

Aquest **Manual del delegat i la delegada de prevenció de riscos laborals** és un pas més en la tasca de suport de la UGT de Catalunya a una figura que neix fa relativament poc temps (amb la Llei de prevenció de riscos laborals de 1995) i les funcions de la qual són de vital importància per als treballadors i les treballadores i, per extensió, per a la pròpia empresa.

La protecció de la salut i la integritat física dels treballadors i les treballadores és una de les assignatures pendents de moltes de les empreses del nostre país i és per aquesta raó que la tasca dels delegats i les delegades de prevenció és tan important.

La promoció de la cultura preventiva entre empresaris i treballadors, la tasca de vigilància i control sobre la normativa de prevenció de riscos laborals i la consulta en relació amb determinades decisions (com podria ser, per exemple, l'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i de prevenció dels riscos professionals a l'empresa) són, entre d'altres, competències dels delegats de prevenció. Però, tot i que aquestes competències dels delegats i les delegades es troben definides legalment, en la seva tasca diària apareixen dubtes. És per aquest motiu que la UGT de Catalunya presenta aquest Manual. Un Manual en el qual s'aborden temàtiques que afecten el dia a dia dels delegats i les delegades de prevenció i en el qual es tracta de donar indicacions i aclarir dubtes mitjançant l'explicació de conceptes i idees i el plantejament d'exemples pràctics.



Manual del delegat i la delegada de prevenció de riscos laborals



Manual del delegat i la delegada de prevenció de riscos laborals

Manual del
delegat i la
delegada de
**prevenció
de riscos
laborals**

Manual del delegat i la delegada de **prevenció de riscos laborals**

© A.G.I.P.R.O., S.A.

▶▶ CRESC CENTRE DE RECERCA
ECONÒMICA I SOCIAL
DE CATALUNYA

Sant Oleguer, 17
08001 Barcelona
Admi@cresc.org

Edició
A.G.I.P.R.O., S.A.

Autora
Cati Jerez i Paredero

Col·laboradora
Liliana Pinacho i Soler

Documentació
Xavier García i Sánchez

Traducció
Meritxell Saborit i Placias

Editora
Dolors Besa i Roca

Disseny i maquetació
Natàlia Arranz [NaA]

Impressió
Gràfiques Masanas

Dipòsit Legal: 0000000?????



▶▶ CRESC

Índex

Pròleg >> José María Àlvarez	6
Presentació >> Carme Simarro	8
Introducció >> Dolors Besa	10
1 >> Apunts sobre la prevenció de riscos laborals	
1 >> Breu apunt sobre la situació de la prevenció de riscos laborals a Catalunya	16
2 >> Factors de risc: per què hi ha accidents?	17
>> Recorda que...	18
2 >> Salut laboral	
1 >> Què és la salut laboral?	20
2 >> La salut laboral a la legislació	20
3 >> La salut laboral i el treball	22
4 >> La vigilància de la salut	25
>> Recorda que...	30
>> Preguntes més freqüents	31
>> Informació d'interès	36
3 >> Cultura preventiva	
1 >> Què és la cultura preventiva?	38
2 >> Empresa i cultura preventiva	40
3 >> El delegat de prevenció de riscos laborals i la cultura preventiva.	
Accions i consideracions que s'han de tenir en compte.	42
>> Recorda que...	44
>> Fitxa de suport	45
>> Informació d'interès	48
4 >> Prevenció de riscos laborals i legislació	
1 >> La Llei de prevenció de riscos laborals	50
2 >> El delegat de prevenció de riscos laborals	61
3 >> El Comitè de Seguretat i Salut	70
4 >> Responsabilitats i sancions	73
5 >> Què fer? Indicacions per al delegat	76
>> Recorda que...	76
>> Preguntes més freqüents	79
>> Enllaços d'interès	82
5 >> Factors de risc i avaluació de riscos	
1 >> Què s'entén per factors de risc? Què són i com s'identifiquen	84
2 >> Els factors de risc i el delegat de prevenció: avaluació de riscos laborals	94
3 >> Recorda que...	102
>> Fitxa de suport	105
>> Preguntes més freqüents	107
>> Enllaços d'interès	111
6 >> Serveis de prevenció	
1 >> Serveis de prevenció	114
2 >> Modalitats de gestió dels recursos per a la realització d'activitats preventives	114
3 >> Quines són les funcions que ha de dur a terme un servei de prevenció?	120
4 >> Serveis de prevenció: mútues, acreditació i control de l'Administració	120
5 >> Auditories del sistema de prevenció	122
>> Recorda que...	123
>> Fitxa de suport a la tasca del delegat	124
>> Preguntes més freqüents	126
>> Enllaços d'interès	128
7 >> Accidents laborals i malalties professionals	
1 >> Accidents laborals	130
2 >> Malaltia professional	140
3 >> Malaltia comuna derivada del treball o malaltia laboral	144
>> Recorda que...	145
>> Preguntes més freqüents	147
>> Enllaços d'interès	150
8 >> Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social	
1 >> Què són les mútues?	152
2 >> Forma d'organització	153
3 >> Recursos de la mútua	155
4 >> Serveis que presta una mútua	155
5 >> Gestió de la cobertura per accidents de treball i malalties professionals	156
6 >> La gestió de les prestacions econòmiques per incapacitat temporal	157
7 >> Mútues i gestió de les prestacions econòmiques per contingències comunes	162
8 >> La gestió de la prevenció per part de les mútues	165
>> Recorda que...	165
>> Preguntes més freqüents	166
>> Enllaços d'interès	168
9 >> Qüestions pràctiques	
1 >> Criteris d'actuació del delegat. "Estratègies perquè la gent t'escolti"	170
2 >> Procediments d'actuació del delegat.	
Passos que s'han de realitzar abans d'arribar al tribunal	174
>> Recorda que...	177
>> Amb quina documentació et pots trobar? Exposició de documentació i exemples	178
10 >> Informació d'interès	
1 >> La salut laboral a la UGT	210
2 >> Organismes	211
3 >> Publicacions de la UGT de Catalunya	214
Annex	218

Aconseguir condicions de treball segures i ambients laborals saludables és encara un repte per a moltes empreses del nostre país. Una cultura empresarial basada en la immediatesa i en un concepte, de vegades molt relatiu, del que és la salut laboral dels treballadors és una combinació perillosa. Si a això hi afegim el desconeixement i la manca d'aplicació de la legislació en matèria de prevenció de riscos laborals per part de moltes empreses, ens trobem davant el fet que el dret a la salut i la integritat física dels treballadors es veu vulnerat.

Per aquest motiu, desde la UGT de Catalunya estem fent una feina compromesa i intensa per afavorir tant la implantació d'una cultura de la prevenció a l'empresa que integri treballadors i empresaris com per millorar els processos i procediments que permeten la reducció i l'eliminació dels accidents laborals i les malalties professionals. S'ha de tenir en compte que tant els accidents laborals com les malalties professionals són evitables i és en aquest sentit que estem treballant.

Aquesta feina és avalada per una Llei, la de prevenció de riscos laborals, que en l'article 14 diu que "els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball" i estableix l'obligació de l'empresari de protegir els treballadors enfront dels riscos laborals. En aquest sentit, la teva actuació com a delegat o delegada de prevenció de riscos laborals és essencial en tant que ets el/la representant dels treballadors, n'ets la veu i el referent en l'àmbit de la protecció de la seguretat i la salut

en el treball. Per donar-te suport en la teva tasca, des de la UGT de Catalunya hem realitzat el **Manual del delegat i la delegada de prevenció de riscos laborals**.

El **Manual del delegat i la delegada de prevenció de riscos laborals** té com a objectiu donar-te eines per millorar la teva tasca diària. Per aquest motiu, es fa incidència tant en qüestions teòriques com pràctiques.

Finalment, des de la UGT de Catalunya t'agraïm que hagi acceptat la responsabilitat de ser delegat o delegada de prevenció i t'animem a continuar aquesta tasca dura però alhora tant important.



José María Álvarez Suárez
Secretari General de la UGT de Catalunya

Presentació

Milers de treballadors en contacte amb l'asbest durant anys, i fins i tot dècades, pateixen avui dia les conseqüències de l'asbestosi, una malaltia que sentència a mort qui la pateix. A la manca d'informació inicial sobre els efectes de l'asbest en els treballadors, cal afegir la inexistència de mesures de prevenció adequades. Després d'anys i anys de dur treball, molts treballadors viuen ara sota el disseny del càncer de pulmó.

El moviment sindical ha aconseguit fites importants en els darrers dos segles. La regulació de la jornada laboral, la limitació de l'edat d'accés al treball i, en general, l'establiment d'un marc legislatiu i d'un sistema de protecció dels treballadors representen grans victòries. Però, si bé s'ha aconseguit una conscienciació dels treballadors i de l'empresariat en relació amb determinats temes que es tracten de forma tradicional a la negociació col·lectiva com poden ser l'increment salarial en base a l'IPC o el calendari laboral, encara s'està lluny d'aconseguir la mateixa normalitat en l'àmbit de la salut laboral.

En moltes ocasions, com a treballadors, no som conscients que la nostra salut és la nostra força. Podem treballar perquè estem sans. La nostra qualitat de vida, tant durant la vida laboral com posteriorment, dependrà en gran mesura de l'estat de la nostra salut. El cas de les persones afectades d'asbestosi ens pot ajudar a adonar-nos del fet que unes condicions de treball inadequades afecten tard o d'hora la nostra salut, i molt directament la nostra vida i la qualitat de vida que esperem tenir. Desenvolupar un treball en condicions segures per a la nostra salut és un dret dels treballadors i l'hem d'exigir. La salut no és un cotxe o una maleta que es col·loca a la porta del lloc de treball i, un cop finalitzada la jornada, es recull i te l'emportes a casa. La salut va sempre amb tu. T'acompanya al llarg de la teva vida.

Com a delegat de prevenció de riscos laborals, la funció de representació dels teus companys en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball és cabdal. Aquesta importància es reconeix legalment a Espanya mitjançant la Llei de prevenció de riscos laborals a través de la qual es crea la figura del delegat de prevenció. Ara bé, internacionalment tant la OIT (Organització Internacional del Treball) com la Unió Europea, i en un altre nivell l'Estatut dels treballadors, ja havien reconegut la importància del dret dels treballadors a la seva protecció en termes de seguretat i higiene, així com la seva participació en aquestes matèries.

Per què és important la teva actuació? Ho és perquè, precisament, domina un concepte distorsionat de què és la salut. Per aquest motiu, una de les teves tasques és fer evident que la salut en el treball és tan important com la negociació de l'increment salarial anual o el calendari de vacances.

De la mateixa manera, com a delegat de prevenció de riscos laborals has realitzat una formació bàsica que t'ha permès conèixer, entre d'altres, conceptes bàsics en termes de salut i treball així com quines són les teves funcions i responsabilitats. També t'ha permès conèixer què és el Comitè de Seguretat i Salut, l'òrgan de participació en què t'has integrat i en què desenvoluparàs la teva tasca, en cas que la teva empresa tingui 50 o més treballadors. Alhora, la formació t'ha permès veure que hi ha un marc legal en el qual ens movem que regula la teva activitat i l'activitat empresarial en l'àmbit de la prevenció dels riscos laborals.

La teva feina com a delegat en prevenció de riscos laborals és important a l'hora d'establir quines són les condicions de salut dels teus companys, identificar les problemàtiques existents i proposar solucions, i en aquells casos que així ho requereixin, adoptar les mesures necessàries (recórrer al Tribunal Laboral de Catalunya, a la Inspecció de Treball o paralitzar l'activitat, per exemple).

Des de la UGT de Catalunya valorem la teva feina i el teu esforç. És per això que esperem que aquest Manual pugui completar els teus coneixements o, en tot cas, ajudar-te a definir el teu àmbit d'acció, les teves competències com a delegat i aclarir el contingut de la Llei, entre d'altres. En resum, esperem que aquest Manual sigui una eina pràctica per desenvolupar la teva tasca diària com a delegat de prevenció.



Carme Simarro

Secretària de Medi Ambient i Salut Laboral
de la UGT de Catalunya

Introducció

El **Manual del delegat i la delegada de prevenció de riscos laborals** que tens a les teves mans neix amb l'objectiu de convertir-se en una eina pràctica per al desenvolupament de la teva tasca en l'àmbit laboral.

El Centre de Recerca Econòmica i Social de Catalunya (CRESC), per encàrrec de la Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT, i amb el suport de la Fundació per a la Prevenció de Riscos Laborals, ha realitzat aquest **Manual del delegat i la delegada de prevenció de riscos laborals**.

Aquest Manual suposa la continuació de la tasca d'investigació, recerca i sensibilització que realitza el CRESC en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals¹ i contribueix a aprofundir una de les línies de treball del Centre. Línies que estan orientades a la investigació i recerca en temàtiques de tipus social, econòmic i laboral i que es realitzen amb un clar caràcter interdisciplinari, amb qualitat i rigor.

Com veuràs, el Manual està dividit en 10 apartats que aborden les diferents temàtiques associades amb la salut laboral. Els apartats tenen una estructura similar que parteix d'una explicació del tema i es complementa amb un resum titulat Recorda que..., amb un bloc de preguntes més freqüents i amb enllaços d'internet o informació bibliogràfica que t'ajudaran a completar la informació o a accedir a allò que sigui directament del teu interès.

El Manual pretén fer una primera aproximació a la prevenció de riscos laborals a Catalunya aportant dades i realitzant reflexions sobre l'accidentalitat al país. Aquesta petita introducció et permetrà endinsar-te en el tema de l'accidentalitat i les seves causes i alhora et situa aquest fenomen en el context català.

¹ Entre els estudis que s'han realitzat en aquest tema, destaquen els següents: **Diagnosi de la sinistralitat laboral a Catalunya 2002. Anàlisi de factors relacionats** (client: UGT de Catalunya) i **Base de dades de sinistralitat del Vallès Occidental**, realitzat l'any 2002 (client: CECOT).

Posteriorment, ens centrarem en la salut laboral. A partir de la definició del concepte de salut laboral, s'identifica la legislació on hi ha presència d'aquest terme. També es tracten les obligacions d'empresaris i treballadors en el marc de la protecció de la salut en l'àmbit del treball. I, com a part intrínseca de la salut laboral, es tracta la vigilància de la salut i se n'ofereix una panoràmica general.

Quant al tercer apartat, aborda la cultura preventiva i la seva importància en el marc de la prevenció de riscos laborals a l'empresa. Així mateix, s'identifica la situació actual de la cultura empresarial en el país i aquelles qüestions necessàries per tal d'afavorir l'aparició i/o la consolidació de la cultura preventiva. Es tracten les mesures que pot adoptar el delegat de prevenció per tal de propiciar i afavorir la cultura preventiva. I s'adjunta una fitxa que el delegat pot utilitzar per avaluar l'acció de l'empresa en matèria de cultura preventiva. Per acabar, es recullen enllaços d'internet que aporten informació sobre la temàtica.

La Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) i les seves reformes són un element de referència obligada quan es realitza un manual per al delegat de prevenció. En aquest tema, s'enumeren les responsabilitats de l'empresari així com els drets i obligacions dels treballadors. D'altra banda, s'analitzen les competències i facultats del delegat de prevenció de riscos laborals i el Comitè de Seguretat i Salut així com les obligacions i les garanties que la LPRL confereix a la figura del delegat. Juntament amb aquestes qüestions, s'aborden les responsabilitats i sancions que pot afrontar l'empresari en cas de no complir la normativa.

Un altre dels elements que s'aborden és el relacionat amb els riscos laborals i la seva avaluació. En aquest tema, hi trobaràs informació sobre els principals riscos laborals existents i sobre les diferents fonts d'informació a les quals pots accedir per complementar els teus coneixements. Així doncs, s'identificarà què són els riscos laborals i quina classificació se'n pot fer, entre d'altres. D'altra banda, també s'apunten altres elements relacionats amb l'avaluació dels riscos laborals: qui ha de realitzar l'avaluació, què ha de fer un delegat quan es realitza una avaluació de riscos, quan s'ha de realitzar una avaluació de riscos, quins elements s'han d'analitzar en fer l'avaluació, quin és el paper dels treballadors durant l'avaluació... Així mateix, s'aporta una fitxa que el delegat pot utilitzar com a model per realitzar l'observació dels llocs de treball. A més, en aquest tema també s'inclou una fitxa perquè el delegat pugui

valorar el tipus de control preventiu que es realitza a l'empresa i els punts en què ha de reforçar la seva actuació.

L'altre aspecte que també s'aborda en aquest Manual és el dels serveis de prevenció com a elements necessaris per al desenvolupament de l'activitat preventiva. En aquest sentit, es defineix què és un servei de prevenció, les diferents modalitats existents amb una enumeració de les seves característiques principals, les funcions que realitzen i el control de l'activitat preventiva a través de les auditories. Així mateix, es dedica un espai a les mútues, que en l'article 32 de la LPRL, se'ls obre la possibilitat d'oferir -prèvia acreditació administrativa- la contractació del servei de prevenció a les empreses associades. Veurem quins són els requisits que una mútua ha de complir per realitzar les tasques de servei de prevenció, la informació que s'ha de fer constar i l'acreditació, entre d'altres coses. De la mateixa manera, per completar la informació existent s'adjunta una fitxa d'avaluació del servei de prevenció. Aquesta fitxa té com a finalitat que puguis realitzar una avaluació de l'estat de la política preventiva de l'empresa i, en concret, a tot el que fa referència als serveis de prevenció.

Un cop definit l'escenari de la prevenció de riscos a nivell territorial, de conceptes i legislatiu, es planteja l'actuació del delegat en situacions d'accidents laborals i malalties professionals. També es tracta tant els procediments com la documentació amb què el delegat ha de conviure. Finalment, igual que en altres temes, s'inclou un apartat de preguntes més freqüents i un altre d'enllaços d'internet que inclou legislació i guies tècniques, principalment.

Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social també es tracten en aquest Manual. Les mútues han assumit al llarg del temps diferents tasques. En aquest tema s'examinen les diferents tasques assumides i s'aclareixen conceptes.

Tan important és conèixer la LPRL, l'acció de les mútues, dels serveis de prevenció o, fins i tot, la tipologia de riscos laborals existents com poder comunicar de forma adequada què és la prevenció i quines mesures es poden adoptar per millorar la seguretat i les condicions de treball dels treballadors. En moltes ocasions, aquesta comunicació és difícil. Per aquest motiu, s'ha realitzat l'apartat següent. Un apartat en què es tracta de donar idees (mai solucions) al delegat per tal que pugui desenvolupar millor

la seva tasca. En aquest sentit, s'ha treballat molt amb el tema de les percepcions, ja que s'ha comprovat que les percepcions i tot el que està relacionat amb el seu canvi poden afavorir un canvi en les actituds dels propis treballadors davant un risc o davant de la utilització de mecanismes de protecció i, fins i tot, davant de la creació d'una cultura preventiva. D'altra banda, també s'ha considerat important abordar la comunicació amb l'empresari, basada bàsicament en la negociació. En situacions d'incompliment de la legislació en matèria de prevenció de riscos laborals, la comunicació, la informació i la negociació són etapes que s'han de realitzar abans de passar a adoptar mesures més radicals, com pot ser la d'acudir als tribunals. En aquest sentit, és important que el delegat tingui uns elements per tal de portar a terme la comunicació i negociació amb l'empresari.

Així mateix, s'aporten models de comunicació, de sol·licituds i de denúncia que poden ser útils per al delegat així com informació sobre l'Oficina Tècnica en Prevenció de Riscos Laborals (OTPR) de la UGT de Catalunya i sobre els informes i publicacions que ha realitzat. Complementàriament, també s'aporta informació sobre altres organitzacions de caire estatal i autonòmic que realitzen tasques en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.

Esperem que aquest Manual sigui útil en la realització d'una tasca difícil, però d'importància transcendental com és la que realitzes cada dia com a delegat de prevenció.



Dolores Besa
Editora

1 >>

Apunts sobre la prevenció de riscos laborals

Nota: L'ús del masculí (el delegat, l'empresari...) en aquest Manual no suposa cap mena de discriminació per raó de gènere, sinó que s'assumeix que és una característica de la llengua catalana.

1 >> Breu apunt sobre la situació de la prevenció de riscos laborals a Catalunya

Segons xifres de l'Eurostat (Agència Europea d'Estadística), Espanya ocupava l'any 2001 el primer lloc en accidentalitat¹ laboral en l'àmbit de la indústria manufacturera i la construcció. De la mateixa manera, Espanya ocupa el segon lloc (després de Luxemburg) en la llista d'accidents laborals amb resultat de mort. Aquestes xifres no són casuals. Són conseqüència de l'estructura productiva i de les estratègies empresarials per adaptar-se a les condicions del mercat. Tal com s'esmenta a l'estudi **Diagnosi de la Sinistralitat laboral a Catalunya 2002**², "la descentralització de l'activitat productiva i, per tant, la contractació externa de determinats serveis ha esdevingut una estratègia de les empreses per adaptar-se a la incertesa de l'entorn. Les empreses busquen la col·laboració exterior per executar determinades obres o per realitzar serveis. Tanmateix, aquests avantatges, pel que fa a la competitivitat de les empreses, poden representar desavantatges per als treballadors i treballadores".

Durant l'any 2002, es van portar a terme unes propostes de la mesa de diàleg social en matèria de prevenció de riscos laborals en què van participar els agents socials i les administracions. Les propostes més importants que van sorgir van abordar la importància de la formació específica per a treballadors, treballadores i empresaris; l'adaptació de les tarifes de primes per a la cotització a la Seguretat Social, per les contingències d'accidents de treball i les malalties professionals; la posada en marxa d'un sistema de bons que premiï aquelles empreses amb menor sinistralitat; el desenvolupament d'un sistema d'anàlisi que permeti que les administracions puguin oferir una resposta preventiva als accidents laborals o el reforçament de les inspeccions de Treball i Seguretat Social. Recollir aquestes propostes i fer-les realitat és un dels objectius de la UGT de Catalunya.

Quins són els sectors especialment sensibles pel que fa a sinistralitat o accidentalitat?

Com es pot comprovar en el quadre, els sectors més sensibles continuen sent el sector serveis i la indústria. Ara bé, pel que fa referència als accidents greus i mortals, són els sectors de la construcció, i especialment el sector serveis, els que més accidents laborals concentren d'aquest tipus. Tot i que el nombre d'accidents laborals continua sent molt alt, és important veure com s'ha reduït en relació amb l'any 2002. De fet, si durant l'any 2002 es van registrar 183.829 accidents amb baixa, durant l'any 2003 aquesta xifra disminueix i se situa en 170.045, és a dir, un 7% menys.

¹ La Unió Europea defineix accident laboral com "aquell succés en el desenvolupament del treball que implica un mal físic o mental". S'exclouen els accidents *in itinere* (anant cap a la feina o tornant cap al lloc de residència), els accidents que tenen com a origen una qüestió mèdica i les malalties professionals.

² **Diagnosi de la sinistralitat laboral a Catalunya 2002. Anàlisi de factors relacionats.** Fundació para la Prevenció de Riesgos Labores, UGT i CRESC.

Accidentalitat per al període 01/2003 a 12/2003

	Lleus	Greus	Mortals	Total accidents
Agricultura	1,56	3,25	0,00	1,58
Construcció	20,58	28,48	27,15	20,66
Indústria	32,18	27,86	24,50	32,13
Serveis	45,68	40,41	48,34	45,63
Total per tipus de gravetat	98,97	0,94	0,09	100,00
Total	168.293	1.601	151	170.045

Font: Departament de Treball. Generalitat de Catalunya (<http://www.gencat.net/stat-trebb/>)

Quant a les malalties professionals amb baixa, al contrari que amb els accidents laborals, s'ha observat un lleuger increment. De fet, entre els anys 2002 i 2003 l'increment ha estat del 0,7%, passant de 6.283 persones a 6.324.

Malalties professionals amb baixa. Període 01/2003 i 12/2003

	Lleus	Greus	Total malalties professionals amb baixa
Agricultura	0,84	0,00	0,84
Construcció	9,18	6,25	9,17
Indústria	56,50	43,75	56,47
Serveis	33,48	50,00	33,52
Total	99,75	0,25	100,00

Tot i això, les malalties continuen concentrant-se en el sector serveis i la indústria.

Els que sí que han incrementat al llarg de l'any 2003 són els accidents *in itinere*. De fet, durant l'any 2003 s'han registrat un 7,5% més d'accidents d'aquest tipus que al llarg de l'any 2002. Entre els accidents *in itinere*, han augmentat els accidents greus (un 16%) i els lleus (un 8%).

2 >> Factors de risc: per què hi ha accidents?

Segons recull l'estudi **Diagnosi de la Sinistralitat laboral a Catalunya 2002**, el risc de sinistralitat és superior del que s'espera en les empreses de menys de 50 treballadors, seguides de les empreses mitjanes. Les **raons** que dona aquest estudi i que expliquen aquesta sinistralitat són:

- >> La **inexistència d'una cultura preventiva**.
- >> El **desconeixement de la responsabilitat de l'empresari** en relació amb els accidents.
- >> La **inexistència d'especialistes** que puguin realitzar una anàlisi i valoració dels riscos laborals i posar en marxa un pla de prevenció.

Quin és el perfil de les persones que pateixen accidents laborals?

Els accidents laborals es donen amb més freqüència entre homes. D'altra banda, les persones en edats compreses entre els 20 i els 29 anys tenen més accidents dels que caldria esperar en funció de la població ocupada. Així mateix, s'ha pogut comprovar que gairebé la meitat de les persones accidentades feia menys d'un any que treballaven a l'empresa. A l'estudi esmentat anteriorment, es recull que són els peons i els treballadors menors de 18 anys amb contractes temporals els que tenen un risc més gran de patir un accident. Entre les persones amb contracte indefinit, són els ajudants no titulats i els oficials administratius els que tenen més risc laboral.

L'estudi anterior també indica que s'han d'emprendre accions de tipus preventiu, en especial, adreçades al col·lectiu de persones amb contracte temporal a temps parcial, ja que són les persones que tenen més risc de patir un accident.

Quin tipus d'accident es registra amb més freqüència? La majoria dels accidents es produeixen principalment per sobreesforços. Després, vénen les caigudes de persones al mateix nivell o en diferents nivells i els cops amb objectes i eines.

De les recomanacions que es realitzen a l'estudi, se'n poden destacar les següents:

- >> Necessitat d'eliminar les pràctiques poc segures, la manipulació de càrregues i el manteniment de les zones de trànsit i superfícies netes i sense obstacles.
- >> Canviar les condicions per evitar sobreesforços, caigudes, trepitjades i cops amb objectes.



RECORDA QUE...

- >> **Espanya és un dels països amb més accidentalitat de l'Europa comunitària. Les causes dels nivells d'accidentalitat tan alts es poden trobar en l'estructura productiva i en determinades estratègies empresarials.**
- >> **La manca d'una cultura preventiva, el desconeixement de la responsabilitat empresarial en relació amb els accidents i el dèficit d'especialistes en l'àmbit de l'avaluació de riscos i de l'execució de plans de prevenció són també elements que contribueixen a consolidar els índexs d'accidentalitat.**

2 >> Salut laboral

La salut ha estat definida per la OMS (Organització Mundial de la Salut) com:

«un estat de complet benestar físic, mental i social, i no la mera absència de malaltia o dolença»

1 >> Què és la salut laboral?

Si apliquem la definició íntegra de salut de l'OMS al camp laboral, veiem que els governs han d'assegurar el benestar dels treballadors a través de la legislació, el control i la inversió necessària perquè aquests preceptes siguin respectats. És important assenyalar que s'especifica el concepte de salut en el camp físic, mental i social, és a dir, les dolences es poden produir des de qualsevol d'aquests tres àmbits i manifestar-se també de maneres diverses.

De la seva traducció en el camp laboral se'n deriva la necessitat de controlar tant els aspectes físics en relació amb la perillositat de les feines com les conseqüències perjudicials que poden comportar ritmes de treball excessius i una mala organització del treball, entre d'altres. Per la seva banda, l'assetjament que pugui patir la persona i que comporti una violació del seu dret fonamental a la integritat, ja sigui com a conseqüència d'un abús o per obligar la persona a renunciar als seus principis, també comporta un perill per a la seva salut mental. Per últim, i en relació amb la salut des de la seva vessant social, es pot dir que l'entorn en què la persona realitza el seu treball és fonamental per assegurar el seu benestar, el qual pot estar amenaçat per situacions d'elevat estrès, per exemple.

2 >> La salut laboral a la legislació

Tothom té dret a gaudir d'unes condicions laborals adequades i que se li garanteixi un lloc de treball segur, és a dir, sense riscos laborals i, si no és possible, s'ha de garantir el control o reducció d'aquests riscos. Aquests drets es recullen a la legislació, concretament:

a la Constitució espanyola; la salut i la seva protecció s'articulen com a drets de les persones, i així en queda constància en els articles següents:

Article 40.2 Els poders públics han de fomentar també una política que garanteixi la formació i la readaptació professionals; han de vetllar per la seguretat i la higiene en el treball i garantir el descans necessari mitjançant la limitació de la jornada laboral, les vacances periòdiques retribuïdes i la promoció de centres adequats.

En aquest article els béns que es protegeixen són: la vida, la integritat física i la salut dels treballadors.

Article 43.1 Es reconeix el dret a la protecció de la salut.

a l'Estatut dels treballadors en els articles següents:

Secció 2

Article 4.2 En relació amb el treball, els treballadors tenen dret:

- a l'ocupació efectiva
- a la promoció i formació professional en el treball
- a no ser discriminats per raó de sexe, edat, ...
- a la seva integritat física i a una adequada política de seguretat i higiene
- ...

Article 19 El treballador, en la prestació dels seus serveis, té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i higiene.

Per una altra banda, l'article 19 estableix els drets d'informació i de participació dels representants dels treballadors en la inspecció i control de les mesures obligatòries en matèria de seguretat i higiene, així com el dret de formació "pràctica i adequada" dels treballadors en les matèries esmentades i la intervenció dels treballadors (mitjançant escrits o, en casos de risc imminent per a la salut dels treballadors i amb els informes tècnics necessaris, la paralització de l'activitat).

Així mateix, s'estableix una atenció especial a les condicions de treball i, per tant, a la integritat física i a la salut, de treballadors menors d'edat (article 6) o treballadors en horari nocturn (article 36).

a la Llei de prevenció de riscos laborals; tant en el preàmbul com en l'articulat (articles 2 o 14.1, per exemple)

Preàmbul Aquesta Llei té per objecte la determinació del cos bàsic de garanties i responsabilitats precis per establir un adequat nivell de protecció de la salut dels treballadors enfront dels riscos derivats de les condicions de treball, i això en el marc d'una política coherent, coordinada i eficaç de prevenció dels riscos laborals.

Article 2.1 Aquesta Llei té per objecte promoure la seguretat i la salut dels treballadors mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.

Article 14.1 Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. El citat dret suposa l'existència d'un correlatiu deure de l'empresari de protecció dels treballadors enfront dels riscos laborals. Aquest deure de protecció constitueix igualment un deure de les administracions públiques respecte del personal al seu servei. Els drets d'informació, consulta i participació, formació en matèria preventiva, paralització de l'activitat en cas de risc greu i imminent i vigilància del seu estat de salut en els termes previstos en aquesta Llei, formen part del dret dels treballadors a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

Altres normes estatals vetllen per la vigilància adequada de la salut dels treballadors. Aquest és el cas de la Llei 14/1986 general de sanitat que dedica el seu capítol IV, del títol I, a la salut laboral.

En l'àmbit internacional, també es recull el dret dels treballadors a la salut i a la integritat física i així en queda constància en nombroses normatives. Entre d'altres, destaca el Conveni 155 de la OIT (Organització Internacional del Treball) sobre seguretat i salut dels treballadors o en les directives europees, principalment:

la Directiva 89/391/CEE sobre l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

la Directiva 92/85/CEE sobre l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut en el treball de la treballadora embarassada que hagi donat a llum o en període de lactància.

o la Directiva 94/33/CEE sobre la protecció dels joves en el treball.

3 >> La salut laboral i el treball

Quines són les obligacions de l'empresari en relació amb la salut dels treballadors?

L'empresari té l'obligació legal de garantir la salut i seguretat dels treballadors. Així queda recollit a l'Estatut dels treballadors (article 19) i així es desenvolupa a la Llei de prevenció de riscos laborals. Alguns dels articles que tracten aquesta temàtica són l'article 14.1 sobre la garantia de la salut i seguretat dels treballadors, l'article 18.2 sobre la participació dels treballadors en àmbits relacionats amb la salut i seguretat a l'empresa i l'article 22 sobre vigilància periòdica de la salut, entre d'altres.

En aquest sentit, dins la Llei de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant, LPRL) s'estableixen deures i obligacions de l'empresari en relació amb la salut dels treballadors. Aquests deures i obligacions es poden classificar en quatre àmbits:

Generals

>>El deure de garantir els drets reconeguts dels treballadors.

Article 14.1 El deure de l'empresari de **protegir els treballadors enfront dels riscos laborals**. Aquest dret afecta al conjunt de treballadors, independentment de les seves característiques físiques o psíquiques, de la seva situació contractual... En el cas concret de la situació contractual, els treballadors temporals tenen el mateix dret i nivell de protecció de la salut i seguretat que les persones amb una altra tipologia de contracte.

Article 14.2 El deure de l'empresari de **garantir la seguretat i la salut dels treballadors** al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball.



TEMES RELACIONATS:
Llei de prevenció de riscos laborals >> Tema 4: Prevenció de riscos laborals i legislació. Pàgina 50

Activitat preventiva i adopció de mesures

Article 14.2 L'empresari ha d'integrar la prevenció de riscos laborals en el funcionament de l'empresa.

Article 16.2.a L'empresari ha de realitzar una **avaluació inicial dels riscos** per a la seguretat i salut dels treballadors.

Article 16.2.b L'empresari ha d'assegurar-se de l'execució efectiva de les activitats preventives incloses en la planificació mitjançant un seguiment continu.

Article 17.1 L'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries perquè els equips de treball siguin els adequats per a la realització de les tasques que han de dur a terme els treballadors, de forma que garanteixin la seguretat i salut dels treballadors.

Article 17.2 L'empresari ha de **subministrar equipament de protecció individual als treballadors** per a la realització de les tasques que així ho requereixin.

L'empresari ha de **vetllar per la correcta utilització dels equips de protecció** i per la seva utilització quan siguin necessaris.

Article 20 L'empresari ha d'analitzar les situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, evacuació de personal i lluita contra incendis. D'aquesta manera, ha de designar el personal (amb la formació adequada i els recursos adequats) per realitzar aquestes tasques. També ha de contractar el personal extern necessari per assegurar l'eficàcia de les mesures preses en matèria de primers auxilis, assistència mèdica d'urgència, evacuació i lluita contra incendis.

Article 30 L'empresari ha d'adoptar una de les modalitats de gestió de l'activitat preventiva següents (que estan en funció de l'activitat de l'empresa i del seu nombre de treballadors): assumpció per part del propi empresari de les tasques preventives, designació d'un o diversos treballadors per realitzar les tasques de prevenció (amb la formació, qualificació, recursos i temps necessaris per a la realització d'aquesta feina), constitució d'un servei de prevenció o contractació d'un servei de prevenció extern.



TEMES RELACIONATS:
Avaluació de riscos >> Tema 5: Factors de risc i avaluació de riscos. Pàgina 94
Gestió de l'activitat preventiva >> Tema 6: Serveis de prevenció. Pàgina 114

Accions relacionades directament amb la salut dels treballadors

Article 22 L'empresari ha de garantir als treballadors l'accés a un servei de vigilància periòdica de la seva salut en funció dels riscos inherents al treball. Excepte les situacions recollides en el mateix article 22, aquest reconeixement és voluntari, és a dir, el treballador es pot negar a passar un reconeixement mèdic.

Article 25 L'empresari ha de garantir la protecció de treballadors que, per les seves característiques personals o físiques, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Així mateix, hi ha deures específics en relació amb la protecció a la maternitat (article 26) i als menors (article 27).



TEMES RELACIONATS:
Vigilància de la salut >> Tema 2: Salut laboral. Pàgina 25
Treballadors especialment sensibles als riscos derivats del treball >> Tema: 2: Salut laboral. Pàgina 34

Informació, formació, consulta i participació dels treballadors

Article 18.1 L'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per assegurar que el treballador està informat dels riscos per a la salut i la seguretat que comporta el treball, així com de les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables.

Article 18.2 L'empresari ha de consultar els representants dels treballadors i permetre la seva participació en els temes de seguretat i salut en el treball.

Article 19.1 L'empresari ha d'assegurar que cada treballador rep una formació teòrica i pràctica suficient i adequada en matèria preventiva.

Article 33.1 L'empresari ha de consultar els treballadors l'adopció de decisions relacionades amb, entre d'altres:

- La planificació i l'organització del treball a l'empresa i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes poguessin tenir per a la seguretat i la salut dels treballadors, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals en el treball.

- L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'empresa, inclosa la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.
- La designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.
- Els procediments d'informació i documentació.
- El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.

Article 37.2 L'empresari ha de proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació necessàries en matèria preventiva.

Article 41.2 L'empresari ha de garantir que les informacions subministrades per fabricants, importadors i subministradors de maquinària, equips de protecció i productes químics, entre d'altres, sobre la utilització i manipulació d'aquests equipaments siguin facilitades als treballadors en termes comprensibles.



TEMES RELACIONATS:

Informació del treballador >> Tema 4: Prevenció de riscos laborals i legislació. Pàgina 60
 Formació del treballador >> Tema 4: Prevenció de riscos laborals i legislació. Pàgina 60
 Consulta als representants dels treballadors >> Tema 4:
 Prevenció de riscos laborals i legislació. Pàgina 64
 Formació en matèria preventiva dels delegats de prevenció >> Tema 4:
 Prevenció de riscos laborals i legislació. Pàgina 65

Quines són les obligacions del treballador en relació amb la seva salut?

(Article 29 de la LPRL)

El treballador també té unes obligacions en relació amb la prevenció de riscos laborals, i per tant, en relació amb el manteniment de la seva salut i seguretat en el lloc de treball. D'aquesta manera, la LPRL assenyala, en l'article 29, que els treballadors tenen les obligacions següents:

- >> Vetllar, segons les seves possibilitats i mitjançant les mesures de prevenció adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball (...) conforme a la seva formació i a les instruccions de l'empresari.
- >> Els treballadors, en funció de la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, han de:
 - Utilitzar adequadament les màquines, aparells,...
 - Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats per l'empresari segons les seves instruccions.
 - Utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents.
 - Informar a un superior i als treballadors designats per realitzar les activitats de protecció i de prevenció o al servei de prevenció sobre qualsevol situació que pugui comportar un risc per a la seguretat i salut dels treballadors.
 - Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat.
 - Cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball segures.

4 >> La vigilància de la salut

(Article 22 de la LPRL)

La vigilància de la salut és una obligació que contrau l'empresari en contractar a un treballador. L'empresari ha de contractar un servei de vigilància de la salut que ha d'estar de forma permanent a la disposició dels treballadors.

Quina és la composició mínima que ha de tenir un servei de vigilància de la salut?

Aquest servei de vigilància ha de disposar, com a mínim, d'un equip format per un metge especialista en medicina del treball o diplomad en medicina d'empresa i un infermer diplomad en infermeria d'empresa. El servei de vigilància de la salut pot ser un servei intern -que forma part de la pròpia empresa- o bé extern, és a dir, un servei que es contracta a un SPA (servei de prevenció aliè).

En què consisteix la vigilància de la salut?

La vigilància de la salut té dos aspectes principals:

- >> el relacionat amb els reconeixements mèdics dels treballadors, que permetran saber si el treballador és apte o no per al lloc de treball
- >> el relacionat amb el concepte de vigilància de la salut com a element important de l'activitat preventiva. En aquest sentit, es realitza un seguiment de l'impacte de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors. Aquest seguiment permet realitzar activitats de prevenció

Tot i que la LPRL aborda la vigilància de la salut des del punt de vista dels reconeixements mèdics als treballadors, en el Reglament de serveis de prevenció aquesta obligació de l'empresari forma part de l'activitat i la política preventiva de l'empresa.

Quan s'ha de realitzar la vigilància de la salut?

Segons l'article 37.3.b del Reglament de serveis de prevenció (RD 39/1997), al treballador se li ha de realitzar:

- >> Un **reconeixement inicial**, que s'hauria de realitzar **després** de la incorporació del treballador a la feina (encara que la Llei no indica quan de temps després) o després de l'assignació de tasques específiques amb nous riscos per a la salut. Aquest tipus d'avaluació es pot realitzar durant el període de prova del treballador.
- >> Un reconeixement de la salut **per als treballadors que s'incorporin al treball després d'un període d'absència laboral per motius de salut**. Segons el Reglament de serveis

de prevenció, aquest tipus d'avaluacions s'orienten a descobrir possibles orígens professionals de la malaltia i a recomanar una acció adequada.

>> Una **vigilància periòdica** de la salut.

Els reconeixements mèdics són iguals per a tots els treballadors, independentment del tipus de feina que realitzin?

Els reconeixements mèdics s'han d'adaptar a les especificitats de cada lloc de treball i han de ser proporcionals al risc que comporta el lloc de treball. Encara que hi ha certa tendència que els reconeixements siguin genèrics, com a delegat has de vetllar perquè aquests reconeixements s'adaptin als riscos i a les necessitats del lloc de treball.

Què són els protocols sanitaris específics?

La vigilància de la salut, segons el Reglament 39/1997, ha d'estar sotmesa a protocols sanitaris específics. Els protocols sanitaris específics són instruments de què disposa el personal sanitari per avaluar tant el risc d'exposició a determinades substàncies i condicions de treball com les conseqüències d'aquesta exposició per a un treballador. En els diferents protocols existents també es descriuen les normes de compliment del protocol, les actuacions que s'han d'emprendre quan es detectin alteracions i la legislació aplicable. Fins al moment, el Ministeri de Sanitat ha realitzat diferents protocols específics. Entre ells, es poden esmentar els de l'amiant, el plom, el clorur de vinil, el soroll, les radiacions ionitzants, les pantalles, les càrregues i els elements cancerígens o biològics. Tot i això, els metges i les mútues tenen protocols sanitaris que segueixen.

Pots trobar més informació sobre els protocols sanitaris específics a la pàgina web del Ministeri de Sanitat i Consum: <http://www.msc.es/>

Els reconeixements mèdics han de ser periòdics? Cada quan s'han de realitzar?

A la LPRL no s'especifica cada quan s'han de realitzar reconeixements mèdics als treballadors. Tot i això, els protocols sanitaris estableixen la periodicitat amb la qual s'han de dur a terme els reconeixements. També la legislació específica (sobre soroll, per exemple) determina una periodicitat en els reconeixements mèdics. Així mateix, a alguns convenis col·lectius també es fa referència a aquest temps. Per aquesta motiu, és important que consultis què diu el teu conveni en relació amb els reconeixements mèdics. A la teva Federació podràs trobar aquesta informació.



RECORDA QUE...

>> La vigilància de la salut es presenta com una obligació per a l'empresari i com un dret per al treballador. Tot i això, a excepció de casos específics, la vigilància de la salut (entesa des de la vessant del reconeixement mèdic) és voluntària. És a dir, l'empresari no pot obligar un treballador a realitzar una prova o reconeixement mèdic.

En quins casos un treballador ha de realitzar obligatòriament un reconeixement mèdic?

La LPRL, en l'article 22, estableix que aquests casos són els següents:

- >> Quan el reconeixement mèdic sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut del treballador. És a dir, amb l'objectiu que la salut del treballador no es vegi danyada o empitjorada per l'accés a un determinat lloc de treball.
- >> Quan el reconeixement mèdic sigui necessari per verificar que l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa.
- >> Quan hi hagi una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

En tots tres casos, abans del reconeixement, els representants dels treballadors han de redactar un informe previ.

Quines són les característiques que ha de tenir un reconeixement mèdic?

En tot cas, la vigilància de la salut, entesa com a reconeixements mèdics, es caracteritza de la manera següent segons l'article 22 de la LPRL:


- >> Ha de ser periòdica.
- >> Ha de ser respectuosa amb el dret a la intimitat i a la dignitat del treballador.
- >> Els resultats han de ser confidencials. Només seran comunicats als treballadors afectats.
- >> L'empresari, els delegats de prevenció i les persones encarregades de la prevenció podran ser informats de les conclusions en relació amb el reconeixement mèdic sobre les aptituds del treballador per desenvolupar el treball. Què vol dir conclusions? L'informe que veurà l'empresari ha de contenir únicament si el treballador és apte o és no apte per a la realització del treball.

- >> En cap cas els resultats derivats de la vigilància de salut poden ser utilitzats de forma discriminatòria ni en perjudici del treballador
- >> La vigilància de la salut dels treballadors ha de ser realitzada pel personal sanitari amb competència tècnica, formació i capacitat acreditada

Els reconeixements mèdics s'han de fer a la mateixa empresa?

La LPRL no aborda on s'han de realitzar els reconeixements mèdics. D'aquesta manera, s'entén que es poden realitzar a l'empresa, però també a un centre d'atenció sanitària o a les dependències del servei de prevenció. Això pot significar que els horaris de la revisió no coincideixin amb l'horari laboral del treballador. En aquests casos, l'empresari ha de compensar el temps que aquest treballador utilitza fora del seu horari de treball. Aquesta compensació pot ser econòmica o en hores. De totes maneres, és important que consultis el teu conveni, ja que en ocasions als convenis es regula aquesta matèria. Pots consultar a la teva Federació el conveni al qual estàs adscrit.

A la Llei no es recull que l'empresa hagi de pagar els desplaçaments dels treballadors, però és important que consultis el teu conveni o que tractis de negociar amb l'empresari una compensació considerant que el cost de les mesures que s'han d'adoptar mai han de recaure sobre els treballadors.

 **RECORDA QUE...**

- >> **En tot cas, tal com indica l'article 22 de la LPRL, els reconeixements o proves que es realitzin han de causar les menors molèsties possibles i han de ser proporcionals al risc al qual està exposat el treballador.**
- >> **Així mateix, l'article 14.5 de la LPRL diu que les despeses de les mesures relatives a seguretat i salut no han de recaure en cap cas sobre els treballadors.**

Quins són els elements mínims que ha d'incorporar un examen de salut?

Segons el Reglament de serveis de prevenció (RD 39/1997), i concretament l'article 37.3.c, el exàmens de salut han d'incloure:

- >> La història clínicolaboral, en la qual hi figurin l'anamnesi (estudi del pacient), l'exploració clínica i el control biològic i els estudis complementaris en funció dels riscos inherents al treball.

- >> La descripció del lloc de treball.
- >> El temps de permanència en el treball.
- >> Els riscos detectats en les anàlisis de les condicions de treball.
- >> La descripció de les mesures de prevenció adoptades.
- >> Si es pot accedir a les dades, s'hauria de disposar de la descripció de llocs de treball anteriors, riscos d'aquests llocs de treball i antiguitat en el lloc de treball.

La resta d'elements que s'afegeixin han d'estar en concordança amb els protocols sanitaris i amb els riscos inherents al lloc de treball.

Qui ha d'assumir les despeses derivades de la vigilància de la salut?

La tasca de vigilància de la salut té uns costos econòmics. Segons l'article 14.5 de la LPRL, aquestes despeses en cap cas han de ser assumides pel treballador.


La vigilància de la salut, molt més que un reconeixement mèdic

La funció de vigilància de la salut com a element de la política preventiva empresarial es fa evident en tant que l'avaluació de la salut dels treballadors i dels riscos laborals ha de servir per investigar i analitzar les relacions entre l'exposició als riscos professionals i els perjudicis per a la salut. En aquest sentit, el personal sanitari podrà proposar mesures preventives per millorar les condicions de treball i medi ambient.

Així mateix, el personal sanitari, i d'acord amb la política preventiva, ha d'estudiar i valorar els riscos que afectin les treballadores embarassades o que han parit recentment, els menors i els treballadors especialment sensibles a determinats riscos. Un cop feta aquesta avaluació, ha de proposar les mesures preventives adequades.

 **RECORDA QUE...**

- >> El dret a la salut és un dret irrenunciable que té tot treballador.
- >> L'empresari té l'obligació de protegir els treballadors dels riscos laborals. És a dir, l'empresari ha de protegir la salut i integritat física dels treballadors.
- >> Els treballadors també tenen obligacions en relació amb la protecció de la seva pròpia salut i integritat física. La informació, la formació i la participació en l'àmbit de la seguretat i la salut són elements que poden millorar les condicions de treball i la salut dels treballadors.
- >> La vigilància de la salut és una obligació de l'empresari. La vigilància de la salut no s'ha d'entendre únicament com la posada en marxa de reconeixements mèdics, sinó com una eina més de l'activitat preventiva. Reclama aquesta funció.
- >> Els reconeixements mèdics no són obligatoris, i a excepció de determinats casos (que figuren a l'article 22 de la LPRL), el treballador pot declinar-ne la realització.
- >> El reconeixement mèdic s'ha d'efectuar, en tot cas, un cop s'ha contractat el treballador, mai abans de la contractació (a excepció d'activitats concretes). Si detectes pràctiques en què el reconeixement mèdic es fa abans de la contractació, informa a l'empresari sobre la seva il·legalitat.
- >> Com a delegat, has d'assegurar-te que els reconeixements mèdics siguin:
 - adequats a les necessitats del lloc de treball;
 - periòdics, segons allò establert als protocols o al conveni;
 - respectuosos amb el dret a la intimitat i a la dignitat del treballador;
 - confidencials, ja que els resultats només seran comunicats als treballadors afectats;
 - no discriminatoris, ja que en cap cas els resultats derivats de la vigilància de la salut poden ser utilitzats de forma discriminatòria ni en perjudici del treballador;
 - realitzats pel personal sanitari, degudament format i acreditat.
- >> Si consideres que els reconeixements mèdics no s'adeqüen a les característiques del lloc de treball és important que t'informis prèviament acudint a la persona encarregada de la salut laboral de la teva Federació.



Un cop estiguis segur que els reconeixements no són adequats, realitza una sol·licitud explicant per què hi ha una inadequació de les revisions mèdiques a les condicions de treball i fes-la arribar a l'empresari i al Comitè de Seguretat i Salut.

- >> És important que tinguis en compte que davant de qualsevol dubte o problema, pots posar-te en contacte amb la teva Federació. Allà el responsable de salut laboral o, en tot cas, el responsable d'acció sindical et donarà informació o et derivarà cap a l'OTPR (Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals), on un equip de professionals t'assessorarà i t'acompanyarà en el procés.

