención son los propios y que no se pueden establecer discriminaciones entre los trabajadores de la Junta de Castilla y León por el mero hecho de desarrollar el servicio público en un sector, el asistencial sanitario que cuenta con Servicio de Prevención propio, o en el resto de sectores, educativo, salud

pública y servicios generales que le tienen concertado y externalizado en empresas ajenas a la Junta.

DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

El artículo 40.2 de la Constitución asigna a los poderes públicos la encomienda de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

El Estado tiene competencia exclusiva sobre determinadas materias entre ellas la legislación laboral y así viene descrito en el art 149 de nuestra Constitución, si bien el apartado 1.7.^a del mismo habla de la ejecución de dicha legislación por parte de las Comunidades Autónomas.

Los compromisos contraídos por el Estado Español con la O.I.T. 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.

Muy extenso es el acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. Pero de todas las Directivas la más significativa es la 89/391/CEE. Esta Directiva se aplica a todos los sectores de actividades, públicas o privadas (actividades industriales, agrícolas, comerciales, administrativas, de servicios, educativas, culturales, de ocio, etc.). Cabe destacar la definición en la misma de prevención como el conjunto de disposiciones o de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa, con el fin de evitar o de disminuir los riesgos profesionales. Y que es obligación del empresario garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Nuestra propia **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales**, supone un antes y un después, teniendo por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los

trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

Pero además esta norma tiene la novedad de aplicarse en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la Ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.18.^a de la Constitución.

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores; pero es obvio que como trabajadores públicos debemos velar porque este sea el menor posible para las arcas autonómicas y que además alcance los mayores niveles de calidad posibles, con una total autonomía y una independencia que sin lugar a dudas se puede alcanzar con la participación en todo el proceso de funcionarios. No decimos que las sociedades de prevención no puedan tener esas capacidades y esa autonomía e independencia, que se le supone, pero está claro que nunca podrán tener la misma que si el trabajo lo desarrollan funcionarios que no están sometidos a presiones empresariales de objetivos, etc. La experiencia en estos años nos dice que por desgracia esto es así en todos los casos y supuestos.

SERVICIO DE PREVENCIÓN

La vigilancia de la salud es una obligación del empresario y este debe garantizar que periódicamente ésta se lleve cabo, previo consentimiento del trabajador. Pero es que además las empresas deberán disponer de **Servicios de Prevención propio** cuando en la misma el número de trabajadores sea

superior a 500. **Estos servicios de prevención propios deben constituir una unidad organizativa específica con las instalaciones y medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas**, no siendo por tanto necesaria la participación de servicios de prevención ajenos, ya que la Junta de Castilla y León dispone de la suficiente capacidad para ello.

Además, hemos de tener en cuenta que la propia Ley de P.RR.LL. dentro de las facultades de los Comités de Seguridad y Salud describe que este órgano será quien elegirá la modalidad organizativa de la empresa. Queremos recalcar que todos los agentes sociales integrantes del mismo vienen recabando a la administración un servicio de prevención propio, similar al que ya está funcionado en otras partes de la administración autonómica (SACYL) y muy distinto al modelo actual de contratación externa.

A mayor abundamiento el R.D. 39/1997 en su art. 16, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39.1.a) de la Ley 31/95, pone especial hincapié en que los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa. Queremos insistir en que todo esto se está llevando a cabo con la disconformidad reiterada de la representación social que aboga por un servicio propio y con la nula permisividad de participación por parte de la Junta en las decisiones.

Entendemos que se puede argumentar que un servicio de prevención propio en el que se incluya la vigilancia de la salud y la seguridad en el trabajo, puede tener un ligero sobrecoste para las arcas autonómicas, y es por ello que vamos a intentar cuantificar estos costes, si bien sólo la prueba de que otras instituciones autonómicas como SACYL disponen de ello sería suficiente para desmontar tales argumentos; ¿o es que la administración está asumiendo costes innecesarios con ese organismo? Además, hay que destacar un aspecto importante y es que, con el sistema actual de contrataciones periódicas de ambas especialidades, medicina del trabajo y

seguridad en el trabajo, se producen modificaciones en los Servicios de Prevención Ajenos que ejecutan el contrato, con variación de los profesionales que se dedican al mismo. Se pierde la continuidad en el seguimiento/ejecución de la actividad, no hay una dedicación completa a nuestros empleados públicos, con lo que se genera un desconocimiento de las condiciones de trabajo y problemática de los mismos, no existe ninguna implicación en la propuesta de mejoras de los problemas y situaciones que se pueden plantear/identificar, el trabajo se transforma en rutinario y en cadena, al pertenecer a una empresa privada en la que prima la rápida ejecución y el número de actividades y actuaciones sobre la calidad de la prestación.

Hemos de tener en cuenta que, si una empresa privada es capaz de realizar las actividades que se contratan, obteniendo, además, un beneficio económico con el contrato, la administración tiene que poder hacer lo mismo, por su conocimiento de las necesidades y formas de trabajo, mejorando lo que se viene haciendo hasta ahora.

El número de empleados públicos y centros de trabajo, distribuidos por provincias, según el pliego técnico que se ha empleado para la última contratación adjudicada en 2020 a los Servicios de Prevención externos, son:

Lote	Denominación	Consej. y OA	Centros de trabajo
1	Empleados Públicos de la provincia de Ávila	4.025	234
2	Empleados Públicos de la provincia de Burgos	6.421	263
3	Empleados Públicos de la provincia de León	7.940	425
4	Empleados Públicos de la provincia de Palencia	3.742	162
5	Empleados Públicos de la provincia de Salamanca	6.006	321
6	Empleados Públicos de la provincia de Segovia	4.185	207
7	Empleados Públicos de la provincia de Soria	3.358	155

8	Empleados Públicos de la provincia de Valladolid	11.521	339
9	Empleados Públicos de la provincia de Zamora	4.127	246
TOTAL		51.055	2.352

Para el cálculo de las **Unidades Básicas Sanitarias (UBS)**, se ha utilizado el Anexo I del R.D. 843/2011, en relación con el nº de empleados en cada provincia.

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.

El **material inventariable** necesario para poner en marcha un servicio propio es el que está descrito en el anexo III del R.D. 843/2011, y es el que sigue:

ANEXO III

Equipamiento sanitario básico del Servicio sanitario en las instalaciones fijas del servicio de prevención

- a) Audiómetro y cabina audiométrica homologados en todos los servicios de prevención ajenos. En el caso de los servicios de prevención propios únicamente en el caso de que en las empresas a las que dan servicio haya exposición a ruido.
- b) Camilla de exploración.
- c) Contenedores de residuos sanitarios, según normativa aplicable.
- d) Electrocardiógrafo.

- e) Equipo de radiodiagnóstico: propio o concertado.
- f) Equipo para control visión homologado.
- g) Esfigmomanómetro.
- h) Espirómetro o neumotacógrafo homologados.
- i) Fonendoscopio.
- j) Laboratorio: propio o concertado.
- k) Linterna o fuente de luz externa.
- l) Martillo de reflejos.
- m) Medicación, material y equipo suficiente para atender urgencias y primeros auxilios.
- n) Negatoscopio.
- o) Nevera con termómetro de máximas y mínimas.
- p) Oftalmoscopio.
- q) Otoscopio.
- r) Peso clínico.
- s) Rinoscopio.
- t) Talla.

Se ha solicitado presupuesto a empresas de suministros de este tipo de material y la cantidad reflejada en los mismos asciende a 12.938,53 € por dotación. Téngase en cuenta que esta petición de presupuesto ha sido a nivel particular y que una dotación de esas magnitudes debería ser contratada mediante concurso público en el que estamos seguros que los precios se verían rebajados significativamente debido al montante del mismo. Además, la amortización de la equipación debería tener un horizonte de al menos 10 años.