>> Preguntes més freqüents

A continuació, es plantegen les preguntes més freqüents que els delegats de prevenció formulen en relació amb les temàtiques tractades

Treballa en una empresa en què tothom realitza feines d'oficina. Des que hi sóc, l'empresari mai ha realitzat un reconeixement mèdic. Em consta que els treballadors tenim dret a aquest reconeixement. Què puc fer?

En aquest cas, la llei està de la teua part. L'article 22 de la LPRL ja diu que tots els treballadors tenen dret a la vigilància de la seva salut. Així que has de fer-li arribar a l'empresari i al Comitè de Seguretat i Salut (en el cas que l'empresa en què treballis tingui 50 o més treballadors) una sol·licitud en la qual es demani la realització del reconeixement mèdic als treballadors en virtut de l'article 22 de la LPRL. Recorda que has de quedar-te una còpia i que tant l'original com la còpia han d'estar signats i segellats. Així mateix, recorda que és important guardar tota la documentació.

Treballa en una empresa petita. L'empresari ens ha preguntat si volem fer el reconeixement mèdic o no. Tothom li ha dit que no. Això implica que l'empresari no ha de contractar cap servei de vigilància de la salut?

No. Tot i que hi ha excepcions, la LPRL (article 22) estableix que la vigilància de la salut és una obligació de l'empresari. Encara que ningú es vulgui fer un reconeixement mèdic, hem de tenir en compte que la vigilància de la salut és molt més que un simple reconeixement. La vigilància de la salut permet realitzar, a través dels reconeixements mèdics i dels estudis epidemiològics, una acció preventiva de més qualitat. És important que la vigilància de la salut sigui un servei disponible en tot moment per al treballador.

L'empresari està disposat a realitzar reconeixements mèdics però només a aquells treballadors que es considera que realitzen tasques més perilloses. A la resta de la plantilla no li vol fer el reconeixement mèdic. Això és legal?

A l'article 22 de la LPRL diu que "l'empresari ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball". Això vol dir que tots els treballadors, independentment del tipus de treball que realitzin i del risc al qual estiguin exposats, tenen dret (dret al qual poden renunciar) a la vigilància periòdica de la seva salut, vigilància que implica també la realització de reconeixements mèdics. Si l'empresari es nega a la realització d'aquests reco-

neixements, com a delegat de prevenció pots exigir-ne la realització mitjançant una sol·licitud (de la qual t'has de quedar una còpia, que ha d'estar segellada i signada). Així mateix, pots informar l'empresari que la no-realització de la vigilància de la salut dels treballadors és una infracció greu que comporta una multa. Tens un model de sol·licitud a la pàgina 205.

Treballo com a administratiu i tinc una petita deficiència auditiva. Fa una setmana que m'ha arribat una carta de l'empresa en la qual m'avisen que hi haurà un reconeixement mèdic. Tot i que sé que és voluntari, hi ha certa pressió per part del meu entorn laboral perquè faci aquest reconeixement. La meua pregunta és, si passo el reconeixement, pot córrer risc la meua feina per tenir aquesta deficiència?

Efectivament, a la LPRL (concretament a l'article 22) es reconeix la voluntarietat del reconeixement mèdic. De fet, el reconeixement mèdic només es pot realitzar amb el consentiment del treballador. També és cert que, en moltes ocasions, la pressió de l'entorn pot fer que el treballador es vegi "obligat" a realitzar determinades accions. Però recorda que estàs en el teu dret de no passar el reconeixement mèdic. D'altra banda, si decideixes passar el reconeixement, aquest s'ha de fer en relació amb els riscos que comporta el teu lloc de treball. En cap cas, l'empresari pot accedir a la informació pormenoritzada del teu reconeixement mèdic. Únicament hi sortirà si ets apte o no apte per a la feina. D'altra banda, el reconeixement mèdic s'ha de realitzar en funció dels riscos que es donin a la feina. Si el metge considera que la teua deficiència auditiva implica un risc per a la realització de la feina, llavors s'hauran d'adoptar una sèrie de mesures preventives. En cap cas, la informació mèdica de caràcter personal no pot ser coneguda per l'empresari ni per altra persona que no sigui el personal mèdic i l'autoritat laboral competent. Només si ho accepta el treballador, l'empresari pot accedir a aquest tipus d'informació.

M'he presentat a una oferta de treball en una empresa multinacional. El tipus de feina al qual vull accedir implica el contacte directe amb plom. M'han dit que he de passar un reconeixement mèdic, però tenia entès que a un treballador no li poden realitzar un reconeixement mèdic abans de la seva contractació. He de fer-me el reconeixement o no?

La LPRL estableix que els reconeixements mèdics s'han de fer, de forma general, després de la contractació del treballador. Però tot i ser un dret dels treballadors, aquest pot rebutjar fer-se el reconeixement mèdic (excepte en els casos que es marquen a l'article 22.1 de la LPRL).

Tot i això, es presenta una excepció. A l'article 196 de la Llei general de la Seguretat Social, s'estableix que en els casos de llocs de treball que impliquen un risc de malalties professionals sí que cal fer una revisió mèdica prèvia al treballador. Però és important que es recordi que aquest tipus d'actuacions només es poden fer en llocs de treball que impliquen un risc de malalties professionals. En aquests casos, el reconeixement és obligatori i gratuït per al treballador. Les empreses no podran contractar treballadors considerats com no aptes en el reconeixement mèdic.

En el teu cas, la legislació recull que aquelles feines en què hi hagi un contacte amb el plom poden produir malalties professionals. Si el treball al qual optes està dins dels treballs enunciats, sí que et podrien realitzar un reconeixement mèdic previ. Pots consultar a la pàgina web següent (<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/cuadro.htm>) les substàncies i tipus de treball que estan reconegudes legalment com a causants de malalties professionals.

Així mateix, és important tenir en compte que el reconeixement mèdic previ per risc de malaltia professional ha d'ajustar-se al risc específic al qual el treballador està exposat. Si no és així, el delegat, prèvia comprovació del contingut del reconeixement, pot denunciar aquest fet.

Sóc delegat a una empresa que treballa amb 4 tornos. L'empresari ens ha comunicat que es realitzarà un reconeixement mèdic, però que tindrà lloc pel matí. Els treballadors del torn del matí tenen la possibilitat d'absentar-se del lloc de treball? Això implica que es reduirà el seu salari aquell mes? I què passa amb els treballadors dels altres tornos?

En tot cas, els treballadors tenen dret a absentar-se del lloc de treball amb motiu d'un reconeixement mèdic. És important que aquests treballadors demanin permís per escrit per aquesta causa a l'empresari i que demanin també un justificant a la mútua o al SPA (servei de prevenció aliè), que hauran d'entregar a l'empresari i del qual ells s'hauran de quedar una còpia. D'altra banda, com que el reconeixement mèdic -com a element més de la vigilància de la salut- és una obligació de l'empresari, serà ell el que ha d'assumir les despeses del servei. En cap cas, s'han de descomptar del sou les hores d'absència del lloc de treball. En el cas dels treballadors d'altres tornos, també tenen dret a realitzar el reconeixement mèdic i que aquestes hores els siguin compensades.

L'empresari ens ha comunicat que es realitzarà un reconeixement mèdic en un municipi que no és on està ubicat el centre de treball. Això suposa que tots els treballadors ens hem de desplaçar fins al lloc on es farà el reconeixement. Em pregunto: qui assumeix aquesta despesa?

En aquest sentit, primer és important consultar el teu conveni col·lectiu. En algunes ocasions, els convenis col·lectius aborden aquestes qüestions. Posa't en contacte amb la teua Federació, allà pots consultar el teu conveni. Si al conveni col·lectiu no esmenta res d'aquesta qüestió, llavors és important plantejar el tema a l'empresari i negociar les diverses possibilitats existents. No es pot considerar que hi hagi un únic criteri pel qual les despeses de desplaçament hagin de ser assumides per l'empresari. Les sentències existents sobre l'assumpte no segueixen una línia. A la LPRL tampoc s'especifica res, tot i que en casos semblants, com ara els dels reconeixements mèdics o de risc de malaltia professional (article 196.2 de la Llei general de la Seguretat Social), sí es recull que l'empresari ha de realitzar el pagament de les despeses per trasllat. En tot cas, és important que tinguis en compte que, tal com estableix l'article 14.5 de la LPRL, el treballador no ha d'assumir cap despesa per les mesures de seguretat i salut que l'empresari adopti, entre les quals hi ha el reconeixement mèdic.

M'agradaria saber a quina informació accedeix l'empresari quan li entreguen els resultats dels reconeixements mèdics dels treballadors de l'empresa.

L'empresari no veu els resultats de cadascun dels exàmens realitzats als treballadors ni tampoc la seva història clínica. Això forma part del dret a la intimitat dels treballadors i de la confidencialitat de la informació referida a la salut. Si, d'alguna manera, l'empresari accedeix a aquests resultats, com a delegat pots posar en evidència aquesta situació i denunciar al servei de prevenció que ha realitzat el reconeixement.

A quina informació accedeix l'empresari? Al resultat del reconeixement mèdic que, en tot cas, ha de ser de **apte** o de **no apte** per a la realització del treball. Cap dada més. Ni resultats d'anàlisi de sang, ni de cap altre tipus

Sóc delegat de prevenció en una empresa. Puc accedir a la documentació relacionada amb la vigilància de la salut?

Tant l'empresari com el delegat de prevenció, com a persona amb responsabilitat en l'àmbit de la salut, tenen dret a ser informats sobre:

- > les conclusions dels exàmens mèdics, és a dir, si els treballadors són considerats aptes o no aptes pel treball.
- > la necessitat d'introduir millores o millorar les mesures de protecció i prevenció.

A qui se li ha de demanar la informació relacionada amb la vigilància de la salut?

El servei de vigilància de la salut ha d'informar a l'empresari sobre les conclusions dels exàmens mèdics i sobre els informes referents a la necessitat d'introduir millores de protecció i prevenció. De la mateixa manera, també ha d'informar al delegat, que s'haurà de dirigir a l'empresari per demanar-li la documentació oportuna.

Un delegat de prevenció pot accedir a la informació mèdica d'un treballador?

No. Ni l'empresari, ni el delegat ni els membres del Comitè de Seguretat i Salut poden accedir a la informació mèdica del treballador, si aquest no dóna el seu consentiment exprés.

Sóc delegat en una empresa de 30 treballadors. Un dels treballadors, que és administratiu, m'ha comentat que comença a tenir problemes de tendinitis a la mà dreta. Què puc fer?

Com a delegat de prevenció, és important que el treballador porti un informe del seu metge de capçalera amb el diagnòstic i amb l'associació de la malaltia amb les condicions de treball. En aquest cas, com a delegat de prevenció pots demanar una avaluació de riscos laborals per al lloc de treball del teu company. Es pot aportar l'informe com a prova documental que avala la necessitat de realitzar una revisió de l'avaluació de riscos. En aquest cas, és important que es procedeixi a avaluar els riscos als quals està sotmès el treballador si continua realitzant la feina en les condicions actuals.

Sóc delegat de prevenció. Una treballadora m'ha comentat que està embarassada i que no sap si el lloc de treball en el qual està pot o no comportar riscos per a ella o per al fetus. Què he de fer?

En primer lloc, i ja que és la principal qüestió que la treballadora et fa arribar, és important que es realitzi una revisió de l'avaluació de riscos laborals per a aquell lloc de treball, ja que la situació de la treballadora ha canviat. Aquest supòsit ja es recull en la LPRL, en concret a l'article 26 que parla de la protecció de la maternitat. En aquest sentit, i sempre que la interessada hagi donat expressament el seu consentiment, hauràs de fer arribar al Comitè de Seguretat i Salut i a l'empresari una sol·licitud de revisió del lloc concret de treball a causa de les circumstàncies esmentades. Aquesta sol·licitud ha d'estar signada per tu i per la treballadora. Recorda que sempre t'has de quedar amb una còpia i, que tant l'original com la còpia han d'estar segellats i signats. A partir d'aquí, s'ha de realitzar l'avaluació de riscos, els riscos derivats del treball en la nova condició i les mesures de prevenció que s'han d'adoptar se li han de comunicar tant a la treballadora com al Comitè de Seguretat i Salut del qual formes part.

Què passa si es detecten riscos per a una dona (embarassada o en període de lactància)?

En cas que de l'avaluació de riscos es desprengui que el lloc de treball implica un risc per a la dona o per al fill, l'empresari pot fer quatre coses:

La primera és adaptar les condicions de treball a les condicions de la dona o adaptar el temps de treball.

Com a delegat, has de vetllar perquè l'empresari realitzi l'avaluació de riscos i les adaptacions necessàries. Com? Mitjançant el seguiment de les activitats i demanant la documentació acreditativa (revisió d'avaluació de riscos i mesures preventives que s'han d'adoptar, entre d'altres). La Llei destaca que, quan sigui necessari, la realització de les adaptacions pot comportar que la dona no realitzi ni horari nocturn ni torns. Tot i això, també s'ha de dir que es considera recomanable que les dones embarassades no facin torns nocturns.

La segona, en cas que els canvis o adaptacions en les condicions o en el temps de treball es considerin un risc per part del metges de l'INSS o de les mútues i així ho acrediti un informe del facultatiu de l'INSS, l'empresari ha d'oferir a la treballadora un lloc de treball diferent i compatible amb el seu estat (article 26 de la LPRL). Així mateix, aquest nou lloc de treball ha de ser de la mateixa categoria o equivalent a l'anterior i en el mateix grup de la treballadora o equivalent. Abans d'oferir els llocs de treball compatibles amb l'estat de la dona i categoria i grup de la treballadora, l'empresari ha de consultar amb els delegats de prevenció aquells llocs de treball que no es consideren de risc per a l'estat de la dona.

La tercera, si no existeix un lloc de treball de les condicions esmentades, l'empresari pot oferir a la dona un lloc de treball que no sigui de la seva categoria i grup. Ara bé, la dona ha de continuar rebent el mateix salari.

I finalment, si no hi ha cap lloc de treball disponible, es pot procedir a la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs.

Una treballadora embarassada pot demanar absentar-se del seu lloc de treball per realitzar-se proves mèdiques o per anar a cursos de preparació al part durant el seu horari laboral? Això implica una reducció del salari?

La LPRL recull en l'article 26 que les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per motius d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avis a l'empresari i justificant la necessitat de la seva realització durant la jornada de treball. En cap cas aquesta absència pot significar una reducció del salari.

Una treballadora d'una empresa de l'àmbit de l'automòbil està embarassada. El metge de capçalera li ha prescrit descans absolut fins al moment del part. El temps que estigui de baixa compta com a baixa per maternitat?

La baixa maternal consta de sis setmanes obligatòries (de recuperació) després del part, a les quals la dona no pot renunciar, i de deu setmanes més, que es poden compartir o no amb el progenitor. Aquestes setmanes poden ser anteriors o posteriors al part.

Si la treballadora vol accedir a la baixa maternal amb anterioritat al part ho pot fer. Però ho ha de comunicar a l'empresa. Així, passarà a situació de baixa maternal i cobrarà el 100% del salari.

Si el metge li recomana repòs absolut passarà a baixa per malaltia comuna i cobrarà allò establert per aquests casos, que és el 75% del salari. De totes maneres, és important que es consulti el conveni, ja que, en moltes ocasions, hi ha clàusules que milloren el que s'estableix a la Llei.

Una treballadora ha d'acceptar obligatòriament un lloc de treball que no correspon a la seva categoria de treball, si es troba en risc per l'embaràs i no es pot incorporar a cap altra feina?

Si l'empresari ja ha fet l'avaluació de riscos i d'aquesta es desprèn que la treballadora no pot treballar en el seu lloc de treball i que no hi ha cap lloc de la seva categoria o grup professional, està en el dret d'oferir-li un lloc de treball d'una altra categoria. En tot cas, la dona cobrarà el mateix sou que cobrava en la realització de la seva feina habitual, encara que la nova tingui un nivell retributiu inferior. És a dir, el canvi de lloc de treball durant el període de duració del risc no ha d'implicar una reducció salarial. Així mateix, un cop desaparegui el risc, la dona ha de ser reincorporada al seu lloc de treball inicial.

>> Informació d'interès

Informació legislativa

General

Constitució espanyola
(<http://www.constitucion.es/>)

Text refós de l'Estatut dels treballadors
(<http://www.ugt.es/DatoBasico/estatutodiciembre03.pdf>)

Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball
<http://www.gencat.es/treball/scst/>

Conveni 155 de la OIT sobre seguretat i salut dels treballadors
(http://www.mtas.es/insht/legislation/OIT/oit_155.htm)

Prevenió de riscos laborals

Recopilació de legislació en matèria de salut laboral (UGT)
(<http://www.ugt.es/slaboral/legislacion.htm>)

Llei de prevenció de riscos laborals
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/L/lprl.htm>)

Reial decret 773/1997 sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la utilització per part dels treballadors d'equips de protecció individual
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/epi.htm>)

Reial decret 39/1997 pel qual s'aprova el Reglament sobre serveis de prevenció
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/rd39.htm>)

Informació d'interès

Llibre Blanc de la Prevenció
(<http://www.gencat.net/treball/scst/>)

Documents realitzats per la UGT de Catalunya

Pro-risc/OTPRL Treball, reproducció i maternitat, 2003

3 >> Cultura preventiva

«La salut no ho és tot.
Però, sense salut, tota la
resta no val res»

Schopenhauer (1788-1860), filòsof.

1 >> Què és la cultura preventiva?

Què s'entén per cultura i què s'entén per prevenció?

El concepte "cultura" fa referència a uns valors, creences i actituds compartits per les persones que formen part d'un grup (ja sigui una empresa o un altre tipus d'organització) i a unes normes considerades com a legítimes i que són seguides per aquestes persones.

Per la seva banda, la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) defineix la prevenció com "el conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de l'empresa amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball".

Com es defineix la cultura preventiva o cultura de la prevenció?

La cultura de la prevenció està composta per tots aquells valors, actituds, creences, normes i comportaments orientats a l'establiment i consolidació d'un sistema de treball (organització del treball, dels temps, de l'ús dels equipaments i equips, de la maquinària, substàncies diverses, entre d'altres) que comporti una eliminació o reducció dels accidents laborals, així com d'altres danys a la integritat o salut dels treballadors. Tot això sense afectar la productivitat de l'empresa o del centre de treball.

De forma resumida, la cultura preventiva es coneix amb el lema "treballar per al següent" i es contraposa a la cultura organitzativa més estesa que té com a denominador comú el lema "que els problemes se'ls trobin els altres".

Quina és l'aportació de la prevenció de riscos laborals a l'empresa del segle XXI?

La prevenció incorpora nous valors a l'empresa, valors relacionats amb el que es coneix com "el capital humà". És a dir, la millora de la productivitat o de l'eficiència d'una empresa no es fa només aportant tecnologia, sinó millorant les competències i aptituds de les persones que hi treballen. Aquesta visió s'integra en la cultura preventiva.

Accidentalitat i cultura preventiva

En moltes ocasions, i així queda exposat al **Llibre Blanc de la Prevenció**¹, l'accidentalitat es considera el resultat de la manca de consolidació de la cultura preventiva o de la seva inexistència. Certament, l'existència de comportaments que privilegien el concepte de "risc calculat o assumible" sobre el de la seguretat posa en evidència que no hi ha una cultura de la prevenció, sinó que encara actuem en base a la filosofia "que els problemes se'ls trobin els altres".

Els canvis culturals són els canvis més difícils d'aconseguir. En moltes ocasions, es parla que els canvis culturals triguen generacions en fer-se efectius. Tot i això, és necessari que es pro-

¹ Generalitat de Catalunya. Llibre Blanc de la Prevenció. 2003

dueixin canvis en les actituds i comportaments tant d'empresaris com de treballadors. I que les noves actituds i comportaments es basin en la creença que actuar de forma preventiva és efectiu i és "el que s'ha de fer".



TEMA RELACIONAT:
Canvi d'actituds >> Tema 9: Qüestions pràctiques. Pàgina 170

Quins són els principis generals de la prevenció?

Ja a la Directiva 89/391/CEE, que és la norma a partir de la qual s'articula l'actual LPRL, s'exposen els principis generals de la prevenció, que es conceben com a obligacions de l'empresari i que giren al voltant dels conceptes següents:

- >> Evitar els riscos.
- >> Avaluar els riscos que no es puguin evitar.
- >> Combatre els riscos en el seu origen.
- >> Adaptar el treball a la persona i, en particular, tot el que té a veure amb la concepció dels llocs de treball, l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb l'objectiu de disminuir el treball monòton i el treball repetitiu i reduir-ne els efectes sobre la salut.
- >> Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- >> Substituir allò perillós per allò que comporta poc o cap perill.
- >> Planificar la prevenció buscant un conjunt coherent que integri la tècnica, l'organització del treball, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- >> Adoptar mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual.
- >> Donar les instruccions adequades als treballadors.

Quines són les condicions necessàries per tal que es desenvolupi la cultura preventiva a l'empresa?

Per tal que la cultura preventiva aparegui i es consolidi, és necessari que totes les persones que treballen en l'organització (des de la direcció, passant pels tècnics fins a l'últim treballador) tinguin en comú les qüestions següents:

- >> **Percepció comuna entorn a la importància de la seguretat en el treball.** Tenir clar que els accidents són evitables. Així mateix, és important que existeixi un consens entorn al fet que s'han d'adoptar i portar a terme les mesures necessàries per identificar on, quan, com i per què es pot produir un accident i establir quines són les mesures que s'han d'adoptar per evitar-lo.

- >> **Compromís** visible de tots els escalafons de l'organització, especialment, de la direcció.
- >> **L'organització del treball és una peça clau en la prevenció.** Una organització del treball adequada té com a resultat un clima laboral adient, la satisfacció dels treballadors amb el seu lloc de treball o feina i, per tant, comporta eficiència i productivitat. Per tal que l'organització del treball sigui adequada, és important la formació de l'empresariat i dels treballadors.
- >> **Comunicació adequada** (fluïda i real) entre els treballadors. Això implica la participació dels treballadors en la definició dels riscos que comporta el seu treball i la realització i estudi de les propostes dels treballadors, entre d'altres.
- >> **Confiança en l'eficàcia** de les mesures de prevenció dels riscos laborals.
- >> **Consciència** que treballar en condicions de seguretat el treball és un element de garantia del producte o servei que s'ofereix i, per tant, també és una garantia de l'empresa.

2 >> Empresa i cultura preventiva

Tot i que s'han realitzat avenços en el sentit d'aplicar la legislació vigent i adoptar mecanismes de prevenció dels riscos laborals, aquesta és encara una assignatura pendent en moltes empreses del país.

Quina és la cultura dominant a gran part de les nostres empreses?

La cultura preventiva és el reflex, en cert sentit, de la maduresa d'una organització i també de la maduresa d'una societat. Una societat i una organització que assumeixin com a element quotidià i acceptat el "risc calculat o assumible" no accepta fàcilment la cultura preventiva. Nosaltres ens trobem en aquest tipus de societat, en la qual encara que incomplim alguna norma de seguretat (ja sigui a la feina, a la carretera,...) les persones continuen dient: "no passa res, perquè jo controlo la situació".

A més d'aquest fet, fruit entre d'altres coses de la manca de formació en seguretat rebuda a l'escola, també s'han d'identificar circumstàncies, especialment recurrents a la indústria, als serveis o a la construcció, en què la pressió per produir (cronometratge d'activitats), la precarietat laboral, la manca de formació en el treball, l'important nombre d'hores treballades i la fatiga, entre d'altres, són comunes i dificulten l'arrelament d'una cultura de la prevenció.



TEMA RELACIONAT:
 Condicions laborals adverses a la implantació de la cultura preventiva >> Tema 1: Apunts sobre la prevenció de riscos laborals. Pàgina 16

Per què la cultura de la prevenció és tan important?

Perquè tenir una cultura de la prevenció evita accidents i, en general, danys a la salut dels treballadors. Aquest és un fet. En moltes ocasions, els accidents laborals són conseqüència de la manca de predisposició de l'organització per evitar l'accidentalitat. En aquest sentit, s'identifica una deixadesa o una relaxació en tots els esglaons de la producció, que propicia l'aparició dels accidents. D'aquesta manera, tot i complir una sèrie de requisits legals, la part del control i l'assegurament de les condicions del lloc de treball i de la feina, en general, no es donen.

Per aquest motiu, és necessari que l'empresari estableixi una línia d'actuació encaminada a organitzar la prevenció laboral, establint les funcions i responsabilitats que té cada membre de l'organització i fent polítiques de seguretat que tinguin en compte l'opinió de cada sector professional afectat i involucrin activament les persones. D'aquesta manera, s'ha de desenvolupar una cultura d'empresa en què es generin unes condicions de treball adequades així com una cultura compartida per l'empresari i tots els treballadors on s'inculqui uns valors i unes pràctiques més segures.

Així mateix, l'empresari també ha de vetllar perquè la planificació de la prevenció s'integri en totes les activitats de l'empresa, implicant tots els nivells de la jerarquia i sent revisada periòdicament a través d'un estudi de riscos específic per a l'empresa.

Les actuacions preventives, elaborades per l'empresa, han d'estar perfectament delimitades, des de les mesures materials per eliminar o reduir els riscos propis de la feina desenvolupada fins als processos relacionats amb el comportament i hàbits dels treballadors. Tot això serà possible a través de polítiques empresarials que privilegiïn la informació i la formació dels treballadors amb l'objectiu d'aconseguir comportaments segurs i fiables.

Com es fomenta la cultura preventiva?

El foment de la cultura preventiva ha de venir determinat des de diferents àmbits:

- >> **Legislatiu.** Ja s'han donat passos en aquest sentit. L'adopció de la Llei de prevenció de riscos laborals 31/1995 i les seves successives reformes del 2003 (Llei 54/2003) i del 2004 (Reial decret 171/2004).
- >> **Educatiu.** Encara que l'educació és la pedra de toc del canvi d'actituds i comportaments es poden identificar de forma puntual tant escoles com instituts que aposten per la introducció d'una cultura preventiva. La tolerància zero davant de l'accidentalitat i les situacions de risc que poden acabar en un accident ha de ser part de l'educació de les persones i treballadors de demà.
- >> **Implicació social.** És important que la societat i les persones que en formem part puguem pressionar perquè es compleixin les mesures de prevenció de riscos laborals.

- >> **Acció empresarial i sindical.** Els empresaris, els sindicats i els treballadors són les persones i organitzacions que han de fer de la cultura de la prevenció el seu primer element de reivindicació. La prevenció d'accidents laborals és un element bàsic per a l'empresa i també per al treballador. Una bona planificació i prevenció implica una disminució dels costos empresarials i una millora de la productivitat dels treballadors. S'ha d'acabar amb el mite que la prevenció de riscos laborals és cara o costa massa diners. Un ambient laboral adequat i un treball en condicions de seguretat, entre d'altres, no són valorats econòmicament, però tenen un pes important en la productivitat dels treballadors.
- >> **Implicació dels treballadors.** Un dels elements més importants en la prevenció de riscos és el treballador. És important que l'empresari tingui en compte la participació dels treballadors en l'adopció de mesures preventives. Això permet:
 - Que els treballadors (tots i no només els més exposats) tinguin consciència dels riscos que acompanyen els seus llocs de treball.
 - Que els treballadors puguin emetre les seves opinions entorn a les possibilitats de reducció de riscos: canvis de maneres de fer, adopció de noves pràctiques laborals, introducció de canvis -escales, baranes, mesures de protecció a màquines...-.
 - Que els treballadors puguin portar a terme de forma conscient noves pràctiques que redueixin o eliminin els riscos laborals.

3 >> **El delegat de prevenció de riscos laborals i la cultura preventiva.** **Accions i consideracions que s'han de tenir en compte.**

Quines són les mesures que pots adoptar com a delegat de prevenció per tal de propiciar una veritable cultura preventiva?

Les accions que pots realitzar es basen en:

- >> **Reivindicar la informació i la formació dels treballadors.** Els treballadors han d'estar informats (mitjançant xerrades periòdiques o xerrades que es donin quan s'introdueixen nous elements al lloc de treball, per exemple) i han de rebre formació específica sobre els riscos laborals als quals s'enfronten en el seu lloc de treball. Així mateix, la informació i la formació s'ha d'adreçar a establir les formes i actuacions que s'han d'emprendre per prevenir i evitar els riscos laborals. Aquestes accions haurien d'ajudar a canviar actituds i creences falses que en moltes ocasions "boicotegen" l'adopció de mesures preventives.

- >> **Exigir una formació de l'empresariat,** especialment del petit empresari (amb menys de 6 treballadors) per tal d'afavorir-ne la sensibilització.
- >> **Animar la inversió** de l'empresari en prevenció de riscos laborals. La inversió en formació dels treballadors, en adequació d'espais i materials per a la realització del treball és fonamental per aconseguir condicions de seguretat.
- >> **Autoformar-te. La formació és especialment important en el cas dels delegats de prevenció.** Com a delegat de prevenció, ets un referent per al treballador però també per a l'empresari en l'àmbit de la prevenció dels riscos laborals. Com a delegat tens dret a una formació, a càrrec de l'empresari, per tal de poder desenvolupar la teva tasca. Com saps, des del sindicat també se t'ofereix formació que t'ajudarà a actualitzar els teus coneixements i et donarà més recursos per tal de poder realitzar la teva tasca. Per a qualsevol qüestió relacionada, pots dirigir-te a l'Àrea de Formació Sindical de la UGT de Catalunya.
- >> És important que **la prevenció de riscos laborals s'integri en el funcionament de la empresa.** Com? Mitjançant la informació i la sensibilització. La informació continuada al treballador i a l'empresari de les novetats aparegudes en mecanismes de prevenció, l'adquisició de maquinària o instruments de treball tenint en compte, entre d'altres factors, el relacionat amb els riscos laborals i els treballadors són bons punts de partida.

Algunes il·lacunes de la legislació

Tot i que l'aparició de la legislació de prevenció de riscos laborals introdueix elements que poden ser el primer pas en l'adopció d'una cultura preventiva, el cert és que en moltes empreses s'està substituint la cultura preventiva pel "formalisme prevencionista". De manera que el compliment de les normes de prevenció és únicament formal, sense que arribi a arrelar en l'organització o en la cadena de comandament. Així, s'aconsegueix el compliment formal de la normativa, que se centra en els llocs de treball de més risc, però no s'estén a altres nivells de l'empresa. La "prevenció burocràtica" va ser detectada per l'Administració i el sindicat. Amb la finalitat de fer de la prevenció una activitat integrada en l'empresa i impregnar l'empresa de la cultura de la prevenció, es va realitzar la reforma de la LPRL. Aquesta reforma es va produir el 2003 i va implicar l'obligatorietat d'una sèrie d'elements, entre els quals figura el pla de prevenció de l'empresa.

Així mateix, és important destacar que, si l'organització del treball és deficient, es poden produir o consolidar situacions d'estrès i pèrdua d'interès per la feina, que alhora es poden traduir en disminució de la productivitat, manca de puntualitat, absentisme laboral, increment de l'accidentalitat...


RECORDA QUE...

- >> **La cultura preventiva fa referència a aquells valors, actituds, creences, normes i comportaments orientats a l'establiment i consolidació d'un sistema de treball (organització del treball, dels temps, de l'ús dels equipaments i equips, de la maquinària, substàncies diverses...) que comporta una eliminació o reducció dels accidents laborals, així com d'altres danys a la integritat o a la salut dels treballadors, sense afectar-ne la productivitat.**
- >> **La cultura empresarial dominant es caracteritza per l'absència de preocupació o d'atenció envers la prevenció, entenent la prevenció com l'element que evita o disminueix els riscos laborals.**
- >> **La prevenció no està limitada als llocs de treball amb més risc. La cultura preventiva s'ha d'estendre i integrar tota l'empresa.**
- >> **La cultura empresarial no canvia ràpidament. Són necessàries diferents actuacions en els àmbits de la legislació, l'educació, la societat, l'empresa, els treballadors i els sindicats. Per aquest motiu, el delegat de prevenció ha de ser constant en la seva tasca.**
- >> **Com a delegat de prevenció, pots contribuir a l'establiment o consolidació de la cultura preventiva mitjançant:**
 - **La demanda d'informació i formació dels treballadors. La informació i la formació permetran l'eliminació d'estereotips negatius sobre les conductes preventives, la sensibilització dels treballadors en relació amb la necessitat de portar a terme la seva feina en condicions de seguretat...**
 - **La incentivació a la formació de l'empresariat, especialment del petit empresari (amb menys de 6 treballadors), per tal d'afavorir la seva sensibilització.**
 - **La inversió de l'empresari en prevenció de riscos laborals. Animar la inversió en adequació d'espais i materials per a la realització de la feina és fonamental per guanyar en condicions de seguretat.**
 - **L'autoformació. La millora de la teva formació et permetrà disposar de més recursos per realitzar de forma efectiva la teva tasca.**

>> Fitxa de suport

Com es pot establir quin és el tipus de cultura empresarial en relació amb la prevenció? Un instrument d'aproximació a aquesta qüestió pot donar-la la fitxa següent.

Les respostes obtingudes permetran establir si:

- >> **L'empresa en la qual treballes no té canals propicis de comunicació i encara estableix les seves relacions amb els treballadors i l'organització de la producció en base a una cultura allunyada del que s'entén com a cultura preventiva. En aquesta situació, la sensibilització dels treballadors i de l'empresariat sobre què són els riscos laborals és important.**
- >> **L'empresari comença a introduir elements de prevenció de riscos laborals com a conseqüència de la seva obligatorietat. Si és aquest el cas, ens trobem davant un exemple de "prevenció burocràtica". La cultura de la prevenció no ha arrelat i és difícil que ho faci si no es canvien les percepcions de treballadors i empresaris/direcció entorn als riscos laborals i entorn al fet que una bona prevenció de riscos pot suposar per a l'empresa (a nivell de productivitat, de clima laboral i d'imatge exterior, entre d'altres). En aquest sentit, la situació és millorable i s'hauria de fer èmfasi en la informació, la millora dels canals de comunicació, la sensibilització entorn als possibles riscos i els avantatges d'identificar les situacions de risc i resoldre-les, entre d'altres.**
- >> **L'empresari o la direcció de l'empresa està fent esforços per integrar sistemes de prevenció de riscos. De la mateixa manera, els treballadors en situacions de risc també perceben la millora en la seva situació. En aquest context, la cultura preventiva ha començat a integrar-se en l'organització. Tot i això, només es concentra l'atenció en aquells llocs de treball de risc. La cultura preventiva ha d'impregnar tots els nivells de l'organització. Ara bé, la situació és bona.**
- >> **L'empresari o la direcció de l'empresa així com els treballadors estan conscienciats de la importància de la prevenció per millorar les condicions de treball. La cultura preventiva ha arrelat i pot continuar desenvolupant-se mitjançant la comunicació, la participació dels treballadors i la sensibilització.**

Aproximació a la cultura preventiva de l'empresa

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
1. L'empresari o la direcció es planteja l'existència de riscos laborals?			
2. Els treballadors consideren que la seva feina o l'entorn laboral pot comportar un dany per a la seva salut?			
3. S'observa un compromís real de la direcció en relació amb la prevenció de riscos laborals?			
4. Com perceps que és l'actitud de l'empresari o la direcció en relació amb l'adopció de sistemes de prevenció de riscos laborals?			
5. La seguretat i la salut dels treballadors és una prioritat per a l'empresa?			
6. Estan definides les tasques i responsabilitats de la direcció i dels comandaments intermedis en termes de seguretat i salut en el treball?			
7. L'empresari o una persona qualificada s'interessen per les condicions de treball i seguretat dels treballadors?			
8. L'empresari o la direcció de l'empresa han adoptat les mesures establertes a la Llei de prevenció de riscos?			
9. Els treballadors reben formació i informació de com realitzar la seva feina en condicions de seguretat?			
10. S'han establert sistemes de valoració o avaluació de les condicions de treball dels treballadors?			
11. Els sistemes de valoració o avaluació de les condicions de treball serveixen per millorar-les?			
12. Hi ha canals de comunicació (ja siguin formals o informals) entre la direcció/empresari i els treballadors?			

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
13. En tot cas, quan es fan propostes (formals o informals) de millora de les condicions de treball per part dels treballadors, es tenen en compte?			
14. En cas d'existir una situació en què un o més treballadors han identificat un risc o una condició de treball no adequada, l'empresa ha desenvolupat estratègies per evitar aquest risc?			
15. Els treballadors han estat informats i consultats sobre possibles modificacions o canvis en els seus llocs de treball?			
16. Els treballadors perceben que les mesures preses en temes de seguretat i salut són vàlides?			
17. L'empresari o la direcció creu que el fet d'adoptar mesures de prevenció de riscos laborals millora la productivitat i la qualitat del producte i/o servei?			
18. El Comitè de Seguretat i Salut o el delegat de prevenció disposa dels documents i informes relatius al desenvolupament de l'activitat preventiva, entre els quals figuren les activitats preventives que realitza el SPA o el servei de prevenció propi?			
19. El Comitè de Seguretat i Salut coneix i analitza les causes dels danys ocorreguts als treballadors? Proposa mesures preventives?			
20. Es pren nota (acta) del contingut de les reunions del Comitè de Seguretat i Salut amb l'objectiu de deixar constància dels acords i després poder implementar-los?			
21. Existeix un arxiu documental en què es recullen els documents relacionats amb les activitats preventives, danys produïts als treballadors i avaluació de riscos, entre d'altres?			
22. En cas que l'empresa tingui l'obligació de fer una auditoria, s'ha realitzat realment? El delegat ha pogut accedir a l'informe de l'auditoria?			

>> Informació d'interès

Legislació

Llei de prevenció de riscos laborals
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/L/lprl.htm>)

Directiva 89/391 sobre l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball
(http://www.mtas.es/insht/legislation/tl_UE.htm#L)

Adreces d'internet d'interès

Centre Internacional d'Informació sobre Seguretat i Salut en el Treball
(<http://www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/cis/index.htm>)

Enciclopèdia de Seguretat i Salut en el Treball (OIT)
(<http://www.mtas.es/insht/EncOIT/Index.htm>)

M^a Ángeles Lorente del Prisco. **La nueva cultura de la prevención: de la culpabilidad al compromiso.** Ponència. Barcelona, 27 de juny de 2002.
(<http://www.mtas.es/insht/research/MALorente.htm>)

Per saber més coses sobre la formació a la qual pots accedir com a delegat de prevenció

Àrea de Formació Sindical de la UGT de Catalunya
Via Laietana 18, 8a planta
08002 Barcelona
Tel. 93 268 78 36
Fax: 93 310 05 71
fsindical@catalunya.ugt.org

4 >> Prevenció de riscos laborals i legislació

«La llibertat i la salut s'assemblen:
el seu valor vertader se
sap quan ens falten»

Henri Becque (1837-1899), dramaturg.

1 >> La Llei de prevençió de riscos laborals

Què és la Llei de prevençió de riscos laborals? La LPRL i les directives europees

Al llarg del Manual s'al·ludeix de forma reiterada a la Llei de prevençió de riscos laborals (d'ara endavant LPRL o Llei 31/1995). Aquesta Llei és el resultat de la transposició a nivell espanyol de les directives europees sobre protecció de la salut dels treballadors, en especial, de la Directiva 89/391/CEE.

Què és una directiva? Les directives obliguen als estats membres a aconseguir una sèrie de resultats. En el cas de la 89/391/CEE, l'objectiu és l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball. Quan es parla de transposició de la directiva, s'està fent referència al fet que les autoritats nacionals dels països membres (en el nostre cas, el Govern espanyol) opten per emprar una forma i uns mitjans per fer que la seva legislació adapti allò establert a la directiva. Les directives són considerades com instruments per "harmonitzar" les diferents polítiques i institucions dels estats membres i tenen l'objectiu de crear condicions o situacions semblants.

Així doncs, la LPRL és el resultat de l'obligació d'integrar a la legislació espanyola la Directiva 89/391 sobre mesures per promoure la seguretat i salut dels treballadors. Així mateix, també representa un esforç per unificar una normativa dispersa i no actualitzada.

Definició dels objectius de la Llei

La LPRL, tal com s'estableix a l'exposició de motius, té quatre grans objectius:

- >> Establir un marc legal adequat que permeti:
 - Complir amb l'obligació d'implantar en el marc de la legislació nacional la Directiva 89/391 sobre aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball;
 - Acabar amb la dispersió normativa en l'àmbit de la prevençió de riscos laborals;
 - Actualitzar les regulacions existents en matèria de prevençió de riscos laborals;
- >> Establir un cos bàsic de garanties i responsabilitats per establir un nivell adequat de protecció de la seguretat i salut dels treballadors enfront dels riscos derivats de les condicions de treball.
- >> Incloure tots els treballadors: tant els treballadors per compte aliè com els funcionaris, els socis treballadors i treballadors de cooperatives...
- >> Fomentar una "autèntica cultura preventiva", més enllà de l'ordenació de les responsabilitats i obligacions d'empresaris, treballadors, administracions públiques i altres agents que intervenen en la prevençió de riscos laborals. Una cultura preventiva que es basi en la millora de l'educació en matèria de prevençió. Aquesta qüestió encara és una assignatura pendent.

Pel que fa a la Llei 54/2003, un dels seus objectius és la integració de l'activitat preventiva en el marc de l'empresa.

Apunts sobre les principals temàtiques que s'aborden

Les principals temàtiques que s'aborden a la LPRL són:

- >> **La regulació de l'activitat del Govern i de les administracions públiques en matèria laboral, sanitària i de prevençió de riscos, així com la coordinació de les diferents administracions competents.** D'aquesta manera, es defineixen quines són les normes reglamentàries que ha de desenvolupar el Govern, prèvia consulta a sindicats i patronal, així com les funcions de les administracions públiques competents en matèria laboral i en matèria sanitària. En matèria laboral s'assenyalen, entre d'altres, les funcions de promoció de la prevençió, assessorament tècnic o vigilància i control del compliment de la llei. En matèria sanitària s'assenyalen, entre d'altres, l'establiment de mitjans adequats d'avaluació i control d'actuacions sanitàries exercides a l'empresa, l'establiment de sistemes d'informació i la supervisió de la formació en matèria de prevençió i promoció de la salut laboral.
- >> Específicament s'assenyalen les funcions de **l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball** (orientat a l'anàlisi, l'estudi, la promoció i el suport a la millora de les condicions laborals) i de la **Inspecció de Treball i Seguretat Social**. Aquesta última està orientada a la vigilància i control de la normativa de prevençió de riscos laborals. Segons la Llei 54/2003, les tasques de la Inspecció de Treball i Seguretat Social també poden ser desenvolupades pels funcionaris públics (qualificats, amb experiència i que exerceixen tasques com a tècnics en matèria de prevençió de riscos) de les comunitats autònomes amb competència sobre matèria laboral. Així mateix, a la LPRL es procedeix a la creació de la Comissió Nacional de Seguretat i Salut en el Treball, com a òrgan assessor.
- >> **La participació d'empresaris i sindicats** en la planificació, la programació, l'organització i el control de la gestió relacionada amb la millora de les condicions de treball i protecció de la Seguretat Social i salut dels treballadors (article 12).
- >> **Definició dels drets i obligacions** dels empresaris i dels treballadors (capítol III de la LPRL).
- >> **Obligacions de fabricants**, importadors i subministradors de maquinària, equips, productes, substàncies... (article 41).
- >> Establiment de **principis d'acció preventiva** i procediments per dur a terme la prevençió de riscos laborals com ara l'adopció de plans de prevençió de riscos laborals, l'avaluació dels riscos i la planificació de l'activitat preventiva. Així mateix, s'estableix la coordinació d'activitats empresarials (desenvolupada posteriorment pel RD 171/2004).
- >> Establiment d'una **estructura de protecció i prevençió de riscos laborals** en què s'estableix el funcionament dels serveis de prevençió, les mútues d'accidents de treball i malalties professionals (MATEPSS) com a serveis de prevençió i la regulació de la presència de recursos preventius (capítol IV).

- >> Establiment de les **responsabilitats administratives, civils i penals**, tipologia d'infraaccions així com dels diferents règims sancionadors que es poden aplicar a l'empresari. En aquest tema tractarem aquestes qüestions, que es legislen en el capítol VII de la LPRL.
- >> **Definició, criteris d'elecció, competències i facultats, garanties dels delegats de prevençió.** Obligació de sigil professional (capítol V de la LPRL). Aquestes qüestions es tracten a l'apartat "Drets i obligacions del delegat en prevençió".
- >> **Delimitació, composició, facultats i competències dels comitès de Seguretat i Salut** (capítol V de la LPRL). Tots aquests elements es tracten en el primer tema d'aquest Manual.
- >> Actuació de la **Inspecció de Treball i Seguretat Social** (articles 9, 40, 43, 44 i 45 de la LPRL).

La LPRL i les seves modificacions

Algunes d'aquestes qüestions han estat modificades des de la vigència de la LPRL. De fet, fins a l'any 2004, la Llei de prevençió de riscos laborals (de 1995) ha patit quatre modificacions.

La **primera reforma** arriba l'any 1999 (Llei 39/1999 per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores). En aquest sentit, es reforma l'article 26 de la LPRL sobre protecció de la maternitat. En el nou articulat s'afegeixen les qüestions següents:

- >> El fet que la treballadora ha de ser traslladada a un altre lloc de treball o realitzar una funció diferent quan les adaptacions de les condicions i temps de treball no siguin possibles o les condicions de treball puguin afectar negativament la salut de la treballadora embarassada o del fetus i així sigui certificat pels serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o de les mútues.
- >> Si el canvi de treball no és possible, es pot declarar la suspensió del contracte per risc d'embaràs durant el temps necessari.

La **segona reforma** arriba un any més tard, l'any 2000, amb el Reial decret 5/2000, que és el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS). En aquest Reial decret s'estableixen noves tipologies d'infraaccions en el marc de l'incompliment de la prevençió de riscos laborals. Aquest tema s'abordarà a l'apartat de responsabilitats i sancions.

La **tercera reforma**, i més important, arriba l'any 2003. Les raons de les modificacions es poden trobar en l'escàs impacte que la LRPL havia tingut en les condicions de seguretat i millora de la salut dels treballadors. Amb la modificació de 2003 es pretén, tal com consta al preàmbul de la Llei:

- >> Combatre de manera activa la sinistralitat laboral.

- >> Fomentar una autèntica cultura de prevençió de riscos en el treball, que assegurí el compliment efectiu i real de les obligacions preventives. En aquest cas, amb la LPRL de 1995 s'identifica un compliment formal de la Llei, però no la creació i consolidació d'una cultura preventiva. Com a resultat del compliment formal de la Llei, els accidents de treball no es van reduir.
- >> Reforçar la necessitat d'integrar la prevençió dels riscos laborals en els sistemes de gestió de l'empresa.
- >> Millorar el control del compliment de la normativa de prevençió de riscos laborals mitjançant l'adequació de la norma sancionadora a la norma substantiva i el reforçament de la funció de vigilància i control.

Així mateix, s'ha d'assenyalar que la Llei preveu la reglamentació d'alguns dels seus articles. Aquest és el cas de l'article 24 sobre coordinació d'activitats empresarials, que és desenvolupat pel RD 171/2004.

El contingut de la modificació es troba en el requadre següent.

Quines són les reformes que aporta la Llei 54/2003?

Articles modificats	Contingut anterior a la modificació	Principals continguts de la modificació
Article 9.2. sobre l'àmbit d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.	Col·laboració de l'Administració central de l'estat i de les CA (comunitats autònomes) amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social en temes d'assessorament tècnic i col·laboració pericial.	<p>S'amplia l'àmbit de col·laboració entre l'Administració de l'estat, les CA i la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Es manté la col·laboració assenyalada a la LPRL i, a més, s'inclouen els plans d'actuació (elaborats i coordinats per les administracions). Aquests plans tenen la finalitat de contribuir al desenvolupament d'actuacions preventives mitjançant l'assessorament, la informació, la formació i l'assistència tècnica.</p> <p>Els funcionaris de l'Administració central i de les Comunitats Autònomes que exerceixin tasques de prevençió de riscos laborals podran realitzar actuacions d'assessors, d'informació i de comprovació de les condicions de seguretat i salut en les empreses i centres de treball. Quan aquests funcionaris detectin l'existència d'una infracció i, sempre que hagi mediat incompliment de previ requeriment, es remetrà un informe a la Inspecció de Treball i Seguretat Social s'aixecarà, si escau, l'acta d'infracció.</p> <p>S'estableix el deure de l'empresari de garantir la seguretat i salut dels treballadors. Però, en la modificació es concreta:</p> <ul style="list-style-type: none"> >> la integració de l'activitat preventiva a l'empresa; >> el seguiment permanent de l'acció preventiva amb la finalitat de millorar la identificació, l'avaluació i el control dels riscos que no es puguin evitar i dels nivells de protecció existents.