Para el cálculo de este apartado se ha tenido en cuenta una cierta economía de escala al no considerar tanto las UBS como la ubicación de las mismas que, con una adecuada organización, pueden compartir el

equipamiento más caro como son los equipos electrónicos. El montante de este aparatado asciende a

$$12.938,53 \text{ €} \times 12 \text{ UBS}^* = 155.262,36 \text{ €}$$

* Se consideran nueve provincias más una dotación más para Valladolid, León y Servicios Centrales)

En lo que respecta a las **analíticas**, señalar que existen dos opciones:

a. La asumiría la propia administración a través del SACYL, lo mismo que ya se viene haciendo con los empleados públicos de Instituciones Sanitarias. No supone una sobrecarga importante al sistema público ya que, cogiendo las medidas de exámenes de salud de las memorias anuales presentadas en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, los números serían:

- Media anual de exámenes de salud en el intervalo de cinco años (2015-2019), al ser el año 2020 excepcional por la pandemia:

- 24.612/año, lo que significaría 2.734 analíticas/año/provincia.
- Considerando una media de 250 días laborales/año, tenemos una media de 11 analíticas/día. Creemos que nuestro sistema sanitario puede hacerse cargo sin mayores inversiones ni retrasos en las listas de espera.

b. Contratar la actividad con algún laboratorio externo que, por el perfil que aparece en los pliegos de contratación que se han utilizado hasta ahora, podrían suponer unos 11 €/empleado, lo que significaría un coste de:

$$11 \times 24.612 = 270.732 \text{ €}$$

Esta última opción, contrata externa, sería difícilmente entendible tanto por las organizaciones sindicales como por el resto de colectivos al suponer

un gasto que podría evitarse sin mayores complicaciones, al asumirlo SACYL, lo mismo que ya se hace con sus propios sanitarios.

Si bien es cierto que pudiera haber una sobrecarga de trabajo para el SACYL por esas analíticas, también ha de valorarse muy positivamente la descarga debida a la realización de determinados programas como la detección precoz del cáncer de mama, programa de prevención y detección precoz de cáncer de cuello de útero, programa de detección precoz de cáncer colorrectal, entre otros, cuya ejecución y seguimiento se pudo realizar por los servicios de prevención propios.

La segregación de los datos dependiendo del grupo de edad y el sexo son tremendamente importantes para la vigilancia de la salud ya que la diferencia de las pruebas dependiendo del grupo etario tienen gran trascendencia. Valórese que esto puede rebajar ostensiblemente la carga de trabajo del SACYL.

Hemos de tener en cuenta que se considera una Unidad Básica Sanitaria (UBS) la constituida por un médico del trabajo o de empresa y un enfermero de empresa o del trabajo, a jornada completa. Para el cálculo de las UBS en base a datos reales, hemos utilizado los datos referidos anteriormente y obtenidos de la última contratación de los servicios. No hemos podido utilizar los actualizados, puesto que a pesar de haberse solicitado repetidamente no se nos han proporcionado los relativos a la Consejería de Educación.

FUNCIONARIOS

Provincia	Mujeres							Hombres							TOTAL MUJERES Y HOMBRES
	< 25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años	≥ 65 años	TOTAL MUJERES	< 25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años	≥ 65 años	TOTAL HOMBRES	
Avila	0	15	84	144	213	4	460	0	15	53	102	166	7	343	803
Burgos	0	30	107	255	369	15	776	0	15	58	146	233	6	458	1234
León	0	15	140	352	431	21	959	0	12	90	171	283	24	580	1539
Palencia	0	14	88	155	199	10	466	0	2	44	112	153	10	321	787
Salamanca	0	22	97	233	274	11	637	0	10	50	136	268	15	479	1116
Segovia	0	12	85	160	206	5	468	0	11	47	93	167	4	321	790
Soria	1	7	58	170	224	3	462	0	10	44	92	147	7	300	762
Valladolid	1	47	424	1166	1183	41	2861	0	25	193	500	655	41	1414	4275
Zamora	0	13	103	177	195	5	493	1	14	59	114	176	13	377	870
Subtotal	2	175	1186	2812	3294	115	7582	0	114	638	1466	2248	127	4594	12176