Articles modificats	Contingut anterior a la modificació	Principals continguts de la modificació
Article 14.2. sobre el dret a la protecció enfront dels riscos laborals.	S'estableix el deure de l'empresari de garantir la seguretat i salut dels treballadors. Amb aquesta finalitat l'empresari hauria de realitzar la prevenió mitjançant "l'adopció de les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat i salut dels treballadors,..."	La prevenió de riscos laborals s'entén com un element que s'ha d'integrar en el sistema de gestió de l'empresa. No ha de limitar-se a una part de l'empresa ni a un col·lectiu de risc, sinó que ha d'estar present en totes les activitats i nivells jeràrquics. Com? Mitjançant l'aplicació d'un pla de prevenió que ha d'establir l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les pràctiques, les funcions, els procediments, els processos i els recursos per a la realització de l'acció de prevenió a l'empresa.
Article 16 sobre prevenió de riscos, avaluació i planificació de l'activitat preventiva.	S'establí que l'acció de prevenió s'articulava mitjançant una avaluació inicial de riscos, centrant-se en aquells treballadors amb més riscos. L'avaluació també es realitzaria amb motiu de l'elecció dels equips de treball, substàncies i preparats químics i acondicionament de llocs de treball. Si l'avaluació evidenciava la necessitat de realitzar activitats de prevenió, l'empresari les hauria de dur a terme.	Per aplicar i gestionar el pla de prevenió es disposa de l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva. L'avaluació de riscos es diferencia de l'anterior Llei en el fet que es té en compte la naturalesa de l'activitat i les característiques dels llocs de treball i dels treballadors. A més, si els resultats fan necessària la realització d'activitats preventives, aquestes s'han de planificar, s'han d'assignar responsables així com recursos humans i materials. L'empresari, per la seva banda, ha de realitzar un seguiment continu per assegurar que s'han posat en marxa.
Article 23 sobre documentació que l'empresari ha d'elaborar i conservar.	Dins la documentació s'inclouia: » una avaluació de riscos i planificació de l'activitat preventiva » les mesures de protecció i prevenió que s'havien d'adoptar i material de protecció que s'havia d'utilitzar » els resultats dels controls periòdics	La nova documentació que s'ha d'aportar és: » un pla de prevenió de riscos laborals » una avaluació de riscos i resultats periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors » una planificació de l'activitat preventiva, incloses les mesures de protecció i prevenió i el material de protecció que s'hagi d'utilitzar
Article 24 sobre coordinació d'activitats empresarials.	En cas de cooperació de dues o més empreses que desenvolupin l'activitat en un mateix centre de treball, l'empresari titular del centre ha d'informar i donar instruccions als altres empresaris sobre els riscos i les mesures de protecció i prevenió	A la Llei es preveu que les obligacions previstes a l'article 24 seran desenvolupades reglamentàriament. Aquest desenvolupament reglamentari es realitza l'any 2004 amb el Reial decret 171/2004.
Article 31 sobre serveis de prevenió.	Quan s'enuncien les tasques dels serveis de prevenió es mencionen: » Disseny, aplicació i coordinació de plans i programes d'actuació preventiva » Determinació de les prioritats en l'adopció de mesures preventives i la vigilància de la seva eficàcia	El nou enunciat substitueix aquests elements per: » Disseny, implantació i aplicació d'un pla de prevenió de riscos que permeti la integració de la prevenió a l'empresa » Planificació de l'activitat preventiva i determinació de les prioritats en l'adopció de mesures preventives i la vigilància de la seva eficàcia

Articles modificats	Contingut anterior a la modificació	Principals continguts de la modificació
Article 32bis. sobre la presència de recursos preventius (afegit per la Llei 54/2003).		Estableix l'obligatorietat de recursos preventius en els casos de: » riscos que es puguin agreujar o modificar-se per la realització d'operacions en el mateix temps o de forma successiva; » quan es realitzin activitats que reglamentàriament ja es consideren perilloses o amb riscos especials; » quan la Inspecció de Treball i Seguretat Social requereixi la presència d'aquests recursos preventius. Els recursos preventius són: » un o varis treballadors designats per l'empresa; » un o varis membres del servei de prevenió propi; » un o varis membres del servei de prevenió aliè i concertat per l'empresa. Aquests recursos han d'estar al centre de treball mentre duri la situació que els requereix i han de tenir capacitat suficient i disposar dels mitjans necessaris. D'altra banda, l'empresari pot designar una persona amb una formació bàsica en prevenió i amb experiència i qualificació en les activitats que requereixen de l'ús de recursos preventius
Article 39 sobre competències del Comitè de Seguretat i Salut.	Entre les competències del Comitè s'assenyalava la de participar en l'elaboració, la posada en pràctica i l'avaluació dels plans i programes de prevenió de riscos a l'empresa; el debat dels projectes en matèria de planificació, organització del treball i noves tecnologies; organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenió i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.	Afegeix que les activitats de protecció i prevenió que s'han de debatre són les referides a l'article 16, és a dir: » la integració de la prevenió en el sistema general de l'empresa; » el pla de prevenió; » l'avaluació dels riscos laborals; » la planificació de l'activitat preventiva; » el seguiment continu de l'execució de l'activitat preventiva.
Article 43 sobre Inspecció de Treball i Seguretat Social.		Els funcionaris de l'Administració central de l'estat i de les CA acreditats i qualificats per realitzar les tasques d'inspecció podran realitzar un requeriment a l'empresari en el qual s'ha d'assenyalar les anomalies detectades i el termini de reparació. Aquest requeriment s'ha de donar a conèixer dels delegats de prevenió. Aquests funcionaris podran aixecar l'acta d'infracció de fets corresponent.
S'afegeix la disposició addicional 14a sobre presència de recursos preventius en les obres de construcció.		Els recursos en matèria preventiva que es van enunciar a l'article 32 bis s'aplicaran a cada contractista.
S'afegeix la disposició addicional 15a sobre habilitació de funcionaris.		Cada CA ha d'establir les habilitacions específiques dels funcionaris que realitzin les tasques d'Inspecció de Treball i Seguretat Social. Com a mínim, hauran de pertànyer als grups A i B i acreditar formació específica en riscos laborals.

Obligacions i responsabilitats de l'empresari

A la LPRL s'estableix que la protecció del treballador implica que l'empresari adopti una postura activa en relació amb els riscos laborals i no de compliment formal o correcció de les situacions de risc identificades. És a dir, es requereix de l'empresari un compromís total en relació amb la seguretat i salut dels treballadors. Això implica posar en marxa accions (plans de prevençió de riscos, formació, creació i funcionament d'estructures participatives compo-sades tant per treballadors com per l'empresari, col·laboració amb els serveis de prevençió i integració de la prevençió en tots els àmbits de l'empresa, entre d'altres) així com mobilitzar els recursos humans i materials necessaris.

Quines són les obligacions de l'empresari?

En aquest sentit, les principals obligacions de l'empresari són:

>>Obligació de **protegir els treballadors enfront dels riscos laborals**

- Art. 14.1** L'empresari té el deure de protegir els treballadors enfront dels riscos laborals.
- Art. 14.2** L'empresari ha de garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. Així, l'empresari ha d'integrar l'activitat preventiva a l'empresa i adoptar les mesures necessàries per a la protecció de la seguretat.
- Art. 15** Els deures generals dels empresaris són, entre d'altres:
- Evitar riscos
 - Avaluar els riscos que no es puguin evitar
 - Combatre els riscos en el seu origen
 - Adaptar el treball a la persona
 - Planificar la prevençió. Realitzar un pla de prevençió de riscos i posar en marxa l'avaluació de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva.
- Art. 17** L'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries amb la finalitat que els equips de treball siguin els adequats per al treball.

>>Obligació de **protegir els treballadors especialment sensibles enfront dels riscos laborals, protecció de la maternitat i dels menors**

- Art. 25** Protecció de treballadors especialment sensibles (per característiques personals o estat biològic) a determinats riscos. És important tenir en compte les característiques de les persones en les avaluacions de riscos. En funció de les avaluacions, l'empresari ha d'adoptar mesures preventives i de protecció necessàries.
- Art. 26** Protecció de la maternitat. L'empresari ha d'avaluar el risc per a la seguretat i la salut i la repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores. S'ha d'adaptar el lloc de treball i les condicions i temps a les possibilitats de les treballadores.
- Art. 27** L'empresari ha de realitzar una avaluació de llocs de treball abans que un menor de 18 anys s'incorpori a la feina. L'avaluació ha de tenir en compte la seguretat, la salut i el desenvolupament dels joves derivats de la seva manca d'experiència, immaduresa per avaluar riscos... L'empresari ha d'informar els joves i els seus pares i tutors.

>>Obligació d'**informar els treballadors** tant en el que afecta a la seva feina com en cas de risc greu i imminent

- Art. 18** L'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries perquè els treballadors rebin les informacions necessàries entorn a:
- Riscos per a la seguretat i salut dels treballadors
 - Mesures i activitats de protecció i prevençió aplicables
 - Mesures adoptades
- Es donarà la informació als representants dels treballadors (quan n'hi hagi) i als treballadors (sobre els riscos específics i les mesures de protecció i prevençió aplicables).
- Art. 21** Risc greu i imminent. L'empresari ha d'informar sobre el risc i les mesures que s'han d'adoptar; ha d'adoptar les mesures necessàries i donar les instruccions perquè els treballadors puguin abandonar el lloc de treball i disposar perquè un treballador davant la manca d'un superior jeràrquic pugui adoptar les mesures per evitar conseqüències d'un risc greu o imminent.

>>Obligació de **consulta als treballadors**

- Art. 18.2** L'empresari ha de consultar els treballadors i permetre la seva participació en totes aquelles qüestions que girin entorn a la seguretat i salut a la feina.

>>Obligació de **formació dels treballadors** en matèria de prevençió de riscos laborals

- Art. 19** L'empresari ha de garantir que cada treballador rebi una formació teòrica i pràctica en matèria preventiva en el moment de la contractació i quan es produeixen canvis (en les funcions, noves tecnologies, canvis en els equips de treball...). La formació s'hauria d'impartir en horari laboral i, si no és en horari laboral, s'ha de descomptar de la jornada. La formació la pot impartir l'empresa o es pot concertar i mai ha d'anar a càrrec del treballador.

>>Responsabilitat en relació amb **la vigilància de la salut**

- Art. 22** L'empresari ha de garantir als treballadors la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

>>Responsabilitat de l'empresari en relació **amb els treballadors temporals**

- Art. 28** L'empresari ha d'informar al treballador temporal sobre els riscos i la necessitat de qualificacions o aptituds professionals, sobre l'exigència de controls mèdics especials o de riscos específics del lloc de treball, així com sobre les mesures de protecció i prevençió.

L'empresari ha d'informar de la incorporació de treballadors temporals als treballadors encarregats de les activitats de protecció i prevençió o al servei de prevençió. Així mateix, l'empresa usuària és responsable de les condicions d'execució del treball en termes de protecció de seguretat i salut. L'ETT és responsable dels temes de formació i vigilància de la salut. L'empresa usuària ha d'informar els representants dels treballadors de la incorporació d'aquests treballadors.

>>Obligació de **consultar decisions als treballadors**

- Art. 33** L'empresari ha de consultar als treballadors l'adopció de les decisions relatives a:
- **Planificació i organització del treball** a l'empresa i la introducció de noves tecnologies i les seves conseqüències en l'àmbit de la seguretat i la salut dels treballadors.
 - **Organització i desenvolupament** de les activitats de protecció de la salut i prevençió de riscos professionals, designació de treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevençió extern.
 - **Designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.**
 - **Procediments d'informació i documentació.**
 - **Projecte i organització de la formació preventiva.**
 - **Accions amb efectes sobre la seguretat i salut dels treballadors.**

En les empreses en què existeixin representants dels treballadors, aquestes consultes s'han de remetre a aquests representants.

>>Obligació d'**establiment de mecanismes de prevençió dels riscos laborals**

- Art. 30** L'empresari ha de designar un o diversos treballadors per ocupar-se de la prevençió, ha de constituir un servei de prevençió o concertar el servei a una entitat aliena a l'empresa i especialitzada. En les empreses amb menys de 6 treballadors, l'empresari pot assumir les funcions de garantia de la prevençió de riscos laborals.

Si l'empresari no concerta el servei de prevençió a una entitat aliena, haurà de sotmetre's a una auditoria.

Els treballadors designats per l'empresari per garantir la prevençió de riscos han de tenir la capacitat, el temps, els mitjans i ser suficients en nombre en funció de les dimensions de l'empresa, els riscos i la seva distribució. Se'ls ha de facilitar l'accés a la informació i documentació i han de gaudir de les garanties dels representants dels treballadors (art. 68 Estatut dels treballadors a, b, c i art. 56.4). Així mateix, han de mantenir el sigil professional.

>>Obligació de **presentar i posar a disposició de l'autoritat laboral la documentació**

- Art. 23** L'empresari ha de posar a disposició de l'autoritat laboral:
- El pla de prevençió.
 - L'avaluació de riscos per a la seguretat i salut dels treballadors inclosos els resultats dels controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors.
 - La planificació de l'activitat preventiva, a més de les mesures de protecció i prevençió que s'han d'adoptar i, en cas necessari, el material de protecció que s'ha de utilitzar.
 - La pràctica dels controls de l'estat de salut dels treballadors i conclusions.
 - La relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagin causat una incapacitat de més d'un dia de baixa del treballador.
 - Qualsevol dany a la salut dels treballadors.

>>Obligació de **coordinació d'activitats empresarials**

- Art. 24** Coordinació d'activitats empresarials en un mateix centre de treball.

Quins són els drets i obligacions dels treballadors?

Si l'empresari és subjecte d'obligacions que s'articulen entorn a la garantia de la seguretat i salut dels treballadors enfront dels riscos laborals de les quals es deriven obligacions i actuacions determinades, els treballadors també tenen obligacions i drets.

Drets dels treballadors

Els drets dels treballadors s'aborden en el capítol V de la LPRL i es divideixen en:

>>Dret a la **protecció de la seva salut i seguretat**

- Art. 14.1** Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç (informació, consulta i participació, formació en matèria preventiva, paralització de l'activitat i vigilància del seu estat de salut) en matèria de seguretat i salut en el treball.
- Art. 28** Un treballador temporal, amb contracte de durada determinada... té dret al mateix nivell de protecció en matèria de seguretat i salut que els altres treballadors.

>>Dret a la **participació**

- Art. 18.2** Els treballadors tenen dret a efectuar propostes a l'empresari, als òrgans de **participació i representació previstos per tal de millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut a l'empresa.**
- Art. 34** Drets de participació i representació. Els treballadors tenen dret a participar en l'empresa en qüestions relacionades amb la prevençió. **En les empreses amb més de 6 treballadors la participació s'ha de canalitzar a través dels seus representants.**

>>Dret a **interrompre l'activitat**

- Art. 21.2.** El treballador **té dret a interrompre l'activitat i abandonar el lloc de treball quan consideri que l'activitat té un risc greu o imminent per la seva vida o salut.**
- Art. 21.3.** Els **representants legals dels treballadors poden adoptar mesures per paralitzar l'activitat dels treballadors afectats per un risc, si l'empresari no adopta les mesures necessàries.**



TEMA RELACIONAT:
Paralització de l'activitat >> Tema 7. Accidents laborals i malalties professionals. Pàgina 135

>>Dret a la **vigilància de la salut**

- Art. 22** El treballador té dret a la **vigilància periòdica del seu estat de salut.** El treballador ha de prestar el seu consentiment per a una vigilància periòdica del seu estat de salut i sempre s'ha de respectar el **dret a la intimitat, a la dignitat i a la confidencialitat de la informació sobre el seu estat de salut.** S'ha de comunicar als treballadors els resultats de la vigilància de salut.
- Art. 28.3** El treballador temporal té dret a una vigilància periòdica del seu estat de salut.

>>Dret a la **protecció de la maternitat**

Art. 26 L'empresari ha de determinar, prèvia consulta amb els **representants** dels treballadors, la relació de llocs de treball exempts de riscos per assignar a les dones embarassades o que acaben de parir.

Es pot declarar la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs.

Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per motius d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i sempre que justifiquin la necessitat de la seva realització durant la jornada de treball.

>>Dret a la **informació**

Art. 18 L'empresari ha d'adoptar les mesures precises perquè els treballadors rebin informació sobre les matèries següents:

- Riscos per a la seguretat i la salut
- Mesures i activitats de protecció i prevençió
- Mesures d'emergència

>>Dret a la **formació**

Art. 19 Aquest és un dret del treballador i una obligació de l'empresari. El treballador ha de rebre una formació teòrica i pràctica en matèria preventiva tant en el moment de ser contractat com quan es canviïn les seves funcions o s'introdueixin tecnologies o canvis en els equips de treball.

Obligacions dels treballadors

Art. 29 Obligacions dels treballadors en matèria de prevençió de riscos laborals:

- Cada treballador ha de vetllar **per la seva pròpia seguretat i salut en el treball** i la d'aquelles persones que puguin veure's afectades a causa de l'activitat professional del treballador. Aquesta obligació ja apareix com a deure laboral a l'Estatut dels treballadors (article 5).
- Els treballadors han:
 - **D'utilitzar adequadament les màquines** i altres equipaments amb què treballin.
 - **D'utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció** facilitats per l'empresari.
 - **De no posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents.**
 - **D'informar un superior jeràrquic** i els treballadors designats per fer activitats de protecció i prevençió o el servei de prevençió qualsevol risc per a la seguretat i la salut.
 - **De contribuir al compliment de les obligacions** per protegir la seguretat dels treballadors.
 - **De cooperar amb l'empresari** perquè es puguin garantir que les condicions laborals siguin segures.

2 >> El delegat de prevençió de riscos laborals**Què significa ser delegat de prevençió de riscos laborals?**

L'article 35 de la LPRL estableix que els delegats de prevençió són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevençió de riscos en el treball. D'aquesta manera, els delegats de prevençió són un "mecanisme de control del compliment de la normativa de prevençió de riscos laborals a nivell de centre de treball"¹. O en altres paraules, el delegat de prevençió de riscos laborals és la persona encarregada de defensar els treballadors i els seus interessos (en concret, en l'àmbit de la seguretat, integritat física i salut) davant de l'empresari, dels serveis de prevençió i de l'Administració.

Qui designa els delegats de prevençió?

Els delegats de prevençió són designats per i entre els propis representants del personal. Ara bé, la LPRL permet que els convenis estableixin altres formes de designació.

**RECORDA QUE...**

>> En cap moment, l'empresari pot designar els delegats de prevençió.

Quants delegats de prevençió s'han de designar?

Segons la Llei, en funció del nombre de treballadors de l'empresa, es correspon un nombre determinat de delegats de prevençió:

Nombre de treballadors	Nombre de delegats de prevençió
Menys de 30 treballadors	El delegat de prevençió serà el delegat de personal
De 31 a 49 treballadors	1 delegat de prevençió elegit per i entre els delegats de personal
De 50 a 100 treballadors	2 delegats de prevençió
De 101 a 500 treballadors	3 delegats de prevençió
De 501 a 1.000 treballadors	4 delegats de prevençió
De 1.001 a 2.000 treballadors	5 delegats de prevençió
De 2.001 a 3.000 treballadors	6 delegats de prevençió
De 3.001 a 4.000 treballadors	7 delegats de prevençió
Més de 4.001 treballadors	8 delegats de prevençió

¹ Rodríguez Ramos, Maria José. Manual del Delegado de Prevención. Ed Tecnos, Madrid, 2002.

Quines competències tenen els delegats de prevençió?

A la LPRL també es defineixen quines competències tenen els delegats de prevençió. En concret, en l'article 36 s'estableix que són les següents:

- >> **Col·laborar amb la direcció** de l'empresa en la millora de l'acció preventiva
- >> **Promoure i fomentar la cooperació dels treballadors**
- >> **Ser consultats per l'empresari** prèviament a l'execució d'una decisió. El delegat ha de fer un informe en un termini de 15 dies o en el temps imprescindible (riscos imminents). Si el delegat no realitza l'informe, l'empresari pot posar en pràctica la seva decisió.
- >> **Realitzar una tasca de vigilància i control** sobre el compliment de la normativa

RECORDA QUE...

- >> **Si no hi ha Comitè de Seguretat i Salut (que només es pot formar en empreses amb més de 50 treballadors), les seves competències passen als delegats de prevençió.**

Quines facultats se li confereixen als delegats de prevençió?

Els **delegats esteu facultats, en virtut de l'article 36 de la LPRL**, per:

- >> **Acompanyar els tècnics** en les avaluacions de caràcter preventiu i **els inspectors de treball** en les visites. També poden formular observacions. Com a delegat pots **realitzar les observacions** oportunes en relació amb els riscos i les condicions de treball dels teus companys. A més, en el cas que un tècnic realitzi una avaluació de riscos al teu centre de treball o un inspector hi realitzi una visita, pots absentar-te del teu lloc de treball prèvia comunicació a l'empresari.
- >> **Accedir a informació i documentació** relacionada amb el teu àmbit d'actuació: des del pla de prevençió fins al llistat de persones accidentades, passant per les conclusions de la vigilància de la salut dels treballadors. Aquesta informació està limitada per la confidencialitat que ha de guiar el delegat.
- >> Ser **informat** per l'empresari sobre els danys produïts en la salut dels treballadors. Pots apropar-te al lloc de treball on hi ha hagut un dany, fins i tot fora de la teva jornada laboral, sempre que aquest dany s'hagi produït en el centre de treball en què treballes.
- >> **Rebre de l'empresari les informacions sobre activitats de protecció i prevençió d'organismes o persones encarregats d'aquests àmbits.**

- >> **Realitzar visites als llocs de treball** per exercir una tasca de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball. És important que recordis que aquesta tasca de vigilància i control està limitada al centre de treball del qual ets delegat.
- >> **Demandar a l'empresari l'adopció de mesures de caràcter preventiu.** El delegat de prevençió pot efectuar propostes a l'empresari i al Comitè de Seguretat i Salut. Si l'empresari denega les mesures, les ha de justificar. Cal recordar que el Comitè existeix en aquelles empreses amb 50 o més treballadors.
- >> **Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors l'adopció de l'acord de paralització d'activitats.**



TEMA RELACIONAT:
Paralització de l'activitat >> Tema 7. Accidents laborals i malalties professionals. Pàgina 135



RECORDA QUE...

- >> **Com a delegat, ets el representant dels treballadors en l'àmbit de la prevençió de riscos laborals (article 35 de la LPRL).**

Quins són els drets dels delegats de prevençió?

>> Dret a la informació

La LPRL estableix que, com a delegat de prevençió, pots accedir a la informació i documentació relativa a les condicions de treball necessàries per a la realització de la teva tasca. Així mateix, **pots accedir** a informació sobre:

- Els **riscos per a la seguretat i salut** dels treballadors (article 18).
- Les **mesures i activitats de protecció i prevençió** aplicables (article 18).
- Les **mesures adoptades en matèria de primers auxilis**, plans d'emergència, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors (article 18).
- La **documentació relativa a les obligacions de l'empresari**, com per exemple, el pla de prevençió, els parts d'accidents laborals i malalties professionals... (article 30).
- Les **conclusions que es deriven dels reconeixements mèdics** realitzats als treballadors. En concret, sobre l'aptitud del treballador per al desenvolupament del lloc de treball o en relació amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevençió (article 22.4).
- Has **de ser informat immediatament per part de l'empresari de qualsevol dany produït a la salut dels treballadors** (article 36.2.c).

- **Has de rebre de l'empresari les informacions de què disposi**, ja sigui de les persones o dels òrgans encarregats de les activitats de prevençió i protecció com dels organismes competents per a la seguretat i salut dels treballadors (article 36).
- **Tens dret a ser informat per la Inspecció de treball sobre els resultats de la visita de l'inspector**, així com de les **mesures adoptades per la inspecció** (article 40).

>> Dret a la vigilància i control

- El delegat de prevençió té reconeguda expressament la **facultat de vigilància i control** sobre el compliment de la normativa de prevençió de riscos laborals (article 34.2).
- Té la facultat de **realitzar visites als llocs de treball per controlar les condicions de treball**. El delegat de prevençió té la facultat d'accedir a qualsevol zona de l'empresa i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors (article 36.2.e).
- Té el dret a **acudir a la Inspecció de treball i Seguretat Social** si es considera que l'empresari no garanteix la seguretat i salut dels treballadors (article 40.1).
- Té el dret a **ser informat en cas que es realitzi una visita de l'inspector de Treball i Seguretat Social** (article 40.2).
- El delegat té el dret **d'acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu**. També pot acompanyar els inspectors de seguretat i salut en les visites i formular les observacions oportunes (article 36.2.a).

>> Dret de consulta

Segons l'article 33.2, l'empresari ha de consultar amb els representants dels treballadors, amb antelació i abans que es posin en marxa, les qüestions relatives a :

- La **planificació i organització del treball a l'empresa i la introducció de noves tecnologies** en tot allò relacionat amb les conseqüències que això pugui tenir sobre la salut dels treballadors, derivades de l'elecció d'equips, la determinació i adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.
- **L'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevençió dels riscos professionals a l'empresa**, inclosa la designació dels treballadors encarregats d'aquestes activitats o el recurs a un SPA (servei de prevençió aliè).
- La **designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència** (primers auxilis, evacuació de treballadors...).

- Els **procediments d'informació i documentació**
- El **projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva**
- Qualsevol **altre acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut dels treballadors**



RECORDA QUE...

>> **La Llei estén la consulta a totes aquelles qüestions relacionades amb la protecció de la salut i la seguretat dels treballadors. El fet que la LPRL obligui l'empresari a la realització de consultes en els àmbits esmentats no l'obliga a adoptar les propostes dels delegats de prevençió. Però sí obliga en certa mesura als delegats a respondre a la consulta realitzada per l'empresari.**

D'altra banda, es considera dret a consulta l'obligació de l'empresari d'establir amb els representants dels treballadors aquells llocs de treball que estiguin lliures de riscos per a les treballadores embarassades o per al fetus (article 26 de la LPRL).

>> Dret a la formació.

L'article 37.2 estableix que l'empresari ha de garantir la formació pràctica i adequada en l'àmbit de la prevençió. A la LPRL no s'aborda el tema del volum d'hores de formació que ha de rebre un delegat. Però com a delegat has d'exigir una formació que et permeti realitzar adequadament les teves tasques en matèria preventiva. Aquesta formació ha de ser assumida per l'empresari, mai per tu. La formació es pot realitzar mitjançant el servei de prevençió aliè (SPA), pel sindicat... En cas que vulguis realitzar la formació a través del sindicat, has de saber que la formació és gratuïta.

Per més informació adreça't a Formació Sindical, al telèfon 93 268 78 36 o consulta a la pàgina web de la UGT de Catalunya (<http://www.ugtcatalunya.org>). La formació es realitza a cadascuna de les comarques.

>> Dret de proposta. Els delegats de prevençió tenen el dret de proposta en els casos següents:

- Sol·licitar a l'empresari **l'adopció de mesures de caràcter preventiu** per a la millora dels nivells de protecció de la salut i seguretat dels treballadors. Així doncs, el delegat de prevençió pot realitzar propostes tant a l'empresari com al Comitè de Seguretat i Salut (article 36.2.f).
- Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors **l'adopció de l'acord de paralització d'activitats** (article 36.2.g)

**RECORDA QUE...**

>> **A diferència de les consultes que són iniciativa de l'empresari, les propostes (article 36.2.f) són iniciativa dels propis delegats de prevençió. Han de ser contestades per l'empresari i, en cas de ser rebutjades, l'empresari ha de justificar aquesta decisió.**

>> **Dret de col·laboració** per a la millora de l'acció preventiva. Aquesta col·laboració es materialitza en dos nivells:

- Col·laboració amb l'empresa: mitjançant, per exemple, la **participació del delegat de prevençió en el Comitè de Seguretat i Salut** (article 36.1.a).
- **Foment de la cooperació** dels treballadors per dur a terme la normativa sobre prevençió de riscos laborals (article 36.1.b).

Quines són les obligacions dels delegats de prevençió?

>> La principal obligació dels delegats de prevençió és la **defensa dels interessos dels treballadors en matèria de prevençió de riscos**. Per dur a terme aquesta obligació, pots i has d'exercir els drets que la Llei t'atorga, que són: informació, consulta, vigilància i control, proposta i col·laboració (article 34.2).

>> Obligació d'emetre un **informe en relació amb les matèries consultades per l'empresari**. Com s'ha comentat anteriorment, la Llei estableix l'obligació de l'empresari de consultar, amb antelació i abans que es posin en marxa, determinades qüestions. En aquest sentit, com a delegat de prevençió tens l'obligació de contestar aquestes consultes mitjançant un informe. Aquest informe s'ha de realitzar en un termini de 15 dies o en el temps imprescindible quan es tracti d'adoptar mesures dirigides a prevenir riscos imminents. Si no emets cap informe, l'empresari pot executar la seva decisió (article 36.3).

>> **Sigil professional** (article 37 de la LPRL) en relació amb informacions a les quals accedeixes com a conseqüència del desenvolupament de la teva tasca com a delegat de prevençió de riscos laborals. Tal com apunta la LPRL, el sigil professional s'ha d'estendre a les mateixes matèries que han d'observar els membres dels comitès d'empresa (regulades a l'Estatut dels treballadors, concretament, a l'article 65.2 que ens remet a l'article 64.1 apartats 1r, 2n, 3r, 4t i 5è). Aquestes matèries són les següents:

1. Rebre informació, que serà facilitada trimestralment, relativa a l'evolució del sector econòmic al qual pertany l'empresa, sobre la situació de la producció i vendes de l'entitat, sobre el seu programa de producció i avaluació probable de l'ocupació a l'empresa, així com sobre les previsions de l'empresari sobre la celebració de nous contractes,

indicant-ne el nombre i les modalitats i tipus de contractes que seran utilitzats, inclosos els contractes a temps parcial, de realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial i dels supòsits de subcontractació.

2. Rebre la còpia bàsica dels contractes que fa referència el paràgraf a) de l'apartat 3 de l'article 8 de l'Estatut dels treballadors i la notificació de les pròrrogues i de les denúncies corresponents a aquests contractes en un termini de deu dies comptadors a partir del dia que van tenir lloc.
3. Conèixer el balanç, compte de resultats, memòria i, en cas que l'empresa sigui una societat per accions o participacions, dels altres documents que es donin a conèixer als socis en les mateixes condicions.
4. Emetre informe amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions adoptades per la direcció sobre les qüestions següents:
 - a) Reestructuracions de plantilla i cessaments totals o parcials, definitius o temporals del personal
 - b) Reduccions de jornada, així com trasllat total o parcial de les instal·lacions
 - c) Plans de formació professional de l'empresa
 - d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control del treball
 - e) Estudi de temps, establiment de sistemes de primes o incentius i valoració de llocs de treball
5. Emetre informe quan la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa suposi qualsevol incidència que afecti el volum d'ocupació.

De forma específica, el delegat de prevençió haurà de guardar confidencialitat (article 36.2.b de la LPRL) sobre temes relacionats amb²:

- >> La informació sobre danys produïts en la salut dels treballadors
- >> Els riscos per a la seguretat i salut dels treballadors
- >> Les mesures i activitats de protecció i prevençió en relació amb els riscos per a la seguretat i salut dels treballadors
- >> Les mesures adoptades en relació amb situacions i mesures d'emergència

² Segons María José Rodríguez Ramos a 'Manual del Delegado de Prevención' Ed.Tecnos, Madrid, 2002.

RECORDA QUE...

>> **Com a delegat de prevençió, el sigil professional t'obliga a guardar silenci sobre aquelles matèries en què la direcció de l'empresa hagi establert el caràcter reservat. I recorda que aquesta obligació es manté, encara que ja no realitzis la tasca de delegat de prevençió. També és important recordar que el sigil professional implica que cap document que t'entregui l'empresa pot ser utilitzat fora de l'àmbit de l'empresa i per finalitats diferents de les que van motivar-ne l'entrega.**

Quines són les garanties dels delegats de prevençió de riscos laborals?

Les garanties i el sigil professional del delegat professional es recullen en l'article 37 de la LPRL.

Com a delegat de prevençió tens les **mateixes garanties que els representants sindicals** (article 68 de l'Estatut dels treballadors), és a dir:

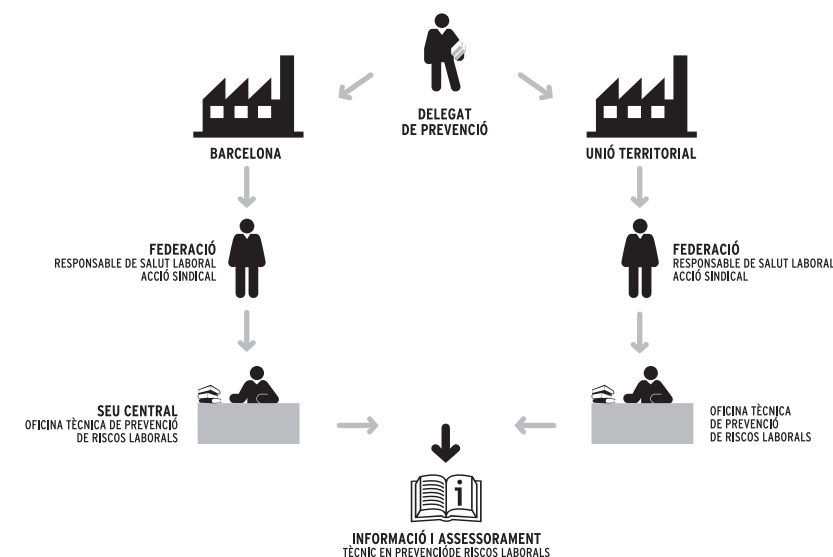
- a. **Obertura d'expedient contradictori** en el cas de sancions per faltes greus o molt greus.
- b. **Prioritat de permanència** a l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors, en els casos de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- c. **No ser acomiadat ni sancionat** durant l'exercici de les teves funcions ni en l'any que segueix l'acabament del mandat, excepte en el cas previst per l'Estatut. Com a delegat de prevençió, tampoc pots ser discriminat en la teva promoció econòmica o professional amb motiu de la teva representació.
- d. **Expressar amb llibertat les teves opinions** en matèria de prevençió de riscos laborals. Pots publicar i distribuir, sense alterar la feina dels teus companys, les publicacions d'interès laboral o social, sempre que ho comuniquis a l'empresa.
- e. Disposar d'un **crèdit d'hores mensuals retribuïdes**. El crèdit d'hores és el següent:
 - Fins a 100 treballadors, 15 hores
 - De 101 a 240 treballadors, 20 hores
 - De 251 a 500 treballadors, 30 hores
 - De 501 a 750 treballadors, 35 hores
 - De 751 en endavant, 40 hores

Aquest crèdit d'hores és el que fixa l'Estatut dels treballadors, però en el conveni col·lectiu es pot pactar una acumulació d'hores. Així mateix, en els casos d'empreses

de més de 50 treballadors en què hi ha Comitè de Seguretat i Salut (CSS), es pot negociar dins d'aquest Comitè el crèdit horari del delegat. En tot cas, aquest pacte s'ha d'incloure en el reglament intern de funcionament del CSS.

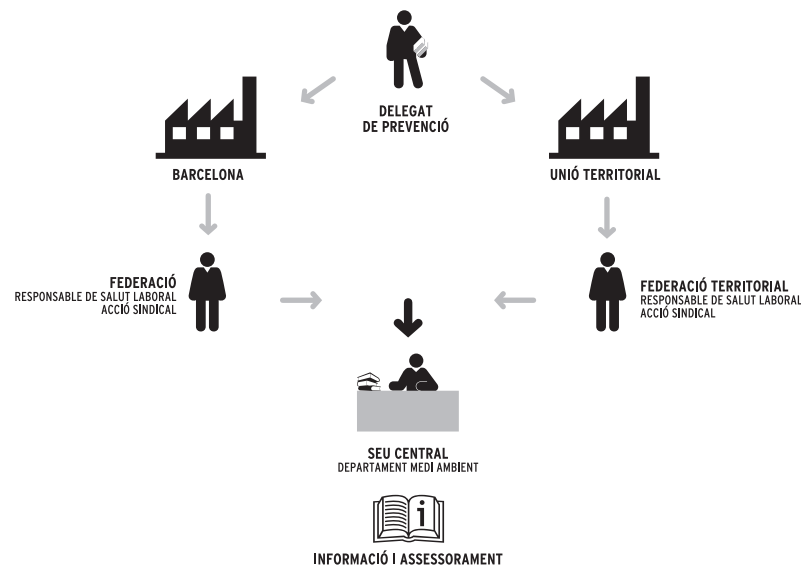
Com a delegat de prevençió de la UGT, on he d'acudir per assessorar-me en matèria de seguretat i salut laboral?

La UGT posa a disposició dels delegats de prevençió de riscos laborals un servei d'assessorament i consulta. A continuació, pots veure el circuit que has de seguir. Com pots observar, t'has d'adreçar a la teva Federació on trobaràs un responsable de Salut Laboral o, en tot cas, d'Acció Sindical. Aquesta persona derivarà la teva consulta cap a l'OTPR, on serà atesa per un equip de professionals i se't donarà resposta.

**Si com a delegat de prevençió tinc dubtes o necessito assessorament o informació sobre qüestions relacionades amb el medi ambient, on puc anar?**

Gaudir d'un medi ambient sa i de qualitat és un dret fonamental de tots els treballadors i ciutadans així com un repte que depèn de tots els actors socials. Protegir-lo és sinònim de qualitat i eficiència en l'àmbit productiu, on les millores ambientals són una garantia més de protecció de la salut laboral. Per tant, des del Departament de Medi Ambient de la UGT de Catalunya et donem la informació precisa i les orientacions pràctiques necessàries per incloure la perspectiva ambiental en els processos de negociació col·lectiva, així com en les relacions laborals habituals.

Quin és el circuit que he de seguir com a delegat de prevenió per accedir al Departament de Medi Ambient de la UGT?



3 >> El Comitè de Seguretat i Salut

En algunes ocasions, hi ha tendència a confondre les funcions del Comitè de Seguretat i Salut. Aquest Comitè no representa exclusivament ni defensa els interessos dels treballadors. Aquesta funció és la que realitzes tu, com a delegat de prevenió.

De fet, el Comitè de Seguretat i Salut és un òrgan en el qual participen en igual nombre representants dels treballadors en matèria de prevenió, és a dir, els delegats de prevenió, i l'empresari i/o els seus representants.

En aquest sentit, el Comitè de Seguretat i Salut és definit per la LPRL (article 38) com un "òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenió de riscos".

Totes les empreses han de tenir un Comitè de Seguretat i Salut?

No es pot constituir un Comitè de Seguretat i Salut en totes les empreses. Només aquelles amb 50 o més treballadors poden constituir-ne un.

Què succeeix si una empresa amb 50 o més treballadors no té constituït el Comitè de Seguretat i Salut?

En el cas que en una empresa que compleixi aquest requisit no s'hagi constituït encara un Comitè de Seguretat i Salut, el delegat o delegats de prevenió pot o poden sol·licitar la constitució d'aquest òrgan i el nomenament dels representants de l'empresari. En aquest sentit, és recomanable que les persones representants de l'empresari que formin part d'aquest Comitè tinguin capacitat de decisió. Si no és així, la capacitat d'adopció de mesures del Comitè de Seguretat i Salut, així com la capacitat d'investigació d'accidents i danys a la salut dels treballadors i altres competències del Comitè, es veuran afectades.

Quins són els passos que s'han de seguir per demanar la constitució del Comitè de Seguretat i Salut?

El delegat de prevenió ha de comunicar l'empresari la seva obligació de constituir el Comitè, tal com ho indica l'article 38 de la Llei de prevenió de riscos laborals. Ho ha de fer mitjançant una carta, de la qual s'ha de quedar una còpia. Tant la carta adreçada a l'empresari com la que es quedi el delegat han d'estar segellades i signades. Pots trobar un model de carta de sol·licitud de constitució del Comitè de Seguretat i Salut a la pàgina 197.



RECORDA QUE...

>> **A partir d'octubre del 2004, i en funció del Decret 399/2004, la Generalitat de Catalunya ha posat en funcionament un registre de delegats de prevenió i de comitès de Seguretat i Salut. Aquests registres estan administrats pels serveis territorials del Departament de Treball i Indústria de Barcelona, Girona, Lleida, Tarragona i Terres de l'Ebre. És en aquests registres on s'han de dipositar les comunicacions dels delegats escollits pels treballadors i de constitució dels comitès de Salut que es trobin en el territori. Trobaràs més informació a pàgina 191.**

Quina documentació és necessària per engegar el Comitè de Seguretat i Salut?

El Comitè de Seguretat i Salut ha d'adoptar unes normes o reglament de funcionament. Així es recull en l'article 38.3 de la LPRL.

Aquest reglament hauria de recollir, com a mínim:

- >> la composició del Comitè
- >> la periodicitat de les reunions, així com la possibilitat de reunions extraordinàries i els procediments de demanda d'aquestes reunions
- >> les competències i facultats del Comitè

- >> el règim de funcionament: la realització d'actes, l'organització de la presa de decisions...
- >> el crèdit horari del qual disposen els delegats de prevenió
- >> el cessament o renovació dels membres del Comitè
- >> les possibilitats de modificació del reglament

Quines són les competències del Comitè de Seguretat i Salut?

Quant a les competències del Comitè de Seguretat i Salut, es recullen a l'article 39 de la LPRL i han estat modificades amb la reforma de l'any 2003, de forma que queden de la manera següent:

- >> Participar en l'elaboració, la posada en pràctica i l'avaluació dels plans i programes de prevenió de riscos a l'empresa.
- >> Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a una prevenió dels riscos efectiva, proposant a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

Així mateix, el Comitè de Seguretat i Salut (article 39.2) està facultat per:

- >> Conèixer directament la situació relativa a la prevenió de riscos en el centre de treball, realitzant a aquest efecte les visites que cregui oportunes.
- >> Conèixer els documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenió, en qualsevol cas.
- >> Conèixer i analitzar els danys produïts a la salut o a la integritat física dels treballadors per tal de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- >> Conèixer i informar la memòria i programació anual dels serveis de prevenió.

En els casos de col·laboració entre empreses pel desenvolupament simultani d'activitats en un mateix centre de treball, es pot acordar la realització de reunions conjuntes dels comitès de Seguretat i Salut, i si no n'hi ha, dels delegats de prevenió i empresaris de les empreses que no tinguin aquests comitès.



RECORDA QUE...

- >> **En els casos en què hi hagi altres delegats de prevenió en el Comitè de Seguretat i Salut, heu de prendre decisions de forma conjunta així com planificar també conjuntament les vostres actuacions. La coordinació d'esforços és un dels punts forts del qual disposeu i que us permetrà dur a terme amb més eficàcia la vostra tasca.**

4 >> Responsabilitats i sancions

El capítol VII de la LPRL està dedicat a les responsabilitats i sancions dels empresaris en l'incompliment de les seves obligacions. Així doncs, l'incompliment de l'empresari de les seves responsabilitats i obligacions pot donar lloc a:

- >> Responsabilitats administratives
- >> Responsabilitats penals
- >> Responsabilitats civils

Què són les infraccions administratives?

L'article 45 de la LPRL defineix com a infraccions administratives en matèria de prevenió de riscos laborals les accions o omissions dels empresaris, entitats que actuïn com a serveis de prevenió aliens a les empreses, les auditors i les formatives en aquesta matèria i alienes a les empreses, promotors i propietaris d'obra, treballadors per compte propi que incompleixin les normes legals, reglamentàries i clàusules dels convenis col·lectius en matèria de seguretat i salut en el treball.

Les infraccions i sancions s'estableixen al Reial decret legislatiu 5/2000.

Quin és el procés per l'establiment de sancions?

- >> Un inspector de Treball i Seguretat Social ha de comprovar l'existència d'una infracció. L'inspector t'ha d'informar sobre la infracció que ha detectat. Així mateix, tot i que es pot posar una sanció, l'inspector pot demanar que la infracció es subsani.
- >> Si la infracció representa un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors, l'inspector pot ordenar la paralització dels treballs. Les mesures s'han de donar a conèixer als treballadors afectats, al Comitè, al delegat de prevenió o als representants de personal. L'empresa pot impugnar la decisió en un termini de tres dies. La paralització s'aixecarà quan es subsanin els motius que la van provocar.

Què es considera en el Reial decret legislatiu 5/2000 com a infracció?

En el següent quadre es poden apreciar aquelles circumstàncies definides com a infraccions i el caràcter (lleu, greu o molt greu) que tenen.

Infraccions lleus

- >> Falta de neteja del centre de treball.
- >> No informar l'autoritat laboral competent dels accidents de treball ocorreguts i de les malalties professionals de tipus lleu.
- >> No comunicar a l'autoritat laboral competent l'obertura del centre de treball o la represa o continuació dels treballs després d'efectuar alteracions o ampliacions d'importància que no siguin perilloses.
- >> Obligacions formals o documentals que no siguin greus o molt greus.

Infraccions greus

- >> No disposar d'un pla de prevenió implantat i aplicat segons el que diu la Llei.
- >> No fer les avaluacions, actualitzacions i/o revisions de riscos i els controls periòdics de les condicions de treball.
- >> No realitzar els reconeixements mèdics i proves de vigilància periòdica de la salut dels treballadors o no comunicar-ne els resultats.
- >> No informar dels accidents o malalties professionals greus, molt greus o mortals o no investigar els casos en què es produeixin danys a la salut dels treballadors o es tenen indicis que les mesures preventives no són suficients.
- >> No registrar i arxivar les dades de les avaluacions, controls, reconeixements, investigacions o informes.
- >> No comunicar l'obertura, represa o continuació del centre de treball quan es tracti d'indústries perilloses.
- >> Incomplir la planificació de l'activitat preventiva o no fer el seguiment resultat d'una avaluació de riscos.
- >> Assignar llocs de treball a treballadors que no tenen les característiques personals o psicofísiques adequades.
- >> No complir amb les obligacions de formació i informació suficient i adequada envers els treballadors en relació amb els riscos del lloc de treball.
- >> No adoptar mesures preventives adequades en situacions de superació dels límits d'exposició a agents nocius que comportin riscos greus per a la seguretat i salut dels treballadors.
- >> No adoptar mesures previstes en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i avaluació de treballadors.
- >> Incompliment dels drets d'informació, consulta i participació dels treballadors.
- >> No proporcionar la formació o els mitjans adequats als delegats de prevenió.
- >> Manca de presència de recursos preventius.
- >> Incompliment que impliqui un risc greu per a la integritat física o la salut en matèria de comunicació de substàncies, agents...; disseny, elecció, instal·lació i disposició de maquinària i equipaments; prohibicions o limitacions respecte d'operacions i processos en els llocs de treball; limitacions quant al nombre de treballadors exposats; utilització de modalitats determinades de mostreig, mesura i avaluació de resultats; mesures de protecció; senyalització de seguretat i etiquetatge i envasat de productes; serveis i mesures d'higiene personal; registre de nivell d'exposició, llistes de treballadors exposats i informes mèdics.
- >> Manca de neteja quan se'n derivin riscos.
- >> No informar els treballadors assignats per ocupar-se de les activitats de prevenió.
- >> No informar o documentar els treballadors designats o el servei de prevenió. No facilitar als treballadors designats o al servei de prevenió l'accés a la informació i documentació sobre el pla de prevenió, mesures adoptades per prevenir els riscos laborals...
- >> No procedir a l'auditoria o avaluació externa quan se'n tingui l'obligació.
- >> Facilitar les persones que corresponguin dades incorrectes; ometre dades o no comunicar modificacions de l'acreditació o autorització.
- >> Incomplir l'obligació d'elaborar un pla de seguretat i salut en el treball, que s'adeqüi a les necessitats dels treballadors i dels llocs de treball.
- >> Incomplir les obligacions derivades d'activitats corresponents a les persones o entitats que desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenió.
- >> Incomplir les obligacions derivades d'activitats corresponents a entitats acreditades per desenvolupar i certificar la formació en matèria de prevenió de riscos laborals, d'acord amb la normativa aplicable.
- >> Incompliment de les qüestions següents a les d'obres:
 - > No designar els coordinadors en matèria de seguretat i salut
 - > Incomplir l'obligació d'elaboració de l'estudi o de l'estudi bàsic de seguretat i salut o quan els estudis presentin deficiències o carències greus a l'obra.
 - > No adoptar les mesures necessàries per garantir que els empresaris desenvolupin activitats a l'obra i que rebin informació i instruccions sobre els riscos i les mesures de prevenió.
 - > No complir les obligacions en matèria de seguretat i salut, pel que fa als coordinadors.
- >> No designar un o diversos treballadors per ocupar-se de les tasques de protecció i prevenió o no organitzar un servei de prevenió.
- >> No adoptar mesures de cooperació i coordinació necessàries per a la protecció i prevenió de riscos laborals.
- >> No informar ni donar les instruccions adequades ni les mesures de protecció, prevenió i emergència sobre els riscos existents a les persones que desenvolupen les activitats.

Infraccions molt greus

- >> No observar les normes específiques en matèria de protecció de la seguretat i la salut dels menors i de les treballadores durant l'embaràs i la lactància.
- >> No paraitzar ni suspendre de forma immediata els treballs que es realitzin sense observar la normativa de prevenió de riscos laborals amb risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors, o reprendre l'activitat sense subsanar les causes que van motivar-ne la paraització.
- >> Assignació de treballadors llocs de treball in comptatibles amb les seves característiques quan d'això se'n derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors.
- >> Incomplir el deure de confidencialitat en relació amb l'ús de dades sobre la vigilància de la salut.
- >> Superar els límits d'exposició als agents nocius amb perjudici o danys per a la salut dels treballadors i no adoptar les mesures preventives adequades quan es tracta de riscos greus o imminents.
- >> No adoptar mesures de cooperació i coordinació necessàries per a la protecció i prevenió de riscos laborals en activitats perilloses o amb riscos especials.
- >> Manca de presència de recursos preventius en activitats perilloses o riscos especials.
- >> No adoptar les mesures per assegurar que la informació i les instruccions adequades (sobretot, les relacionades amb els riscos, mesures de protecció, prevenió i emergència en activitats considerades com a perilloses o amb riscos especials).
- >> Accions o omissions que impedeixen l'exercici del dret dels treballadors a paraitzar la seva activitat en casos de risc greu i imminent.
- >> No adoptar les mesures preventives aplicables a les condicions de treball de les quals es derivin un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors.
- >> Exercir les seves activitats quan s'hagin suspès o extingit o hagi caducat l'autorització provisional.
- >> Existència de vinculacions financeres, comercials o d'altre tipus entre entitats especialitzades (serveis de prevenió aliens o persones o entitats que desenvolupin auditories) amb empreses auditades o concertades. També és una infracció molt greu certificar activitats de prevenió que no han estat desenvolupades en la seva totalitat.
- >> Alterar o falsejar el contingut de l'informe de l'empresa auditada.
- >> Establir pactes que busquin l'elusió, en frau de llei, de les responsabilitats legalment establertes.

Quina és la quantitat que s'ha de pagar en concepte de sancions?

Quant a les **sancions** que s'han d'aplicar, l'article 40 de la LISOS (Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social) estableix que en matèria de prevenió de riscos laborals les quanties seran:

En matèria de prevenió de riscos laborals			
Grau de la infracció	Lleus	Greus	Molt greus
Grau mínim	De 30,05 € a 300,51 €	De 1.502,54 € a 6.010,12 €	De 30.050,62 € a 120.202,42 €
Grau mitjà	De 300,51 € a 601,01 €	De 6.010,13 € a 15.025,30 €	De 120.202,43 € a 300.506,05 €
Grau màxim	De 601,02 € a 1.502,53 €	De 15.025,31 € a 30.050,61 €	De 300.506,06 € a 601.012,10 €

Quant a les reincidències, es considera com reincidència el fet que una empresa cometi el mateix tipus d'infracció i amb la mateixa qualificació en el termini d'un any. Si hi ha reincidència, les sancions poden duplicar-se, però sense arribar en cap cas a les quantitats màximes previstes.

En el cas de les ETT, la reincidència pot estar castigada amb un any de suspensió de l'activitat.

RECORDA QUE...

- >> Un cop has informat l'empresari amb un escrit que ha estat segellat i signat (i del qual t'has quedat una còpia) sobre les infraccions comeses i aquest no ha adoptat cap mesura per solucionar la situació, pots iniciar els tràmits de denúncia a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.



TEMA RELACIONAT:
Denúncia a la Inspecció de treball i Seguretat Social >> Tema 7. Accidents laborals i malalties professionals. Pàgina 136

5 >> Què fer? Indicacions per al delegat

En el cas que ens ocupa, el delegat haurà d'establir quins són els elements que l'empresa compleix en relació amb la normativa de prevençió de riscos laborals i, en tot cas, demanar la informació específica i la participació en aquelles qüestions que estan dins les seves competències i facultats. Per establir aquelles qüestions que l'empresa no compleix, pots utilitzar les fitxes per al delegat del tema 3 (cultura preventiva), del tema 5 (factors de risc) i del tema 6 (serveis de prevençió).

RECORDA QUE...

- >> La Llei de prevençió de riscos laborals (31/95) és el resultat de l'adaptació a l'Estat espanyol d'un conjunt de directives europees, especialment de la 89/391, sobre seguretat i salut dels treballadors en el lloc de treball.
- >> La Llei i les seves reformes successives tenen com a objectius principals:
 - combatre de manera activa la sinistralitat laboral
 - fomentar una autèntica cultura de la prevençió dels riscos
 - reforçar la necessitat d'integrar la prevençió dels riscos laborals en els sistemes de gestió de l'empresa
 - millorar el control del compliment de la normativa de prevençió de riscos laborals

- >> A la Llei es defineixen les responsabilitats i obligacions dels empresaris, així com les obligacions i drets dels treballadors, en relació amb la seguretat i la salut.
- >> Les principals obligacions de l'empresari són:
 - protegir els treballadors enfront dels riscos laborals
 - protegir els treballadors especialment sensibles enfront dels riscos laborals, protecció de la maternitat i dels menors
 - informar els treballadors tant en allò que afecta la seva feina com en cas de risc greu i imminent
 - consultar i comunicar als treballadors aquells temes que afectin a la seva seguretat i salut en el treball
 - formar els treballadors en matèria de prevençió de riscos laborals
 - garantir la vigilància de la salut
 - establir mecanismes de prevençió dels riscos laborals
- >> Els treballadors tenen drets i són els següents:
 - el dret bàsic a la seva protecció
 - el dret a la participació i representació
 - el dret a interrompre l'activitat (en casos justificats)
 - el dret a la vigilància de la salut (i aquest és un dret que el treballador pot exercir lliurement)
 - el dret a la informació i a la formació
 - el dret a la protecció de la maternitat i de les persones sensibles
- >> Els treballadors també tenen obligacions en relació amb la seva protecció i amb el manteniment de les condicions de seguretat i salut.
- >> El delegat de prevençió és una figura que neix amb la LPRL. Les seves funcions i competències estan definides en els articles 35, 36 i 37 d'aquesta Llei. Els principals drets dels delegats de prevençió són:
 - **Dret a la informació.** El delegat de prevençió pot accedir a la informació i documentació relativa a les condicions de treball necessàries per a la realització de la seva tasca. En cas de no tenir aquesta informació, el delegat pot reclamar-la tant al Comitè com a l'empresari. Així mateix, el delegat ha de ser informat immediatament per part de l'empresari de qualsevol dany produït a la salut dels treballadors. D'altra banda, el delegat té el dret de ser informat

sobre els resultats de la visita de la Inspecció de Treball i Seguretat Social així com de les mesures adoptades per la inspecció.

- **Dret a la vigilància i control.** En funció d'aquest dret el delegat pot:

- Realitzar visites als llocs de treball per controlar les condicions de treball. El delegat de prevençió té la facultat d'accedir a qualsevol zona de l'empresa i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors.
- Acudir a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Ser informat en cas que es realitzi una visita de l'inspector de Treball i Seguretat Social.
- Acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu. També pot acompanyar els inspectors de Seguretat i Salut en les visites i formular les observacions oportunes.

- **Dret de consulta.** Desenvolupat a l'article 33.2 de la LPRL.

- **Dret de proposta.** Els delegats poden:

- Sol·licitar a l'empresari l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la salut i seguretat dels treballadors. Les sol·licituds s'han de realitzar mitjançant un escrit, que ha de ser segellat i signat i del qual t'has de quedar una còpia. Les propostes han de ser contestades per l'empresari i en cas de ser rebutjades, l'empresari ha de justificar aquesta decisió.
- Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors l'adopció de l'acord de paralització d'activitats.

- **Dret de col·laboració** per a la millora de l'acció preventiva.

>> **Quant al sigil professional, els delegats tenen les mateixes garanties que els representants sindicals.**

>> **L'incompliment de l'empresari de les seves responsabilitats i obligacions pot donar lloc a:**

- Responsabilitats administratives
- Responsabilitats penals
- Responsabilitats civils

>> Preguntes més freqüents

La Llei de prevençió de riscos laborals és l'única llei que existeix en matèria de protecció de la salut?

La Llei de prevençió de riscos laborals i les seves reformes formen part de l'àmbit normatiu que regula la protecció de la seguretat i salut dels treballadors. Només es concentra en aquest sector de la població, no en d'altres. En relació amb el marc normatiu, la Llei es complementa amb reglaments i normatives. Aquest és el cas del Reglament de serveis de prevençió.

És obligatori que hi hagi un delegat de prevençió a totes les empreses o centres de treball, independentment del nombre de treballadors que tinguin?

Segons la legislació, el fet de tenir un delegat de prevençió és un dret dels treballadors. Ara bé, enlloc es diu que ha de ser obligatori. En tot cas, la LPRL recull en l'article 35 quan una empresa o centre de treball pot tenir delegats de prevençió i en quin nombre. Hi ha delegats de prevençió en aquelles empreses amb 50 o més treballadors. A les empreses o centres de treball que tenen entre 10 i 49 treballadors, el delegat de prevençió serà un delegat de personal. Les empreses que tenen entre 6 i 10 treballadors poden elegir, per majoria, tenir un delegat de personal. En aquests casos, el delegat de personal també realitzarà les tasques de delegat de prevençió. En aquelles empreses amb menys de 6 treballadors, la tasca de prevençió la realitzarà l'empresari que alhora haurà d'informar a cada treballador de les condicions de treball així com dels riscos identificats i mesures preventives adoptades, i en general, de totes aquelles qüestions que afectin la seguretat i salut dels treballadors.

S'ha de comunicar a l'empresa l'elecció del delegat de prevençió?

Sí, s'ha de presentar un document, que està disponible a la pàgina 193-196. El delegat de prevençió ha de comunicar a l'empresari la seva designació. Així mateix, també s'ha d'inscriure al Registre de delegats de prevençió. Aquest fet facilitarà, per exemple, que l'inspector de Treball i Seguretat Social pugui avisar, en cas que ho consideri necessari, el delegat de prevençió de la seva visita al centre de treball. També facilitarà que els propis treballadors i l'empresari (o el Comitè de Seguretat i Salut) es puguin comunicar amb aquesta persona.

Sóc delegat de prevençió i també delegat de personal, quin és el meu crèdit horari? És a dir, de quantes hores disposaré per realitzar les meves responsabilitats amb el sindicat i els treballadors?

És important que tinguis en compte que, si a més de ser delegat de prevençió tens un altre càrrec sindical, aquest fet no implica un increment del teu crèdit horari. Així doncs, en una empresa de menys de 100 treballadors, un delegat de prevençió pot ser delegat de personal però continuarà tenint 15 hores de crèdit horari.

Com a delegat de prevençió, totes les activitats que porti a terme es comptaran dins del crèdit horari que em correspon?

No totes les activitats que duguis a terme estan dins del crèdit horari que tens assignat en funció del nombre de treballadors de l'empresa o centre de treball en el qual estiguis. L'article 37.1 de la LPRL estableix que es considera com a temps efectiu de treball i, per tant, no descomptable del teu crèdit horari:

- les reunions del Comitè de Seguretat i Salut o les convocades per l'empresari
- acompanyar els tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu o els inspectors de treball i Seguretat Social

- presentar-se en el lloc de treball en què s'hagi produït un dany de la salut dels treballadors per informar-se sobre els fets
- formació pràctica i adequada en matèria de seguretat i higiene

És obligatòria la formació del delegat de prevenió?

L'empresari té la responsabilitat de garantir la formació dels treballadors en general en matèria preventiva (article 19 de la LPRL). Així mateix, l'empresari també té la responsabilitat de garantir la formació del delegat de prevenió (article 37 de la LPRL). Així doncs, es pot dir que la formació tant de treballadors com de delegats de prevenió és obligació de l'empresari. Si encara no has rebut la formació o no l'han rebuda els teus companys, exigeix-la. Per això, pots enviar una sol·licitud a l'empresari. Trobaràs un model de sol·licitud a la pàgina 200. La formació és a càrrec de l'empresari i la pot realitzar de forma concertada amb la seva Mútua, amb un servei de prevenió aliè, amb la pròpia UGT... En tot cas, el temps que el delegat inverteixi en la formació específica en prevenió de riscos laborals s'ha de comptar com a temps de treball.

El delegat de prevenió ha de rebre obligatòriament un curs de formació bàsic (30 hores) en prevenió de riscos laborals?

A la Llei no es delimita quin ha de ser el contingut del curs ni la durada en nombre d'hores. Únicament es diu que el delegat ha de rebre la formació necessària per poder portar a terme la seva acció preventiva. Però no es diu què s'entén per necessari. De totes maneres, exigeix una formació de qualitat. Així mateix, és important que consultis el conveni col·lectiu al qual estàs adscrit, ja que es pot donar el cas que s'esmentin uns mínims en hores. En qualsevol cas, pots consultar la teva Federació. Allà et facilitaran el conveni col·lectiu actualitzat.

Sóc delegat de prevenió i he de fer la formació en prevenió de riscos laborals. Com puc inscriure'm al curs del sindicat?

Com a delegat de prevenió, l'empresari ha de donar-te formació en l'àmbit dels riscos laborals. Aquesta és una obligació que contrau l'empresari i que queda reflectida en l'article 37 de la LPRL: "l'empresari ha de proporcionar als delegats de prevenió els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions". És l'empresari el que decideix el lloc, l'entitat... on es rebrà la formació. Si com a delegat prefereixes rebre la formació al sindicat, informa a l'empresari que és una opció a la qual pot accedir i que és gratuïta. En els casos que la formació no sigui a càrrec del sindicat, l'empresari ha d'assumir les despeses que generi el curs. En tot cas, la formació en prevenió al sindicat es pot pactar o negociar amb l'empresari. Si, finalment, l'empresari accedeix a aquesta opció, et pots adreçar al sindicat per obtenir informació sobre els cursos, concretament a Formació Sindical. Ho pots fer telefònicament (93 268 78 36) o bé informar-te mitjançant internet a la pàgina de la UGT de Catalunya (<http://www.ugtcatalunya.org>), dins de la secció Formació. Els cursos de formació es realitzen a totes les comarques catalanes.

No em donen la informació necessària per poder exercir les funcions com a delegat. Què puc fer?

Com a delegat, tens dret a accedir a informació relativa a l'exercici adequat de la teva funció. Si l'empresari no et dóna la informació que li reclames, pots actuar en dues direccions. La primera, informar l'empresari mitjançant una reunió i també un escrit (que ha d'anar segellat i del qual t'has de quedar una còpia) que la llei l'obliga a donar-te aquesta informació. És important posar èmfasi en el fet que la informació que rebràs serà utilitzada única i exclusivament per millorar les condicions de treball i productivitat de l'empresa. Un treballador més segur, és un treballador més productiu. Informa l'em-

presari que, certament, part de la informació que et proporcionis pot ser considerada com a "delicada", però que com a delegat de prevenió una de les teves obligacions és la de guardar el sigil professional. És a dir, un delegat de prevenió no pot difondre informació, ni mentre sigui delegat ni un cop ha deixat el càrrec, sobre qüestions relatives a la situació de la producció i vendes, previsió de nous contractes... D'altra banda, també has d'informar l'empresari que aquesta conducta representa una infracció greu i que pot ser sancionada amb una multa de fins a 30.050,61 €. Si l'empresari es manté en la seva conducta, pots denunciar aquest incompliment de la LPRL a la Inspecció de Treball.

Puc exigir a l'empresari una còpia dels documents necessaris per realitzar les meves funcions com a delegat de prevenió?

La LPRL, en l'article 36.2.b, et dóna la facultat d'accedir a la informació necessària per a la realització de la teva tasca. Així mateix, a l'article 18 de la LPRL, es recull que l'empresari ha de donar-te informació en relació amb els riscos per a la seguretat i salut, les mesures i activitats de protecció i prevenió aplicables als riscos per a la seguretat i salut dels treballadors i les mesures adoptades en relació amb la situació i mesures d'emergència. Però, en cap moment, s'al·ludeix a l'entrega d'una còpia per part de l'empresari. Així doncs, el fet de realitzar una còpia dels documents és una decisió exclusiva de l'empresari. L'empresari està obligat a informar el delegat, però no a realitzar ni donar una còpia de la documentació.

Si el centre de treball o empresa té menys de 50 treballadors, ningú farà les funcions del Comitè de Seguretat i Salut?

En els casos que els centres de treball o l'empresa tinguin menys de 50 treballadors, és el delegat de personal, que també realitza les tasques de delegat de prevenió, qui assumeix les funcions i competències del Comitè de Seguretat i Salut.

L'empresari pot negar-se a constituir el Comitè de Seguretat i Salut?

És obligació de l'empresari la constitució del Comitè de Seguretat i Salut en aquelles empreses amb 50 o més treballadors. En cas que l'empresari s'hi negui, el delegat pot informar-lo de les conseqüències que suposa l'adopció d'aquesta postura. En tot cas, si l'empresari persisteix en la seva postura, el delegat pot recórrer a la Inspecció de treball, en virtut de l'article 40 de la LPRL.

Poden acompanyar-me a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut tècnics del sindicat per assessorar-me? I un representant sindical?

L'article 38 de la LPRL diu que a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut (CSS) hi poden assistir les persones que el componen, és a dir, els delegats de prevenió i l'empresari i els seus representants en nombre igual. Així mateix, poden participar en les reunions del CSS els representants sindicals. Aquests representants tenen veu, però no vot. També hi poden assistir les persones del servei de prevenió amb veu, però sense vot.

Pel que fa als tècnics del sindicat, el mateix article 38 de la LPRL admet la possibilitat que hi participin en el CSS, amb veu però sense vot, tècnics de prevenió aliens a l'empresa. És a dir, un tècnic del sindicat amb formació de tècnic en prevenió podria participar a les reunions del CSS sempre i quan una de les parts (en aquest cas, la representació dels treballadors) ho demanés prèviament.

Sóc membre del Comitè de Seguretat i Salut. El temps utilitzat a les reunions del CSS es descompta del crèdit horari?

Segons l'article 37.1 de la LPRL, les reunions del Comitè de Seguretat i Salut no es consideren com a part del crèdit horari. El temps que es dediqui a les reunions es comptarà com a temps de treball efectiu.

>> Enllaços d'interés

Llei de prevenció de riscos laborals de 1995
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/L/lprl.htm>)

Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals
(http://www.mtas.es/insht/legislation/L/ref_lprl.htm)

Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de coordinació d'activitats empresarials
(http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/art24_lprl.htm)

Directiva europea 89/391/CEE sobre mesures per promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball. Es troba a la pàgina web http://www.mtas.es/insht/legislation/tl_prin.htm

Decret 399/2004 sobre l'establiment d'un registre de delegats i delegades de prevenció i el registre de comitès de Seguretat i Salut
(http://www10.gencat.net/treball_scst/recursos/D399_2004.pdf)

Bibliografia

Rodríguez Ramos, María José. Manual del Delegado de Prevención. Ed.Tecnos: Madrid, 2002.

5 >> Factors de risc i avaluació de riscos

«L'home que ha comès un error i no el corregeix comet un altre error més gran»

Confuci (551 a.C. - 479 a.C.), pensador xinès.

1 >> Què s'entén per factors de risc? Què són i com s'identifiquen

Què s'entén per risc laboral?

La Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL), a l'article 4, defineix risc laboral com "la possibilitat que un treballador pateixi un determinat dany derivat del treball. Per qualificar un risc des del punt de vista de la seva gravetat, s'han de valorar conjuntament la probabilitat que es produeixi el dany i la seva severitat".

La Llei protegeix de determinats treballadors?

A la Llei s'identifica l'obligació de l'empresari de protegir la seguretat i la salut dels treballadors. Així mateix, es fa especial atenció als anomenats riscos greus i imminents, així com a la protecció de les persones especialment sensibles a determinats riscos (article 25), les dones embarassades o que recentment han parit (article 26), els menors d'edat (article 27) i els treballadors temporals, de durada determinada i en ETT (article 28).

Entre les persones considerades especialment sensibles a determinats riscos es troben aquelles persones que "per les seves característiques personals o estat biològic conegut, inclosos aquells que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball".

Què s'entén per factor de risc?

El desenvolupament d'una activitat laboral i/o l'entorn (físic, ambient de treball, condicions ambientals...) en el qual aquesta activitat es produeix poden comportar l'aparició de factors de risc laboral.

Els factors de risc són aquells elements i/o circumstàncies amb les quals el treballador conviu durant la realització de l'activitat laboral i que poden comportar un dany o, en tot cas, una reducció de la seva salut i/o que poden suposar una reducció de la seva seguretat durant l'activitat laboral.

Hi ha factors de risc comuns a totes les activitats?

Cada activitat té uns factors de risc concrets. És per aquest motiu que és necessari realitzar l'avaluació inicial de riscos, amb l'objectiu de detectar de forma acurada i precisa quins són els factors de risc.

Hi ha una classificació dels factors de risc?

Els factors de risc laboral es poden classificar en riscos associats a:

1. **Les condicions de seguretat.** Els factors de risc associats a les condicions de seguretat són aquells relacionats amb el lloc de treball i els equips i maquinàries que els treballadors utilitzen, entre d'altres.
2. **El medi ambient laboral:** soroll, il·luminació, radiacions...
3. **Els contaminants.** Són agents químics i biològics que apareixen o estan presents en el medi ambient de treball i que alteren les condicions de salut i la qualitat de vida dels treballadors.
4. **La càrrega de treball i cansament.** És la càrrega física i mental que comporta la realització de la feina.
5. **Els factors organitzatius i psicosocials.** Són els relacionats amb l'organització i, en concret, amb l'estructura i funcionament de l'organització, el sistema de presa de decisions, els horaris, l'articulació de les responsabilitats, les compensacions i el reconeixement del treball, la qualitat de l'ambient humà de treball...

Hi ha tècniques específiques per controlar els factors de risc?

Per reduir o eliminar els factors de risc existeixen una sèrie de tècniques preventives que són:

- >> Seguretat en el treball. L'objectiu és evitar els accidents de treball i centra la seva atenció en les condicions de seguretat.
- >> Higiene industrial. Tracta la relació del treballador amb el medi ambient laboral.
- >> Medicina en el treball. Aborda l'existència o inexistència de malalties, l'evolució d'aquestes malalties, així com les mesures preventives i el tractament de malalties o danys a la salut que poden ser conseqüència de la realització d'una tasca laboral.
- >> Psicosociologia. Aborda les relacions laborals en el marc de l'organització de l'empresa: el tipus de tasques del treballador, com s'estructura el temps de treball, com s'estructura l'empresa...
- >> Ergonomia. Aborda l'adaptació del lloc de treball al treballador.

Aprofundint en els factors de risc

1. Riscos associats a les condicions de seguretat

Com a riscos associats a les condicions de seguretat podem identificar: el lloc de treball, les màquines i equipament de treball i altres elements, com ara el risc elèctric i d'incendi.

>> El lloc de treball

Reial decret 486/1997, de 14 d'abril pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball

El Reial decret 486/1997 regula les condicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball¹. Aquesta regulació estableix de forma precisa, tal com també ho fa, per exemple, la Llei de prevenció de riscos laborals, l'obligació de l'empresari a "adoptar les mesures necessàries perquè l'ús dels llocs de treball no origini riscos per a la seguretat i salut dels treballadors, o si això no fos possible, perquè aquests riscos es redueixin al mínim" (article 3 del RD 486/1997).

Així mateix, aquest Reial decret estableix les condicions mínimes que ha de complir un lloc de treball en termes de condicions constructives; ordre, neteja i manteniment; senyalització; instal·lacions de servei o protecció; condicions ambientals, il·luminació, serveis higiènics i locals de descans, de material i de primers auxilis.

>> Màquines i equipament de treball

Reial decret 1215/1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització per part dels treballadors dels equips de treball.

Reial decret 1435/1992, de 27 de novembre, pel qual es dicten les disposicions d'aplicació de la Directiva del consell 89/392/CEE, relativa a l'aproximació de les legislacions dels estats membres sobre màquines. B.O.E. núm. 297, de 11 de desembre.

L'ús de la maquinària i l'equipament de treball per part dels treballadors forma part dels elements que integren les condicions de seguretat en el lloc de treball.

En aquest sentit, s'han de tenir en compte una sèrie de qüestions relacionades amb la tipologia de la maquinària, les condicions d'ús i seguretat tant maquinària com equips de treball i la senyalització i informació sobre el risc del seu ús.

La Llei de prevenció de riscos laborals dedica el capítol VI a recollir les obligacions de fabricants, importadors i subministradors de maquinària i equips de treball. En aquest sentit, es consideren com a obligacions que:

- >> Els fabricants i els importadors i subministradors de maquinària, equipaments, productes i utilitatge de treball assegurin que els seus productes no constitueixen una font de perill per al treballador. En tot cas, aquests productes han d'estar instal·lats i utilitzats en les condicions, forma i finalitats recomanades.
- >> Els productes i substàncies químiques estiguin envasats i etiquetats amb l'objectiu que es conservin i es puguin manipular en condicions de seguretat.

¹ El RD 486/1991 no regula les condicions de seguretat i salut referents a mitjans de transport utilitzats fora de l'empresa, obres de construcció temporals o mòbils, indústries d'extracció, bucs de pesca, camps de cultiu, boscos i altres terrenys que formin part d'una empresa agrícola o forestal però que estiguin fora de la seva zona edificada.

- >> L'envasament i l'etiquetatge permetin que el contingut del producte s'identifiqui correctament.
- >> L'envasament i l'etiquetatge permetin que s'identifiquin els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors i també els riscos que puguin tenir tant l'emmagatzematge com la utilització d'aquests productes.
- >> La informació subministrada estableixi la forma correcta d'ús de la maquinària o equipament de treball, així com les mesures preventives que s'han de realitzar i els riscos que comporta el seu ús normal i la seva manipulació o ús incorrecte.
- >> Els fabricants i els importadors i subministradors d'elements per a la protecció dels treballadors assegurin l'efectivitat dels productes, en condicions d'ús i instal·lació recomanades per ells.
- >> Els fabricants, importadors i subministradors proporcionin la informació necessària perquè l'ús i manipulació de la maquinària, equips, productes... es realitzin sense riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors i perquè els empresaris puguin complir amb les seves obligacions d'informació respecte dels treballadors.

Per la seva banda, l'empresari té com a obligació garantir que les informacions en relació amb l'ús i riscos dels equips de treball, maquinària i productes, entre d'altres, es facilitin als treballadors i que aquesta informació sigui comprensible. En aquest sentit, el RD 1215/1997 estableix les obligacions següents per part de l'empresari:

- >> Adopció de les mesures necessàries perquè els equips de treball siguin els adequats al tipus de feina que s'ha de realitzar i s'adaptin a la feina específica que s'ha de desenvolupar, de forma que es garanteixi la seguretat i salut dels treballadors. Si la seguretat i salut no es pot garantir totalment, l'empresari haurà d'adoptar les mesures adequades per reduir al mínim els riscos.
- >> L'empresari ha de tenir en compte principis ergonòmics (especialment, en el disseny del lloc de treball i posició dels treballadors).
- >> En cas que un equip de treball requereixi uns coneixements específics per ser utilitzat, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries perquè l'equip només sigui utilitzat pels treballadors designats.
- >> L'empresari ha de garantir el manteniment adequat de l'equip de treball.

Altres elements que es consideren en el marc del RD 1215/1997 són els relacionats amb el manteniment i comprovacions de l'equip de treball: realització d'una comprovació inicial, una altra després de la instal·lació, després de la primera posada en marxa...; resultats de les comprovacions documentats i disponibles per l'autoritat laboral durant tota la vida de l'equip, realització de les comprovacions per personal competent....

Així mateix, és important que els equips de treball i maquinària que s'han d'utilitzar tinguin el segell CE, que acredita la conformitat de les màquines i components de seguretat a una reglamentació mínima de seguretat. Aquesta reglamentació es troba en el Reial decret 1435/1992. Totes les màquines fabricades amb posterioritat a 1995 haurien de tenir el marcat CE. Si no és així, es recomana que l'empresari es posi en contacte amb el fabricant perquè certifiqui la màquina. En tot cas, i si vols informació sobre el tema, dirigeix-te a la teva Federació. Allà derivaran la teva consulta cap a l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals, on un equip de professionals t'assessorarà.

D'altra banda, és important destacar que tots aquells riscos relacionats amb la maquinària i equip de treball, les revisions i comprovacions inicials i rutinàries, la manipulació, emmagatzematge o transport que es realitzi amb maquinària... han d'estar presents en l'avaluació de riscos i, per tant, recollits en el pla de prevenció de riscos laborals.

>> Altres elements que es poden considerar com a factors de risc:

El risc elèctric i d'incendi

Reial decret 614/2001, de 8 de juny, sobre disposicions mínimes per a la protecció de la salut i seguretat dels treballadors enfront del risc elèctric. BOE núm. 148, de 21 de juny de 2001.

El risc elèctric és un dels elements que s'inclouen com a factor de risc. És per aquest motiu que es regula en el RD 614/2001. El risc elèctric és definit com el risc originat per l'energia elèctrica i queden inclosos el xoc elèctric per contacte amb elements en tensió, cremades per xoc elèctric, caigudes o cops com a conseqüència d'un xoc elèctric i incendis o explosions originades per l'electricitat.

De forma directa o indirecta, cada cop més feines es realitzen en un àmbit en què l'electricitat és present (ordinadors, fotocopiadores, instal·lacions elèctriques...). És per això que és important que la identificació dels riscos elèctrics sigui exacta i que aquests riscos es recullin tant en l'avaluació de riscos com en el pla de prevenció de riscos laborals. D'altra banda, l'empresari té l'obligació d'informar i formar els treballadors sobre el risc elèctric, així com sobre les formes de prevenció i protecció que s'han d'adoptar. Entre les mesures preventives que s'han d'adoptar, es poden esmentar les següents: assegurar-se del bon estat de la maquinària o equip de treball; si la maquinària o equip de treball presenta anomalies, dirigir-se automàticament a un especialista o respectar les normes d'ús dels aparells...

Pel que fa als incendis, el risc d'incendi és un risc present tant en el món laboral com en l'àmbit domèstic. Els incendis poden tenir diferents orígens: des d'un curtcircuit fins a un sobreescalfament de material inflamable, passant per causes humanes. En aquest sentit, l'avaluació de risc d'incendi, l'existència d'un pla de prevenció i evacuació i la informació i formació dels treballadors sobre aquest tema són importants.

2. Riscos associats al medi ambient laboral

Es consideren com a riscos associats al medi ambient laboral els relacionats amb el soroll, les vibracions, la il·luminació, la temperatura...

>> El soroll

Reial decret 1316/1989, de 27 d'octubre, sobre protecció dels treballadors enfront dels riscos derivats de l'exposició a soroll durant el treball. B.O.E. núm. 263, de 2 de novembre.

De tots aquests riscos associats al medi ambient, el soroll és el més comú a tots els llocs de treball. En aquest sentit, s'han recollit les mesures per regular el soroll al lloc de treball en el Reial decret 1316/1989 sobre protecció dels treballadors enfront dels riscos derivats de l'exposició a soroll durant el treball.

El soroll no només pot comportar efectes físics sobre els treballadors (sordesa o deficiència auditiva, per exemple). També pot comportar trastorns del son. De la mateixa manera, la qualitat del treball o el rendiment laboral, per citar dues qüestions, també poden veure's afectats pel nivell de soroll. Per aquests motius, és important tenir en compte, mitjançant l'avaluació d'exposició dels treballadors al soroll (a través de mesures i comprovacions), els nivells de soroll en què es realitzen les tasques laborals i adoptar les mesures preventives adequades.

L'empresari és l'encarregat de realitzar aquesta avaluació i, en tot cas, el Comitè de Seguretat i Salut o els representants dels treballadors tenen dret, tal com estableix l'article 3 del RD 1316/1989, a:

- >> estar presents en el desenvolupament de les avaluacions previstes;
- >> ser informats sobre els resultats de les avaluacions i a sol·licitar els aclariments necessaris per una millor comprensió del seu significat;
- >> ser informats sobre les mesures preventives que s'hauran d'adoptar.

>> Les vibracions

Conveni 148 de l'OIT sobre el medi ambient de treball (contaminació de l'aire, soroll i vibracions)

En el Conveni 148 de l'OIT es recullen com a riscos professionals tant la contaminació de l'aire com el soroll i les vibracions en el lloc de treball. S'entén com a vibració tota vibració transmesa a l'organisme humà per estructures sòlides que siguin nocives per a la salut o impliquin qualsevol altre tipus de perill. Aquestes estructures poden ser màquines, vehicles industrials, eines portàtils motoritzades -els anomenats "martells pneumàtics o hidràulics"-, màquines mòbils conduïdes per un operador -com ara, els "corrns o compactadores"-, entre d'altres.

L'exposició a les vibracions es pot donar, bàsicament, de dues maneres: el que es coneix com a vibració mà-braç i el que es coneix com a vibració total del cos. La principal problemàtica de les vibracions és la derivada dels efectes d'exposicions continuades sobre el cos. Normalment, l'exposició continuada a vibracions provoca malalties musculoesquelètiques que poden, fins i tot, causar invalideses.

>> **Altres elements: radiacions, il·luminació, temperatura, ...**

Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.

Reial decret 783/2001, de 6 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament sobre protecció sanitària contra radiacions ionitzants. BOE núm. 178, de 26 de juliol.

Altres elements que poden incidir en el medi ambient laboral són les radiacions (especialment en llocs, com hospitals, per exemple), la il·luminació o la temperatura.

En el cas de les radiacions, s'ha de diferenciar entre les radiacions ionitzants i les no ionitzants. S'entén que una radiació és ionitzant quan "en interaccionar amb la matèria en produeix la ionització, és a dir, origina partícules amb càrrega elèctrica (ions)"². La introducció de maquinària que genera radiacions ionitzants és cada cop més comuna i no es limita únicament als hospitals o a les centrals nuclears. Les conseqüències de l'exposició a radiacions ionitzants poden anar des dels simples mals de caps fins a malalties, com ara el càncer. Tot i això, amb una formació adequada dels professionals que han d'estar en contacte amb la radiació, un control del temps d'exposició a la radiació, una utilització correcta dels instruments i equips de protecció, controls de la radiació, vigilància mèdica i una distància de la font radioactiva els riscos són mínims. En tot cas, el Reial decret 783/2001 regula, entre altres qüestions, els límits de les dosis, la classificació dels treballadors que hi estan exposats i dels centres de treball...

Quant a la radiació no ionitzant, la nostra quotidianitat està plena d'elements que emeten aquest tipus de radiacions. Des del telèfon mòbil fins a les ones de ràdio i televisió, passant pels microones. Els efectes sobre el cos humà depenen de l'exposició així com del tipus i freqüència de la radiació.

Per una altra banda, un dels elements més importants en relació amb el lloc de treball és la il·luminació. La il·luminació incideix en el rendiment laboral, així com en la qualitat de vida del treballador. Un lloc de treball en què el nivell d'il·luminació no sigui adient, ja sigui per excés o per manca de llum, i en què el contrast no sigui l'adequat provocarà en el treballador irritació dels ulls, mal de cap, cansament...

² Definició extreta de la publicació de <http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap17.pdf>

En el Reial decret 486/1997, s'aborda el tema de la il·luminació al treball i a l'annex IV s'estableixen els nivells mínims d'il·luminació, que són els següents:

ZONA O PART DEL LLOC DE TREBALL (*)	NIVELL MÍNIM D'IL·LUMINACIÓ (Lux)
Zones on s'executen tasques amb:	
1. Exigències visuals baixes	100
2. Exigències visuals moderades	200
3. Exigències visuals altes	500
4. Exigències visuals molt altes	1.000
Àrees o locals d'ús ocasional	50
Àrees o locals d'ús habitual	100
Vies de circulació d'ús ocasional	25
Vies de circulació d'ús habitual	50

Font: **Guia tècnica per l'avaluació i prevenció dels riscos relatius a la utilització de llocs de treball** (http://www.mtas.es/insht/practice/G_lugares.htm)

Pel que fa a la temperatura, a l'igual que succeeix amb la il·luminació, és un element del medi ambient de treball que influeix en el rendiment i la qualitat de vida del treballador. A l'article 7 del RD 486/1997 es recull el fet que les condicions ambientals del lloc de treball no han de suposar cap risc per a la seguretat i salut dels treballadors. El RD 486/1997 recull una sèrie de condicions ambientals de treball que van des de la temperatura fins a la ventilació.

Així mateix, s'assenyalen una sèrie de llocs de treball que poden tenir risc d'estrès tèrmic per fred o calor. Dins el primer grup podem anomenar els escorxadors i la indústria alimentària, entre d'altres. I dins del segon grup, les fàbriques de productes per a la construcció (totxanes, ciment...), però també forns i altres entorns on es desenvolupin treballs amb temperatures elevades.

3. Contaminants

Reial decret 664/1997, de 12 de maig, sobre protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball.

Reial decret 1124/2000, modificació del Reial decret 665/1997, de 12 de maig, sobre protecció dels treballadors enfront dels agents cancerígens.

Reial decret 374/2001, de 6 d'abril, sobre la protecció de la salut i seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb els agents químics durant el treball. BOE núm. 104, de 1 de maig de 2001.

Reial decret 349/2003, de 21 de març, pel qual es modifica el Reial decret 665/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball, i pel qual s'amplia el seu àmbit d'aplicació als agents mutàgens. BOE núm. 82, de 5 d'abril de 2003.

S'entenen com a contaminants aquells agents químics i biològics que apareixen o estan presents en el medi ambient de treball i que alteren les condicions de salut i la qualitat de vida dels treballadors.

Un agent químic és un compost químic (poden ser gasos, aerosols, vapors o líquids) que pot entrar en contacte amb les persones, ja sigui mitjançant:

- >> L'aire, en ser respirat per la boca o pel nas
- >> Contacte amb la pell
- >> Per ingestió
- >> Contacte amb ferides (quan el contaminant entra en contacte amb la sang)

L'acció d'un agent químic sobre una persona està en funció de la dosi a la qual la persona s'hagi exposat. En tot cas, és important que les persones que estiguin exposades a aquests elements tinguin una formació i informació específica sobre els processos de manipulació d'aquests elements i els riscos existents, així com sobre l'equipament de protecció individual (EPI) i col·lectiu adequats.

Per més informació sobre contaminants químics, es pot consultar la legislació en relació amb aquest tema. En finalitzar el capítol, a l'epígraf "Enllaços d'interès" es pot trobar un apartat sobre legislació.

S'entenen com a contaminants biològics els virus, paràsits, bacteris..., és a dir, éssers vius que entren en contacte amb el cos humà i que poden comportar l'aparició de malalties, al·lèrgies, infeccions o toxicitats. En relació amb la protecció dels treballadors per exposició a agents biològics en el treball, es va elaborar el Reial decret 664/1997.

4. Càrrega de treball i cansament

Reial decret 487/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la manipulació manual de càrregues que comportin riscos, en particular, dorsolumbars per als treballadors.

Què és la càrrega de treball? S'entén com a càrrega de treball "el conjunt de requeriments físics i mentals als quals es veu sotmesa la persona durant la jornada laboral"³.

Així mateix, es diferencia entre càrrega de treball física i càrrega de treball mental.

³ Definició del document **Càrregues de Treball i Embaràs** (http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_413.htm)

La càrrega física de treball persisteix, tot i que hauria de tendir a reduir-se a causa de la introducció de la tecnologia. És per això que continuen donant-se les lesions musculoesquelètiques derivades del treball físic. En aquest sentit, s'ha de destacar que és important conèixer la tipologia de treball i les condicions físiques que el treball comporta. La seva anàlisi permetrà establir les necessitats del lloc de treball i, per tant, les característiques i habilitats de la persona, i en tot cas, les possibles modificacions físiques, d'organització (ritme de treball, per exemple) necessàries per realitzar l'activitat de forma respectuosa amb la salut i seguretat dels treballadors.

En relació amb la càrrega mental del treball, es considera com a càrrega mental tot aquell esforç derivat del maneig de grans quantitats d'informació, el control d'equipaments i situacions, la demanda d'atenció en el desenvolupament de la feina, la presa de decisions... Si aquestes accions són contínues en el temps, és a dir, no es produeix un descans, es pot parlar de sobrecàrrega mental i, posteriorment, de fatiga mental. De totes maneres, no totes les persones reaccionem igual davant de situacions o llocs de treball en què es requereix un esforç mental. Les nostres reaccions estan en funció d'elements interns i externs. Entre els elements interns es poden distingir la personalitat del treballador o la motivació i l'interès en la feina. Entre els elements externs s'han de considerar els relacionats amb el que es coneix com a condicions psicosocials: organització de l'empresa, relació entre nivells jeràrquics, relació entre els components de l'equip de treball, comunicació entre persones i departaments o altres parts de l'organització...

Quan la càrrega mental de treball és excessiva, apareix el cansament o fatiga. La fatiga comporta, normalment, una reducció del ritme de treball i de la capacitat de resposta del treballador.

5. Factors organitzatius i psicosocials

Els factors organitzatius fan referència a la manera d'organització de l'empresa i com aquesta organització incideix sobre les condicions de treball i la qualitat de vida del treballador. De fet, l'organització de l'empresa comprèn des del tipus de jornada laboral fins al ritme de treball, passant per l'organització jeràrquica, la comunicació, l'autonomia en la presa de decisions, l'assignació de responsabilitats, el sistema de compensació i reconeixement de treball, la iniciativa...

Es considera que els factors psicosocials en l'entorn de l'empresa són aquells que afecten a l'estat emocional, cognitiu, fisiològic i de comportament de l'individu. En aquest sentit, els riscos psicosocials són un dels elements que comencen a adquirir força i són explicatius a l'hora d'entendre l'absentisme laboral o les baixes laborals.

2 >> Els factors de risc i el delegat de prevenció: avaluació de riscos laborals

Què és una avaluació de riscos?

El Reglament dels serveis de prevenció (RD 39/1997) defineix l'avaluació de riscos com "el procés dirigit a estimar la magnitud d'aquells riscos que no hagin pogut evitar-se, obtenint la informació necessària perquè l'empresari estigui en condicions de prendre una decisió apropiada sobre la necessitat d'adoptar mesures preventives i, en tal cas, sobre el tipus de mesures que s'han d'adoptar" (article 3).

Qui ha de fer l'avaluació de riscos laborals?

L'avaluació de riscos laborals és una obligació de l'empresari. L'avaluació l'ha de realitzar el personal competent. Les característiques que ha de tenir aquest personal estan definides en el capítol VI del Reglament de serveis de prevenció.

L'avaluació la pot realitzar en funció del sistema de prevenció que l'empresari hagi triat:

- >> el mateix empresari sempre i quan estigui en possessió de la formació i qualificació adequada i compleixi les característiques següents:
 - Empresa de menys de 6 treballadors
 - Activitats de l'empresa no incloses a l'annex I del Reglament de serveis de prevenció
 - Que l'empresari desenvolupi la seves funcions de forma habitual a l'empresa
- >> el treballador o treballadors designats per l'empresari. Que han de comptar amb la formació i qualificació necessàries.
- >> el servei de prevenció propi
- >> el servei de prevenció aliè (SPA)

Sobre les funcions i actuacions dels serveis de prevenció es pot consultar el tema 6.

El delegat de prevenció ha de realitzar l'avaluació de riscos?

El delegat de prevenció no ha de realitzar l'avaluació de riscos. Ara bé, pot realitzar una revisió visual (o observació) dels llocs de treball per tal de poder:

- >> Dur a terme la seva tasca de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- >> Col·laborar amb la direcció de l'empresa en la millora de l'acció preventiva.
- >> Respondre les consultes que l'empresari li pugui realitzar sobre l'avaluació de riscos.
- >> Realitzar propostes en relació amb mesures preventives que l'empresari hauria d'adoptar.

>> Presentar arguments en el moment que s'opti per recórrer a la Inspecció de Treball, si es considera que les mesures adoptades per l'empresari no són suficients per garantir la seguretat i salut dels treballadors.

>> Realitzar observacions durant la visita de l'inspector de Treball i Seguretat Social.

A quins llocs de treball s'ha de realitzar l'avaluació de riscos?

L'avaluació de riscos s'ha de realitzar a tots els llocs de treball de l'empresa de manera genèrica. Posteriorment, es pot realitzar una avaluació de riscos individualitzada en casos de persones especialment sensibles o en casos que s'hagi observat una problemàtica específica.

Quants tipus d'avaluació de riscos hi ha?

Es pot distingir entre l'avaluació inicial de riscos i la revisió de l'avaluació de riscos.

Quan s'ha de realitzar l'avaluació inicial de riscos?

L'avaluació inicial de riscos s'ha de realitzar:

- >> Quan s'aplica per primera vegada la normativa de prevenció de riscos laborals.
- >> Quan s'obre una nova empresa o centre de treball.
- >> Quan es crea un nou lloc de treball.
- >> Quan s'han de triar equips de treball, substàncies o preparats químics o s'ha de condicionar el lloc de treball.

Quins són els elements que s'han de tenir en compte a l'hora de realitzar una avaluació de riscos?

Segons la LPRL, s'han de tenir en compte:

- >> Les condicions de treball existents o previstes. Què s'entén per condicions de treball? Són les característiques de la feina que puguin influir en la generació de riscos per a la seguretat i salut dels treballadors. Entre d'altres, les característiques generals dels locals, instal·lacions, equips, productes i altres elements. D'altra banda, a la LPRL i concretament a l'article 4, queda definit allò que s'inclou dins del terme condicions de treball.
- >> La possibilitat que el treballador que ocupi, actualment o en el futur, aquell lloc de treball sigui especialment sensible per característiques personals o per altres qüestions a alguna d'aquestes condicions.

En aquest sentit, i així ho recull la Llei, és molt important la participació dels treballadors en aquest procés, ja que són els treballadors els que tenen un coneixement més profund de les instal·lacions, equips, productes...

Cada quan s'han de realitzar avaluacions?

Una de les conseqüències de la reforma de la LPRL és la consideració de l'avaluació de riscos com un procés continu. Un cop realitzada l'avaluació inicial, s'han de tornar a avaluar els llocs de treball:

- >> Quan hi hagi una nova elecció d'equips de treball, substàncies o preparats químics, quan es produeixi la introducció de noves tecnologies o quan hi hagi una modificació en el condicionament dels llocs de treball.
- >> Quan hi hagi un canvi en les condicions de treball.
- >> Quan així ho indiqui la normativa específica en matèria de protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.
- >> Quan s'incorpori un treballador amb unes característiques personals o estat biològic (per exemple, una treballadora embarassada) que el fan sensible a les condicions del lloc de treball.

Quan s'han de revisar les avaluacions de riscos?

Les avaluacions de riscos s'han de revisar:

- >> Quan així ho estableixi una disposició específica.
- >> Quan es produeixin danys a la salut dels treballadors.
- >> Quan es detectés a través dels controls periòdics de vigilància de la salut que les activitats de prevenció són insuficients o no adequades.
- >> En el període acordat entre l'empresa i els representants dels treballadors i tenint en compte el deteriorament de les màquines, instal·lacions i la resta d'elements que tenen relació amb el procés productiu.

Com es fa una avaluació de riscos?

No existeix un model únic d'avaluació de riscos laborals. Tot i això, al Reglament de serveis de prevenció, i en concret en l'article 5, s'estableix que en cas d'existir normativa específica d'aplicació, el procediment d'avaluació s'ha d'ajustar a aquestes condicions. Existeix una regulació específica en relació amb els llocs de treball, manipulació manual de càrregues, exposició a agents biològics durant el treball, senyalització de seguretat i salut... En aquest sentit, l'INSHT elabora unes guies d'avaluació que es poden trobar a la pàgina web següent: <http://www.mtas.es/insht/practice/guias.htm>. D'altra banda, hi ha legislació específica en l'àmbit del soroll, el risc elèctric, incendis i explosions, radiacions i risc químic.

Quins són els elements dels quals s'ha de disposar per fer una avaluació de riscos?

Per fer una avaluació s'ha de:

- >> Recopilar informació sobre:
 - l'organització, característiques i complexitat del treball
 - les matèries primes i els equips de treball existents a l'empresa
 - l'estat de salut dels treballadors
- >> Un cop obtinguda aquesta informació, s'han d'identificar els elements perillosos i els treballadors exposats a aquests elements.
- >> Valorar el risc que hi ha en funció de criteris objectius de valoració, segons els coneixements tècnics existents o consensuats amb els treballadors.
- >> Concloure si hi ha necessitat d'evitar o de controlar i reduir el risc. En cas que sigui necessària l'adopció de mesures preventives, han de posar-se clarament de manifest les situacions que sigui necessari:
 1. Eliminar o reduir el risc mitjançant mesures de prevenció a l'origen, organitzatives, de protecció col·lectiva, de protecció individual o de formació i informació als treballadors.
 2. Controlar periòdicament les condicions, l'organització i els mètodes de treball i l'estat de salut dels treballadors.

Quina és la documentació que l'empresari ha d'aportar en relació amb l'avaluació de riscos?

El RD 39/1997, en l'article 7, determina que per cada lloc de treball l'avaluació del qual posi de manifest la necessitat de prendre alguna mesura preventiva, l'empresari ha d'elaborar i conservar, la documentació següent:

- >> Identificació del lloc de treball
- >> Risc o riscos existents i la relació de treballadors afectats
- >> Resultat de l'avaluació i les mesures preventives que s'han d'adoptar
- >> Referència dels criteris i procediments d'avaluació i dels mètodes de medicació, anàlisi o assaig utilitzats

Quin és el paper dels treballadors en l'avaluació de riscos?

Segons el RD 39/1997, la participació dels treballadors en l'avaluació de riscos es concreta en els articles següents:

- Article 3** L'empresari té com a obligació consultar els representants dels treballadors o els treballadors (si no hi ha representants) sobre el procediment d'avaluació que s'ha d'adoptar.

- Article 5** En el procés d'avaluació s'ha de tenir en compte la informació que els treballadors puguin donar en relació amb els llocs i condicions de treball.
- Article 6** Els representants dels treballadors poden pactar amb l'empresari la periodicitat amb què es realitzarà la revisió de l'avaluació de riscos.
- Article 9** Els treballadors han de ser formats i informats en matèria preventiva.
- Article 16** Els representants dels treballadors han de ser consultats per l'empresari amb caràcter previ a l'adopció de la decisió de concertar l'activitat preventiva amb un o diversos serveis de prevenció aliens.

Quins elements ha de tenir en compte el tècnic per fer l'avaluació de riscos?

Els elements següents s'haurien de tenir en compte en la realització d'una avaluació general de riscos. Aquest tipus d'avaluació general es realitza en els casos que no existeixi ni una legislació específica, ni guies tècniques d'avaluació ni tampoc mètodes específics d'anàlisi.

Fase preparatòria

En aquesta fase s'aborda el **disseny de l'avaluació**. En concret, es realitza una llista de les activitats que es desenvolupen a l'empresa. Això permetrà establir un ordre i també facilitarà la prioritització de les observacions que es realitzin, ja que és aconsellable que s'avaluïn primer aquelles tasques que es considera que tenen més risc.

Com es pot saber quines són les tasques de més risc?

- >> Per una banda, mitjançant la informació existent sobre accidents (sense baixa, amb baixa, greus o molt greus i mortals), incidents i problemàtiques diverses que s'hagin detectat.
- >> I per l'altra, parlant amb els treballadors que poden donar la seva opinió sobre la tipologia de treball i perills existents.
- >> Es considera que les tasques noves són tasques de risc.

Fase d'identificació i d'informació

Un cop identificades les activitats que s'han d'avaluar, es procedeix a identificar aquelles informacions que es volen obtenir. Normalment, les informacions fan referència a⁴:

- >> Descripció de les tasques que es realitzen. Durada i freqüència
- >> Lloc o llocs on es realitza l'activitat
- >> Treballadors que realitzen el treball

⁴ Extret de: **Avaluació de Riscos Laborals** <http://www.mtas.es/insht/practice/evaluacion.htm>

- >> Altres persones que poden resultar afectades per les activitats de treball
- >> Formació dels treballadors
- >> Procediments escrits sobre realització d'activitats
- >> Instal·lacions, maquinària i equips utilitzats
- >> Eines manuals manipulades a motor
- >> Instruccions de fabricants i subministradors per al funcionament i manteniment de planta, maquinària i equips
- >> Mida, forma, caràcter de la superfície i pes dels material que s'han de manipular
- >> Energies utilitzades
- >> Substàncies i productes utilitzats i generats en el treball
- >> Estat físic de les substàncies (es troben en estat sòlid, gasós, vapors...)
- >> Contingut i recomanacions de l'etiquetatge de les substàncies utilitzades
- >> Requisits de la legislació vigent
- >> Mesures de control existents
- >> Incidents, accidents, malalties laborals derivades de l'activitat, equip o substàncies utilitzades
- >> Avaluacions de riscos preexistents
- >> Organització del treball
- >> ...

La informació esmentada s'ha d'obtenir per a cada activitat.

Fase d'identificació de riscos

En aquest cas, és important donar resposta a les preguntes següents:

- >> **Què?** Quin o quins poden ser l'origen o els orígens del risc (per exemple, obstacles en un passadís o superfícies lliscants) i quins tipus de riscos poden existir (seguint amb l'exemple, cops amb objectes o caigudes de persones al mateix nivell)?
- >> **Qui?** Quina persona o persones poden veure's afectades?
- >> **Què?** Quines instal·lacions, maquinàries i equips poden veure's afectats?
- >> **Com?** En quines situacions es poden produir els fets?