LABORALES

Provincia	Mujeres							Hombres							TOTAL MUJERES Y HOMBRES
	< 25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años	≥ 65 años	TOTAL MUJERES	< 25 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años	≥ 65 años	TOTAL HOMBRES	
Avila	1	26	79	151	228	10	495	1	7	26	119	173	6	332	827
Burgos	2	53	139	327	634	12	1167	3	12	49	133	246	5	448	1615
León	0	48	138	315	477	29	1007	2	8	58	188	259	5	520	1527
Palencia	1	23	102	205	346	12	689	1	7	25	103	198	2	336	1025

Salamanca	1	22	82	219	434	17	775	0	5	40	135	248	4	432	1207
Segovia	3	33	65	185	349	10	645	0	10	31	78	127	3	249	894
Soria	3	33	119	200	281	12	648	5	13	42	102	156	2	320	968
Valladolid	2	37	188	496	670	28	1421	1	20	124	375	491	13	1024	2445
Zamora	1	37	111	212	319	13	693	1	11	55	120	188	3	378	1071
Subtotal	14	312	1023	2310	3738	143	7540	14	93	450	1353	2086	43	4039	11579

Quedando los cálculos en base a los datos de los que disponemos como siguen:

Provincia	Personal sanitario necesario AG/OA-CyL	UBS necesarias en AG/OA-CyL (máximo con SS.CC.)	Técnicos nuevos- incluye a SS.CC.	Auxiliares administrativos	Coste 21 UBS		Técnicos (A1 23-06)
					Mdt (A1 24-13)	Enft (A2 22-10)	
AVILA	3.02	2	1	1	103.433,84	93.420,60	40.576,50
BURGOS	4.06	2	1	1	103.433,84	93.420,60	40.576,50
LEON	4.65	3	2	1	155.150,76	140.130,90	81.153,00
PALENCIA	2.89	2	1	1	103.433,84	93.420,60	40.576,50
SALAMANCA	3.88	2	1	1	103.433,84	93.420,60	40.576,50
SEGOVIA	3.08	2	1	1	103.433,84	93.420,60	40.576,50
SORIA	2.84	2	1	1	103.433,84	93.420,60	40.576,50
VALLADOLID	6.05	4	5	2	206.867,68	186.841,20	202.822,50

ZAMORA	3.11	2	1	1	103.433,84	93.420,60	40.576,50
TOTAL	33.58	21	14	10		1.086.055,32 980.916,30	568.071,00

Con el fin de evitar que durante determinadas épocas del año (permisos, vacaciones) y por causas sobrevenidas por bajas, cursos y todo tipo de ausencias justificadas, se ha redondeado al alza el número de integrantes de los equipos, no existiendo ninguna UBS con un sólo equipo sanitario responsable de la vigilancia de la salud de los empleados públicos. No se cuantifica el gasto de los auxiliares administrativos por ser plazas que no sería necesario que fuesen de nueva creación al no tener un perfil específico para el desempeño del puesto, pudiéndose cubrir en una oferta de concurso ordinario.

Dado que la seguridad en el trabajo incluye mucha actividad técnica en los diferentes centros de trabajo, no solamente en las evaluaciones de riesgos si no a nivel de medidas de emergencia, se ha duplicado los existentes hasta este momento que eran 11 y, además, se incrementan con tres técnicos más para que puedan afrontar/apoyar toda la formación que sea necesaria a nivel de los diferentes centros de trabajo. En total, se estiman necesarios 14 técnicos nuevos.