Fase de valoració del risc

En aquest punt, les persones que realitzen l'avaluació de riscos precisen:

- >> Si la situació identificada s'ha de considerar com a risc.
- >> Les possibles conseqüències del dany. En aquest sentit, es té en compte:
 - Les parts del cos que poden veure's afectades.
 - Gradació del dany: de lleugerament danyós fins a extremadament danyós.
- >> Les probabilitats que succeeixi. Segons el model estàndard, s'entén que hi ha tres probabilitats:
 - Alta: el dany succeeix sempre o moltes vegades
 - Mitja: el dany succeeix algunes vegades
 - Baixa: el dany succeeix en rares ocasions

Les probabilitats estan en funció de les mesures preventives existents, dels treballadors (sensibles a les condicions de treball o no) i la freqüència d'exposició, entre d'altres.

A partir d'aquesta gradació s'ha d'establir si el risc requereix o no d'accions preventives. Entre les accions preventives es poden trobar els controls periòdics, la inversió en equipaments o formació, la paralització de l'activitat...

Després de l'avaluació, què passa?

Si de l'avaluació resulta que s'han de posar en marxa una sèrie d'activitats preventives, és important que aquestes activitats quedin definides i que es planifiqui com i qui les durà a terme. És important que es realitzi un seguiment de les activitats preventives.

Qui ha de fer el seguiment de les activitats preventives?

Segons el RD 39/1997, l'empresari ha de realitzar un seguiment continu d'aquesta planificació per assegurar que les accions preventives es duen a terme. Com a delegat de prevenció també pots realitzar una tasca de seguiment d'aquestes activitats.

Quin és el paper del delegat de prevenció en l'avaluació de riscos?

Com s'ha comentat, el delegat no és la persona que ha de realitzar l'avaluació de riscos. Però el delegat sí que pot identificar quins són els principals problemes o riscos existents mitjançant:

- >> informes, dades estadístiques i investigacions d'accidents aportades per l'empresari.
- >> l'observació dels llocs de treball i les condicions de treball, així com dels factors de risc: lloc de treball, màquines, equipaments de treball, soroll, vibracions...

Per tal de facilitar aquesta tasca d'observació, s'adjunta una fitxa. Aquesta fitxa t'ajudarà a identificar els factors de risc i es troba a l'annex (pàgina 220).

Es pot complementar la informació extreta de l'observació amb altres fonts?

Sí, es pot complementar la informació extreta de l'observació amb altres fonts d'informació com ara informes, investigacions, entrevistes amb els companys treballadors... A través de totes aquestes fonts, el delegat tindrà una base sobre la qual argumentar les propostes preventives i negociar l'adopció de mesures.

Què es recomana abans d'omplir la fitxa?

Abans d'omplir la fitxa és important que tinguis en compte que:


- >> Hi ha una fase de preparació de l'observació en la qual:
 - Has de tenir clar quins són els objectius de l'observació del treball. L'observació del treball ha de servir per identificar quines són les condicions de treball i, en concret, quines són les situacions perilloses o riscos per al treballador.
 - És important que planifiquis quan observaràs els llocs de treball. D'aquesta manera, pots establir els dies que aniràs a veure les diferents activitats.
 - Has de recollir tota la informació necessària sobre el lloc de treball i les persones que el duen a terme. Una de les millors formes de fer això és parlant amb els treballadors. Així mateix, hauràs d'avisar els treballadors que realitzaràs la tasca d'observació i que la teva presència no interromprà el desenvolupament de la feina.
- >> Durant la fase d'observació és important que:
 - Et centris en el procediment de treball i les condicions en què es realitza. Altres qüestions que no siguin aquestes, les pots anotar però potser no són rellevants per a la teva feina.
 - No t'obsessionis per emplenar la fitxa. És important que observis i després pots anotar el que has observat. Si és necessari, pots acudir al treballador per aclarir temes. És important que consultis amb el treballador les possibilitats de millora de les condicions de treball. Recollir l'opinió dels treballadors és bàsic, ja que fomentes la seva participació i els integres en els mecanismes de prevenció.
 - No vagis a fer l'observació de lloc de treball pensant en trobar errors.
- >> L'observació del lloc de treball et permetrà identificar quines són les mesures preventives més adequades per evitar, eliminar o reduir els riscos. Aquestes mesures preventives seran les propostes que faràs arribar a l'empresari i/o al Comitè de Seguretat i Salut. Les mesures preventives poden anar des de l'adquisició de material de protecció adient fins a la formació adequada dels treballadors, passant pel foment i control d'hàbits de treball segur.

 **RECORDA QUE...**

- >> El delegat de prevenció pot, mitjançant l'observació dels llocs de treball, establir quines són les condicions de treball i consensuar les activitats preventives que s'han de realitzar. Tot i això, els treballadors també es dirigiran a tu per tal d'informar-se sobre els riscos del seu lloc de treball, així com per informar-te de possibles irregularitats.
- >> La teva tasca també és la d'informar, és a dir, sensibilitzar i conscienciar el treballador sobre l'ús adequat d'equips de protecció o la realització adequada de procediments que garanteixen la seguretat i salut dels treballadors.

 **RECORDA QUE...**

- >> A la Llei s'entén com a factor de risc "la possibilitat que un treballador pateixi un determinat dany derivat del treball. Per qualificar un risc des del punt de vista de la seva gravetat, s'han de valorar conjuntament la probabilitat que es produeixi el dany i la severitat d'aquest dany".
- >> El desenvolupament d'una activitat laboral i/o entorn (físic, ambient de treball, condicions ambientals...) en què aquesta activitat es produeix poden comportar l'aparició de factors de risc laboral.
- >> Els factors de risc laboral es poden classificar en:
 - Riscos associats a les condicions de seguretat
 - Riscos associats al medi ambient
 - Contaminants
 - Càrrega de treball i cansament
 - Factors organitzatius i psicosocials
- >> L'avaluació de riscos laborals té en compte els factors de risc i ha de ser realitzada per personal competent, amb formació i recursos específics. L'avaluació de riscos és una obligació de l'empresari i, si no la realitza, pot ser sancionat.

- 
- >> L'avaluació de riscos s'ha de realitzar a tots els llocs de treball de l'empresa, encara que, si s'ha de prioritzar, és important portar-la a terme en primer lloc a aquells llocs de treball que es consideren que tenen més risc.
 - >> L'avaluació de riscos és un procés continu, però s'ha de realitzar una avaluació inicial quan comença l'activitat. S'han de tornar a avaluar els llocs de treball:
 - Quan hi hagi una elecció d'equips de treball, substàncies o preparats químics, quan es produeix la introducció de noves tecnologies o quan hi ha una modificació en el condicionament dels llocs de treball.
 - Quan hi hagi un canvi en les condicions de treball.
 - Quan així ho indiquin la normativa específica en matèria de protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.
 - Quan s'incorpori un treballador amb unes característiques personals o estat biològic que el fa sensible a les condicions del lloc de treball.
 - >> Les avaluacions de riscos s'han de revisar:
 - Quan així ho estableixi una disposició específica.
 - Quan es produeixin danys a la salut dels treballadors.
 - Quan es detecti a través dels controls periòdics de vigilància de la salut que les activitats de prevenció són insuficients o no adequades.
 - En el període acordat entre l'empresa i els representants dels treballadors, i tenint en compte el deteriorament de les màquines, instal·lacions i la resta d'elements que tenen relació amb el procés productiu.
 - >> El delegat de prevenció no ha de realitzar una avaluació de riscos, però sí pot realitzar una observació de les condicions del lloc de treball. Això l'ajudarà a:
 - Complir millor amb la seva tasca de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
 - Respondre les consultes que l'empresari li pugui realitzar sobre l'avaluació de riscos.
 - Realitzar propostes en relació amb mesures preventives que l'empresari hauria d'adoptar. Amb l'observació dels llocs de treball, el delegat pot establir quines són les condicions de treball i consensuar les activitats preventives que s'han de realitzar.

- Presentar arguments en el moment que s'opti per recórrer a la Inspecció de Treball.

>> Quin és el paper del delegat de prevenció en el procés d'avaluació de riscos?

- L'empresari té com a obligació consultar els representants dels treballadors o els treballadors (si no hi ha representants) sobre el procediment d'avaluació a adoptar.
- En el procés d'avaluació s'ha de tenir en compte la informació que els treballadors puguin donar en relació amb els llocs i condicions de treball.
- Els representants dels treballadors poden pactar amb l'empresari la periodicitat amb la qual es realitzarà la revisió de l'avaluació de riscos.
- Els representants dels treballadors han de ser consultats per l'empresari amb caràcter previ a l'adopció de la decisió de concertar l'activitat preventiva amb un o diversos serveis de prevenció aliens.
- Acompanyar els tècnics en les avaluacions.

>> Com a delegat de prevenció també has d'informar, és a dir, sensibilitzar i conscienciar el treballador sobre l'ús adequat d'equips de protecció o la realització adequada de procediments que garanteixin la seguretat i salut dels treballadors.

>> En tot cas, tant treballador com delegat podeu disposar de l'assessorament del Departament Jurídic de la UGT de Catalunya i de l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals. És important que consultis el circuit que trobaràs a la pàgina 69, on s'indica quins passos has de seguir per fer consultes i assessorar-te.

>> Fitxa de suport

Control preventiu de l'empresa

Amb l'objectiu d'avaluar quina és la situació en relació amb el control preventiu a l'empresa tens la fitxa següent:

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
1. L'empresa disposa d'un pla de prevenció de riscos laborals?			
2. Existeixen a l'empresa procediments escrits de treball en determinades activitats (per exemple, control d'activitats de subcontractes, càrrega/descàrrega i moviments de vehicles, treballar sol o allunyat del lloc de treball habitual...)?			
3. L'empresari ha consultat amb els treballadors el tipus de procediment que s'ha d'adoptar per avaluar els riscos?			
>> Inici d'una tasca nova			
>> D'equips de treball, substàncies o preparats químics			
>> Introducció de noves tecnologies			
>> Modificació en el condicionament dels llocs de treball			
>> Canvi en les condicions de treball			
>> Quan així ho indiqui la normativa específica en matèria de protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat			
>> Incorporació d'un treballador amb unes característiques personals o estat biològic que el fa sensible a les condicions del lloc de treball			
4. Es revisa l'avaluació de riscos?			

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
5. Si hi ha revisió d'avaluació de riscos, en quins supòsits es fa?			
>> Quan així ho estableix una disposició específica			
>> Quan es produeixen danys a la salut dels treballadors			
>> Quan es detecta a través dels controls periòdics de vigilància de la salut que les activitats de prevenció són insuficients o no adequades			
>> En el període acordat entre l'empresa i els representants dels treballadors, i tenint en compte el deteriorament de les màquines, instal·lacions i la resta d'elements que tenen relació amb el procés productiu			
>> Quan s'incorpora un treballadors amb unes característiques personals o estat biològic que el fa sensible a les condicions del lloc de treball			
6. Les persones que realitzen l'avaluació disposen de la qualificació i formació necessària? I dels recursos humans i materials necessaris?			
7. Les persones que realitzen l'avaluació tenen definides les tasques i funcions que han de realitzar?			
8. Les persones encarregades de l'avaluació han parlat amb els treballadors per comparar, contrastar o verificar qüestions relacionades amb el seu lloc de treball o activitat?			
9. L'empresa disposa d'un pla d'emergència?			

>> Preguntes més freqüents

Sóc una treballadora amb formació mitja. Sóc delegada de personal i els meus companys delegats m'han elegit com a delegada de prevenció. La meua cap m'ha proposat que realitzi l'avaluació de riscos a l'empresa. Però no sé si d'això me n'he d'encarregar jo.

L'avaluació de riscos laborals l'ha de realitzar l'empresari, ja sigui mitjançant treballadors designats i que tinguin la formació i els recursos necessaris, el servei de prevenció propi o un servei de prevenció aliè (SPA). En cap cas un delegat de prevenció ha de realitzar l'avaluació, encara que sí pot realitzar la revisió visual del lloc de treball. Així mateix, com a delegada pots acompanyar el tècnic que realitzi l'avaluació.

La meua empresa té tots els papers de prevenció de riscos laborals, però a l'hora de la veritat no s'aplica res. Què puc fer?

En primer lloc és important saber quin és el grau d'incompliment de l'empresa. Per aquest motiu has de recopilar tota la informació i documentació existents entorn a la prevenció i les activitats preventives de l'empresa. Com a delegat i en virtut de l'article 33 de la LPRL, pots accedir a aquesta informació i, a més, és una obligació de l'empresari oferir-te-la. Així mateix, per observar quin és el grau d'incompliment de l'empresa també et pots ajudar de les fitxes dels temes "Cultura preventiva" i "Serveis de prevenció". Un cop reunida la informació i la documentació, és recomanable que et dirigeixis a la teua Federació i allà consultis què pots fer.

Demano l'avaluació de riscos i em diuen que puc consultar-la a l'empresa, però no em donen una còpia. Això és legal? Puc demanar assessorament tècnic?

L'empresari està obligat a donar informació al delegat de prevenció en relació amb aquelles matèries de prevenció i protecció de l'empresa, entre les quals s'inclou òbviament l'avaluació de riscos. Seria aconsellable que, per afavorir la teua tasca, l'empresari et donés una còpia.

Així mateix, pots proposar la realització d'un control. D'aquesta manera, la còpia que et donin pot estar marcada amb el teu nom. També pots suggerir la signatura d'un justificant de recepció en el qual es visualitzi que la informació de què disposes la tens com a delegat de prevenció i que, en tot cas, un cop deixis d'estar en el càrrec, ha de passar al delegat de prevenció que et substitueixi.

Pel que fa a l'assessorament tècnic, com a delegat davant dubtes sobre la realització de l'avaluació de riscos, pots dirigir-te a la teua Federació i consulta-ho. En cap moment es podria ensenyar l'avaluació de riscos ni anomenar les seves conclusions ni part del seu contingut.

És necessari que l'empresa realitzi l'avaluació de riscos psicosocials si a l'empresa no hi ha cap problema?

Els riscos psicosocials haurien d'entrar en l'avaluació de riscos de l'empresa juntament amb tots els altres riscos (de seguretat, d'higiene, ergonomia,...). El fet que es consideri que no hi ha cap problema no vol dir que no existeixi o que no es pugui millorar l'organització per pal·liar o detectar l'existència d'aquest tipus de riscos.

Considero que les dutxes i els vestuaris no són suficients. Quin criteri he de seguir?

Pel que fa a les dutxes i vestuaris, la legislació que recull la provisió i dimensions d'aquests equipaments és el Reial decret 486/1997. En aquest Reial decret s'afirma que "les dimensions dels vestuaris,

dels lavabos, així com les respectives dotacions de seients, armaris o taquilles, penjadors, lavabos, dutxes i inodors han de permetre la utilització d'aquests equipaments i instal·lacions sense dificultats o molèsties, tenint en compte en cada cas el nombre de treballadors que els utilitzin simultàniament". En aquest sentit, les indicacions que es donen a la **Guia tècnica per a l'avaluació i prevenció dels riscos associats al lloc de treball** (http://www.mtas.es/insht/practice/G_lugares.htm) van en la línia que hi hagi una dutxa per cada 10 treballadors o fracció que finalitzin la seva jornada al mateix temps. En tot cas, seria interessant que consultessis la legislació existent en el teu sector d'activitat o, fins i tot, els convenis. En qualsevol cas, pots dirigir-te a la teva Federació i consulta-ho.

És necessari que a l'empresa existeixi un menjador o sala de descans?

La legislació no aborda en cap moment l'obligatorietat dels menjadors o sales de descans. Sí és cert que determinades activitats o sectors productius tenen una legislació que obliga a tenir-ne. En qualsevol cas, pots dirigir-te a la teva Federació i consulta-ho.

Els treballadors es queixen de la temperatura de l'aire acondicionat (uns per la calor i d'altres pel fred). Què puc fer?

El primer que has de fer és comprovar quina és la temperatura del lloc de treball. Tingues en compte quin és el tipus d'activitat que es realitza a l'empresa i consulta amb l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals. Pensa que cada activitat productiva admet una determinada temperatura. El Reial decret 486/1997 estableix que la temperatura dels locals on es realitzin treballs sedentaris propis d'oficines o similars ha d'estar compresa entre els 17 i els 27 °C i la temperatura dels locals on es realitzin treballs lleugers ha d'estar compresa entre els 14 i els 25 °C. De forma general es considera que les temperatures acceptables se situen entre els 20 i 24°C durant l'hivern i els 23 i 26 °C durant l'estiu. És cert que la temperatura pot causar incomoditat, però és important que els treballadors puguin arribar a un acord sobre quina temperatura és l'adequada i sobre les possibilitats existents perquè tots els treballadors realitzin la seva feina adequadament.

A la meua empresa hi ha un conflicte amb el tabac, entre els que fumen i els que no. Què puc fer?

El tabac és un dels principals elements de conflicte a les empreses. Amb la normativa aplicable a partir de 2003, es potencien els espais sense fum en llocs públics com col·legis, hospitals, administracions públiques... Però no serà fins al 2007 que aquesta prohibició s'estendrà a tots els centres de treball. Tot i això, encara avui dia hi ha problemes en relació amb el tabac i el seu consum en el lloc de treball. Per això, es recomana:

- Informar els treballadors, tant fumadors com no fumadors, del dret a un lloc de treball segur. La seguretat implica també un ambient de treball adequat en què s'inclou ambients lliures de fum.
- Informar els treballadors sobre el risc del tabaquisme passiu.
- Establir un diàleg entre fumadors i no fumadors per tal d'arribar a un acord. En el cas de no arribar a un acord, és important que prevalgui el dret dels no fumadors a la seva salut.
- En els casos que fos possible, la provisió de llocs de descans per a fumadors o restringir els llocs en què els fumadors poden fumar.
- Donar suport als fumadors perquè deixin el tabac.
- Actuar sobre aquelles condicions de treball que afavorissin el consum de tabac o dificultessin deixar de fumar.

Entre les diferents reglamentacions per controlar els llocs en què es pot fumar, cal destacar el Reial decret 192/1988 i el Reial decret 1293/1999.

Qui ha de designar les persones responsables de les mesures d'emergència?

Segons la LPRL (article 20) és l'empresari el que ha de designar les persones encarregades de les mesures d'emergència. Aquestes persones han de tenir la formació i els recursos necessaris per poder realitzar aquestes tasques.

Tenim un pla d'emergència però encara no s'ha implantat. Què puc fer?

Com saps, el pla d'emergència és una eina fonamental per evitar riscos provocats en el centre de treball per incendis i altres causes. És fonamental que l'empresari l'implanti i que alhora sigui conegut pels treballadors. Així mateix, l'empresari ha de designar determinats treballadors amb la finalitat de coordinar les accions necessàries per mantenir i coordinar el pla d'emergència. Si encara no s'ha implantat el pla de prevenció a l'empresa, és important que parlis amb l'empresari i que l'informis que la implantació del pla és una obligació i si no s'implanta es considera una infracció greu o molt greu. L'empresari pot ser sancionat per la no-implantació del pla d'emergència. En últim cas, si l'empresari no atén les raons, es pot recórrer a la Inspecció de Treball i que aquest organisme adopti les mesures necessàries.

Tenim un pla d'emergència implantat, però no s'han fet simulacres d'emergència. Què puc fer?

La realització dels simulacres és bàsica tant pel coneixement dels treballadors del funcionament dels protocols d'emergència com per a la identificació d'errors en el pla o de problemes de funcionament. Una implantació adequada del pla d'emergència ha de tenir prevista la realització de simulacres periòdics (de forma inicial i fins que s'obtinguin els resultats desitjats) i, posteriorment, un simulacre general de forma anual. És important que l'empresari sigui conscient de la importància de realitzar simulacres. Així mateix, l'article 20 de la LPRL ja té en compte la realització d'un pla d'emergència i la seva comprovació periòdica, així que aquesta es reconeix com una de les obligacions de l'empresari. Si l'empresari es nega a la realització de simulacres, és important informar-lo de les possibles sancions que se li poden aplicar. Si l'empresari es continua negant a realitzar-lo, es pot recórrer a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Quan un treballador ha d'utilitzar guants, cassetes o qualsevol altre equip de protecció individual (EPI) ha de rebre formació?

L'empresari està obligat a formar el treballador en l'ús dels equips de protecció, ha d'informar els treballadors de per què s'utilitzen, els riscos que pretenen eliminar o reduir així com del manteniment, de les conseqüències del seu ús i de la seva caducitat. Així mateix, l'empresari està obligat (article 17 de la LPRL) a vetllar per la utilització adequada d'aquests equips.

L'empresari ha d'informar el delegat de prevenció sobre els riscos laborals i els EPI?

L'empresari t'ha d'informar sobre els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors així com sobre les mesures i activitats de prevenció i protecció aplicables en funció dels riscos existents. Així es recull a l'article 18 de la LPRL i a l'article 8 del RD 773/1997. Si l'empresari no t'ha informat, exigeix mitjançant una sol·licitud aquesta informació. Estàs en el teu dret. De la mateixa manera, se li ha d'exigir a l'empresari que informi a cada treballador sobre els riscos específics que comporta el seu lloc de treball i les mesures de prevenció i protecció que s'han adoptat. A més, aquesta informació ha d'estar constantment actualitzada i disponible per a la consulta.

En diferents llocs de treball de la meva empresa es necessita protecció específica (guants, ulleres, botes...). L'empresari ha de donar al treballador aquests equipaments? Ho ha de fer sense que costi diners al treballador?

L'empresari està obligat a proporcionar de forma gratuïta als treballadors tots els equipaments (cascos, guants, ulleres especials...) de protecció individual, segons l'article 14.5 de la LPRL. Aquests equipaments s'han d'adaptar a les necessitats i especificitats dels treballadors. Per exemple, si un treballador realitza treballs de soldadura en què necessita ulleres, l'empresari li ha de proporcionar gratuïtament aquestes ulleres. Si el treballador té una deficiència visual per la qual necessita ulleres graduades, l'empresari li ha de proporcionar ulleres graduades també de forma gratuïta.

A la meva feina es necessiten cascos per protegir les oïdes del soroll. Si es trenquen, qui els ha de substituir? Qui ho ha de pagar?

En casos de trencament de l'equip de protecció, l'empresari ha de substituir els cascos o l'equipament de protecció individual de forma gratuïta i adequant-se a les característiques del treballador. En cas que l'empresari substituï l'equipament per un que no s'adeqüés a les característiques del treballador, aquest li ha de comunicar al delegat i el delegat ha de posar en coneixement de l'empresari aquest fet i reclamar la substitució adequada de l'equipament.

Què passa quan un treballador no pot portar els equips de protecció individual (EPI)?

L'empresari ha de trobar aquells equips de protecció que s'adeqüin a les circumstàncies del treballador. En cas que el treballador no pogués utilitzar cap equip de protecció, se l'hauria de col·locar en un lloc de treball en el qual no hagués de desenvolupar treballs que l'obliguin a portar equips de protecció individual que no pot utilitzar.

Els equips de protecció individual tenen "caducitat"?

Sí, els EPI tenen caducitat. Aquesta ha d'estar indicada a les instruccions del fabricant. Els treballadors han de ser informats i tenir accés a informació escrita sobre aquesta qüestió, així com la que fa referència al seu manteniment i funcionament correcte. És important exigir que l'empresari canviï els equips caducats. La forma d'exigir aquesta reposició és mitjançant una sol·licitud. En pots trobar un model a la pàgina 206.

>> Enllaços d'interés

Legislació

Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en el lloc de treball.
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/lugares.htm>)

Reial decret 1215/1997, de 18 de juliol, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut per a la utilització per part dels treballadors dels equips de treball.
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/equipos.htm>)

Reial decret 1435/1992, de 27 de novembre, pel qual es dicten les disposicions d'aplicació de la Directiva del Consell 89/392/CEE relativa a l'aproximació de les legislacions dels estats membres sobre màquines. B.O.E. núm. 297, de 11 de desembre.
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/maquinas.htm>)

Reial decret 614/2001, de 8 de juny, sobre disposicions mínimes per a la protecció de la salut i seguretat dels treballadors enfront del risc elèctric. BOE núm. 148, de 21 de juny de 2001.
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/electrico.htm>)

Reial decret 1316/1989, de 27 d'octubre, sobre protecció dels treballadors enfront dels riscos derivats de l'exposició a soroll durant el treball. B.O.E. núm. 263, de 2 de novembre.
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/ruido.htm>)

Conveni 148 de la OIT sobre el medi ambient de treball (contaminació de l'aire, soroll i vibracions) de 1977.
(http://www.mtas.es/insht/legislation/OIT/oit_148.htm)

Reial decret 783/2001, de 6 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament sobre protecció sanitària contra radiacions ionitzants. BOE núm. 178, de 26 de juliol.
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/radiaciones.htm>)

Reial decret 664/1997, de 12 de maig, protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents biològics durant el treball.
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/biologic.htm>)

Modificació del Reial decret 665/1997, de 12 de maig, sobre protecció dels treballadors front a agents cancerígens
(http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/cancer_m.htm)

Modificació del Reial decret 665/1997, de 12 de maig, sobre protecció dels treballadors enfront a agents cancerígens
(http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/cancer_m.htm)

Reial decret 374/2001, de 6 d'abril, sobre la protecció de la salut i seguretat dels treballadors contra els riscos relacionats amb els agents químics durant el treball. BOE núm. 104, de 1 de maig de 2001.
(http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/riesg_quim.htm)

Reial decret 349/2003, de 21 de març, pel qual es modifica el Reial decret 665/1997, de 12 de maig, sobre la protecció dels treballadors contra els riscos relacionats amb l'exposició a agents cancerígens durant el treball, i pel qual s'amplia el seu àmbit d'aplicació als agents mutàgens. BOE núm. 82, de 5 de abril de 2003. (http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/cancer_m2.htm)

Reial decret 487/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a la manipulació manual de càrregues que suposin riscos, en particular dorsolumbars, per als treballadors (<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/cargas.htm>)

Guies pràctiques

Guies tècniques, d'avaluació de riscos, per a la selecció i utilització d'EPI, altres qüestions (<http://www.mtas.es/insht/practice/guias.htm>)

Més informació sobre:

Llocs de treball	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap01.pdf
Màquines	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap02.pdf
Eines manuals	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap04.pdf
Manipulació d'objectes	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap05.pdf
Instal·lació elèctrica	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap05.pdf
Incendis i explosions	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap08.pdf
Substàncies químiques	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap09.pdf
Contaminants químics	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap10.pdf
Contaminants biològics	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap11.pdf
Ventilació i climatització	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap12.pdf
Soroll	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap13.pdf
Vibracions	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap14.pdf
Il·luminació	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap15.pdf
Calor i fred	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap16.pdf
Radiacions ionitzants	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap17.pdf
Radiacions no ionitzants	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap18.pdf
Càrrega física	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap19.pdf
Càrrega mental	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap20.pdf
Treball per torns	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap21.pdf
Factors d'organització	http://www.mtas.es/insht/Descarga/cap22.pdf

6 >> Serveis de prevenció

«Aprendre sense pensar és inútil.
Pensar sense aprendre,
perillós»

Confuci (551 a.C. - 479 a.C.), pensador xinès

1 >> Serveis de prevenció

Què s'entén per prevenció?

A l'article 4 de la LPRL es defineix la prevenció com el "conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de l'empresa amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball".

Quin és el paper de l'empresari en relació amb la prevenció?

Recorda que la prevenció de riscos laborals és una responsabilitat de l'empresari, en tant que l'empresari té el deure de protegir els treballadors enfront dels riscos laborals. Ara bé, tot i que la prevenció és una obligació de l'empresari, perquè sigui real i efectiva ha d'implicar tant a l'empresari com als treballadors i als seus representants. Per què? Perquè els serveis de prevenció formen part de l'activitat preventiva de l'empresa i amb la seva actuació contribueixen a integrar la prevenció en totes les esferes de l'empresa.

Quin és el paper dels delegats en relació amb la prevenció?

Els treballadors tenen dret a participar, a través dels seus representants (delegats de prevenció) en l'organització, la implementació i el control dels serveis de prevenció. En concret, la Llei els dona el dret de ser consultats sobre l'avaluació de riscos, sobre la planificació i l'organització de les activitats i han de tenir accés a tota la documentació corresponent.

Què són els serveis de prevenció?

A l'article 31 de la mateixa Llei, es fa esment de l'existència dels serveis de prevenció. Aquests serveis es defineixen com "el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per realitzar les activitats preventives a fi de garantir la protecció adequada de la seguretat i la salut dels treballadors, assessorant i assistint l'empresari, els treballadors i els seus representants i els òrgans de representació especialitzats".

2 >> Modalitats de gestió dels recursos per a la realització d'activitats preventives

Quines són les modalitats de gestió dels recursos per a la realització d'activitats preventives per les quals pot optar l'empresari?

Segons l'article 10 del RD 39/1997 sobre serveis de prevenció, l'empresari pot optar per 4 modalitats de gestió de la prevenció. Recorda que l'elecció de la modalitat, en moltes ocasions, està en funció de les dimensions i l'activitat a la qual es dedica l'empresa o centre de treball. Tenint en compte això, l'empresari pot:

>> **Assumir personalment l'activitat de prevenció**, excepte el cas de les activitats de vigilància de la salut dels treballadors en què ha de contractar un servei de prevenció aliè, sempre i quan:

- Es tracti d'empreses de menys de 6 treballadors.
- L'activitat de l'empresa no estigui inclosa a l'annex I del RD 39/1997. A l'annex I s'estableixen les activitats en què hi ha exposició a elements o substàncies perilloses.
- L'empresari realitzi les seves tasques laborals habitualment al centre de treball.
- L'empresari tingui la capacitat (formació i habilitats) corresponent a les funcions preventives que s'han de desenvolupar.

>> **Designar un o diversos treballadors** per a la realització d'aquesta activitat. Els treballadors designats han de tenir les capacitats, recursos i temps necessaris per desenvolupar l'activitat de prevenció. En tot cas, si aquestes tasques no poden ser assumides per aquests treballadors, s'han de contractar serveis de prevenció propis o aliens. De la mateixa manera, l'empresari ha de consultar els representants dels treballadors.

>> **Constitució d'un servei de prevenció propi**. Els serveis de prevenció propis són obligatoris en els casos:

- d'empreses de més de 500 treballadors;
- d'empreses que tenen entre 250 i 500 treballadors que realitzin alguna de les tasques que figuren a l'annex I del RD 39/1997;
- que l'autoritat laboral hagi decidit que l'activitat ha de tenir un servei de prevenció. En aquest últim cas, les activitats que no siguin assumides pel servei de prevenció propi s'han de contractar a un servei de prevenció aliè.

Algunes característiques dels serveis de prevenció propis:

- Els integrants del servei de prevenció han de tenir dedicació exclusiva a aquesta tasca.
- El servei de prevenció propi s'articula com una unitat organitzativa específica.
- Els serveis de prevenció propis han de tenir les instal·lacions, recursos humans i materials necessaris.
- Els mínims exigits són 2 especialitats o disciplines preventives de les 4 existents: seguretat, higiene industrial, medicina laboral i ergonomia i psicociologia. L'acció dels integrants del servei serà coordinada, especialment en els àmbits de disseny preventiu dels llocs de treball, identificació i avaluació dels riscos, plans de prevenció i formació dels treballadors. L'activitat sanitària s'inclou en els serveis de prevenció i haurà de disposar de l'estructura i recursos necessaris.
- Les activitats que no assumeixi el servei de prevenció propi les ha d'assumir un o diversos SPA (serveis de prevenció).
- L'activitat del servei de prevenció propi s'ha de sotmetre a una auditoria que es realitza cada 5 anys.

>> **Contractar un servei de prevenció aliè (SPA).** Una empresa pot recórrer a un o diversos serveis de prevenció aliens, que col·laboraran entre si quan sigui necessari. Això es farà quan:

- La designació d'un o diversos treballadors per fer les tasques de prevenció sigui insuficient.
- En el cas de ser una empresa que l'autoritat laboral l'obligui a tenir un servei de prevenció i opti per contractar un servei aliè.
- L'empresari contracti amb un SPA aquelles activitats que no són assumides pel propi empresari (vigilància de la salut) o les activitats preventives que no són assumides pel servei de prevenció propi.
- Les empreses optin directament per contractar un SPA.

Les característiques dels SPA han de:

- Disposar de l'organització, instal·lacions, personal i equips necessaris per al desenvolupament de l'activitat;
- Constituir una garantia que cobreixi la seva responsabilitat eventual;
- No existir vinculacions comercials, financeres o d'altres tipus amb les empreses que han concertat el servei;
- Obtenir l'aprovació de l'Administració sanitària en relació amb els aspectes sanitaris;
- Ser objecte d'acreditació per l'Administració laboral.

En el projecte de sol·licitud a l'autoritat laboral per l'exercici de la seva activitat, el SPA ha d'incloure el següent:

- Els aspectes de l'activitat preventiva que pretén efectuar.
- L'àmbit territorial i d'activitat professional en els quals pretén actuar, així com la previsió del nombre d'empreses i volum de treballadors en els quals té capacitat per entendre la seva activitat preventiva.
- Les previsions de dotació de personal per al desenvolupament de l'activitat preventiva, amb indicació de la seva qualificació professional i dedicació, així com de les instal·lacions i medis instrumentals i de la seva ubicació.
- El compromís de subscriure una pòlissa d'assegurança que cobreixi la seva responsabilitat.
- Les activitats especialitzades que tingui previstes contractar amb altres entitats.

Dades que s'han de tenir en compte:

- En el cas de la contractació d'un servei de prevenció aliè, **els representants dels treballadors han de ser consultats.** Tot i això, els representants dels treballadors no tenen vot a l'hora de contractar un servei de prevenció aliè.
- Recorda que **l'SPA ha d'assessorar i assistir l'empresari, els treballadors i els seus representants i els organismes de representació especialitzats.** Fes servir l'assessorament i assistència de l'SPA. L'SPA està al teu servei i al servei dels treballadors.

- Els serveis de prevenció aliens han de facilitar a les empreses per les quals treballen la **memòria i la programació anual.** El Comitè de Seguretat i Salut (format paritàriament pels delegats de prevenció i l'empresari i/o els seus representants) i, en tot cas, el delegat de prevenció ha de conèixer i ser informat de la memòria i la programació anual.
- Encara que es contracti un SPA, **és aconsellable que existeixi un treballador de l'empresa que actuï com a "enllaç" entre aquest servei i l'empresa.** Això farà que les mesures preventives i la informació siguin més àgils i es compleixi l'objectiu d'integrar la prevenció en tots els àmbits de l'empresa.
- En moltes ocasions i encara que s'hagi optat per altres modalitats, es contracta alguna de les activitats dels SPA. Generalment, l'activitat que més es contracta és la de vigilància de la salut.

>> **Serveis mancomunats.** D'altra banda, la Llei permet que existeixin serveis mancomunats en els casos d'empreses que pertanyin al mateix sector productiu i grup empresarial o aquelles que estiguin en el mateix polígon industrial o en una àrea geogràfica limitada. En aquest cas, els diferents **empresaris han de consultar aquesta decisió amb els treballadors de cadascun dels centres involucrats.** Els serveis de prevenció mancomunats es consideren serveis de prevenció propis amb les característiques d'aquest tipus de servei i amb la condició que la seva activitat preventiva es limiti a les empreses que el constitueixen, és a dir, no poden realitzar activitats preventives per a altres empreses.

Quadre resum de les possibilitats d'implantació de les activitats preventives a l'empresa

Nombre de treballadors de l'empresa	Empreses incloses a l'annex I del Reglament de serveis de prevenció	Empreses NO incloses a l'annex I del Reglament de serveis de prevenció
D'1 a 5 treballadors	<p>L'empresari ha d'organitzar l'activitat preventiva</p> <p>L'empresari pot:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Designar un o diversos treballadors per realitzar l'activitat preventiva > Constituir un servei de prevenció propi > Contractar un SPA (servei de prevenció aliè) <p>Auditoria del sistema cada 5 anys, a excepció que s'hagi contractat el servei a un SPA.</p>	<p>L'empresari pot:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Assumir personalment l'activitat preventiva (a excepció de la vigilància de la salut) > Designar un o diversos treballadors per realitzar l'activitat preventiva > Constituir un servei de prevenció propi > Contractar un SPA (servei de prevenció aliè) <p>Auditoria del sistema cada 5 anys. Excepcions:</p> <ul style="list-style-type: none"> > En cas que l'empresari hagi assumit personalment l'activitat preventiva o hagi designat un o diversos treballadors i es demostrï que el sistema de prevenció funciona, no és necessària la realització de l'auditoria. > Si s'ha contractat el servei a un SPA

Nombre de treballadors de l'empresa	Empreses incloses a l'annex I del Reglament de serveis de prevenció	Empreses NO incloses a l'annex I del Reglament de serveis de prevenció
De 6 a 30 treballadors	<p>L'empresari ha d'organitzar l'activitat preventiva.</p> <p>L'empresari pot:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Designar un o diversos treballadors per realitzar l'activitat preventiva > Constituir un servei de prevenció propi > Contractar un SPA (servei de prevenció aliè) <p>El delegat de personal serà el delegat de prevenció.</p> <p>Auditoria del sistema cada 5 anys, a excepció que s'hagi contractat el servei a un SPA.</p>	<p>L'empresari ha d'organitzar l'activitat preventiva</p> <p>L'empresari pot:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Designar un o diversos treballadors per realitzar l'activitat preventiva > Constituir un servei de prevenció propi > Contractar un SPA (servei de prevenció aliè) <p>El delegat de personal serà el delegat de prevenció.</p> <p>Auditoria del sistema cada 5 anys, a excepció que s'hagi contractat el servei a un SPA.</p>
De 31 a 49 treballadors	<p>L'empresari ha d'organitzar l'activitat preventiva.</p> <p>L'empresari pot:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Designar un o diversos treballadors per realitzar l'activitat preventiva > Constituir un servei de prevenció propi > Contractar un SPA (servei de prevenció aliè) <p>El delegat de prevenció és elegit entre els delegats de personal.</p> <p>Auditoria del sistema cada 5 anys, a excepció que s'hagi contractat el servei a un SPA.</p>	<p>L'empresari ha d'organitzar l'activitat preventiva.</p> <p>L'empresari pot:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Designar un o diversos treballadors per realitzar l'activitat preventiva > Constituir un servei de prevenció propi > Contractar un SPA (servei de prevenció aliè) <p>El delegat de prevenció és elegit entre els delegats de personal.</p> <p>Auditoria del sistema cada 5 anys, a excepció que s'hagi contractat el servei a un SPA.</p>
De 50 a 249 treballadors	<p>L'empresari ha d'organitzar l'activitat preventiva.</p> <p>L'empresari pot:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Designar un o diversos treballadors per realitzar l'activitat preventiva > Constituir un servei de prevenció propi > Contractar un SPA (servei de prevenció aliè) <p>El nombre de delegats de prevenció variarà en funció del nombre de treballadors de l'empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> De 50 a 100: 2 delegats De 101 a 500: 3 delegats <p>Constitució del Comitè de Seguretat i Salut.</p> <p>Auditoria del sistema cada 5 anys, a excepció que s'hagi contractat el servei a un SPA.</p>	<p>L'empresari ha d'organitzar l'activitat preventiva.</p> <p>L'empresari pot:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Designar un o diversos treballadors per realitzar l'activitat preventiva > Constituir un servei de prevenció propi > Contractar un SPA (servei de prevenció aliè) <p>El nombre de delegats de prevenció variarà en funció del nombre de treballadors de l'empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> De 50 a 100: 2 delegats De 101 a 500: 3 delegats <p>Constitució del Comitè de Seguretat i Salut.</p> <p>Auditoria del sistema cada 5 anys, a excepció que s'hagi contractat el servei a un SPA.</p>

Nombre de treballadors de l'empresa	Empreses incloses a l'annex I del Reglament de serveis de prevenció	Empreses NO incloses a l'annex I del Reglament de serveis de prevenció
Entre 250 i 500 treballadors	<p>L'empresari ha d'organitzar l'activitat preventiva.</p> <p>L'empresari ha de constituir un servei de prevenció propi. En cas que el servei de prevenció propi hagi assumit parcialment l'activitat preventiva s'haurà de contractar un SPA.</p> <p>3 delegats de prevenció Constitució del Comitè de Seguretat i Salut.</p> <p>Auditoria del sistema cada 5 anys, a excepció que s'hagi contractat el servei a un SPA.</p>	<p>L'empresari ha d'organitzar l'activitat preventiva.</p> <p>L'empresari pot:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Designar un o diversos treballadors per realitzar l'activitat preventiva > Constituir un servei de prevenció propi > Contractar un SPA (servei de prevenció aliè) <p>3 delegats de prevenció Constitució del Comitè de Seguretat i Salut.</p> <p>Auditoria del sistema cada 5 anys, a excepció que s'hagi contractat el servei a un SPA.</p>
Més de 500 treballadors	<p>L'empresari ha de facilitar l'elecció dels delegats d'empresa corresponents en funció del nombre de treballadors:</p> <ul style="list-style-type: none"> > De 501 a 1.000 treballadors: 4 delegats > De 1.001 a 2.000 treballadors: 5 delegats > De 2.001 a 3.000 treballadors: 6 delegats > De 3.001 a 4.000 treballadors: 7 delegats > De 4.001 en endavant: 8 delegats <p>Constitució del Comitè de Seguretat i Salut.</p> <p>Constitució d'un servei de prevenció propi. En cas que el servei de prevenció propi hagi assumit parcialment l'activitat preventiva s'haurà de contractar un SPA.</p> <p>Auditoria del sistema cada 5 anys, a excepció que s'hagi contractat el servei a un SPA.</p>	<p>L'empresari ha de facilitar l'elecció dels delegats d'empresa corresponents en funció del nombre de treballadors:</p> <ul style="list-style-type: none"> > De 501 a 1.000 treballadors: 4 delegats > De 1.001 a 2.000 treballadors: 5 delegats > De 2.001 a 3.000 treballadors: 6 delegats > De 3.001 a 4.000 treballadors: 7 delegats > De 4.001 en endavant: 8 delegats <p>Constitució del Comitè de Seguretat i Salut.</p> <p>Constitució d'un servei de prevenció propi. En cas que el servei de prevenció propi hagi assumit parcialment l'activitat preventiva s'haurà de contractar un SPA.</p> <p>Auditoria del sistema cada 5 anys, a excepció que s'hagi contractat el servei a un SPA.</p>

L'autoritat laboral competent pot obligar una empresa a constituir un servei de prevenció propi?

Sí. Ens podem trobar en la situació que una empresa hagi de constituir un servei de prevenció propi com a decisió de l'autoritat laboral, ja sigui en funció de la perillositat de l'activitat o de la freqüència o gravetat de la sinistralitat. No s'haurà de constituir un servei de prevenció propi si l'empresa contracta un SPA.

3 >> **Quines són les funcions que ha de dur a terme un servei de prevenció?**

L'objectiu d'un servei de prevenció és garantir la protecció de la salut i seguretat dels treballadors. D'aquesta manera, entre les diferents accions que pot realitzar (article 31.3 de la LPRL) es troben les d'assessorament de les empreses així com la realització de les tasques següents:

- >> Dissenyar, implantar i aplicar un pla de prevenció de riscos laborals
- >> Avaluar els factors de risc que poden afectar la seguretat i la salut dels treballadors
- >> Planificar l'activitat preventiva i la determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives i la vigilància de la seva eficàcia
- >> Informar i formar els treballadors
- >> Prestar els primers auxilis i plans d'emergència
- >> Vigilar la salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball

Així mateix, els tècnics de prevenció poden participar en les reunions del Comitè de Seguretat Salut, amb veu i sense vot, quan no en siguin membres.

4 >> **Serveis de prevenció: mútues, acreditació i control de l'Administració**

Les mútues poden actuar com a serveis de prevenció aliens (SPA)?

L'article 32 de la Llei de prevenció de riscos laborals habilita les mútues d'accidents de treball i malalties professionals a la realització de la funció de servei de prevenció per aquelles empreses que hi estiguin associades. Els representants dels empresaris i dels treballadors tenen dret a participar en el control i seguiment de la gestió desenvolupada per les mútues en l'àmbit de la prevenció.

Quins són els requisits que ha de complir una mútua per realitzar l'activitat de servei de prevenció?

Les mútues han de complir els mateixos requisits que la resta d'entitats especialitzades com a serveis de prevenció aliens a les empreses. És a dir, la mútua ha de:

- >> Disposar de l'organització, instal·lacions, personal i equip necessaris per al desenvolupament de l'activitat
- >> Constituir una garantia que cobreixi la seva responsabilitat eventual
- >> No existir vinculacions comercials, financeres o d'altres tipus amb les empreses que han concertat el servei
- >> Obtenir l'aprovació de l'Administració sanitària en relació amb els aspectes sanitaris
- >> Ser objecte d'acreditació per l'Administració laboral

Els delegats de prevenció han de ser consultats sobre l'elecció d'una mútua com a servei de prevenció?

Com succeeix als SPA, **en el cas de la contractació d'una mútua com a servei de prevenció aliè, els representants dels treballadors han de ser consultats amb antel·lació suficient.**

La consulta no vol dir que la seva opinió sigui vinculant. És a dir, els representants dels treballadors no tenen vot a l'hora de contractar un servei de prevenció aliè.

Quina informació mínima s'ha de fer constar a l'hora de contractar una mútua com a servei de prevenció aliè (SPA)?

A l'igual que la resta d'entitats, quan es produeix la contractació del servei (també denominat concert de l'activitat preventiva i que es regula a través de l'article 20 del Reglament dels serveis de prevenció) ha de constar, per escrit, i com a mínim, les dades següents:

- >> La identificació del servei de prevenció aliè
- >> La identificació de l'empresa que rebrà els serveis de prevenció i dels centres de treball
- >> La identificació de l'activitat preventiva que s'ha de dur a terme, així com de les actuacions que es posaran en marxa i els mitjans per desenvolupar-les
- >> En cas que es realitzi, també s'ha d'incloure l'activitat de vigilància de la salut dels treballadors
- >> Durada del concert
- >> Condicions econòmiques del concert

Les mútues han d'estar acreditades per realitzar la seva tasca com a servei de prevenció aliè (SPA)?

Les mútues, a l'igual que la resta d'entitats especialitzades, han de ser acreditades per l'autoritat laboral competent. Així mateix, l'autoritat sanitària també ha d'aprovar el projecte, tot i fixar-se en la vessant sanitària del projecte.

Es pot retirar l'acreditació de servei de prevenció aliè a les mútues?

Durant el transcurs de la seva activitat, els serveis de prevenció aliens han de mantenir les condicions (recursos humans, materials...) en què es va realitzar l'acreditació. Tant l'autoritat laboral com la sanitària poden verificar el compliment d'aquestes condicions i, si aquestes no són les adequades, es pot extingir l'acreditació.

Hi ha un registre de serveis de prevenció aliens (SPA) i auditories?

Totes les entitats especialitzades autoritzades per realitzar la tasca de serveis de prevenció o aquelles autoritzades per fer auditories o avaluacions es troben en un registre de les comunitats autònomes o, en tot cas, de l'Administració General de l'Estat.

5 >> Auditories del sistema de prevenció

Què és una auditoria del sistema de prevenció?

Una auditoria es defineix com "instrument de gestió que ha d'incloure l'avaluació sistemàtica, documentada i objectiva de l'eficàcia del sistema de prevenció" (article 30 del Reglament dels serveis de prevenció).

Quins són els objectius que persegueix l'auditoria?

Els objectius que pretén aconseguir l'auditoria són:

- >> Comprovar com s'ha realitzat tant l'avaluació inicial de riscos laborals a l'empresa com les avaluacions periòdiques posteriors. També pretén analitzar els resultats i verificar-los.
- >> Comprovar que tant el tipus com la planificació de les activitats de prevenció s'ajusten a les normes tant generals com específiques.
- >> Analitzar l'adequació entre els procediments i mitjans necessaris per a la realització de les activitats preventives i els recursos dels quals disposa l'empresari. En tot cas, s'ha d'analitzar si aquests recursos estan organitzats i coordinats.

L'empresa auditora ha d'emetre algun informe?

L'informe que emeti l'auditoria ha de ser entregat a l'empresa i aquesta l'ha de tenir disponible per a l'autoritat laboral competent i per als representants dels treballadors.

Quines empreses han de contractar els serveis d'una auditoria?

Les empreses que no contractin serveis de prevenció amb una entitat especialitzada (SPA) han de sotmetre el seu sistema de prevenció al control d'una auditoria o avaluació externa (art 29.2 del Reglament de serveis de prevenció).

Cada quan s'ha de realitzar l'auditoria?

L'auditoria s'ha de realitzar cada 5 anys o quan ho estimi oportú l'autoritat laboral (amb un informe previ de la Inspecció de Treball i Seguretat Social o dels òrgans tècnics en matèria preventiva de les comunitats autònomes).

Hi ha empreses que no hagin de realitzar l'auditoria?

En el cas de les empreses de menys de 6 treballadors que realitzin activitats no considerades a l'annex I del Reglament de serveis de prevenció (RD 39/1997) i en què el sistema de prevenció sigui eficaç de forma evident, es considerarà que han complert l'obligació de l'auditoria quan omplin i enviïn a l'autoritat laboral la notificació que figura a l'annex (pàgina 219).

Les empreses auditores han d'estar registrades?

Les persones o entitats que pretenguin realitzar auditories han d'estar autoritzades per l'autoritat laboral competent. I a l'igual que els serveis de prevenció aliens, estan subjectes al control de la seva activitat i a l'extinció de l'autorització.



RECORDA QUE...

- >> Els serveis de prevenció són "el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per realitzar les activitats preventives a fi de garantir l'adequada protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, assessorant i assistint a l'empresari, als treballadors i als seus representants i als òrgans de representació especialitzats."
- >> Els representants dels treballadors i, per tant, els treballadors tenen dret a participar en l'organització, implementació i control dels serveis de prevenció.
- >> Hi ha diferents modalitats de gestió dels serveis de prevenció. La normativa estableix en quines condicions (per dimensió de l'empresa o per tipus d'activitat) existeix l'obligació d'implantar un tipus concret de gestió. Les diferents modalitats existents són:
 - Assumpció pel propi empresari de la realització de les tasques preventives
 - Designació d'un o diversos treballadors
 - Constitució d'un servei de prevenció propi
 - Contractació d'un servei de prevenció aliè (SPA). Les mútues poden actuar com a SPA només per als propis associats.
- >> Les funcions dels serveis de prevenció són:
 - Dissenyar, implantar i aplicar un pla de prevenció de riscos laborals
 - Avaluar els factors de risc que poden afectar la seguretat i la salut dels treballadors
 - Planificar l'activitat preventiva i la determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives i la vigilància de la seva eficàcia
 - Informar i formar els treballadors
 - Prestar els primers auxilis i plans d'emergència
 - Vigilar la salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball

>> El delegat de prevenció pot controlar, mitjançant la identificació de les deficiències en matèria de prevenció, el desenvolupament adequat de l'actuació del servei de prevenció i de la incidència de les seves recomanacions, i actuar proposant al Comitè de Seguretat i Salut o al mateix empresari les accions oportunes.

>> Fitxa de suport a la tasca del delegat

A continuació, es presenta un llistat d'elements que poden ajudar el delegat de prevenció a establir quins són els factors millorables de la gestió de la prevenció a l'empresa.

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
1. L'empresari ha adoptat una política preventiva adequada?			
2. L'empresari ha informat a tothom d'aquesta política preventiva i tothom sap què ha de fer i ho fa?			
3. L'empresari i els superiors jeràrquics creuen que l'adopció de mesures preventives a l'empresa millorarà les condicions de treball i la productivitat? Manifesten aquesta creença?			
4. S'ha realitzat un pla de prevenció, una avaluació de riscos laborals i una planificació de les activitats preventives a l'empresa?			
5. L'empresa disposa d'un manual de gestió de la prevenció i les activitats que s'emmarquen en aquest manual es realitzen adequadament?			
6. S'ha adoptat una modalitat de gestió de la prevenció i aquesta es considera adequada en relació amb l'activitat de l'empresa i el volum de treballadors, entre d'altres?			
7. L'empresari ha consultat amb els representants dels treballadors o amb els treballadors el tipus d'organització i desenvolupament d'activitats de protecció i prevenció de riscos professionals?			
8. En cas d'empreses amb més de 50 treballadors, s'ha constituït el Comitè de Seguretat i Salut?			
9. El Comitè de Seguretat i Salut es reuneix de forma trimestral i adopta les mesures necessàries en relació amb el manteniment i millora de l'activitat preventiva a l'empresa?			
10. En el cas de les empreses amb menys de 50 treballadors, s'han elegit delegats de prevenció de riscos laborals?			

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
11. Els delegats realitzen la seva tasca de forma adequada? La realitzen sense impediments i l'empresari escolta i té en compte les seves propostes?			
12. Els treballadors i els delegats de prevenció han rebut la formació i informació necessària per al desenvolupament de la seva feina, els primers, i de la seva tasca, els segons?			
13. En els casos que s'hagi optat per la designació de treballadors, per un servei de prevenció propi o per un SPA, es considera que disposen dels recursos (materials, humans, de temps...) necessaris per desenvolupar les seves tasques?			
14. En el cas dels serveis de prevenció propis, compleixen els requisits previstos a la Llei (dedicació exclusiva; unitat organitzativa específica; instal·lacions i recursos necessaris, com a mínim 2 especialitats...)?			
15. En el cas dels SPA (serveis de prevenció aliè), té l'acreditació per realitzar l'activitat i disposa dels recursos i instal·lacions adequades?			
16. El delegat de prevenció rep de l'empresari o de les persones que realitzen la prevenció i altres organismes la informació sobre les activitats de prevenció i protecció a l'empresa?			
17. El Comitè de Seguretat i Salut participa de forma efectiva en l'elaboració, posada en marxa i avaluació dels programes de prevenció de riscos de l'empresa?			
18. El Comitè de Seguretat i Salut o el delegat de prevenció disposa dels documents i informes relatius al desenvolupament de l'activitat preventiva, entre els quals hi ha les activitats preventives que ha de realitzar l'SPA o el servei de prevenció propi?			
19. El Comitè de Seguretat i Salut coneix i analitza les causes dels danys ocorreguts als treballadors? Proposa mesures preventives?			
20. Es pren nota (acta) del contingut de les reunions del Comitè de Seguretat i Salut amb l'objectiu de deixar constància dels acords i després poder implementar-los?			
21. Existeix un arxiu documental en el qual es recullen els documents relacionats amb les activitats preventives, danys produïts als treballadors, avaluació de riscos...?			
22. En cas que l'empresa hagi de realitzar una auditoria, s'ha produït? El delegat ha pogut accedir a l'informe de l'auditoria?			

>> Preguntes més freqüents

A l'empresa en la qual treballa no hi ha servei de prevenció, però pel tipus d'activitat que realitza (continguda a l'annex I) sí que l'hauria de tenir. Què puc fer com a delegat de prevenció?

Com a delegat de prevenció, has de tenir clar i transmetre a l'empresari, en cas que l'empresari sigui reticent a implantar aquest servei, que està incorrent en una infracció greu. En cas que l'empresari no contracti el servei, procedeix a la denúncia davant de la Inspecció de Treball.

Un empresari pot negar-se a consultar amb els treballadors la contractació d'un servei de prevenció? O pot consultar un cop concertat el servei?

Tant a la Llei de prevenció de riscos laborals com al Reglament de serveis de prevenció s'estableix la participació dels treballadors i els seus representants en l'activitat preventiva. En el cas de la concertació d'un servei de prevenció, l'empresari ha de consultar aquesta decisió, ja que així es recull a la Llei (articles 3 i 16.2). Aquesta consulta ha de realitzar-se abans de la concertació.

Un empresari ha contractat un servei de prevenció. Tot i això, ha de designar un treballador per a la realització de tasques preventives?

És aconsellable que l'empresari designi un treballador com a pont entre l'SPA i l'empresa. Aquesta persona facilitarà la comunicació entre els dos ens i agilitzarà la integració del sistema preventiu en totes les instàncies de l'empresa.

Com a delegat de prevenció, tinc dret a conèixer la modalitat preventiva adoptada per l'empresa?

Tal com recull l'article 33 de la LPRL, com a delegat de prevenció tens dret a conèixer i a ser consultat sobre totes aquelles qüestions relacionades amb:

- l'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos a l'empresa;
- la designació dels treballadors encarregats de les activitats preventives;
- el recurs a un servei de prevenció extern.

Així doncs, com que la modalitat preventiva que ha d'adoptar l'empresa entra dins de l'àmbit de l'organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció de riscos, tens tot el dret a conèixer i ser consultat sobre quina modalitat preventiva pretén adoptar l'empresa. Recorda que l'empresa, segons la mida i el tipus d'activitat, es veurà obligada a adoptar una modalitat de prevenció o una altra.

Com puc arribar a saber quines funcions ha de realitzar el servei de prevenció, en aquest cas, és un SPA?

Per saber exactament les funcions que ha de realitzar un SPA hauries de consultar el contracte de concertació entre l'empresa i l'SPA. Dins d'aquest document s'han de trobar les informacions següents (article 20 del Reglament dels serveis de prevenció):

- a. Identificació de l'entitat especialitzada que actua com a servei de prevenció aliè a l'empresa
- b. Identificació de l'empresa destinatària de l'activitat, així com dels centres de treball de la mateixa empresa als quals es contreu l'activitat
- c. Aspectes de l'activitat preventiva que s'han de desenvolupar a l'empresa, especificant les actuacions concretes, així com els mitjans per portar-les a terme

- d. Activitat de vigilància de la salut dels treballadors, en el seu cas
- e. Durada del concert
- f. Condicions econòmiques del concert

Ara bé, segons el RD 39/1997 sobre serveis de prevenció, l'SPA ha de mantenir disponible tant la memòria com la programació anual per a l'empresa i per al Comitè de Seguretat i Salut, i en cas que aquest no existeixi, per al delegat de prevenció.

L'article 16 del Reial decret 39/1997 sobre serveis de prevenció diu que l'empresari ha de consultar els representants dels treballadors sobre la concertació dels serveis de prevenció. Ara bé, i si l'empresari ha concertat aquesta activitat sense consultar amb els treballadors?

En aquest cas, l'empresari hauria vulnerat l'article 16 del Reglament dels serveis de prevenció i estaria incorrent en una infracció greu. Així doncs, el delegat podria sol·licitar l'anul·lació de la concertació i la realització de la consulta. Ara bé, la consulta no implica que l'empresari hagi d'acceptar l'opinió del delegat.

El servei de prevenció respon únicament als interessos de l'empresari?

El servei de prevenció és un servei contractat, en el cas de les SPA, per l'empresari, però que ha de donar servei tant a l'empresa com als propis treballadors. Els tècnics dels serveis de prevenció tenen com a objectiu integrar la cultura preventiva a l'empresa i, mitjançant diferents accions preventives, evitar l'accidentalitat. D'altra banda, a l'article 31.2 de la LPRL s'estableix que el servei de prevenció té com una de les seves tasques l'assessorament i l'assistència d'empresari, treballadors i dels seus representants i dels òrgans de representació especialitzats.

Quin és el nombre mínim de tècnics que ha de tenir un SPA?

En l'article 18.2 del Reglament dels serveis de prevenció, s'estableix que, com a mínim, un expert per cadascuna de les especialitats o disciplines preventives, és a dir, medicina del treball, seguretat en el treball, higiene industrial i ergonomia i psicociologia aplicada. A més, el servei de prevenció ha de disposar del personal necessari per desenvolupar les funcions a nivell bàsic i intermedi (encara que això depèn de les característiques de les empreses cobertes pel servei).

Els serveis de prevenció han d'entregar una memòria anual únicament a les empreses que tenen constituït un Comitè d'empresa?

No. Els serveis de prevenció han de realitzar una memòria anual per a totes aquelles empreses que hagin concertat els seus serveis, indistintament de si tenen Comitè d'empresa o no.

>> Enllaços d'interès

Legislació

Llei de prevenció de riscos laborals
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/L/lprl.htm>)

Reglament dels serveis de prevenció de riscos laborals i modificacions
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/rd39.htm>)

Reial decret 1993/1995 pel qual s'aprova el Reglament de col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social

Repertori de recomanacions pràctiques en matèria de Seguretat al Treball.
Organització Internacional del Treball (OIT)
<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/spanish/>

7 >> Accidents laborals i malalties professionals

«No n'hi ha prou
amb adquirir saviesa;
cal, a més, saber usar-la»

Ciceró (106 a.C - 43 a.C.), polític, escriptor i orador romà

Accidents laborals i malalties professionals

Com a conseqüència de la manca de prevenció, de situacions de risc¹ no controlades, de falta de bones pautes de treball i d'un ambient de treball no adequat o d'incompliment d'alguna de les obligacions abans establertes, es pot produir una pèrdua de la salut física i/o psíquica del treballador, o el que és el mateix, poden aparèixer alteracions o danys a la salut directament relacionats amb l'entorn de treball i la feina que es desenvolupa.

Com podem saber de quins danys parlem?

Es pot dir que els danys derivats del treball, amb la conseqüent pèrdua de salut del treballador, es poden classificar de la manera següent:

- >> Accidents laborals
- >> Malalties professionals
- >> Malalties comunes derivades del treball

Per tal de controlar i garantir la salut dels treballadors, tal com ordena la Constitució i l'articulat de la LPRL, s'ha de promoure la seguretat i la salut dels treballadors mitjançant l'aplicació de mesures adequades i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats del treball. Aquesta és una obligació de l'empresari.

1 >> Accidents laborals

Què és un accident laboral?

Es considera accident laboral "tota lesió corporal que el treballador pateixi amb ocasió o com a conseqüència del treball que realitzi per compte aliè" (article 115 de la Llei General de la Seguretat Social). En tot cas, i excepte que es demostrï el contrari, la Llei entén com a accident de treball les lesions que pateixi el treballador durant el temps i lloc de treball.

Segons l'article 115 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, es consideren accidents laborals:

- >> Els accidents **in itinere**. És a dir, els que es produeixen quan el treballador va o torna de la feina.
- >> L'accident que pateixi un representant sindical quan estigui realitzant tasques de representació o en anar o tornar del lloc on estigui realitzant aquestes tasques.

¹ Es parla sobre les situacions de risc al Tema 5: "Factors de risc i avaluació de riscos".

- >> Quan el treballador realitzi tasques (no habituals) per ordre de l'empresari o per al bon funcionament de l'empresa.
- >> En cas de salvament i altres anàlegs, sempre que es realitzin en relació amb el treball.
- >> Les malalties no considerades com a malalties professionals i que el treballador tingui com a conseqüència de la realització de la seva feina, sempre que es demostrï que la malaltia prové exclusivament de la realització del treball.
- >> Les malalties o defectes, que tot i existir amb anterioritat, es vegin agreujats per un accident laboral.
- >> Les conseqüències de l'accident que resultin modificades en la seva naturalesa, duració, gravetat o acabament, per malalties intercurrents, que constitueixin complicacions derivades del procés patològic determinat pel mateix accident o tinguin el seu origen en afeccions adquirides en el nou mitjà en què es trobi situat el pacient per la seva cura.

Tot i això, no es consideren accidents de treball:

- >> Els accidents causats per una força major estranya al treball, per exemple, riudes, llamps, inundacions...
- >> Aquells accidents provocats de forma conscient i deliberada pel treballador amb la finalitat d'obtenir unes prestacions o aquells que es produeixen per imprudència temerària.

Com es classifiquen els accidents?

Existeixen diferents categories d'accident laboral en funció de la seva gravetat. En tot cas, s'ha d'informar al facultatiu de la tipologia d'accident (**in itinere** o laboral) i ha de ser el facultatiu qui ha d'establir quina és la gravetat de l'accident. Així, un accident pot ser de:

- >> **Caràcter lleu**
Es tracta d'una lesió o lesions que es caracteritza per una baixa gravetat i, per tant, afecta lleument la integritat física del treballador.
- >> **Caràcter greu**
Es tracta d'una lesió o lesions que es caracteritza per afectar seriosament la integritat física o psíquica del treballador.
- >> **Accident mortal**
Es tracta d'un accident patit pel treballador, amb el resultat de mort.
- >> **Accident in itinere**
Es tracta d'una lesió corporal de variable consideració. Ara bé, es distingeix de les anteriors pel fet que no s'ha produït en el centre de treball ni desenvolupant funcions de la feina, sinó que té lloc durant el desplaçament del treballador al lloc de treball o des del lloc de treball.

Què s'ha de fer quan es produeix un accident de treball?

Les empreses i organismes públics poden tenir diferents protocols d'actuació en relació amb els accidents de treball. És important que tant els treballadors com el delegat sàpiguen si aquest protocol existeix, i en cas d'existir, quins són els procediments que s'hi estableixen. El procediment més comú és el següent:

1. Assistència a l'accidentat

Davant d'un accident, independentment de la gravetat, el treballador ha de rebre assistència mèdica, ja sigui a la pròpia empresa (als serveis mèdics de l'empresa) o a la mútua, al CAP o al centre sanitari més proper.

En tot cas, s'ha d'informar els metges que es tracta d'un accident laboral. Si aquests consideren que l'accident és greu, ho comunicaran posteriorment a l'autoritat laboral. Com a conseqüència de l'accident, el metge pot declarar la baixa del treballador o no.

En cas que el treballador sigui atès en un hospital o un CAP i el facultatiu hagi diagnosticat les lesions i la seva gravetat, el treballador ha d'anar posteriorment a la Mútua per tal que el facultatiu d'aquesta institució corroborei el diagnòstic del primer facultatiu i emeti el certificat mèdic necessari.

2. Comunicat de prestació d'assistència sanitària

De forma general, quan es produeix un accident, l'empresari li ha de donar al treballador el que s'anomena Comunicat de prestació d'assistència sanitària (pàgina 179). El treballador haurà d'anar amb aquest Comunicat a la mútua. Tots els treballadors que hagin patit un accident tenen dret a:

- >> medicació gratuïta
- >> pròtesis necessàries
- >> cirurgia plàstica i reparadora d'aquelles danys provocats per un accident

3. Notificació de l'accident: el Comunicat d'accident de treball

Qui ha de fer el Comunicat d'accident?

És obligació de l'empresari la realització del Comunicat d'accident. L'empresari pot designar una altra persona per l'emplenament del Comunicat d'accident, per exemple, una de les persones que formen part del Departament de Recursos Humans.

A qui se li ha de comunicar i donar una còpia del Comunicat d'accident?

L'empresari li ha de notificar a l'autoritat laboral i a l'entitat col·laboradora de la Seguretat Social l'existència de qualsevol accident a l'empresa o centre de treball. Així mateix, li ha de

donar una còpia del Comunicat d'accident al treballador i una altra a la mútua o a l'entitat gestora.

El delegat de prevenció s'ha d'assegurar que el treballador o els seus representants reben una còpia del Comunicat d'accident.

El delegat de prevenció pot accedir a la informació sobre accidents de treball?

El delegat de prevenció pot accedir a aquesta informació en virtut de l'article 18 de la LPRL. Si l'empresari li denega aquest accés, pot realitzar una sol·licitud formal, de la qual es quedarà una còpia que ha d'estar segellada i signada. En tot cas, el delegat ha de mantenir el sigil professional.

L'empresari ha de comunicar als delegats i a altres instàncies tots els accidents o només aquells més greus?

L'empresari ha de realitzar notificacions dels accidents de treball amb baixes, els accidents de treball produïts sense baixa mèdica i les altes o defuncions de persones accidentades. Aquest procés s'ha de realitzar en un termini de 5 dies hàbils.

La notificació la pot fer mitjançant el sistema telemàtic de l'Administració Oberta de Catalunya (<http://www.cat365.net/>). Així mateix, l'empresari també ha de comunicar l'accident telemàticament mitjançant el sistema Delta.

La comunicació urgent d'accidents de treball, per a aquells accidents greus o molt greus i per als accidents en què hi ha involucrats 4 o més treballadors, s'ha de realitzar en les 24 hores posteriors a l'accident. Actualment, aquesta comunicació es pot fer mitjançant l'AOC. Ja que aquestes comunicacions van directament a l'autoritat laboral competent, en aquest cas, la Generalitat de Catalunya. Així mateix, els altres mitjans (telegrama, fax, burofax...) continuen sent vigents.

En l'actualitat, els comunicats de malalties professionals queden exclosos dels dos sistemes (cat365 i DELTA), tot i que en el futur s'afegirà aquesta opció.

4. Investigació dels fets

Qui té l'obligació d'investigar l'accident de treball?

L'existència d'un accident laboral implica l'obligació de l'empresari de realitzar una investigació dels fets (article 16.3 de la LPRL). L'objectiu d'aquesta investigació és detectar les causes d'aquest accident. És important que el delegat sàpiga qui realitzarà aquesta investigació: si l'empresari ha contractat aquest tipus de serveis amb un SPA, si la investigació la realitzarà el propi servei de prevenció... Normalment, les investigacions les realitzen els membres del servei de prevenció. En tot cas, les persones que realitzin la investigació han de tenir una formació adequada.

L'empresari ha de comunicar al delegat o al Comitè de Seguretat i Salut l'existència d'accidents?

L'empresari ha de notificar l'accident al delegat de prevenció o al Comitè de Seguretat i Salut tan bon punt tingui constància dels fets.

En quin sentit poden actuar el Comitè de Seguretat i Salut i el delegat de prevenció en relació amb un accident?

Pel que fa al Comitè de Seguretat i Salut, té la competència d'analitzar els "danys produïts a la salut o a la integritat física dels treballadors" amb l'objectiu de valorar les causes i proposar les mesures preventives oportunes.

Pel que fa als delegats de prevenció, tenen competència per investigar l'accident en la seva funció de vigilància i control del compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals, així com de presentar-se al lloc on ha tingut lloc l'accident per tal de conèixer les circumstàncies en què ha succeït i realitzar propostes per a l'adopció de mesures preventives.

Davant d'un accident de treball, què pot fer el delegat de prevenció?

Assistència mèdica i accident laboral

Un cop t'has assabentat de l'accident i, encara que és voluntari, és important que t'asseguris que el treballador és atès correctament a un centre mèdic i que l'accident s'ha catalogat com a accident laboral.

Observació del lloc de l'accident

Encara que no és una obligació del delegat, és convenient que vagis al lloc de l'accident, independentment que l'accident succeeixi durant el teu horari laboral o no, i sempre que el treballador sigui del teu mateix centre de treball.

→ RECORDA QUE...

>> Només pots anar al lloc de l'accident sempre que el treballador formi part de l'empresa o centre de treball en el qual tu estàs duent a terme la teva tasca com a delegat de prevenció.

Un cop estiguis al lloc de l'accident, has de realitzar-ne una observació. La fitxa que pots trobar a la pàgina 138 et pot servir per identificar els elements que han intervingut en un accident.

Comunicat d'accident

T'has d'assegurar que el treballador o un representant rep la seva còpia del Comunicat d'accident. Tens un model a la pàgina 181.

Seguiment de la investigació de l'empresa

Com a delegat has d'estar informat en tot moment de la investigació de l'accident, has de tenir accés als diferents informes i a qualsevol altra informació que se'n derivi (en virtut de l'article 36 de la LPRL). Així mateix, pots participar en l'elaboració de les propostes i mesures per evitar més accidents.

Si com a delegat l'empresa et denega informació, és important que realitzis una sol·licitud formal per tal d'accedir a la informació i informes. Al Tema 9 pots consultar models de sol·licituds. En cas que l'empresari es negui a donar-te informació, acudeix a la teva Federació i exposa la situació.



RECORDA QUE...

>> És el teu dret com a delegat rebre informació que permeti desenvolupar correctament la teva feina de vigilància i control.

Adopció de mesures

Si les mesures preventives no s'apliquen o no són suficients i poden posar en perill greu o imminent als treballadors, com a delegat de prevenció pots paraitzar l'activitat (article 14 i 21.1 de la LPRL). Tot i això, abans d'arribar a aquest punt, és important que:

- >> consultis la situació i estratègies que es poden adoptar amb els teus companys delegats i amb el sindicat. Per això, és important que t'adrexis a la teva Federació i exposis els fets.
- >> l'article 21 de la LPRL preveu la paraització del treball, però s'han de reunir certs requisits:
 - Primer, l'empresari no ha adoptat les mesures necessàries per evitar el risc ni s'ave a realitzar cap tipus de mesura.
 - Els representants dels treballadors o, si no es poden reunir, els delegats de prevenció han d'acordar per majoria la paraització de l'activitat.
 - S'ha de comunicar a l'empresa i a l'autoritat laboral la postura dels representants dels treballadors. En un termini de 24 hores, l'autoritat laboral (que a Catalunya és el Departament de Treball) ha de denegar o autoritzar la paraització de l'activitat.

La paraització de l'activitat és una mesura extrema. També es pot interposar una denúncia a la Inspecció de Treball. Tens un model de denúncia a la Inspecció de Treball i Seguretat Social a la pàgina 207.

Com has d'actuar en casos de perill?

La paralització de l'activitat de l'empresa està prevista a l'article 19 de l'Estatut dels treballadors. En aquest article es diu que quan s'apreciï un perill seriós d'accident per als treballadors a causa que l'empresari no observa la legislació vigent en matèria de prevenció de riscos laborals, el delegat ha d'actuar de la manera següent:

- >> Enviar un escrit a l'empresari demanant l'adopció de mesures per evitar el risc identificat. És important que l'escrit estigui signat i segellat així com que te'n quedis una còpia.
- >> En cas que 4 dies després d'haver enviat l'escrit l'empresari no hagi atès la demanda, com a delegat et pots dirigir a l'autoritat competent.
- >> Si l'autoritat competent aprecia que hi ha circumstàncies que així ho avalen, pot:
 - requerir que l'empresari adopti mesures de seguretat o que suspengui les activitats en el lloc o amb el material que provoca la situació de perill.
 - ordenar la paralització immediata del treball.

En cas de risc greu i imminent, es pot ordenar la paralització de les activitats

- >> La paralització de les activitats es pot acordar per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de Seguretat o pel 75% dels representants dels treballadors en empreses amb processos discontinus i de la totalitat dels representants, en aquelles empreses amb processos continus.
- >> L'acord de paralització ha de ser comunicat a l'empresa i a l'autoritat laboral. I en 24 hores aquesta darrera ha d'anul·lar o ratificar la paralització acordada.

On pots interposar una denúncia a la Inspecció de Treball i Seguretat Social?

La Inspecció de Treball i Seguretat Social té seus a cadascuna de les províncies catalanes. Les adreces són le següents:

Barcelona Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social Trav. de Gràcia, 303-311 08025 Barcelona Tel. 93 401 30 00	Girona Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social Avda. Álvarez de Castro, 4, 2n 17001 Girona Tel. 972 20 59 33
Lleida Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social c/ Riu Besós, 2 25001 Lleida (Cap-Pont) Tel: 973 21 63 80	Tarragona Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social c/ Vidal i Barraquer, 20 43005 Tarragona Tel: 977 23 37 14

La Inspecció de Treball realitzarà una visita a l'empresa així com l'informe oportú, en el qual s'assenyalen els incompliments de la normativa de prevenció de riscos i s'adopten les mesures necessàries (que poden arribar fins a la paralització de l'activitat). Per més informació pots consultar les funcions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que es detallen a l'article 9 de la LPRL.

Assessorament al treballador

D'altra banda, com a delegat de prevenció pots assessorar el treballador accidentat. Quin tipus d'assessorament li pots donar? Si de l'accident es deriven danys, com a delegat pots informar el treballador sobre les possibilitats de rebre una prestació econòmica o un altre tipus d'informació.



TEMES RELACIONATS:
 Danys a la salut del treballador i prestacions econòmiques i assistència sanitària >> Tema 8:
 Mútues d'accidents de treball i malalties professionals. Pàgina 156



RECORDA QUE...

>> És bàsic que t'informis abans d'assessorar el treballador. Per això, posa't en contacte amb la teva Federació. Allà el responsable de Salut Laboral o en tot cas el responsable d'Acció Sindical et donarà informació o et derivarà cap a l'OTPR (Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals), on un equip de professionals t'assessorarà.

Per més informació sobre el circuit o procediment per demanar una consulta o assessorament en matèria de salut laboral, vés a la pàgina 69.

FITXA D'OBSERVACIÓ D'ACCIDENTS O INCIDENTS

Nom de l'Empresa: _____

Centre de treball: _____

Data de l'accident: _____ Hora: _____

 Accident (Succés amb dany físic o mental) Incident (Succés que no ha produït un dany a la persona, però potencialment podria haver causat danys)

Descripció de l'accident: _____

Tasca realitzada pel treballador en el moment de l'accident: _____

Forma en què es va produir l'accident: _____

Forma de contacte: Posa el número que correspon a la forma de contacte.
A l'annex trobaràs un llistat de possibilitats de contacte.S'havia realitzat una avaluació de riscos d'aquest lloc de treball? SÍ NOHi ha sistemes de seguretat disponibles al lloc on s'ha produït l'accident / incident? SÍ NO

En cas de resposta afirmativa, quins sistemes hi ha?: _____

Han funcionat aquests sistemes? SÍ NOTreballadors afectats:

Dades personals del treballador	Treballador 1	Treballador 2	Treballador 3
Nom			
Cognoms			
Antiguitat a l'empresa			
Antiguitat al lloc de treball			
Tipus de contracte			
Categoria professional			
Ocupació			
Dades del accident / incident			
Estava al seu lloc de treball habitual?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
Desplaçament a la seva jornada laboral?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
Desplaçament a la feina?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
Baixa laboral?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
Danys físics?	<input type="checkbox"/> SÍ	<input type="checkbox"/> NO	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
Tipus de lesió			
Part del cos lesionada			
Grau de la lesió	Lieu <input type="checkbox"/> Greu <input type="checkbox"/> Mortal <input type="checkbox"/>	Lieu <input type="checkbox"/> Greu <input type="checkbox"/> Mortal <input type="checkbox"/>	Lieu <input type="checkbox"/> Greu <input type="checkbox"/> Mortal <input type="checkbox"/>
On va rebre assistència?	Infermeria empresa <input type="checkbox"/> Mútua <input type="checkbox"/> CAP <input type="checkbox"/> Hospital <input type="checkbox"/>	Infermeria empresa <input type="checkbox"/> Mútua <input type="checkbox"/> CAP <input type="checkbox"/> Hospital <input type="checkbox"/>	Infermeria empresa <input type="checkbox"/> Mútua <input type="checkbox"/> CAP <input type="checkbox"/> Hospital <input type="checkbox"/>

Accions preventives que s'han d'adoptar: _____

Delegats de prevenció: _____

Signatura

Testimonis:

Nom _____ Cognoms _____

Telèfon _____

**RECORDA QUE...**

- >> **Com a delegat, pots proposar una sèrie de mesures preventives tant en el cas d'accident laboral com en aquells casos que no hi ha hagut accident, però s'observen condicions de treball no adequades. En aquest sentit, l'article 36.2 de la LPRL dota al delegat de prevenció de la facultat de "sol·licitar a l'empresari l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors i pot, amb aquesta finalitat, efectuar propostes a l'empresari, així com al Comitè de Seguretat i Salut per a la seva discussió".**
- >> **Amb les teves observacions pots millorar les condicions de treball dels teus companys. En tot cas, el sindicat mitjançant les federacions posa a la teva disposició els mitjans per assessorar-te i acompanyar-te en tot el procés.**

2 >> Malaltia professional

Què és?

La malaltia professional és aquella afecció que es produeix en l'àmbit laboral en què per efecte i com a conseqüència d'aquest entorn s'altera la salut física del treballador. Es tracta d'una malaltia professional sempre que l'afecció i les causes estiguin oficialment reconegudes. Fins a l'actualitat, el Reial decret 1995/1978 és la norma que estableix les malalties considerades com a professionals. El quadre de malalties professionals està en procés d'actualització, però a hores d'ara les malalties considerades com a professionals es classifiquen en sis àmbits:

- >> Malalties professionals produïdes per agents químics
- >> Malalties professionals de la pell causades per substàncies i agents no compresos en cap dels apartats
- >> Malalties professionals provocades per la inhalació de substàncies i agents no compresos en altres apartats
- >> Malalties professionals infeccioses i parasitàries
- >> Malalties professionals produïdes per agents físics
- >> Malalties sistèmiques

En tot cas, es pot consultar el quadre de malalties professionals a internet, a la pàgina web del Ministeri de Treball i Afers Socials (<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/cuadro.htm>).

Què pot fer un delegat de prevenció davant una situació de malaltia professional?

A l'igual que en el cas d'un accident laboral, l'empresari ha de notificar a l'autoritat laboral l'existència d'un treballador amb malaltia professional (independentment si aquesta malaltia implica la baixa laboral del treballador o no) mitjançant el Comunicat de malaltia professional. Aquest Comunicat s'ha de presentar en els tres dies hàbils posteriors al diagnòstic de la malaltia professional.

Com a delegat t'has d'assegurar que l'empresari doni una còpia del comunicat al treballador.

D'altra banda, l'empresari ha de comunicar al delegat de prevenció o al Comitè de Seguretat i Salut l'existència de danys en la salut dels treballadors. La malaltia professional es considera com una pèrdua de la salut del treballador, i per tant, com un dany. D'aquesta manera, en virtut de l'article 36.2.c de la LPRL i de l'article 39.2.c de la mateixa Llei, tant el delegat de prevenció com el Comitè de Seguretat i Salut han de rebre informació sobre els danys a la salut dels treballadors, incloses les notificacions de malalties professionals.

En tot cas, l'empresari (o els treballadors designats per aquest motiu) ha d'investigar els casos que produeixen danys per a la salut dels treballadors o els casos que hi ha indicis relacionats amb mancances del sistema de prevenció.



TEMES RELACIONATS:
Observació de malalties professionals. >> Tema 8: Mútues d'accidents de treball i malalties professionals. Pàgina 142

**RECORDA QUE...**

- >> **Les mesures preventives també es poden proposar en casos de malalties professionals. És important que tinguis en compte que disposes d'un servei d'assessorament i consulta. Posa't en contacte amb la teva Federació. Allà el responsable de Salut Laboral o, en tot cas, el responsable d'Acció Sindical et donarà informació o et derivarà cap a l'OTPR (Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals), on un equip de professionals t'assessorarà.**

Igual que en els casos d'accident o incidents de treball, el delegat de prevenció pot establir o identificar quins han estat els elements que han incidit o causat aquesta malaltia professional amb la finalitat de realitzar propostes preventives. Aquest tipus d'observacions es poden plasmar en un document que permeti fer un seguiment de la tipologia de malalties professionals existents. Per aquest motiu, es pot utilitzar el model següent:

OBSERVACIÓ DE CASOS DE MALALTIA PROFESSIONAL

Nom de l'empresa: _____

Centre de treball: _____

Data de detecció de la malaltia professional: _____

Descripció de la malaltia professional (síntomes): _____

_____Tasca realitzada pel treballador en el moment de ser detectada la malaltia professional: _____

_____S'havia realitzat una avaluació de riscos d'aquest lloc de treball? SÍ NOHi ha sistemes de seguretat disponibles al lloc on treballa la persona diagnosticada amb una malaltia professional? SÍ NOEn cas de resposta afirmativa, quins sistemes hi ha? _____

_____Han funcionat aquests sistemes? SÍ NOTreballadors afectats pels mateixos símptomes:

Dades personals del treballador	
Nom	
Cognoms	
Antiguitat a l'empresa	
Antiguitat al lloc de treball	
Tipus de contracte	
Categoria professional	
Ocupació	
Dades del accident / incident	
Quins llocs de treball ha desenvolupat el treballador a l'empresa?	
Amb quins elements o substàncies perilloses ha estat en contacte el treballador (mirar quadre de malalties professionals)?	
Tipus de malaltia professional diagnosticada	
Danys físics	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
Treballs que es consideren causants de la malaltia	
Temps d'exposició	
Diagnòstic	
Símptomes	
Es van realitzar exàmens al treballador prèviament? En cas afirmatiu, es van detectar els símptomes i es van diagnosticar adequadament?	
Existeixen mecanismes preventius per detectar aquesta i altres malalties professionals?	

Accions preventives que s'han d'adoptar: _____

_____Delegats de prevenció: _____

Signatura _____

3 >> Malaltia comuna derivada del treball o malaltia laboral

Què és?

La malaltia comuna derivada del treball, coneguda col·loquialment com a malaltia laboral, és aquella afecció física o psíquica que es produeix a l'entorn laboral i com a conseqüència d'aquest entorn. La diferència amb la malaltia professional és que aquesta no està oficialment reconeguda, fet que comporta una discriminació envers els treballadors que pateixen aquesta mena d'afeccions.

Existeixen gran quantitat de malalties originades a l'entorn laboral que malauradament no són reconegudes com a malalties professionals, tot i que produeixen una gran quantitat de baixes i absentisme laboral. Especialment, succeeix amb aquelles de caràcter psicosocial, que produeixen un elevat nombre d'afeccions cròniques incapacitants. Els canvis en els entorns de treball així com la utilització de nous elements i substàncies en els processos industrials introdueixen noves variants de malalties.

En aquest apartat trobem gran varietat d'afeccions, que podem dividir en dos tipus:

>> Físiques

És a dir, qualsevol malaltia que produeixi un dany a la salut i que presenti simptomatologia física. Alhora s'ha de demostrar que tingui relació amb l'àmbit laboral.

Per tal de garantir una encertada identificació de la lesió, s'ha de fer un estudi del lloc de treball, de les seves característiques i de l'adaptació del lloc de treball al treballador. D'aquesta manera, s'evitarien lesions i alteracions musculoesquelètiques.

Per evitar aquesta mena de lesions, que són molt freqüents, s'han de promoure hàbits saludables de treball, garantir les pauses necessàries i el ritme de treball adequat, eludir els treballs monòtons, adaptar el lloc de treball a la persona a través de tècniques ergonòmiques, garantir un ambient i un aire net i un entorn adequat de treball.

Les alteracions físiques més freqüents són les musculoesquelètiques, però n'hi ha d'altres més importants per la seva gravetat, com són el trastorn del son, trastorns respiratoris, d'alimentació, cardiorespiratoris, migranyes, entre d'altres.

>> Psíquiques

En aquest apartat, ens centrem en les malalties que afecten l'àmbit psicològic. Són aquelles afeccions que comporten una alteració del benestar psicològic del treballador amb un origen laboral i que repercuteixen seriosament en la seva qualitat de vida. Aquests trastorns poden presentar manifestacions psicosomàtiques i, per tant, són més difícils de detectar i de demostrar-ne l'existència.

Per tal de garantir una responsabilitat encertada del trastorn, s'ha de fer un estudi acurat del lloc de treball, les seves característiques i l'adaptació d'aquest lloc al treballador, igual que hem fet amb les lesions físiques, i centrar-nos en els seus possibles efectes psicològics sobre el treballador.

Per evitar aquesta mena de trastorns, s'han d'estudiar la capacitat del treballador per a la feina encomanada, la quantitat de feina assignada i establir polítiques per garantir un ritme de treball adequat, eludir els treballs monòtons i, com a factor molt important, garantir un entorn adequat de treball i una bona organització del treball.

Els trastorns psicològics més freqüents són l'estrès, l'ansietat i la depressió, que alhora presenten gran varietat de simptomatologies com ara migranyes, llagues d'estómac, afeccions cardiorespiratòries i trastorns del son i de la personalitat, entre d'altres.

Així mateix, juntament amb els riscos psicosocials i musculoesquelètics, es poden produir altres factors de risc relacionats amb les condicions de seguretat del treball, els contaminants ambientals, les càrregues de treball i l'organització del treball.



TEMES RELACIONATS:
Factors de risc. >> Tema 5: Factors de risc i avaluació de riscos. Pàgina 85



RECORDA QUE...

- >> **Els accidents són evitables. Per això, és important l'establiment de mesures preventives i la seva revisió continuada.**
- >> **Quan hi ha accidents o incidents, la teva actuació com a delegat de prevenció és molt important, en tant que:**
 - **Has d'assegurar que el treballador sigui atès de forma adequada i que rebí la documentació necessària (Comunicat de prestació d'assistència sanitària, Comunicat d'accident...).**
 - **Pots traslladar-te al lloc on ha passat l'accident i fer-ne una observació. Recorda que el model que s'adjunta et pot ajudar a fer aquesta observació.**
 - **Pots realitzar propostes de mesures preventives a l'empresari.**
 - **Recorda que és important que segueixis un protocol:**

- > **Assegurar-te que el treballador rep assistència mèdica i que l'accident és catalogat com a laboral.**
- > **Observació del lloc de treball. Vés al lloc on ha passat l'accident i examina'l. Utilitza el model que hem adjuntat.**
- > **Comunicat d'accident. T'has d'assegurar que el treballador rep el Comunicat d'accident.**
- > **Realitza un seguiment de la investigació que fa l'empresa sobre l'accident.**
- > **Proposa l'adopció de mesures preventives i, en casos de risc greu i imminent, adopta les mesures necessàries.**

- **En cas que les propostes preventives realitzades siguin ignorades o no ateses i es detecti un risc greu d'accident o un perill imminent, pots acudir a la Inspecció de Treball. Els passos que has de seguir (segons l'article 19 de l'Estatut dels treballadors) són:**

- > **Enviar un escrit a l'empresari demanant l'adopció de mesures per evitar el risc identificat.**
- > **4 dies després d'haver enviat l'escrit a l'empresari i, si no hi ha una resposta adequada, et pots dirigir a l'autoritat competent.**
- > **Si l'autoritat competent aprecia que hi ha una situació de risc, demanarà a l'empresari que adopti les mesures de seguretat apropiades o que suspengui les activitats. En cas de risc greu i imminent, es pot ordenar la paralització de les activitats.**
- > **Davant de risc d'accident imminent, es pot acordar la paralització de les activitats per decisió dels òrgans competents de l'empresa en matèria de seguretat o pel 75% dels representants dels treballadors en empreses amb processos discontinus i de la totalitat, en aquelles empreses amb processos continus.**
- > **L'acord de paralització ha de ser comunicat a l'empresa i a l'autoritat laboral. I en 24 hores l'autoritat ha d'anul·lar o ratificar la paralització acordada.**

>> **Entre les teves funcions es troba la d'informar el treballador sobre els seus drets. Ara bé, abans de fer-ho, és bàsic que te n'informis primer. Per això, posa't en contacte amb la teva Federació. Allà el responsable de Salut Laboral o, en tot cas, el responsable d'Acció Sindical et donarà informació o et derivarà cap a l'OTPR (Oficina Tècnica de**

Prevenció de Riscos Laborals), on un equip de professionals t'assessorarà.

- >> **Recorda que en els casos de les malalties professionals has de realitzar el mateix procediment que en els casos d'accidents.**
- >> **Recorda que tota la documentació (sol·licituds, peticions...) que envïis a l'empresari i/o al Comitè de Seguretat i Salut han d'estar signades i segellades i que te n'has de quedar una còpia i guardar-la.**

>> Preguntes més freqüents

És obligatori que existeixi un protocol o procediment sobre què fer en cas d'accident a l'empresa?

La legislació no estableix enlloc que sigui obligatori l'existència d'un protocol o procediment en cas d'accident, però és aconsellable que existeixi i que en siguin informats tots els treballadors de l'empresa. En tot cas, consulta el teu conveni, ja que aquest pot introduir l'obligatorietat de la realització d'un protocol d'aquest tipus. En el moment de la negociació, es pot plantejar la incorporació en el pla d'emergència del procediment d'actuació en cas d'accident a l'empresa.

A l'empresa en la qual treballo i de la qual sóc delegat de prevenció s'han produït dos accidents. Com a delegat de prevenció, tinc alguna mena de responsabilitat?

La responsabilitat sobre la salut i la integritat física dels treballadors en el lloc de treball és única i exclusivament de l'empresari. En cap cas, un delegat de prevenció, com a representant dels treballadors en l'àmbit de la seguretat i la salut, pot ser responsable d'un accident. Les tasques del delegat de prevenció són les de vigilància i control, però qui adopta les mesures preventives i qui legalment ha d'assumir la responsabilitat de l'accident és l'empresari.

Un treballador ha tingut un accident a causa de la no-utilització de l'equip de protecció individual, es consideraria aquest accident com a accident laboral?

Sí, ja que es va produir a la feina i l'empresari n'és el responsable. No seria considerat com a accident de treball si el treballador s'hagués fet mal intencionadament. Com a delegat de prevenció, sí que has d'intentar modificar la conducta del treballador, a l'igual que el servei de prevenció i l'empresari, ja que la no-utilització de l'EPI pot acabar, com és el cas, en un accident.

S'han d'investigar tant els accidents com els incidents? En el cas dels accidents, s'han d'investigar només aquells que causen baixa?

L'article 16 de la LPRL afirma que "quan s'hagin produït danys a la salut dels treballadors o quan, en ocasió de la vigilància de la salut prevista a l'article 22, apareguin indicis que les mesures de prevenció resulten insuficients, l'empresari ha de dur a terme una investigació sobre l'assumpte amb l'objectiu de detectar les causes d'aquests fets". Així mateix, s'ha d'investigar un accident independentment de si aquest ha causat una baixa o no.

A l'empresa on treballa constantment s'estan donant accidents. No són greus, al contrari, però és constant. Què puc fer com a delegat de prevenció?

Primer és important documentar-te. Pots demanar-li a l'empresari que et doni una còpia dels accidents ocorreguts a l'empresa, inclosos els que són sense baixa mèdica. Un cop tinguis aquesta informació, inclou els incidents en una sol·licitud i insta l'empresari i el Comitè de Seguretat i Salut a realitzar una investigació dels diferents successos. Recorda que com a delegat també pots realitzar una observació dels accidents o incidents. A partir d'aquí, es poden realitzar i adoptar diferents mesures de prevenció que redueixin l'accidentalitat: formació, informació, estratègia de canvis de conductes del treballadors...

Un treballador de la meua empresa va tenir un accident un cop finalitzada la seva jornada laboral i quan es dirigia a casa seva. En principi, hauria de ser accident in itinere. Però, com que no va utilitzar el camí normal per evitar un col·lapse a la carretera (produït com a conseqüència d'un accident de cotxe), tinc dubtes.

Tot i que l'accident in itinere acostuma a entendre's com el camí habitual que es realitza per anar o tornar del centre de treball, en els casos que el treballador tria un camí alternatiu s'han donat sentències que també reconeixen l'accident com in itinere. De totes maneres, és important posar en evidència que el trajecte cap al centre de treball o del centre de treball no ha estat interromput per incidències alienes al recorregut. En aquest cas, si un treballador que es dirigeix el matí al centre de treball aprofitar el recorregut per deixar el seu fill a l'escola (ja que l'escola es troba de camí) i de l'escola al centre de treball té un accident, aquest podria ser considerat com accident in itinere. Però, en canvi, si el treballador es desvia considerablement del que hauria de ser el recorregut cap a la feina, la consideració com a accident in itinere estaria en funció de la flexibilitat que tingués un jutge d'aquest concepte.

Una malaltia comuna derivada del treball es pot considerar com a malaltia professional?

No. En tot cas les malalties comunes derivades del treball (sempre ha de quedar clar que la malaltia està causada únicament i exclusiva per la realització del treball i que si no s'hagués realitzat el treball no s'hauria desenvolupat la malaltia) es consideren com a accident de treball. Segons l'article 115 de la Llei General de la Seguretat Social, es defineix com a accident de treball:

- > Les malalties, no incloses en el quadre de malalties professionals, que contregui el treballador amb motiu de la realització de la seva feina, sempre que es demostrï que la malaltia va tenir com a causa l'execució del treball.
- > Les malalties o defectes, patits amb anterioritat pel treballador, que s'agreugin com a conseqüència de la lesió constitutiva de l'accident.

A la baixa de malaltia professional, hi figura la malaltia concreta del treballador?

Ni a la baixa per malaltia professional ni a la baixa per malaltia comuna, hi figura la malaltia que pateix el treballador.

No sé quina és la mútua que té contractada l'empresa en la qual treballa. Com puc accedir a aquesta informació?

La cobertura de malalties professionals i accidents de treball es pot realitzar mitjançant una mútua o bé a través de la pròpia Administració sanitària. En tot cas, si l'empresa ha decidit contractar els serveis d'una mútua, li pots sol·licitar a l'empresari directament aquesta informació.

Què pot fer un treballador si el metge de la mútua li dóna l'alta i ell no hi està d'acord?

Es pot donar el cas que el facultatiu d'una mútua doni l'alta a un treballador i que ell no estigui d'acord amb aquesta mesura. De totes maneres, és important que el treballador tingui l'opinió favorable d'un altre facultatiu. En aquest cas, el treballador pot demanar un aclariment de contingència i sempre es pot acudir als tribunals.

Quin període de cotització es necessita per cobrar una incapacitat temporal per accident de treball?

No s'exigeix cap període de cotització. Una persona que hagi patit un accident de treball del qual es deriva una incapacitat temporal per accident de treball cobrarà la prestació derivada d'aquesta incapacitat, independentment de si ha cotitzat o no.

Si un treballador ha patit un accident laboral. On ha d'anar per cobrar la prestació per incapacitat temporal?

El treballador ha d'anar a l'Institut Nacional de Seguretat Social.

A la pàgina de l'INSS (<http://www.seg-social.es/inicio/>) pots trobar l'adreça de l'oficina de l'INSS més propera.

>> Enllaços d'interès

Accidents de treball i malalties professionals

Llei General de la Seguretat Social
(<http://www.seg-social.es/acc/>).
Consultar apartat de Normativa.

Text refós de la Llei General de la Seguretat Social
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/leyss.htm>)

Reial decret 1995/1978, de 12 de maig, pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals en el sistema de la Seguretat Social. B.O.E, de 25 d'agost.
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/RD/cuadro.htm>)

Recomanació de la Comissió de les Comunitats Europees
(Brussel·les, 19/09/2003 C(2003) 3297 final).
Recomanació relativa a les malalties professionals.
(http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/sep/occdis_recc_es.pdf)

ORDEN TAS/2926/2002, de 19 de novembre, per la qual s'estableixen nous models per a la notificació dels accidents de treball i es possibilita la seva transmissió per procediment electrònic
(http://www.mtas.es/insht/legislation/OM/accident_notif_m1.htm)

Llocs d'interès

Administració de la Seguretat Social
(<http://www.seg-social.es/inicio/>)

8 >> Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social

«L'habilitat és el que permet fer certes coses.
La motivació determina el que es fa.
L'actitud determina com de bé es fa»

Lou Holtz (1937 -), entrenador de futbol americà

1 >> Què són les mútues?

Què són?

Has de saber que les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social (d'ara endavant citades com a mútues) són associacions d'empresaris, autoritzades pel Ministeri de Treball, sense ànim de lucre, que van ser creades per tal donar cobertura (prestacions sanitàries i pagament de prestacions econòmiques) en el cas d'accidents de treball i malalties professionals.

En el Reial decret 1993/1995, article 2, es defineixen les mútues com a:

«associacions d'empresaris que, degudament autoritzades pel Ministeri de Treball i Afers Socials (...), es constitueixen amb l'objecte de col·laborar, sota la direcció i tutela d'aquest Ministeri, en la gestió de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals del personal al seu servei, sense ànim de lucre, amb subjecció a les normes d'aquest Reglament i amb la responsabilitat mancomunada dels seus membres».

Per quin motiu es creen les mútues?

Són organitzacions d'empresaris que es creen a principis del segle XIX per assumir les despeses dels danys produïts a la salut dels treballadors per accidents laborals i, posteriorment, per malalties professionals. Així doncs, la creació de les mútues respon a l'obligació de l'empresari d'assumir aquestes responsabilitats i les despeses que comporta, i hi ha un compromís de fer-ho de manera mancomunada, sense ànim de lucre.

Moltes vegades es diu que les mútues són entitats col·laboradores de la Seguretat Social. Què vol dir això?

Les mútues són entitats que col·laboren amb la Seguretat Social en la gestió de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals. Això no vol dir que tots els empresaris hagin de contractar aquests serveis a una Mútua. Igual que la gestió de la prestació econòmica per incapacitat temporal, les contingències d'accidents de treball i malalties professionals són serveis que ofereix la mútua als seus associats, però que poden ser assumits per la Seguretat Social.

De quines qüestions s'encarrega una mútua?

A mesura que ha passat el temps, les mútues han assumit àmbits d'acció importants a part de la inicial de gestió de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals (pagament de la prestació, assistència mèdica en aquests casos...).

Entre aquestes noves tasques, es pot anomenar la de gestió de la prestació econòmica de la incapacitat temporal per contingències comunes i la de servei de prevenció aliè, activitat que només pot realitzar per les empreses associades.

Segons la Llei, les activitats de prestació d'incapacitats temporals i les de servei de prevenció han d'estar diferenciades, tot i que realitzant la tasca de servei de prevenció aliè pot utilitzar provisionalment les instal·lacions i serveis que hagin estat autoritzades pel Ministeri de Treball i Afers Socials, amb l'informe previ del servei públic competent territorialment.