No se cuantifica el gasto de los auxiliares administrativos por ser plazas que no sería necesario que fuese de nueva creación al no tener perfil específico para el desempeño del puesto, pudiéndose cubrir en una oferta de concurso ordinario.

Los costes totales del nuevo sistema preventivo, en personal, serían:

a. UBS:

2.066.971,62 €

b. Técnicos:

568.071,00 €

El total del coste en personal sería de 2.635.042,62 €

El contrato actual de servicios de prevención se ha licitado por 2.374.057,50 € y adjudicado por 2.197.321,77 €/año.

La diferencia es de: respecto a la licitación 260.985,12 € y 437.720,85 € respecto de la adjudicación. Estas cantidades no son relevantes para lograr la creación de 56 puestos de trabajo y el nivel de servicio, accesibilidad y calidad que ese obtendría. La falta de satisfacción con el servicio actual en manos de empresas privadas se viene observando constantemente y como muestra un botón, es el caso de la gran cantidad de determinación de contingencias solicitadas por los EE.PP. por la no valoración como enfermedad

profesional, por parte de las sociedades de prevención, de los casos de COVID.

Con el fin de mejorar el servicio y crear puestos de auténticos profesionales en este tema se podría hasta barajar la creación de unidades docentes, probablemente las únicas en España fuera de la estructura asistencial pura, que no sólo darían una nueva visión a esta especialidad si no que conseguiría que Castilla y León fuesen referencia en este campo.

A esto debemos de sumar el rédito social y político de la creación y puesta en marcha de un Servicio de Prevención propio, una demanda histórica que se viene solicitando por los empleados públicos desde hace muchos años, y que además de ser necesaria supondría una igualdad en el trato por parte de la administración entre los empleados del SACYL y el resto.

CONCLUSIONES

La experiencia adquirida desde la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, ha puesto de manifiesto que el Servicio de Prevención propio del SACYL presta unos servicios mucho más cercanos y accesibles a los trabajadores, es mucho más próximo a la actividad que se lleva a cabo en la Junta, está más integrado en la empresa, genera mayor concienciación y creación de la cultura preventiva y es capaz de abordar medidas y soluciones a los problemas concretos de los estatutarios, funcionarios y laborales que prestan sus servicios en el Sistema Regional de Salud. Desde USCAL hemos observado que el grado de satisfacción de estos empleados públicos es muy elevado.

Por el contrario, es fácilmente constatable que los Servicios de Prevención ajenos que llevan la acción preventiva entre el resto de empleados públicos, se encuentra distante a los trabajadores, desconoce el funcionamiento real

de los distintos y complejos departamentos administrativos, no asume completamente las responsabilidades que les corresponden, no prioriza adecuadamente las medidas preventivas porque aplica soluciones estándar, no favorece suficientemente la cultura preventiva entre los empleados de la Junta y no es capaz de captar las singularidades de los puestos de trabajo y de los propios trabajadores de la Junta de Castilla y León.

Por ello, desde la Unión Sindical de Castilla y León (**USCAL**), solicitamos que se equiparen los modelos de Servicio de Prevención de todos los empleados públicos de la Junta de Castilla y León y se establezca, con las dotaciones materiales y personales señaladas en este estudio, un Sistema de Prevención Propio para todos los trabajadores de la Administración de Castilla y León, tomando como referencia y reforzando el existente en el SACYL.

Ello permitiría, por muy poco coste, elevar sustancialmente el nivel de satisfacción, servicio, accesibilidad y calidad del Servicio de Prevención de todas las provincias.

Establecer un adecuado nivel de protección de la salud frente a los riesgos derivados de sus condiciones de trabajo y fortalecer el sistema de seguridad y salud entre los trabajadores de la Administración de la Junta de Castilla y León es una obligación que tenemos con todos ellos que nos ayudará a superar la actual pandemia y a estar más preparados para resistir las venideras.

USCAL