Així, les prestacions i serveis que poden realitzar les mútues són:

- >> Gestió de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals (AT i EP). Són les prestacions que rep el treballador quan ha patit un accident de treball o una malaltia professional que li impedeix treballar.
- >> Col·laboració en la gestió de la prestació econòmica d'incapacitat temporal (IT) derivada de contingències comunes. Són les prestacions que el treballador pot cobrar com a resultat d'accidents i malalties, entre d'altres, que no siguin de tipus laboral i que l'impedeixin treballar temporalment. La mútua també està facultada per realitzar el seguiment mèdic del treballador a partir del 16è dia de baixa i la realització d'aquelles proves o intervencions quirúrgiques que, a partir del 16è dia, se li hagin de fer al treballador i que s'endarrerixin. Aquestes proves s'han de realitzar amb el consentiment del treballador i de l'INSS.
- >> Serveis de prevenció aliè (SPA). És un servei que poden prestar les mútues per als seus socis.
- >> Realització d'activitats de prevenció, de recuperació, de prestació social, de formació...

2 >> Forma d'organització

Les mútues disposen d'òrgans de govern i òrgans de participació.

Quins són els òrgans de govern de les mútues?

Els òrgans de govern són la **Junta General** i la **Junta Directiva**.

- >> La **Junta General** és l'òrgan de govern de la mútua. Està formada pels empresaris associats a la mútua. Ara bé, també forma part de la Junta General un representant dels treballadors de la mateixa mútua. Aquest representant és elegit entre el membres dels comitès d'empresa o delegats de personal o d'entre els representants sindicals del personal.
- >> La **Junta Directiva** estarà formada per, com a màxim, vint membres, entre els quals hi ha el mateix representant dels treballadors de la mútua que forma part de la Junta General. És la Junta General la que designa els membres de la Junta Directiva. Els seus membres només podran començar la seva tasca un cop el Ministeri de Treball i Afers Socials hagi confirmat el nomenament.

Així mateix, la Junta Directiva també designa el director gerent que, igual que els membres de la Junta Directiva, ha de ser confirmat pel Ministeri de Treball i Afers Socials. Així mateix, prèviament, s'ha de comunicar a la Comissió de Control i Seguiment el nomenament del director gerent.

Quins són els òrgans de participació de les mútues?

Els òrgans de participació de les mútues són **la Comissió de Control i Seguiment i la Comissió de Prestacions Especials**. En ambdues el nombre d'empresaris i representants sindicals és paritari. I és en aquests organismes on els representants sindicals poden conèixer i sol·licitar informació en relació amb la gestió de la mútua, poden proposar mesures per millorar el compliment de les finalitats de la mútua...

La Comissió de Control i Seguiment és un organisme que controla les activitats preventives desenvolupades per la mútua. Així mateix, aquesta Comissió ha de ser informada sobre les propostes d'alta realitzades per la mútua amb l'objectiu de seguir l'evolució dels processos d'incapacitat temporal a càrrec de les empreses. A través de la participació en aquesta Comissió, els representants sindicals també tenen accés a informació sobre les propostes d'alta.

Les competències de la Comissió de Control i Seguiment són les següents:

- >> Conèixer els criteris d'actuació de la mútua
- >> Participar en l'elaboració de l'avantprojecte de pressupostos de la mútua
- >> Informar el projecte de memòria anual
- >> Conèixer amb antel·lació les propostes de nomenament del director gerent
- >> Conèixer i tenir informació sobre la gestió de l'entitat
- >> Proposar les mesures necessàries per a un millor compliment de les finalitats de la mútua
- >> Poder sol·licitar la informació genèrica que es necessiti de la gestió realitzada per l'entitat

La Comissió de Prestacions Especials és l'òrgan que s'encarrega de la concessió dels ajuts d'assistència social que hagin de ser satisfets per la mútua. En aquest sentit, cal dir que les mútues han de destinar el 10% dels excessos dels excedents de la seva gestió a aquest concepte.

Quines són les prestacions o beneficis d'assistència social?

El Reial decret 1993/1995 els identifica com a "serveis i auxilis econòmics que, en atenció a estats i situacions concretes de necessitat, es consideren necessaris". Aquestes prestacions es concedeixen als treballadors que han patit un accident de treball o malaltia professional i estan en "estat o situació de necessitat", així com a aquelles persones a les quals el treballador en aquesta situació ha derivat el seu dret.

Els treballadors que es trobin en aquesta situació poden demanar una sol·licitud per aquest tipus de servei a la mútua.

3 >> Recursos de la mútua

Les mútues obtenen els seus recursos econòmics principalment de:

- >> Les quotes d'accidents de treball i malalties professionals recaptades a empresaris i treballadors
- >> Un percentatge de les quotes per contingències comunes (resultat de la gestió de la prestació d'incapacitat temporal). Aquest percentatge està determinat pel Ministeri de Treball i Afers Socials
- >> Les prestacions econòmiques rebudes per la realització del SPA (servei de prevenció aliè)

4 >> Serveis que presta una mútua

Quins serveis ofereixen les mútues?

Les mútues ofereixen els serveis següents:

- >> Gestió de la cobertura per accidents de treball i malalties professionals. Concretament, ofereixen:
 - Pagament de les prestacions econòmiques incloses a la cobertura de la Seguretat Social
 - Assistència sanitària
 - Prestacions especials
 - Assignen el 80% dels excessos dels excedents a finalitats generals de prevenció i rehabilitació, el 10% a l'assistència social i el 10% a la constitució de reserves voluntàries.
- >> Gestió de les prestacions econòmiques per incapacitat temporal (IT) per contingències comunes
 - Declaració de dret al subsidi, denegació, suspensió, anul·lació i declaració d'extinció en els processos d'incapacitat temporal corresponents a treballadors dependents d'empreses associades i dels treballadors per compte propi adherits
 - Pagament de la prestació econòmica per incapacitat temporal
 - Gestió administrativa de les prestacions
 - Control i seguiment de la prestació econòmica i de la situació d'incapacitat temporal
 - Actuacions sanitàries d'urgència, quan després de 15 dies de donada la baixa, la situació d'incapacitat temporal continua perquè no s'han efectuat proves o no s'han portat a terme tractaments tècnics o quirúrgics. Aquestes intervencions només es duren a terme amb el consentiment del treballador i la conformitat de l'autoritat sanitària
- >> Servei de prevenció aliè
- >> Formació a càrrec de les quotes

5 >> Gestió de la cobertura per accidents de treball i malalties professionals

Com ja hem observat, es considera com a un accident laboral tota lesió corporal que pateix el treballador dins de l'àmbit de la feina o com a conseqüència de la feina que desenvolupa per compte aliè, sempre que es produeixi durant l'horari laboral, a excepció dels accidents in itinere (que es considera que succeeixen a l'anada o tornada del treball). En el tema 2 sobre salut laboral s'aborden els tipus d'accidents existents, així com el procediment que s'ha de realitzar en cas d'accident laboral i l'actuació del delegat de prevenció que van des de la investigació dels fets fins a la proposta d'adopció de mesures preventives o la decisió d'acudir a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

En qualsevol cas, és important recordar que tots els treballadors que hagin patit un accident tenen dret a:

- >> medicació gratuïta
- >> pròtesis necessàries
- >> cirurgia plàstica i reparadora d'aquelles danys provocats per un accident

Qui té dret a la prestació econòmica per accident laboral o malaltia professional?

L'article 124 de la Llei General de la Seguretat Social estableix que tenen dret a les prestacions econòmiques per accident laboral o malalties professionals:

- >> Aquelles persones donades d'alta en el règim general de la Seguretat Social o en situació assimilada en el moment de l'accident laboral o de la contingència. En cas que una persona no estigui donada d'alta a la Seguretat Social però l'accident hagi estat laboral, ha de demostrar que treballava a l'empresa.
- >> En el cas dels accidents (siguin de treball o no) i de les malalties professionals, el treballador no necessita cap període mínim de cotització.

Quantitat de les prestacions

En els casos d'accident de treball o malaltia professional, la prestació econòmica que ha de rebre el treballador és del 75% de la base reguladora corresponent, a partir del dia següent al de la baixa en el treball. Així mateix, l'empresari ha de pagar íntegrament el salari corresponent al dia de baixa (article 131.1 de la Llei General de la Seguretat Social).

Has de tenir en compte que, de vegades, els convenis milloren allò establert a la regulació. Així doncs, és important consultar què diu el conveni sobre aquest assumpte.

Així mateix, a l'article 123 de la Llei General de la Seguretat Social s'estableix que l'empresari ha de pagar una sobrecàrrega en les prestacions econòmiques per accident de treball o mal-

ties professionals, de forma que les "prestacions econòmiques que tinguin com a causa un accident de treball o malaltia professional s'augmentaran, segons la gravetat de la falta, d'un 30 a un 50%, quan la lesió es produeixi per màquines, artefactes o a instal·lacions, centres o llocs de treball que:

- >> no tinguin els dispositius de precaució reglamentaris;
- >> els tinguin inutilitzats o en males condicions;
- >> o quan no s'hagin observat les mesures generals o particulars de seguretat i higiene en el treball o les elementals de salubritat o les d'adequació personal a cada treball (...)"

Quines són les situacions en què una persona pot deixar de rebre la prestació?

- >> En cas d'incompareixença no justificada a reconeixements mèdics o a exàmens.
- >> Si es demostra que hi ha hagut frau en l'obtenció o manteniment de la prestació.
- >> Si la persona que rep la prestació continua treballant, encara que estigui de baixa.
- >> Si la persona que rep la prestació es nega o abandona el tractament sense justificació raonable.



RECORDA QUE...

- >> És important que el treballador s'informi correctament en cas de demanar una incapacitat permanent, una incapacitat permanent parcial per a l'exercici de la professió habitual, una incapacitat permanent total per a l'exercici de la professió habitual, una incapacitat absoluta per a la realització de qualsevol treball o la gran invalidesa. En aquest sentit, és important que es dirigeixi al sindicat i s'assessori.

6 >> La gestió de las prestacions econòmiques per incapacitat temporal

Què és una incapacitat temporal?

La incapacitat temporal, també coneguda com 'la baixa', és aquella situació produïda per malaltia (comuna o professional) o accident (laboral o no) que impedeix que el treballador pugui treballar durant un període de temps i, a més, provoca que necessiti assistència sanitària. També es considera com a situació d'incapacitat temporal aquells períodes d'observació per malaltia professional en què el treballador tingui la baixa laboral. En aquests casos, els treballadors tenen dret a un subsidi. Quan els motius de la baixa laboral no tenen res a veure amb l'activitat laboral, el treballador rebrà una prestació d'incapacitat temporal per contingències comunes.

Què és la prestació per incapacitat temporal?

Quan una persona té la 'baixa' accedeix a la prestació econòmica per incapacitat temporal. Aquesta prestació "tracta de cobrir la manca d'ingressos que es produeix quan el treballador, a causa d'una malaltia o accident, està impossibilitat temporalment per treballar i necessita assistència sanitària de la Seguretat Social"¹.

Qui pot accedir al subsidi o prestació per incapacitat temporal?

La Llei General de la Seguretat Social estableix que tenen dret a la prestació per incapacitat temporal:

- >> Les persones que es trobin en les situacions comentades anteriorment:
 - Persones que hagin patit un accident laboral o no o que tinguin una malaltia comuna o no i que necessitin assistència sanitària.
 - Persones que estiguin en observació com a conseqüència d'una malaltia professional.
- >> Les persones que estiguin afiliades i en alta del règim general de la Seguretat Social o en situació assimilada en el moment de la contingència (article 124).
- >> Les persones que hagin cotitzat durant 180 dies en els últims 5 anys immediatament anteriors al fet (malaltia comuna o accident no laboral) (article 130).
- >> En els casos d'accident (sigui o no de treball) i de malaltia professional, no s'exigirà cap període de cotització.
- >> Supòsits en què s'hagi de fer el pagament directe del subsidi com, per exemple, incompliment de l'obligació patronal del pagament delegat, extinció de la relació laboral durant la incapacitat temporal, treballadors per comte propi...

Quan es pot començar a cobrar una prestació per incapacitat temporal?

La prestació econòmica per incapacitat temporal es pot començar a cobrar:

- >> En els casos de malaltia comuna o accident no laboral: des del 4t dia de baixa. És a dir, els tres primers dies de baixa no es cobren.
- >> En els casos de malaltia professional o accident laboral: des del dia següent al dia de la baixa. El dia de baixa també ha de ser cobrat íntegrament.

¹ Definició extreta de la pàgina web de la Seguretat Social <http://www.seg-social.es/inicio/>

A quant ascendeix la prestació econòmica? Quant es cobra?

ATENCIÓ: Tot i que a continuació es formula la norma, és important que el treballador consulti el conveni al qual està adscrit. En ocasions, els convenis inclouen el 100% de la base reguladora des del primer dia.

En el cas de les **malalties comunes i accidents no laborals**:

Del 4t dia fins al 20è (ambdós inclosos) 60% de la base reguladora*	Del 21è dia en endavant 75% de la base reguladora*
--	---

En el cas de **les malalties professionals o dels accidents laborals** es cobrarà el 75% de la base reguladora** des del dia següent al de la baixa

- * Càlcul de la **base reguladora per malalties comunes i accidents no laborals**. La base reguladora és el resultat de dividir l'import de la base de cotització del treballador en el mes anterior al de la data d'inici de la incapacitat entre el nombre de dies a què es refereix la cotització mensual. És a dir:

$$\frac{\text{Base de la cotització del mes anterior a la data d'inici de la incapacitat}}{\text{Nombre de dies a què es refereix la cotització}} \quad (30 \text{ dies, si els treballador rep un sou mensual i } 30, 31 \text{ o } 28, 29, \text{ si té un salari diari})$$

- ** Càlcul de la **base reguladora per malalties professionals o accidents de treball**. En aquest càlcul la base reguladora és el resultat de:

$$\frac{\text{BC contingències professionals mes anterior (sense hores extres)}}{\text{Nombre de dies a què correspon la cotització}} + \frac{\text{Cotització per hores extres de l'any natural anterior}}{365}$$

En què BC és la base de cotització

Tràmits

Quina és la documentació que un treballador ha de guardar durant el període d'incapacitat temporal?

Documentació	Què és?	Treballador	Documents i plaços
Comunicat mèdic de baixa	<p>És el document que extén el metge de capçalera i que justifica que el treballador està incapacitat temporalment per treballar.</p> <p>El document original i el que s'entrega a la mútua o a l'entitat gestora ha de contenir el diagnòstic, les limitacions que presenta el treballador i una previsió de la durada de la incapacitat.</p>	Ha de guardar-ne una còpia.	El treballador o un representant ha d'entregar a l'empresari una còpia en un termini de tres dies des de la realització del comunicat.
Comunicat mèdic de confirmació	<p>És el document que confirma que el treballador continua amb la situació d'incapacitat temporal per treballar. Segons el funcionament del centre mèdic, el comunicat de confirmació pot ser realitzat pel metge de capçalera o per un altre facultatiu.</p> <p>El tercer comunicat de confirmació ha d'anar acompanyat d'un informe mèdic complementari. Cada quatre setmanes el comunicat de confirmació ha d'adjuntar aquest informe.</p>	Ha de guardar-ne una còpia.	El treballador o un representant ha de recollir el primer comunicat de confirmació el 4t dia d'inici de la baixa. Els altres comunicats s'expediran cada 7 dies, comptant a partir del primer comunicat de confirmació. El treballador o un representant ha d'entregar els comunicats de confirmació en un termini de tres dies des que es van anar a recollir.
Procediments que es poden donar durant la baixa laboral	<p>Durant la baixa es pot procedir a la comprovació d'incapacitat (pel Servei Públic de Salut, la mútua o les entitats gestores).</p> <p>Tant les entitats gestores com les mútues (en el cas de contingència comuna) poden demanar el reconeixement del treballador. Si aquest s'hi nega i no ho justifica, pot donar lloc a la proposta d'alta.</p>		
Comunicat d'alta	<p>Expedit pel metge de capçalera, hi consta tant el reconeixement mèdic com el motiu de l'alta.</p> <p>Amb el comunicat d'alta, finalitza la prestació econòmica per incapacitat temporal.</p> <p>Les entitats gestores o les mútues poden formular propostes motivades d'alta.</p>	Ha de guardar-ne una còpia	El treballador ha d'entregar-ne a l'empresari una còpia en un termini de 24 hores.

Més informació sobre aquesta temàtica es pot trobar al Reial decret 575/1997, pel qual es regulen determinats aspectes de la gestió i control de la prestació econòmica de la Seguretat Social per incapacitat temporal.

Quant de temps pot estar un treballador amb una incapacitat temporal?

- >> **En cas de malaltia o accident.** Durant un límit de 18 mesos (12 mesos prorrogables a 6 més, si es creu que en aquests 6 mesos es pot produir l'alta mèdica per cura del treballador).
- >> **En casos de períodes d'observació per malaltia professional:** 12 mesos (6 mesos prorrogables a uns altres 6 mesos, quan es cregui necessari per l'estudi i diagnòstic de la malaltia).

Es poden prorrogar els efectes de la incapacitat temporal?

Sí, però només en els casos següents:

- >> Quan hagin passat els 18 mesos d'incapacitat temporal. En aquests casos l'Institut Nacional de la Seguretat Social realitza un examen a la persona en un termini màxim de 3 mesos. Aquest examen té l'objectiu de determinar el grau d'invalidesa que correspongui.
- >> Quan la persona necessita un tractament mèdic i la situació clínica de la persona fa aconsellable endarrerir la qualificació. Aquesta qualificació es pot endarrerir un període que no superi els 30 mesos (a comptar des de la data d'inici de la incapacitat). En aquest cas, els efectes de la situació d'incapacitat temporal es prorroguen fins al moment de la qualificació de la incapacitat permanent. I és en aquest moment, quan la persona té la qualificació d'incapacitat permanent, que començarà a rebre les prestacions econòmiques que li pertocquen per aquesta qualificació.

Quan finalitza el dret a la prestació econòmica per incapacitat temporal?

El dret a la prestació econòmica per incapacitat temporal finalitza en els supòsits següents:

- >> Perquè ha transcorregut el termini màxim establert per a la situació d'incapacitat temporal
- >> Per alta mèdica del treballador, amb o sense declaració d'incapacitat temporal
- >> Perquè s'ha reconegut el dret a una pensió de jubilació
- >> Per incompareixença injustificada de la persona a les convocatòries i reconeixements establerts pels metges adscrits a l'Institut Nacional de la Seguretat Social o a la mútua
- >> Per mort

7 >> Mútues i gestió de les prestacions econòmiques per contingències comunes

Evolució del paper de les mútues en la gestió de les prestacions econòmiques per contingències comunes

Tradicionalment, aquest tipus de prestacions econòmiques havien estat assumides per la Seguretat Social i les entitats gestores, però a la Llei 42/1994 se li dóna a les mútues la possibilitat d'oferir aquest servei. A continuació, es reproduïx l'article 35 de la Llei 42/1994 en el qual es materialitza aquesta nova funció de les mútues:

«Quan l'empresari opti per formalitzar la protecció respecte de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social amb una mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, podrà, així mateix, **optar perquè la cobertura de la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes d'aquest mateix personal es porti per la mateixa mútua**».

Posteriorment, en el Reial decret 1993/1995 (títol II, capítol II sobre gestió de la prestació econòmica d'incapacitat temporal per contingències comunes del personal al servei dels empresaris associats) atorga a les Mútues la possibilitat de dur a terme aquesta gestió. Tot i això, aquesta gestió tenia una sèrie de limitacions que es trobaven bàsicament concentrades en la qüestió del control i seguiment dels processos d'incapacitat temporal. Ara bé, les facultats de control i seguiment s'han anat extenent, de forma que actualment, i és on radica un dels problemes que actualment estan succeint, un metge de la mútua pot donar l'alta (Reial decret llei 6/2000) o les mútues, després de 15 dies de baixa, poden realitzar controls mèdics i reconeixements. És molt probable que la gestió de les contingències comunes acabi sent com la gestió de les contingències professionals i que les mútues acabin controlant tot el procés, tant la prestació econòmica com l'assistència sanitària.

No totes les empreses contracten la gestió de la prestació econòmica d'incapacitat temporal per contingències comunes a una mútua. Ara bé, en els casos que això succeeix, és important que el delegat ho sàpiga. De fet, l'empresari només pot contractar aquest servei amb la mateixa mútua que porti les contingències per accidents laborals i malalties professionals.

És important que com a delegat sàpigues que l'empresari ha de consultar amb el delegat de personal o amb el Comitè d'Empresa la contractació d'aquest servei i aquests han de realitzar un informe sobre l'assumpte (segons l'article 69.3 del Reglament sobre col·laboració de les mútues). També és important que sàpigues que l'informe dels representants dels treballadors no és vinculant. És a dir, independentment de l'opinió dels representants dels treballadors, l'empresari pot contractar els serveis d'una mútua per a la realització de la prestació econòmica de les contingències comunes.

En els casos que la mútua realitzi aquest servei, s'encarregarà de:

- >> Declaració del dret de subsidi d'incapacitat temporal, però també de la denegació, suspensió, anul·lació i declaració d'extinció. És a dir, s'encarregarà de gestionar el subsidi d'incapacitat temporal a partir del 16è dia de baixa. I la mútua ha de motivar per escrit el dret a la percepció del subsidi, així com la seva denegació, suspensió...
- >> Prestació sanitària a partir del 16è dia de baixa
- >> Realització de revisions mèdiques pels serveis sanitaris de la mútua a partir del 16è dia de baixa del treballador. En aquest sentit, el treballador no es pot negar a la realització de la revisió i, si hi ha negativa, ha de ser justificada.
- >> Sempre amb el consentiment del treballador i amb l'autorització del Servei de Salut corresponent, si a partir dels 15 dies de baixa del treballador i com a conseqüència que hi ha un endarreriment en la realització de proves per diagnosticar o tractaments mèdics o quirúrgics, els serveis mèdics de les mútues poden realitzar aquestes proves i tractaments.
- >> Proposta i expedició d'alta mèdica a efectes econòmics, en els casos que les persones no es presentin a actes de control i seguiment de forma injustificada.
- >> Manteniment de la confidencialitat de les dades mèdiques dels treballadors.

La mútua durant el procés de baixa

Durant el procés de baixa les mútues poden:

- >> Tenir accés al contingut del part mèdic de baixa
- >> Realitzar comprovacions de la incapacitat. En aquest sentit, el Reial decret 575/1997 autoritza les mútues, però també els metges del Servei Públic de Salut i els de les entitats gestores, a realitzar aquestes comprovacions basant-se sempre en:
 - Les dades del comunicat mèdic de baixa
 - Les dades dels comunicats de confirmació
 - Les dades dels diferents reconeixements i dictàmens que es realitzin

És important recordar que les dades obtingudes han de ser **CONFIDENCIALS** i que en cap cas es poden utilitzar en perjudici del treballador ni amb finalitats diferents de la de control de la incapacitat.

- >> A partir del 16è dia de baixa (moment en què la mútua assumeix la gestió econòmica de la prestació), la mútua pot realitzar el control i seguiment de la incapacitat, així com accedir als informes i diagnòstics d'incapacitat temporal.
- >> Formulació de propostes motivades d'alta mèdica, mitjançant les unitats d'inspecció mèdica del Servei Públic de Salut, als facultatius o serveis mèdics corresponents. Aquestes propostes haurien de tenir resposta en un termini de 10 dies. La resposta pot ser:

- confirmació de la baixa (assenyalant les atencions o controls mèdics necessaris)
- acceptació de l'alta
- si no es rep cap contestació o la mútua discrepa de la respos, la inspecció mèdica del Servei Públic de Salut pot acordar l'alta mèdica, efectiva i immediata, i comunicar l'actuació de la mútua en un termini de cinc dies.

>> Reconeixements mèdics: les mútues poden disposar dels treballadors a fi que realitzin els reconeixements mèdics oportuns. Aquests reconeixements han de respectar la intimitat i dignitat dels treballadors, així com la confidencialitat de la informació. La negativa infundada a passar els reconeixements provocarà la proposta d'alta

L'alta a efectes econòmics

En funció del Reial decret 1117/1998, els metges adscrits a l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) també poden extendre altes mèdiques. Aquests metges han de comunicar a la inspecció mèdica la seva intenció d'extendre l'alta. Si la inspecció mèdica no respon en un termini de tres dies a aquesta comunicació, el comunicat d'alta es farà efectiu. L'alta mèdica tindrà efectes econòmics, és a dir, es deixarà de cobrar la prestació econòmica, però el treballador podrà continuar rebent l'assistència sanitària. Així doncs, un treballador pot continuar de baixa mèdica, però sense cobrar la prestació econòmica.

En el cas que els serveis mèdics adscrits a l'INSS hagin expedit l'alta durant els sis mesos posteriors, els comunicats de baixa en relació amb el motiu que van motivar l'alta només podran ser expedits per la inspecció sanitària.

Els problemes que es poden plantejar en relació amb l'alta són bàsicament els relacionats amb les altes indegudes. En aquestes situacions, el treballador pot:

- >> Denunciar el fet a la inspecció de mèdica. Aquesta pot demanar una revisió per part del metge. Segons el resultat, es pot continuar en règim d'incapacitat temporal o passar a l'Equip de Valoració d'Incapacitats de l'INSS, que serà l'encarregat de decidir si s'ha de donar al treballador l'alta, la incapacitat permanent o la incapacitat temporal.
- >> Portar el cas a la Inspecció de Treball.
- >> Acudir a un metge especialista que constati l'estat de salut del treballador. Amb aquesta valoració anar al Jutjat Social, demanar el reconeixement del treballador per part del metge forense, així com la suspensió cautelar de l'alta fins que hi hagi una resolució judicial.

El delegat de prevenció ha de vigilar (en cas que es donin aquestes circumstàncies) i vetllar pel compliment de la normativa per part de la mútua, en relació amb els aspectes següents:

- >> La informació sobre l'estat de salut de les persones sigui confidencial.
- >> La informació sobre la proposta d'alta mèdica.
- >> Les exploracions s'adeqüin a la malaltia de la persona.
- >> Qualsevol prova o intervenció quirúrgica ha de tenir el consentiment del treballador.
- >> El treballador estigui informat de les propostes d'alta mèdica i les pugui recórrer en el temps adequat.
- >> Assessorar el treballador i, en tot cas, remetre'l a especialistes del sindicat per realitzar l'assessorament i seguiment del cas.

8 >> La gestió de la prevenció per part de les mútues

En l'article 32, la Llei de prevenció de riscos laborals reconeix que les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social poden desenvolupar serveis de prevenció, sempre i quan estiguin acreditades per la Inspecció de Treball i tinguin els requisits exigits per la Llei per a aquelles empreses que hi estiguin associades. El marc legislatiu que regula l'exercici de la tasca de servei de prevenció per les mútues és el Reglament de col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. Les característiques de les mútues com a serveis de prevenció es poden trobar al tema 6 sobre serveis de prevenció.



RECORDA QUE...

- >> **Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social són associacions d'empresaris, autoritzades pel Ministeri de Treball, sense ànim de lucre, que van ser creades per tal donar cobertura en el cas d'accidents de treball i malalties professionals. Actualment també realitzen funcions de servei de prevenció (article 32 de la LPRL) i gestió de les prestacions econòmiques per incapacitat temporal.**
- >> **És important que consultis el teu conveni abans d'establir quines són les prestacions a les que pots accedir ja que, en moltes ocasions, els convenis milloren les situacions establertes per llei.**
- >> **Per qualsevol dubte, posa't en contacte amb la teva Federació. Allà t'informaran o vehicularan la teva demanda.**

>> Preguntes més freqüents

A una empresa s'ha registrat un accident laboral i s'està duent a terme una investigació. L'empresari no considera la presència de cap delegat de prevenció. Què ha de fer el treballador que estigui en aquest càrrec?

El delegat de prevenció pot exigir a través d'una carta la seva presència durant la investigació, ja que té el dret d'estar-hi present així com de ser informat en tot moment dels avenços de la investigació.

Les revisions mèdiques s'han de realitzar fora de l'horari laboral?

En funció de la legislació existent, tot i que seria aconsellable que les revisions mèdiques es realitzessin en horari laboral, pot passar que es realitzin fora d'aquest horari. Tot i això, es podria interpretar que el temps i inconvenients que comportessin a un treballador desplaçar-se per fer una revisió fora del seu temps de treball haurien de ser a càrrec de l'empresari (mai del treballador), en funció de l'article 14.5 de la LPRL.

Què passa quan s'informa al delegat de personal del cas d'una persona que té la baixa mèdica del metge de capçalera, però el metge de la mútua li ha donat l'alta?

En principi, el sistema públic de salut és el que està acreditat per donar les baixes i altes dels treballadors en contingències comunes a tots els efectes.

A partir de quin moment tinc dret a la prestació per malaltia comuna o accident no laboral?

El treballador té dret a la prestació a partir del 4t dia. Del 1r al 3r dia de baixa, el cost és assumit pel propi treballador. A partir de 4t dia de baixa i fins al dia número 14 ho paga l'empresari i a partir del 15è dia ho paga l'Institut Nacional de la Seguretat Social o la mútua, en funció de si l'empresari forma part d'una mútua o no. La quantitat que es rep està en funció del nombre de dies de baixa i s'ha de calcular a partir del que es denomina base reguladora. De totes maneres, és important revisar les condicions que estableix el conveni col·lectiu, ja que, en moltes ocasions, el conveni col·lectiu estableixen millors prestacions. D'altra banda, es pot accedir a la contraprestació econòmica en el cas de malaltia comuna, si en els últims 5 anys d'haver contret la malaltia comuna s'han cotitzat 180 dies o més. En tot cas, consulta a la OTRP de la UGT.

A partir de quin moment tinc dret a la prestació per malaltia professional o accident laboral?

Tens dret a una prestació a partir del mateix dia de baixa. Tot i això, l'empresari ha de pagar el 100% del salari corresponent al dia de l'accident.

Fa 17 dies que un treballador està de baixa. La mútua el pot obligar a realitzar una revisió mèdica?

La mútua pot exercir el seu dret segons el qual un treballador que fa 16 o més dies que està de baixa pot ser reconegut pels seus serveis. El treballador pot negar-s'hi, però aquesta negativa ha de ser justificada. En tot cas, el treballador ha de saber que la mútua, davant aquesta negació, pot demanar l'alta (amb l'extinció de la contraprestació econòmica). En tot cas, la mútua s'haurà de posar en contacte amb la inspecció mèdica del servei de salut públic i trametre al metge la proposta, moment en què el metge pot pronunciar-se o no. Ara bé, si no es pronuncia, serà la inspecció mèdica la que decidirà si el treballador continua de baixa o se li dona l'alta.

Un treballador que fa 16 dies que està de baixa ha rebut a casa la visita d'un metge de la mútua que li vol fer un control mèdic. Què pot fer el treballador?

Les mútues poden realitzar revisions mèdiques a partir del 16è dia de baixa del treballador. Les revisions es poden realitzar en diferents llocs: les instal·lacions de la mútua, les instal·lacions de l'empresa (si disposa d'espai, equip i material adient) i altres instal·lacions adequades. Els controls mèdics només es realitzaran als domicilis particulars dels treballadors si aquests ho accepten. Però, un treballador té el dret a rebutjar que se li realitzi una revisió mèdica al seu domicili, si prefereix que aquesta es realitzi en un altre lloc.

Un treballador que fa 21 dies que està de baixa i la mútua li ha comentat que li vol realitzar una operació en un hospital que el treballador no coneix. El treballador ha d'acceptar fer-se l'operació?

No, el treballador pot rebutjar aquest servei.

Un treballador contractat per circumstàncies de la producció té un accident laboral, fa 10 mesos que està de baixa i el seu contracte laboral ha finalitzat. Continuarà rebent una contraprestació econòmica?

El treballador té dret a la contraprestació econòmica (un % de la base reguladora del seu salari), mentre estigui en situació d'incapacitat temporal, independentment del tipus de contracte i de si aquest es manté en vigor o no. Existeixen durades màximes per a la incapacitat temporal, a l'article 128 de la LGSS es diu que, en casos d'accidents o malalties comunes o laborals, el màxim és de 12 mesos prorrogables a 6 mesos més, quan s'estimi que hi ha possibilitat d'alta mèdica per recuperació. Com que el treballador no ha superat els 12 mesos de baixa continuarà rebent el subsidi o contraprestació econòmica. Tot i això, és important recordar que, en casos d'accident (ja sigui laboral o no) o malaltia professional no farà falta que el treballador hagi cotitzat prèviament.

Un treballador contractat per circumstàncies de la producció té una neumonia (no considerada malaltia professional). Se li va diagnosticar el gener de 2004 i està de baixa. El seu contracte laboral ha finalitzat. Ha de continuar rebent una contraprestació econòmica?

En aquest cas, rebrà prestació econòmica si:

- > fa menys de 12 mesos que està de baixa o bé fa menys de 18 mesos que està de baixa (12 + els 6 mesos prorrogables en casos de possibilitat d'alta per cura)
- > en els últims 5 anys ha cotitzat 180 dies.

Si una d'aquestes condicions no es compleix, no rebrà la contraprestació econòmica.

Durant la realització d'un treball de tipus temporal vaig patir un accident laboral. Tres dies després va finalitzar el meu contracte i no m'han tornat a contractar, però continuo de baixa. Tinc dret a continuar cobrant la prestació per accident de treball? Tinc dret a l'assistència mèdica de la mútua?

Sí. Tens dret tant a cobrar la prestació per accident de treball com a l'assistència mèdica de la mútua, ja que l'accident és de tipus laboral i l'empresari ha d'assumir els danys que es van causar.

>> Enllaços d'interès

Llei General de la Seguretat Social
(<http://www.seg-social.es/inicio/>)

Ordre, de 22 d'abril de 1997, per la qual es regula el règim de funcionament de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social en el desenvolupament de les activitats de prevenció de riscos laborals
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/OM/mutuas.htm>)

Reial decret 1993/1995, pel qual s'aprova el Reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social

Reial decret 428/2004, pel qual es modifica el Reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals a la Seguretat Social
(<http://www.boe.es/boe/dias/2004-03-30/pdfs/A13424-13429.pdf>)

Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals
(<http://www.mtas.es/insht/legislation/L/lprl.htm>)

RD 39/97, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció en el desenvolupament de la Llei.

Reglament de col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social i la Llei General de la Seguretat Social
(<http://www.igsap.map.es/cia/dispo/3912.htm>)

Reial decret 575/1997, pel qual es regulen determinats aspectes de la gestió i control de la prestació econòmica de la Seguretat Social per incapacitat temporal

9 >> Qüestions pràctiques

«En les dificultats
s'amaga l'oportunitat»

Albert Einstein (1879 - 1955), científic

1 >> Criteris d'actuació del delegat. «Estratègies perquè la gent t'escolti»

La tasca del delegat de prevenció és complicada. En moltes ocasions, el delegat de prevenció es troba amb una realitat a l'empresa que pot estar caracteritzada per la manca generalitzada de cultura preventiva, fet del qual parlàvem en començar el Manual. Aquesta manca de cultura preventiva pot provenir de l'empresari, dels comandaments intermedis i, fins i tot, dels propis treballadors. Aquest apartat està adreçat als delegats que es troben en aquesta darrera situació.

La primera consideració que es farà en aquest apartat està relacionada amb el concepte d'empresa. L'empresa, com qualsevol organització o grup de persones, és un ens viu. Què vol dir això? Això vol dir que l'empresa té vida pròpia. Com tots els organismes, l'empresa neix, creix (passant per diferents processos de creixement, semblants als que travessa una persona) i mor. Algunes empreses triguen pocs anys a realitzar aquest procés. I en canvi, d'altres empreses o organitzacions triguen segles a passar pels diferents estadis.

En tot aquest procés de naixement, creixement i mort estan presents tant els elements materials que intervenen en la producció i el manteniment de l'activitat com les persones que componen l'organització (des de les persones que en tenen la propietat o la gestió efectiva fins a aquelles que estan a la base de l'organització). Totes comparteixen una determinada cultura organitzativa, una forma de ser i de fer, uns valors i unes creences. Si el delegat de prevenció vol realitzar de forma efectiva la tasca de promoure i fomentar la cooperació dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals i es troba en circumstàncies adverses, aquest apartat pot ser-li d'utilitat.

Situacions en què es pot trobar un delegat en relació amb la prevenció de riscos laborals

El delegat es pot trobar en diferents situacions. A continuació i encara que sigui simplificar la diversitat de contextos que poden aparèixer, abordarem la consolidació de comportaments de risc entre els treballadors i, per tant, el compromís dels treballadors amb la seva pròpia seguretat.

Quan hi ha una persistència de comportaments de risc per part dels treballadors, és important que, abans d'actuar, el delegat esbrini quins són els elements que condueixen a aquesta situació. Així doncs, el delegat haurà de trobar respostes als comportaments de risc existents per tal de tenir elements que facilitin el canvi de comportament. El lema que s'ha de tenir en compte és el següent: perquè una persona sigui escoltada, primer ha d'escoltar, ha de saber què preocupa i què no preocupa, què és important i què no és important per l'altra persona.

En aquest sentit, el delegat pot realitzar una tasca d'escolta activa i guiada. Activa, en tant que el delegat ha d'escoltar i no reinterpretar les paraules del treballador. Guiada, en tant que es trobarà unes preguntes que podran fer sortir a la llum les raons per les quals es produeixen determinades conductes de risc. Les preguntes que es suggereixen són les següents:

Plantejament objectiu de la situació

- >> Quins són els comportaments de risc que s'han identificat? S'haurien de descriure quins són aquests comportaments i qui els realitza, així com els factors de risc que hi intervenen. En aquest sentit, es pot utilitzar l'avaluació de riscos que es presenta en aquest mateix Manual.
- >> Quins efectes (a nivell de riscos laborals) pot tenir un accident o incident en el lloc de treball on s'han identificat comportaments de risc? S'han de senyalar efectes objectius o probables. En el cas d'accidents anteriors, se n'han de recollir els danys. També es pot dur a terme un seguiment de l'absentisme en el lloc de treball o identificar el grau de satisfacció del treballador.
- >> L'empresa ha adoptat mesures preventives? Les ha donat a conèixer al treballador? Ha realitzat formació als treballadors en prevenció de riscos laborals? Aquesta formació ha resultat adequada i suficient?
- >> Com s'han arribat a identificar aquests comportaments: mitjançant l'alta accidentalitat, l'avaluació de riscos laborals i comentaris d'altres treballadors, entre d'altres.

Percepcions del treballador en relació amb la seva feina

El treballador pensa que la feina que realitza és perillosa?

En cas de **resposta afirmativa**, és important esbrinar:

- >> Quins són els elements que el treballador considera perillosos en la seva feina.
- >> Quin és el grau d'importància que per al treballador tenen aquestes elements identificats com a perillosos. En aquest sentit, s'hauria de veure:
 - si el treballador identifica el risc com immediat, a mitjà termini o a llarg termini.
 - si el treballador percep el risc com a lleu, moderat, alt o molt alt.
 - si creu que l'atzar intervé en l'existència d'accidents.
 - si creu que amb la conducta de risc que realitza minimitza, d'alguna manera, altres riscos que podria patir. Si és així, s'hauria d'examinar quins són els altres riscos que el treballador tracta d'evitar.
 - si creu que "controla" la situació. Per què?
 - quina és la utilitat que tenen per al treballador els elements de seguretat: els procediments de seguretat, els equips de protecció...
- >> Identificar si existeixen altres elements que incideixen en el comportament del treballador, per exemple,
 - el ritme de treball
 - el temps per realitzar la feina
 - els recursos materials existents per realitzar la feina: eines, instrumental...
 - els altres companys de feina, és a dir, el grup al qual pertany el treballador

- els incentius econòmics per acabar una feina en menys temps o realitzar hores extres
- el tipus de contracte
- l'antiguitat al lloc de treball o a l'empresa

>> El treballador coneix o no els recursos preventius existents? El treballador considera que els recursos preventius són adequats? És important saber, en tot cas, si el treballador coneix els recursos i els considera adequats. Per què no els duu a terme? Per incomoditat, manca de temps, el grup al qual pertany el treballador es nega per alguna raó a realitzar el procediment o a utilitzar els equips de protecció...?

En cas de **resposta negativa**, és important que el treballador pugui explicar per què té aquesta percepció. Així doncs, s'han de realitzar preguntes orientades a saber:

- >> Quin és el concepte de risc que té el treballador. El concepte de risc del treballador pot ser diferent al que té l'avaluador de riscos, l'empresari...
- >> Quins són els elements detectats com a riscos (treball que s'ha fet en el plantejament objectiu de la situació) que el treballador no considera com a tal.
- >> Identificar si el treballador coneix els procediments de seguretat i equips de protecció i si els considera útils o no i per què.
- >> Identificar altres elements explicatius de la conducta del treballador com, per exemple, l'experiència laboral sense accidents, la manca de formació en prevenció, la impossibilitat de veure la seva conducta com una conducta de risc, la necessitat d'autoafirmació...
- >> És important saber si el fet de no acceptar els procediments de seguretat pot estar relacionat o no amb la percepció que tot allò que provingui de la direcció no és funcional.
- >> Establir si el treballador creu que "controla" la situació. Per què?
- >> Si s'ha plantejat realitzar la feina d'una forma segura, si ho ha provat i quins han estat els resultats.

Percepció del treballador en relació amb les mesures preventives existents a l'empresa

- >> El treballador coneix les mesures preventives que ha adoptat l'empresa?
- >> El treballador creu que aquestes mesures preventives s'han adoptat perquè s'havien de fer per llei o perquè l'empresa creu que la seguretat és un punt a favor seu?
- >> El treballador creu que les mesures preventives s'han adoptat de forma correcta?
 - S'ha preguntat als treballadors?
 - S'ha fet que els treballadors participessin activament en la identificació dels riscos i de les mesures de prevenció i protecció que s'havien d'adoptar?
 - Els directius han intervingut també en aquest procés?

- Les mesures preventives serveixen per alguna cosa? Per què no funcionen? Pot ser que la persona o servei que ha realitzat el disseny de les mesures preventives no tingui credibilitat o que l'empresa no s'hagi compromès ni incentivat que el treballador adopti mesures preventives.

Quina tipus d'informació obté el delegat a partir d'aquestes preguntes?

Amb les respostes a aquestes preguntes, el delegat pot obtenir informació sobre:

- >> com s'estructura la prevenció a l'empresa, i en concret, en relació amb un lloc de treball.
- >> quines són les percepcions dels treballadors entorn a la seguretat i els riscos al seu lloc de treball.
- >> quines són les percepcions dels treballadors en relació amb les mesures preventives adoptades per l'empresa.

Quines accions pot emprendre el delegat en funció de la informació obtinguda?

A partir de les respostes obtingudes, el delegat ha de diferenciar entre els fets (comprovables i existents) i les percepcions dels treballadors. Les percepcions són aquelles visions o idees que el treballador té sobre, en aquest cas, les conductes perilloses. Les percepcions estan basades en expectatives del que haurien o no de ser les coses.

Si el delegat identifica que el treballador realitza conductes perilloses o de risc en base a fets comprovables (pressió per acabar una tasca, per exemple) pot proposar a la direcció la reorganització del treball.

En canvi, si el delegat identifica que la conducta de risc està fonamentada en percepcions, com per exemple, la percepció que el treball no comporta riscos perquè el treballador controla la situació, el delegat ha de realitzar:

- >> Una tasca de comunicació i informació basada en exemples clars i nítids i en les conseqüències reals que pot tenir per a un treballador perdre el control. Amb aquesta tasca es pot influir en les actituds de les persones en relació amb un comportament. Així mateix, aquesta tasca es pot realitzar de forma conjunta amb el servei de prevenció, que és l'encarregat de la formació dels treballadors en la prevenció de riscos laborals.
- >> Una tasca orientada al canvi de valors, que privilegiï el valor de la seguretat per sobre del valor de la rapidesa.
- >> Una tasca de comunicació de la situació envers l'empresari i el Comitè de Seguretat i Salut, les causes que probablement la generen i impulsar el debat de les mesures que s'han d'adoptar per tal de solucionar la qüestió: incentiu de la seguretat, motivació dels treballadors a través de processos de participació real, recuperació de la confiança dels treballadors a través de mesures específiques i concretes en funció dels casos...

2 >> Procediments d'actuació del delegat. Passos que s'han de realitzar abans d'arribar al tribunal

En moltes ocasions, els conflictes laborals o que es produeixen en l'entorn laboral són conseqüència de la inexistència de mecanismes adequats de resolució de conflictes.

En aquest sentit, és important que el delegat pugui realitzar una anàlisi de la situació de partida (d'aquell fet que genera el conflicte) o tingui els instruments adequats per fer-ho. Per què li servirà a un delegat de prevenció saber quins són els elements que actuen en situacions de conflicte? La resposta és senzilla: per actuar de forma adequada i ordenada.

Fer una anàlisi objectiva de quins són els elements, actors, percepcions i necessitats, entre d'altres, de cadascuna de les parts en conflicte permetrà al delegat actuar: detectar situacions en les quals es produeixen conflictes i proposar estratègies genèriques de resolució, realitzar propostes viables, negociar situacions i solucions...

Les organitzacions són el resultat d'una suma d'individus que actuen en funció de diverses finalitats: les pròpies (èxit, diners, autorealització, supervivència, estatus social...) i les finalitats de l'empresa (consolidació en el mercat, subsistència...). Seria ideal que els interessos de l'empresa i de les persones que la dirigeixen i els de les persones que hi treballen fossin compartits. Ara bé, aquesta situació es produeix en pocs casos. Davant d'aquesta situació, ningú posa en dubte que existeixen conflictes entre treballadors, entre departaments i divisions, per citar alguns exemples. En ocasions, aquests conflictes són funcionals, no es perceben com a amenaçadors i afavoreixen un grau de competitivitat. Però, en altres ocasions, els conflictes són percebuts com a amenaces a l'estabilitat de les persones i afecten la seva integritat física i psíquica i la seva salut, en definitiva.

Així mateix, una manca de canals correctes per a la resolució de conflictes pot provocar un "enquistament" d'aquests conflictes, que en moltes ocasions poden acabar als tribunals. Alguns conflictes es poden solucionar abans mitjançant la via de la negociació i el delegat de prevenció pot ser l'encarregat d'aportar tant al treballador com a l'empresa alguns instruments que facilitin aquesta negociació¹.

Es pot dir que hi ha 5 tipus principals de conflicte a les organitzacions:

- >> **Conflicte de rols.** En aquest tipus de conflictes les persones no tenen clar el seu paper en l'organització.
- >> **Conflicte de recursos escassos o limitats.** Les persones entren en conflicte en competir per aquests recursos (temps, diners, ...)
- >> **Conflictes de valors**
- >> **Conflictes de prioritats**
- >> **Conflictes derivats de diferents percepcions** del problema

Quines conseqüències pot tenir un conflicte mal conduït entre les persones d'una mateixa organització? A grans trets, es poden diferenciar tres nivells d'impacte del conflicte:

- >> **Impacte social.** El conflicte pot provocar malestar als individus, així com enfrontaments entre ells, pèrdua de confiança, enrariment de la comunicació i, fins i tot, trencament de la comunicació i aïllament social.
- >> **Impacte a l'empresa.** En moltes ocasions, els conflictes poden donar com a resultat baixes laborals, canvis de lloc de treball, abandonament de l'empresa, nul·la motivació per la realització de la feina, insatisfacció laboral, accidents laborals i disminució de la producció, entre d'altres.
- >> **Impacte sobre la persona.** Es poden detectar trastorns en la salut (com els ja anomenats anteriorment en els casos de l'estrès, el burn out o el mobbing), increment de les addiccions a substàncies com ara l'alcohol o el tabac i, fins i tot, trastorns de la conducta.

Amb tots aquests efectes, és important disposar dels instruments per conduir el conflicte de forma adequada.

Un dels instruments més útils per abordar el conflicte és el que s'anomena mapa del conflicte. En què consisteix? Consisteix a saber els orígens, fonts i tipus de conflicte, així com les posicions i interessos de cada una de les parts implicades.

L'origen ens permet establir qui intervé en el conflicte. Així, podem tenir un conflicte interpersonal, que es dona entre dues o més persones; un conflicte intragrupal, que apareix dins d'un grup (un departament, una divisió...) o un conflicte intergrup, que apareix entre dos o més grups, per exemple, entre el departament de producció i el de qualitat.

Les **fonts** del conflicte ens permeten conèixer el motiu del conflicte. Es poden detectar diferents motius:

- >> **De relació.** Normalment són conflictes en què les emocions són molt fortes, hi ha estereotips negatius i una manca de comunicació.
- >> **De valors.** Es produeixen quan les creences de les diferents persones són incompatibles o es perceben com a tal. Normalment, apareixen quan unes persones tracten d'imposar la seva forma de veure el món a unes altres.
- >> **D'informació.** Són el resultat de decisions que es prenen sense tenir una informació correcta o completa o la informació s'interpreta de diferents maneres.
- >> **D'interessos.** Els interessos de les persones que entren en conflicte són incompatibles o es perceben com a incompatibles.

Tipus de conflicte. Es poden dividir en:

1. **Verídics.** Provocats per causes externes, es necessita un canvi de l'exterior per solucionar-lo. Potser un canvi en el sistema de normes, d'incentius, de motivació...

¹ Apunts sobre la Mediació de Conflictes, GREC, 2001

2. **Falsos.** Conseqüència d'un malentès o una percepció errònia. La solució passa per una millora de la comunicació.
3. **Desplaçats.** No és el veritable conflicte. Resolent aquest tipus de conflictes no es resol-dria la situació de tensió, ja que s'explica per altres causes.
4. **Latents.** El conflicte està ocult, encara no ha sorgit.

Amb aquesta tipologia es pot veure que incrementant i millorant la comunicació, canviant les circumstàncies, revisant normes d'actuació, eliminant o aclarint malentesos es poden solu-cionar molts conflictes.

Creences. És allò que les persones en conflicte creuen que pot succeir. Què pot passar? Pot passar que davant d'un conflicte tothom guanyi, tothom perdi, un guanyi i l'altre no o, fins i tot, que no guanyi ningú (que és diferent que tothom perdi). Davant d'aquestes creences s'han d'adoptar una sèrie de comportaments. Entre els més usuals es troben els següents:

1. **Evitar el conflicte.** Tot i que hi ha una situació de conflicte, no s'assumeix, no se'n parla i no s'adopten mesures per acabar amb la situació.
2. **Cedir.** Una de les parts anteposa les necessitats de l'altra per sobre de les pròpies. A la llarga això provoca malestar i el revifament del conflicte.
3. **Competir.** S'anteposen les necessitats pròpies per sobre de les dels altres.
4. **Compromís/negociació.** Totes les parts cedeixen i les necessitats no queden del tot resoltes.
5. **Cooperar.** Es busca un acord raonable per a tothom. Es presenten alternatives que tenen en compte els interessos i les necessitats de les persones en conflicte.

Posicions. S'entén per posició el que una persona creu que vol. Normalment són molt rígides. Per exemple, en un conflicte entre un treballador que vol un increment de sou i un empresari que no vol acceptar aquest increment salarial, la negociació és mínima.

Interessos. És allò que impulsa a mantenir una posició. Seguint amb el cas anterior, és possi-ble que el treballador volgués un ascens i que l'empresari no volgués alterar l'estructura de l'or-ganització.

Necessitats. Perquè es resolguin els conflictes, les necessitats han de quedar satisfetes. Seguint amb l'exemple anterior, és possible que el treballador tingués una necessitat de reco-neixement (econòmic, però potser també social, en el centre de treball) per la feina desenvol-upada i l'empresari la necessitat de reafirmar el seu poder en l'organització.


Les negociacions s'han de mantenir sobre el camp de les necessitats. Les necessitats es des-cobreixen escoltant l'altra persona atentament, posant casos hipotètics per veure com reac-ciona... Així mateix, en les negociacions s'han de tenir molt clar quins són els elements que fan forta i dèbil l'altra part i nosaltres mateixos. És a dir, els elements de què es pot disposar per pressionar i els que són innegociables i alhora els que estaria disposat a negociar.

Si es pot fer un exercici de plantejament de la posició, els interessos, les necessitats, els punts forts i dèbils i d'allò negociable i innegociable de les parts en conflicte es pot arribar a una situació de negociació acceptable.



RECORDA QUE...

- >> **Una de les tasques del delegat és la de promoure i fomentar la coope-ració dels treballadors en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals. I, en moltes ocasions, aquesta tasca és complicada per la manca de cultura preventiva de l'empresa, la falta d'interès de l'empresari en relació amb la prevenció i també per l'actitud dels pro-pis treballadors.**
- >> **El delegat ha de tractar d'arribar al treballador, entendre'l i posterior-ment dialogar amb ell i aportar-li la informació necessària. En aquest sentit, la percepció que el treballador té del seu treball, el lloc o situa-cions on el duu a terme i els riscos als quals està exposat són cabdals.**
- >> **Escoltar atentament el que aporten els treballadors és una de les tas-ques més difícils dels delegats. Per aquest motiu, l'escolta activa (que implica escoltar, entendre i comprendre allò que ens diuen i fer-li arri-bar a l'interlocutor que hem entès el que ha dit) és un dels exercicis bàsics del delegat de prevenció.**
- >> **Dels resultats d'examinar les raons de determinades conductes de risc, el delegat pot concloure que es necessita intervenir. Entre d'altres, les intervencions es poden focalitzar en:**
 - **La realització de tasques de comunicació i informació adequades utilitzant els canals que es considerin necessaris per arribar al treballador.**
 - **Una tasca orientada al canvi de valors, que privilegiï el valor de la seguretat per sobre del valor de la rapidesa.**
 - **Una tasca de comunicació de la situació envers l'empresari o el Comitè de Seguretat i Salut, les causes que probablement la gene-ren i impulsar el debat de les mesures que s'han d'adoptar per tal de solucionar la qüestió: incentiu de la seguretat, motivació dels treballadors a través de processos de participació real, recupera-ció de la confiança dels treballadors a través de mesures específi-ques i concretes en funció dels casos...**

- 
- >> **En moltes ocasions, els conflictes entre treballadors i empresa arriben als tribunals. I en moltes ocasions, el conflicte es pot “desactivar” abans fins i tot que adquireixi dimensions importants. El delegat pot intervenir en el sentit d’identificar els elements que generen conflicte i posar-los a debat o en tot cas establir un procés de negociació amb l’empresari.**
 - >> **L’increment efectiu de la comunicació dins de l’empresa té dos avantatges: generar més confiança entre els treballadors i facilitar l’adopció de mesures preventives. El delegat pot actuar com una peça clau en aquest sentit.**

Amb quina documentació et pots trobar? Exposició de documentació i exemples

La tasca de delegat de prevenció implica el coneixement de diferents documents (comunicat de baixa, per exemple) i la realització de documents i sol·licituds dirigides a l’empresari, al Comitè de Salut... En aquest apartat es recullen els documents més importants.

Documents d’interès:

- >> Comunicat de prestació d’assistència sanitària
- >> Relació d’accidents de treball ocorreguts sense baixa mèdica
- >> Comunicat d’accident de treball
- >> Comunicat de malaltia professional
- >> Relació d’altes o morts d’accidentats
- >> Sol·licitud d’incapacitat temporal
- >> Sol·licitud d’incapacitat temporal per als treballadors en situació d’atur

ATENCIÓ: És important recordar que els documents presentats han de tenir el segell de ‘rebut’ de l’empresa, així com la data i la signatura de les persones pertinents. Així mateix, el delegat s’ha de quedar un duplicat del document per arxivar-lo.

Sol·licituds, permisos i comunicacions:

- >> Registre de delegats i delegades de prevenció i Registre de comitès de Seguretat i Salut
- >> Comunicació d’elecció de delegats/des de prevenció
- >> Comunicació de l’elecció del/la delegat/da de prevenció en empreses de entre 6 i 30 treballadors
- >> Comunicació de l’elecció del/la delegat/da de prevenció en empreses de entre 31 a 49 treballadors
- >> Comunicat de constitució del Comitè de Seguretat i Salut
- >> Sol·licitud de constitució del Comitè de Seguretat i Salut
- >> Sol·licitud de reunió extraordinària del Comitè de Seguretat i Salut
- >> Sol·licitud de formació per delegats de prevenció
- >> Sol·licitud de formació en prevenció de riscos laborals als treballadors
- >> Informació sobre avaluació de riscos
- >> Comunicació a l’empresa de paralització de l’activitat
- >> Comunicació de deficiències
- >> Comunicació d’informació sobre d’accidents de treball i malalties professionals
- >> Vigilància de la salut
- >> Proposta per a la millora de la seguretat i salut dels treballadors
- >> Denúncia a la Inspecció Treball i Seguretat Social

MODEL DE COMUNICAT DE PRESTACIÓ D'ASSISTÈNCIA SANITÀRIA

Preguem prestin assistència sanitària al treballador d'aquesta empresa, les dades del qual s'indiquen:

Empresa _____

Telèfon _____

Treballador _____

Data de l'accident _____ Hora _____

Treball que realitzava en el moment de l'accident _____

A _____, a _____ de _____ de 20 _____
SIGNATURA I SEGELL DE L'EMPRESA

L'empresa que subscriu queda obligada a la presentació del COMUNICAT D'ACCIDENT DE TREBALL o MALALTIA PROFESSIONAL dins els 5 DIES següents a la data d'accident si causa baixa mèdica.

Advertència: Als efectes del dret a la prestació d'assistència sanitària, l'accidentat està obligat a observar les prescripcions dels facultatius, havent de presentar-se a cures el dia i hora que se li assenyali

**RELACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO
OCURRIDOS SIN BAJA MÉDICA**

ENTIDAD NOMBRE: _____
ENTIDAD NÚMERO: _____

MES: _____
AÑO: _____

DATOS DE LA EMPRESA
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL: _____
C.C. COTIZACIÓN: _____ C.I.F. O D.N.I: _____
PLANTILLA: _____

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO
CCC / NAF: _____ PROVINCIA: _____ MUNICIPIO: _____ ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL: _____

RELACION DE ACCIDENTES	Nº	APELLIDOS Y NOMBRE DEL TRABAJADOR	SEXO		Nº AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (1)	IPF (2)	TIPO DE CONTRATO (3)		FECHA ACCIDENTE			FORMA CONTACTO (4)	PARTE DEL CUERPO LESIONADA (5)	DESCRIPCIÓN DE LA LESIÓN (6)
			VARÓN	MUJER			INDEFINIDO	TEMPORAL	DÍA	MES	AÑO			
	1													
	2													
	3													
	4													
	5													
	6													
	7													
	8													
	9													
	10													
	11													
	12													
	13													
	14													
	15													
	16													
	17													
	18													
	19													
	20													

(3) En el caso de trabajadores autónomos cumplimentar como indefinido

AUTORIDAD LABORAL

D. _____ en calidad de _____ de la Empresa, expide la presente Relación en: _____ a _____ de 200__

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO
(Por favor, antes de cumplimentar, lea las instrucciones)

Accidente 1 Recalda 2

PAT _____

1.- DATOS DEL TRABAJADOR

Apellido 1º: _____ Apellido 2º: _____ Nombre: _____ Sexo: Varón 1 Mujer 2

Nº Afiliación Seguridad Social (NAF) (1) _____ Fecha ingreso en la empresa _____ Fecha nacimiento _____ Nacionalidad (2) _____
(dia/mes/año) _____ Española Otra _____

Identificador Persona Física (IPF) (3) _____ Ocupación del trabajador: (4) _____ CNO-94 _____ Antigüedad puesto trabajo (5) _____ Tipo contrato (6) _____
meses _____ días _____

Situación profesional (marque con una X la que corresponda):
 Asalariado sector privado Autónomo sin asalariados
 Asalariado sector público Autónomo con asalariados

Régimen Seguridad Social (7) _____ Convenio aplicable: _____ Epígrafe de AT y EP _____

Domicilio: _____ Teléfono: _____ Provincia: _____ Municipio: _____ Código Postal: _____

2.- EMPRESA EN LA QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Nombre o Razón Social: _____ CIF o NIF (8) _____ Código C. Cotización en la que está el trabajador (9) _____

Domicilio que corresponde a esa Cuenta de Cotización (C.C.): _____ Provincia: _____

Municipio: _____ Código Postal: _____ Teléfono: _____

Actividad económica principal correspondiente a esa C.C. (10): _____ CNAE-93 _____ Plantilla correspondiente a esa C.C. (11) _____

Marque si actuaba en el momento del accidente como: Contrata o subcontrata Empresa de Trabajo Temporal

¿Cuál o cuáles de las siguientes son las modalidades de organización preventiva adoptadas por la empresa? :

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva de la empresa Servicio de prevención propio Servicio de prevención ajeno
 Trabajador(es) designado(s) Servicio de prevención mancomunado Ninguna

3.- LUGAR Y/O CENTRO DE TRABAJO DONDE HA OCURRIDO EL ACCIDENTE

LUGAR

Lugar del accidente: En el centro o lugar de trabajo habitual En otro centro o lugar de trabajo En desplazamiento en su jornada laboral (*) Al ir o al volver del trabajo, "in itinere" (*)
(* En estos casos, los datos del centro se cumplimentarán con los correspondientes al centro de trabajo habitual)

Además, marque si ha sido accidente de tráfico

Si el accidente se ha producido en un lugar ubicado fuera de un centro de trabajo, indicar su situación exacta (país, provincia, municipio, calle y número, vía pública o punto kilométrico), otro lugar:

País: _____ Provincia: _____ Municipio: _____
Calle y número: _____ Vía pública y punto kilométrico: _____
Otro lugar (especificar) : _____

CENTRO DE TRABAJO

Marque si el centro de trabajo pertenece a la empresa en la que está dado de alta el trabajador (empresa del apartado 2)

Marque si el centro pertenece a otra empresa (en este caso indicar a continuación su relación con la empresa del apartado 2)

Contrata o subcontrata → Cumplimentar CIF o NIF _____

Usuario de ETT → Cumplimentar CIF o NIF _____

Otra → Cumplimentar CIF o NIF _____

DATOS DEL CENTRO : (a cumplimentar cuando el accidente se haya producido en un centro o lugar de trabajo distinto al consignado en el apartado 2, o cuando el trabajador estuviera realizando trabajos para una empresa distinta a la consignada en dicho apartado 2)

Nombre o Razón Social:..... Domicilio:..... Provincia:.....
 Municipio:..... Código Postal:..... Teléfono:.....
 Plantilla actual del Centro (12) Código Cuenta Cotización Actividad económica principal del centro (13) : CNAE-93

4.- ACCIDENTE

Fecha del accidente (día/mes/año) Fecha de Baja Médica Día de la semana del accidente Hora del día del accidente Hora de trabajo (14) Ere su trabajo habitual
 (1 a 24) (1ª, 2ª, etc.) SI NO

Marque si se ha realizado evaluación de riesgos sobre el puesto de trabajo en el que ha ocurrido el accidente

Descripción del accidente (15) :.....

¿En qué lugar se encontraba la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Lugar) (16) :.....

¿En qué proceso de trabajo participaba cuando se produjo el accidente? (Tipo de trabajo) (17) :.....

¿Qué estaba haciendo la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Actividad Fis. específica) (18) :.....

Agente material asociado a la ACTIVIDAD FÍSICA (19) :.....

¿Qué hecho anormal que se apartase del proceso habitual de trabajo desencadenó el accidente? (Desviación) (20) :.....

Agente material asociado a la DESVIACIÓN (21) :.....

¿Cómo se ha lesionado la persona accidentada (Forma, Contacto-modalidad de la lesión) (22) :.....

Aparato o agente material causante de la lesión (23) :.....

Marque si este accidente ha afectado a más de un trabajador

Marque si hubo testigos. En caso afirmativo indicar nombres, domicilio/s y teléfono/s (24) :.....

5.- ASISTENCIALES

Descripción de la lesión (25) :.....

Grado de la lesión (26): Leve Grave Muy grave Fallecimiento Parte del cuerpo lesionada (25) :.....

Médico que efectúa la asistencia inmediata (nombre, domicilio, teléfono) :.....

Marque el tipo de asistencia sanitaria (27): Hospitalaria Ambulatoria

Marque si ha sido hospitalizado. En caso afirmativo indicar nombre del establecimiento:.....

6.- ECONÓMICOS

A) Base de cotización mensual : -En el mes anterior (1) -Días cotizados (2) -Base reguladora A (3)	B) Base de cotización al año (4) : B1.- por horas extras B2.- por otros conceptos Total B1 + B2 Promedio diario base B (5)	C) Subsidio : Promedio diario -Base reguladora A -Base reguladora B Total B.R. diaria (6) Cuantía del subsidio 75 % (7)
---	--	--

Don/Doña:..... en calidad de de la empresa, expide el presente parte en a de de 20__ (firma y sello)	Entidad Gestora o Colaboradora n.º Nº EXPEDIENTE	AUTORIDAD LABORAL (Sellado y fechado)
--	---	--

PARTE DE ENFERMEDAD PROFESIONAL
(A cumplimentar por cuatuplicado)

Fecha del diagnóstico

Nº documento Asociación

¿Causó baja? SI/NO

Número inscripción Libro Registro Sinistros (3)

1. DATOS DEL TRABAJADOR

Apellidos y Nombre		Nº Libro de Matrícula	Nº Afiliación S.S.	Fecha de ingreso en la empresa
Sexo	Estado civil	Fecha de nacimiento	Oficio / Categoría Profesional	Total de horas
Domicilio		Localidad	Provincia	Reglamentación y/o Convenio aplicable
Lugar de nacimiento	D.N.I.	Trabajos que realizaba al diagnosticarse la enfermedad		Trabajos que realizaba anteriormente

2. DATOS DE LA EMPRESA

Nombre o razón social	Plantilla (5)	Actividad	Nº Inscripción S. Social
Domicilio Social	Teléfono	Localidad	Provincia
Ubicación del centro de trabajo	Teléfono	Localidad	Provincia

3. DATOS DE LAS EMPRESAS CON RIESGO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL EN LAS QUE EL TRABAJADOR HUBIERE PRESTADO SUS SERVICIOS ANTERIORMENTE

Nombre o razón social	Domicilio Social	Actividad	Fecha de	ALTA: BAJA:

4. DATOS DE LA ENFERMEDAD

Clase de enfermedad profesional	Descripción de trabajos que se consideran causantes de enfermedad	Tiempo en meses que ha estado expuesto al riesgo	
¿Tiene cartilla sanitaria? (2) SI/NO	Fecha de reconocimiento previo	Fecha del último reconocimiento médico periódico	Diagnóstico
Descripción de la enfermedad (Síntomas principales o predominantes. Cuadro clínico)		Grado de enfermedad Leve <input type="checkbox"/> Grave <input type="checkbox"/> Muy grave <input type="checkbox"/> Falleció <input type="checkbox"/>	Carácter del diagnóstico De certeza <input type="checkbox"/> De presunción <input type="checkbox"/>

SELLO DE LA EMPRESA
(Sellado y fechado)

D. en calidad de de la expresada Empresa, expide el presente Parte por cuatuplicado, en a de de 19
(Sello y firma)

ENTIDAD NOMBRE: _____
 ENTIDAD NÚMERO: _____

RELACION DE ALTAS O FALLECIMIENTOS DE ACCIDENTADOS

MES: _____
 AÑO: _____

Nº	IPF (1)		Núm. Ref. Delt@ (2)	Número Expediente Entidad	Cód. Cuenta Cotización Centro Trabajo (3)	Fecha Accidente dia/mes/año	Fecha Baja Médica dia/mes/año	Grado Real de la Lesión (4)	Fecha Alta dia/mes/año	Causa Alta (5)	Diagnóstico (6)
	Tipo	Número									
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											

(5) **Causa de Alta**

1. Fallecimiento
2. Curación
3. Inspección médica
4. Propuesta de incapacidad

5. Agotamiento de plazo
6. Mejoría que permite realizar trabajo habitual
7. Incomparecencia

ES IMPRESCINDIBLE ACOMPAÑAR PARTE DE BAJA Y DE ACCIDENTE (en su caso)

Rellene este impreso de la forma más exacta posible porque así facilitará el trámite de su prestación.

Antes de empezar a escribir, lea detenidamente todos los apartados, así como las instrucciones para su cumplimentación.

Escriba con claridad y en letras mayúsculas para evitar errores de interpretación.

MODELO IT1

SOLICITUD DE PAGO DIRECTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

1. DATOS PERSONALES

Primer apellido		Segundo apellido		Nombre		DNI NIE Pasaporte	
Fecha de nacimiento	Sexo Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>	Nombre del padre		Nombre de la madre		Núm. afiliación a la Seguridad Social	
Núm. de teléfono	Domicilio (calle o plaza)				Número	Bloque	Escalera
Código postal	Localidad		Provincia		Piso		
Núm. de hijos a efectos fiscales		Núm. identificación trabajadores autónomos		Régimen:		Si es empleado de hogar: <input type="checkbox"/> Hijo <input type="checkbox"/> Discontinuo	

2. DATOS DE LA PRESTACIÓN

Incapacidad temporal derivada de: _____ Fecha de la baja: _____

Enfermedad común Accidente de trabajo Enfermedad profesional Accidente no laboral

¿Ha tenido algún otro proceso de IT durante los 6 meses anteriores al actual? SÍ NO

Dirección Provincial o Agencia que tramitó el expediente: _____

3. SUPUESTOS DE PAGO DIRECTO DE IT

Hay que constar la causa que corresponda:

Entidades u organismos excluidos de pago delegado.

Empresas de menos de diez trabajadores y más de seis meses consecutivos de abono de IT que lo soliciten reglamentariamente (Art. 16.2 de la OM de 25 11 66), (BOE del día 7 de diciembre).

Incumplimiento obligación empresarial (Art. 19 de la OM de 25-11-66).

Alta por informe propuesta de incapacidad permanente.

Colectivos integrados en el Régimen General (Representantes de Comercio, Artistas y Profesionales Taurinos)

Extinción relación laboral durante la situación de IT:

- Extinción recogida en el contrato.
- Resolución judicial, administrativa o acto firme.
- Fallecimiento del empresario.
- Jubilación del empresario.
- Incapacidad del empresario.
- Extinción del empresario como persona jurídica.
- Despido.

Continuación de la situación de IT una vez extinguido el periodo de percepción de la prestación por desempleo.

Por agotar plazo máximo prestación de IT.

INS/Seguina/2002 06/09

A CUMPLIMENTAR POR LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL INSS

Fecha hecho causante: _____ Régimen: _____ Sector: _____ Clave prestación: _____

4. DATOS DE LA EMPRESA

A CUMPLIMENTAR POR LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA			
Razón social	Tipo de contrato	Código Cuenta Cotización	
Domicilio (calle o plaza y núm.)	Código postal	Localidad	Provincia

4.1. DATOS DE LA OTRA EMPRESA (en caso de pluriempleo)

A CUMPLIMENTAR POR LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA			
Razón social	Tipo de contrato	Código Cuenta Cotización	
Domicilio (calle o plaza y núm.)	Código postal	Localidad	Provincia

5. ELECCIÓN DE MODALIDAD DE COBRO

ENTIDAD FINANCIERA		Núm. AGUENCIA o SUCURSAL	DOMICILIO		Núm.
CÓDIGO	NOMBRE DE LA ENTIDAD				
CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD	PROVINCIA	PAÍS		
<input type="checkbox"/> FN VENTANILLA <input type="checkbox"/> FN CUENTA/LIBRETA					
Restringida <input type="checkbox"/> Ordinaria <input type="checkbox"/>					
Número Código Cuenta Cliente (CCC)					
ENTIDAD	OFICINA/SUCURSAL	DIGITO CONTROL	NÚMERO DE CUENTA		

DECLARO, bajo mi responsabilidad, que son ciertos los datos que consigno en la presente solicitud, manifestando, igualmente, que quedo enterado de la obligación de comunicar al Instituto Nacional de la Seguridad Social cualquier variación de los datos en ella expresados que pudiera producirse en lo sucesivo, y

SOLICITO, mediante la firma del presente impreso, que se dé curso a mi petición de prestación por Incapacidad Temporal, adoptando para ello todas las medidas necesarias para su mejor resolución.

....., a de de 200

Firma del solicitante,

A RELLENAR EN CASO DE SER USTED EL OBLIGADO AL INGRESO DE LAS CUOTAS

DOCUMENTOS RELATIVOS A LA COTIZACIÓN DE D/Dª., con DNI NIE Pasaporte							
JUSTIFICANTES DE COTIZACIÓN DE LOS 6 ÚLTIMOS MESES							
AÑO	MES	BASES DE COTIZACIÓN	FECHA INGRESO	AÑO	MES	BASES DE COTIZACIÓN	FECHA INGRESO
A CUMPLIMENTAR POR LA ENTIDAD							
DIFERENCIA, para hacer constar que con la presente solicitud se han exhibido los documentos de cotización reseñados.							
Nombre y apellidos del funcionario;, DNI, Fecha:							
Firma del funcionario,							

A RELLENAR EN CASO DE SER LA EMPRESA LA OBLIGADA AL INGRESO DE CUOTAS

CERTIFICADO DE EMPRESA RELATIVO AL TRABAJADOR

Primer apellido			Segundo apellido		Nombre		Núm. afiliación a la Seguridad Social
Domicilio (calle o plaza y núm.)			Código postal	Localidad	Provincia	DNI - NIT - Pasaporte	
Domicilio (calle o plaza y núm.)			Código postal	Localidad	Provincia	Grupo cotización	

D./Dª., en su calidad de del organismo o empresa con y con domicilio en (calle o plaza) número Código postal Localidad Provincia

CERTIFICA los siguientes extremos sobre el trabajador solicitante de la prestación de IT, que ingresó en esta empresa

u organismo en fecha: En IT derivada⁽¹⁾ desde el⁽²⁾ Baja en el organismo o empresa el por⁽³⁾ Fecha de presentación del parte de baja (TA.2) Grupo ordenanza laboral Categoría profesional ÚLTIMO PARTE DE CONFIRMACIÓN ABONADO: núm. por €

BASE DE COTIZACIÓN MES ANTERIOR A LA BAJA (diaria o mensual según tipo de retribución) ⁽⁴⁾			
Para todas contingencias excepto AT, EP días trabajados			
Para AT y EP:			
a) Base cotización mes anterior a la baja núm. de días			
b) Base cotización año anterior a la baja: ⁽⁴⁾			
Por horas extraordinarias			
Por otros conceptos			
EN CASO DE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: se certificarán las bases de cotización de los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la baja.			
Mes	Días	Año	Bases de cotización
			CC
			CP
			CC
			CP
			CC
			CP

RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO CUENTA AJENA:	
Trabajador:	<input type="checkbox"/> Fijo <input type="checkbox"/> Eventual
¿Se encontraba en vigor el contrato en la fecha de la baja?	<input type="checkbox"/> SÍ <input type="checkbox"/> NO
Núm. jornadas reales mes anterior a la baja:
Salario real del trabajador €/día
Mutua de AT y EP

Y para que conste y a los efectos de que por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se proceda al pago de esta prestación, a partir del día por⁽⁵⁾ expido la presente Certificación en a de de 200 (firma y sello)

(1) Enfermedad común, accidente sea o no laboral o enfermedad profesional.
 (2) Según parte médico (I?9).
 (3) Exponer las causas de la baja.
 (4) Deberá certificarse la base de cotización tanto de contingencias comunes como profesionales.
 (5) Causa señalada en punto 3. de la solicitud. Si es entidad u organismo excluido del pago delegado, indique Resolución que lo autorizó.

DIRECCIÓN PROVINCIAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE

1º.- NORMATIVA REFERENTE AL CERTIFICADO

Si durante los últimos 180 días el/la solicitante hubiese trabajado en varias empresas, aportará tantos certificados como sean necesarios para completar el citado periodo de 180 días. empresas en las que haya trabajado. En caso de Pluriempleo deberá acompañarse un certificado con las bases de cotización del mes anterior a la baja médica y con las cotizaciones de los 180 días anteriores a la primera extinción, en cada una de las empresas, aunque únicamente se haya extinguido la relación laboral en una de ellas.

2º.- INSTRUCCIONES DE CUMPLIMENTACIÓN

- (1) Indicar si el tipo de contrato es indefinido, por obra, eventual, temporal, fijo-discontinuo, administrativo, etc..
- (2) Por extinción del contrato durante el periodo de prueba, finalización del contrato, a instancia del/de la empresario/a (despido procedente, improcedente o causa objetiva), expediente de regulación de empleo, etc.
En el supuesto de finalización de un contrato temporal se hará constar el motivo por el que no se ha prorrogado (por voluntad del/de la empresario/a o por voluntad del/de la trabajador/a).
Si el cese ha sido en un contrato de interinidad se reflejará si se ha debido a la incorporación del/de la trabajador/a cuyo puesto se estaba ocupando o por otro motivo.
- (3) Se harán constar, en su caso, los días de vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización de la relación laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 209.3 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio.
La cotización de las vacaciones no disfrutadas será objeto de liquidación complementaria a la del mes de la extinción del contrato, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la Orden TAS/118/2003, de 31 de enero por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional
- (4) Únicamente deberá cumplimentarse este apartado (siempre que el mes anterior a la baja médica no figure, por ser más antiguo, entre los que se hayan certificado en los últimos 180 días precedentes a la extinción del contrato de trabajo), en los siguientes supuestos:
 - a) En caso de Pluriempleo, debiéndose acompañar un certificado con las bases de cotización del mes anterior a la baja médica y con las cotizaciones de los 180 días anteriores a la primera extinción, en cada una de las empresas, aunque únicamente se haya extinguido la relación laboral en una de ellas.
 - b) En todos los supuestos de extinción de la relación laboral, incluido el procedente de pluriempleo, en los que tenga días de vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas.
En el caso de tratarse de un contrato a tiempo parcial, deberán certificarse los tres meses inmediatamente anteriores a la baja médica, siempre que no figuren entre los que se han certificado en los 180 días precedentes a la extinción de la relación laboral.
- (5) Indicar los meses precedentes a la situación de extinción de la relación laboral.
- (6) Los días que se han de reflejar como cotizados, correspondientes a los 6 últimos meses, serán los que efectivamente se hayan cotizado, ya sean meses de 28, 29, 30 ó 31 días, tal y como aparece reflejado en el mod. TC-2 de cotización a la Seguridad Social.
En el supuesto que la extinción de la relación laboral se produzca en medio de un mes, se indicará el número de días exacto hasta la fecha de dicha situación, correspondientes a ese mes, añadiendo los necesarios del mes anterior a los seis últimos meses, hasta completar un total de 180.
- (7) Se excluirán de las bases de cotización las percepciones por horas extraordinarias.

Nota.- Este certificado de empresa sustituye al que figura en la solicitud de incapacidad temporal (IT1) para los supuestos de extinción de la relación laboral, así como en los casos en los que la incapacidad temporal se inicia tras la extinción del contrato de trabajo, durante el periodo de vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas (artículos 209.3 y 222.1 de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio).

REGISTRE DE DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ I REGISTRE DE COMITÈS DE SEGURETAT I SALUT

A través del Decret 339 de 5 d'octubre (DOGC núm. 4234) pel qual es crea el registre de delegats i delegades de prevenció i el registre de comitès de Seguretat i Salut es regula el dipòsit de les comunicacions de designació d'aquests.

PROCEDIMENT

Un cop celebrades les eleccions sindicals, cal elegir els delegats/des de prevenció, presentar a l'empresari la comunicació, perquè la signi o segelli. I després registrar la comunicació.

ON

L'Administració ha fixat el lloc on s'han de registrar les actes de delegats de prevenció i dels comitès de Seguretat i Salut, i que coincideix amb les oficines públiques d'eleccions als òrgans de representació dels treballadors (OPRA), les adreces de les quals són les següents:

BARCELONA

C/ Albareda, 2-4. Metro Drassanes.

Horari de registre: matí: 9 - 14 h; tarda: dimarts: 15- a 16.30 h

Horari d'atenció al públic: matí: 8.30 - 14.30 h; tarda: dimarts: 15- 18 h

El Departament de Treball està pendent de confirmar si es podran portar a registrar actes a les sucursals de Cornellà i Manresa o únicament a Barcelona.

TARRAGONA

C/ Joan Baptista Plana, 29-31. Tel. 977 23 26 14

Horari: matí: 9 a 14h; tarda: 15-16.30 h

TORTOSA

Estem pendents de l'obertura de l'oficina. Mentrestant el registre es fa a l'oficina de Tarragona.

LLEIDA

C/ General Britos, 3. Tel. 973 23 00 80

Horari: matí: 9-14h; tarda: 15-16.30 h

GIRONA

C/ de la Creu, 9-11. Tel. 972 22 27 85

Horari: matí: 9 a 14h; tarda: 15-16.30 h

QUI POT REGISTRAR

Acta de delegat de prevenció:

- Els mateixos delegats de prevenció.
- El responsable de Salut Laboral de cada Federació Nacional de Catalunya i el responsable de Salut Laboral de les Unions de Tarragona, Lleida, Girona i Terres de l'Ebre (prèvia legitimació d'aquests davant les OPRES).

Acta de Comitè de Seguretat i Salut:

- L'empresari o els representants legals.
- Els mateixos delegats de prevenció.
- El responsable de Salut Laboral de cada Federació Nacional de Catalunya i el responsable de Salut Laboral de les Unions de Tarragona, Lleida, Girona i Terres de l'Ebre.

QUAN S'HA DE FER EL REGISTRE

- En el termini d'un mes a partir de la data de l'elecció.
- La disposició transitòria segona estableix un període de tres mesos per a tots els representants elegits abans de l'entrada en vigor de la norma el 28 d'octubre (amb la possibilitat de flexibilitat).
- En el cas que a l'empresa, hi hagi únicament un delegat de prevenció, només fa falta registrar l'acta esmentada. Si també hi ha comitè de seguretat i salut, s'ha de registrar aquesta acta posteriorment a la del delegat de prevenció.

COMUNICACIÓ DE L'ELECCIÓ DEL/LA DELEGAT/DA DE PREVENCIÓ
EN EMPRESES DE ENTRE 6 I 30 TREBALLADORS

Lloc i data de realització del document

A (nom de la/es persona/es a la/es qual/s va dirigida la proposta)

en el seu càrrec de (mencionar el càrrec que ocupa/en)

de l'empresa (nom de l'empresa)

COMUNICO que:

En virtut de l'article 35.2 de la LPRL (Llei de prevenció de riscos laborals) que recull que:

«En les empreses de fins a trenta treballadors el delegat de prevenció serà el delegat de personal»

En/Na amb DNI

amb número de la Seguretat Social

ha estat elegit/da delegat/da de prevenció de l'empresa

Atentament,

Signatura

Delegat/da de prevenció

REBUT PER L'EMPRESA (Data) A , a de de 20
SIGNATURA I SEGELL

COMUNICACIÓ DE L'ELECCIÓ DEL/LA DELEGAT/DA DE PREVENCIÓ
EN EMPRESES D'ENTRE 31 I 49 TREBALLADORS

Lloc i data de realització del document

A (nom de la/es persona/es a la/es qual/s va dirigida la proposta)

en el seu càrrec de (mencionar el càrrec que ocupa/en)

de l'empresa (nom de l'empresa)

Sr/a, Srs/res

En virtut de l'article 35.2 de la LPRL (Llei de prevenció de riscos laborals) que recull que:

«En les empreses de trenta-un a quaranta-nou treballadors hi haurà un delegat de prevenció que serà elegit per i entre els delegats de personal»

li/els comunico que reunits els/les delegats/des de personal han elegit per i entre ells/es a

En/Na amb DNI ,

com a delegat/da de prevenció de l'empresa

(del centre de treball , de l'empresa)

Com a delegat/da de prevenció es compromet a assumir les competències i facultats, així com les garanties i sigil professional establerts a la LPRL.

Atentament,

Signatures

REBUT PER L'EMPRESA (Data) A , a de de 20
SIGNATURA DE L'EMPRESARI O DEL SEU REPRESENTANT I SEGELL

COMUNICAT DE LA CONSTITUCIÓ DEL COMITÈ DE SEURETAT I SALUT

Alta Modificacions

Lloc i data de realització del document

1.- DADES DEL CENTRE DE TREBALL Núm. de centres de treball agrupats que compren el comitè

Nom o raó social..... Adreça..... Província.....
Municipi..... Codi postal..... Telèfon.....
Plantilla actual del centre Codi de compte de cotització Activitat econòmica principal del centre CCAE-93

2.- DADES DE L'EMPRESA

Nom o raó social..... Adreça..... Província.....
Municipi..... Codi postal..... Telèfon.....
Plantilla actual de l'empresa NIF o CIF Activitat econòmica principal de l'empresa CCAE-93
Tipus d'empresa: Privada Pública Tipus d'Administració pública si és el cas: Local Autònoma Estatal
Hi ha Comitè Intercentres de Seguretat i Salut Sí No

3.- DADES DEL COMITÈ DE SEURETAT I SALUT

Data de la constitució: - - Data de la modificació: - -

DELEGATS DE PREVENCIÓ QUE FORMEN PART DEL COMITÈ DE SEURETAT I SALUT

NOM	1r COGNOM	2n COGNOM	NIF/NIE	MOTIU A-Alta B-Baixa

REPRESENTANTS DE L'EMPRESA QUE FORMEN PART DEL COMITÈ DE SEURETAT I SALUT

NOM	1r COGNOM	2n COGNOM	NIF/NIE	CÀRREC	SEXE		ANY NAIXEMENT	MOTIU	
					H	D		ALTA	BAIXA

Els sotasignants certifiquen la certesa de les dades d'aquest document referents a la constitució del Comitè de Seguretat i Salut del centre de treball referenciat a l'apartat 1

En/Na amb En/Na amb En/Na amb

NIF/NIE..... com a representant de l'empresa NIF/NIE..... com a representant de l'organització sindical NIF/NIE..... com a delegat de prevenció

Signatura: Signatura: Signatura:

Registre de l'autoritat laboral

A (nom de la/es persona/es a la/es qual/s va dirigida la proposta)
en el seu càrrec de (mencionar el càrrec que ocupa/en)
de l'empresa (nom de l'empresa)

Sr/a, Srs/res

En virtut de l'article 38 de la LPRL (Llei de prevenció de riscos laborals) que estableix la constitució del Comitè de Seguretat i Salut en aquelles empreses o centres de treball de més de 50 treballadors, i que el defineix com:

«l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos»

El Comitè ha d'estar format pels delegats de prevenció, d'una banda, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels delegats de prevenció, de l'altra.»

Les persones sotasignants **SOL·LICITEM:**

La constitució del Comitè de Seguretat i Salut a l'empresa
(o centre de treball de l'empresa)

i el nomenament de la representació de l'empresa.

Esperem que tant els nomenaments com la constitució del Comitè de Seguretat i Salut es duguin a terme com més aviat possible.

Atentament,

Signatures

Noms i cognoms

REBUT PER L'EMPRESA (Data) A , a de de 20
SIGNATURA DE L'EMPRESARI O DEL SEU REPRESENTANT I SEGELL

SOL·LICITUD DE REUNIÓ EXTRAORDINÀRIA DEL COMITÈ DE SEURETAT I SALUT

Lloc i data de realització del document

A (nom de la/es persona/es a la/es qual/s va dirigida la proposta)
en el seu càrrec de (mencionar el càrrec que ocupa/en)
de l'empresa (nom de l'empresa)

Sr/Sra Srs/Sres:
En virtut de l'article 38.3 de la LPRL (Llei de prevenció de riscos laborals) que estableix que:

«El Comitè de Seguretat i Salut s'ha de reunir trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les parts que hi estan representades»

El/s sotasignant/s sol·liciten una reunió del Comitè de Seguretat i Salut com més aviat possible amb l'objectiu de tractar les qüestions següents:

A) Motiu:
B) Motiu:
C) Motiu:
D) Precs i preguntes

Atentament,

Signatura

Noms i cognoms
Delegat/da de prevenció

REBUT PER L'EMPRESA (Data) A _____, a _____ de _____ de 20____
SIGNATURA DE L'EMPRESARI O DEL SEU REPRESENTANT I SEGELL

SOL·LICITUD DE FORMACIÓ PER DELEGATS DE PREVENCIÓ

Lloc i data de realització del document

A (nom de la/es persona/es a la/es qual/s va dirigida la proposta)
en el seu càrrec de (mencionar el càrrec que ocupa/en)
de l'empresa (nom de l'empresa)

Sr/Sra Srs/Sres:
En virtut de l'article 37 de la Llei de prevenció de riscos laborals que estableix que:

«L'empresari ha de proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per a l'exercici de les seves funcions. La formació ha de ser facilitada per l'empresari pels seus propis mitjans o mitjançant el concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria, ha d'adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres de nous i haurà de repetir-se periòdicament, si fos necessari. El temps dedicat a la formació serà considerat com a temps de treball a tots els efectes i el seu cost no pot recaure en cap cas sobre els delegats de prevenció.»

SOL·LICITO:

L'autorització de l'empresa per assistir al curs de formació que s'identifica a continuació:

Curs:
Direcció/Coordinació del curs:
Docents:
Ubicació:
Data: _____ Horari: _____ Nombre d'hores: _____

Esperant una contestació a la sol·licitud presentada,
Atentament,

Signatura

Noms i cognoms
Delegat/da de prevenció

REBUT PER L'EMPRESA (Data) A _____, a _____ de _____ de 20____
SIGNATURA DE L'EMPRESARI O DEL SEU REPRESENTANT I SEGELL

SOL·LICITUD DE FORMACIÓ EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS ALS TREBALLADORS

Lloc i data de realització del document

A _____
(nom de la/es persona/es a la/es qual/s va dirigida la proposta)

en el seu càrrec de _____
(mencionar el càrrec que ocupa/en)

de l'empresa _____
(nom de l'empresa)

Sr/a, Srs/res

En virtut de l'article 19 de la Llei de prevenció de riscos laborals que estableix que:

- «En compliment del deure de protecció, l'empresari ha de garantir que cada treballador rebi una formació teòrica i pràctica, suficient i adequada, en matèria preventiva, tant en el moment de la contractació, sigui quina sigui la modalitat o duració del contracte, com quan es produeixin canvis en les funcions que realitzi o s'introdueixin noves tecnologies o canvis en els equips de treball.
La formació ha d'estar centrada específicament en el lloc de treball o funció de cada treballador, adaptar-se a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres de nous i repetir-se periòdicament, si fos necessari.»
- La formació a què fa referència l'apartat anterior ha d'impartir-se, sempre que sigui possible, dins de la jornada de treball o, en el seu defecte, en altres hores, però amb el descompte del temps invertit a la jornada. La formació es pot impartir per la empresa mitjançant mitjans propis o concertant-la a serveis aliens, i el seu cost no ha de recaure en cap cas sobre els treballadors.»

I com a conseqüència de l'incompliment d'aquest article,

SOL·LICITO:

Que es realitzi la formació dels treballadors en matèria preventiva com més aviat possible, així com que la formació es realitzi, si així pot ser, a l'empresa i durant la jornada laboral.

Esperant una contestació a la sol·licitud presentada,
Atentament,

Signatura

Noms i cognoms
Delegat/da de prevenció

REBUT PER L'EMPRESA (Data) A _____, a _____ de _____ de 20____
SIGNATURA DE L'EMPRESARI O DEL SEU REPRESENTANT I SEGELL

INFORMACIÓ SOBRE AVALUACIÓ DE RISCOS

Lloc i data de realització del document

A _____
(nom de la/es persona/es a la/es qual/s va dirigida la proposta)

en el seu càrrec de _____
(mencionar el càrrec que ocupa/en)

de l'empresa _____
(nom de l'empresa)

Sr/a, Srs/res

En virtut de l'article 18.1 de la LPRL pel qual l'empresari està obligat a:

«Adoptar les mesures adequades per tal que els treballadors rebin tota la informació necessària en relació amb:

- Els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors a la feina, tant aquells que afecten l'empresa en el seu conjunt com a cada tipus de lloc de treball o funció.
- Les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables als riscos assenyalats en l'apartat anterior.
- Les mesures adoptades de conformitat amb el que estableix l'article 20 d'aquesta Llei.»

I de l'article 36.2 de la LPRL en el qual es faculta al delegat de prevenció a:

«Tenir accés, amb les limitacions previstes en l'apartat 4 de l'article 22 d'aquesta Llei, a la informació i documentació relativa a las condicions de treball que sigui necessària per a l'exercici de les seves funcions i, en particular, a la prevista en els articles 18 y 23 d'aquesta Llei. Quan la informació estigui subjecte a les limitacions senyalades, només podrà ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte de la confidencialitat»

SOL·LICITEM:

Que l'empresari compleixi de forma efectiva amb l'obligació d'informar els representants dels treballadors, en concret als delegats de prevenció, sobre les condicions de treball, els riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, així com de les activitats de prevenció existents, incloses les derivades de l'avaluació de riscos laborals.

Esperant una contestació a la sol·licitud formulada,
Atentament,

Signatura
Delegat/da de prevenció

REBUT PER L'EMPRESA (Data) A _____, a _____ de _____ de 20____
SIGNATURA DE L'EMPRESARI O DEL SEU REPRESENTANT I SEGELL

COMUNICACIÓ A L'EMPRESA DE PARALITZACIÓ DE L'ACTIVITAT

Lloc i data de realització del document

A (nom de la/es persona/es a la/es qual/s va dirigida la proposta)

en el seu càrrec de (mencionar el càrrec que ocupa/en)

de l'empresa (nom de l'empresa)

Sr/a, Srs/res

El ple del Comitè d'empresa, reunit en data _____, i per unanimitat, ha acordat paralitzar les activitats que es realitzen a _____, ja que es considera que existeix risc greu i imminent. En aquest sentit, s'ha identificat les condicions de treball següents:

A) _____

B) _____

Que poden tenir com a conseqüència molt probable que es produeixi _____
_____ (accident o conseqüència derivada del risc)

Esperant una contestació a les propostes formulades,

Atentament,

Signatura

Delegat/da de prevenció

REBUT PER L'EMPRESA (Data) A _____, a _____ de _____ de 20
SIGNATURA DE L'EMPRESARI O DEL SEU REPRESENTANT I SEGELL

COMUNICACIÓ DE DEFICIÈNCIES

Lloc i data de realització del document

A (nom de la/es persona/es a la/es qual/s va dirigida la proposta)

en el seu càrrec de (mencionar el càrrec que ocupa/en)

de l'empresa (nom de l'empresa)

Sr/a, Srs/res

Les persones que signem aquest document, com a delegats de prevenció d'aquesta empresa o centre de treball,

COMUNIQUEM:

Que en la nostra tasca de vigilància i control del compliment de la normativa de riscos laborals (article 36.1 de la LPRL) hem detectat:

1 (risc)

(Localització: secció; lloc de treball; núm. de treballadors exposats; descripció dels problemes que genera)

2 (risc)

(Localització: secció; lloc de treball; núm. de treballadors exposats; descripció dels problemes que genera)

I SOL·LICITEM:

Que l'empresari adopti les mesures necessàries per resoldre les situacions identificades en el menor temps possible.

Esperant una contestació a les propostes formulades,

Atentament,

Signatura

Delegat/da de prevenció

REBUT PER L'EMPRESA (Data) A _____, a _____ de _____ de 20
SIGNATURA DE L'EMPRESARI O DEL SEU REPRESENTANT I SEGELL

COMUNICACIÓ D'INFORMACIÓ SOBRE
ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS

Lloc i data de realització del document

A _____ (nom de la/es persona/es a la/es qual/s va dirigida la proposta)
en el seu càrrec de _____ (mencionar el càrrec que ocupa/en)
de l'empresa _____ (nom de l'empresa)

Sr/a, Srs/res

Com a delegats/des de prevenció de l'empresa _____ (nom de l'empresa) i en virtut de les competències atribuïdes en l'article 36.2.c de la Llei de prevenció de riscos laborals, pel qual explícitament s'atorga als delegats de prevenció la facultat de:

«Ser informats per l'empresari sobre els danys produïts a la salut dels treballadors.»

Sol·licito/tem el detall dels accidents de treball i malalties professionals (nombre, persones afectades, secció o lloc on es va produir l'accident), així com el resultat de la investigació (factors que han intervingut en l'accident o malaltia professional) durant el període (data d'inici fins data final).

Esperant una contestació a les propostes formulades,

Atentament,

Signatura

Delegat/da de prevenció

REBUT PER L'EMPRESA (Data) A _____, a _____ de _____ de 20_____ SIGNATURA DE L'EMPRESARI O DEL SEU REPRESENTANT I SEGELL
--

VIGILÀNCIA DE LA SALUT

Lloc i data de realització del document

A _____ (nom de la/es persona/es a la/es qual/s va dirigida la proposta)
en el seu càrrec de _____ (mencionar el càrrec que ocupa/en)
de l'empresa _____ (nom de l'empresa)

Sr/a, Srs/res

En virtut de l'article 22 de la LPRL, en el qual:

«L'empresari ha de garantir als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents a la feina.»

SOL·LICITEM:

Que es realitzi una vigilància de la salut específica a cada lloc de treball en relació amb els riscos específics detectats a partir de l'avaluació de riscos, ja que es considera que realitzar la vigilància és imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors de l'empresa.

Que es notifiqui als delegats de prevenció o al Comitè de Seguretat i Salut el calendari de reconeixements mèdics específics referents a la vigilància de la salut.

Esperant una contestació a les sol·licituds formulades,

Atentament,

Signatura

Delegat/da de prevenció

REBUT PER L'EMPRESA (Data) A _____, a _____ de _____ de 20_____ SIGNATURA DE L'EMPRESARI O DEL SEU REPRESENTANT I SEGELL
--

PROPOSTA PER A LA
MILLORA DE LA SEGURETAT I SALUT DELS TREBALLADORS

Lloc i data de realització del document

A _____ (nom de la/es persona/es a la/es qual/s va dirigida la proposta)
en el seu càrrec de _____ (mencionar el càrrec que ocupa/en)
de l'empresa _____ (nom de l'empresa)

Sr/a, Srs/res

Com a delegats/des de prevenció de l'empresa _____ (nom de l'empresa) i en virtut de les competències atribuïdes en l'article 36.2.f de la Llei de prevenció de riscos laborals, pel qual explícitament s'atorga als delegats de prevenció la facultat de:

«Sol·licitar a l'empresari l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i salut dels treballadors. També pot amb aquest fi efectuar propostes a l'empresari, així com al Comitè de Seguretat i Salut, per a la seva discussió»

Sol·licito/tem l'examen de les propostes següents, que tenen com a objectiu la millora de la seguretat i salut dels treballadors:

Explicació clara de la proposta

- Origen de la proposta (accident laboral, incident, identificació de situacions potencialment perilloses)
- Identificació dels llocs de treballs implicats, de les persones que hi estan involucrades
- Explicació de les mesures que es proposen, a qui afecten, què suposaria per a l'empresa adoptar la proposta (a nivell d'inversió en recursos o redisseny dels recursos existents...)
- Possibles efectes (accidents...) de la no-presença de mesures
- Elements positius (econòmics, clima laboral, millora de la producció...) que comporta l'adopció de la proposta

Esperant una contestació a les propostes formulades,
Atentament,

Signatura
Delegat/da de prevenció

REBUT PER L'EMPRESA (Data) A _____, a _____ de _____ de 20____
SIGNATURA DE L'EMPRESARI O DEL SEU REPRESENTANT I SEGELL

DENÚNCIA A LA INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL

Lloc i data de realització del document

_____, amb DNI _____, amb domicili
a (població) _____, (carrer o plaça, número i pis) _____,
en qualitat de delegat/da de prevenció de l'empresa _____,
amb domicili a (població) _____, (carrer o plaça, número i pis) _____,

DENUNCIO:

L'empresa _____ davant la Inspecció de Treball per possible infracció de la normativa en matèria de seguretat i salut en el treball. Els motius que s'al·ludeixen per realitzar aquesta denúncia són:

- 1) _____
- 2) _____

I SOL·LICITO:

Que aquesta denúncia contra l'empresa _____ sigui admesa a tràmit.

Que, al més aviat possible, la Inspecció de Treball realitzi una visita per comprovar la veracitat dels fets mencionats anteriorment.

Que els delegats de prevenció siguin presents en la visita de la Inspecció de Treball, en base a l'article 36.2 de la LPRL.

Que s'adoptin les mesures necessàries amb la finalitat de protegir i garantir la seguretat i salut dels treballadors, en cas que la inspecció confirmi els fets.

Esperant una contestació a les propostes formulades,
Atentament,

Signatura
Delegat/da de prevenció

REBUT PER L'EMPRESA (Data) A _____, a _____ de _____ de 20____
SIGNATURA DE L'EMPRESARI O DEL SEU REPRESENTANT I SEGELL

10 >> Informació d'interès

1 >> La salut laboral a la UGT

La Secretaria de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT de Catalunya disposa d'un Departament de Salut Laboral així com un Departament de Medi Ambient.

La UGT de Catalunya posa a la disposició dels delegats de prevenció de riscos laborals l'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals (OTPRL).

L'OTPRL està formada per un equip de professionals, tècnics superiors en les tres disciplines preventives: seguretat en el treball, higiene industrial, i ergonomia i psicociologia aplicada.

L'equip de professionals i tècnics de l'OTPRL t'assessorarà i informarà sobre:

- >> Les funcions dels delegats de prevenció i el funcionament dels comitès de Seguretat i Salut en els centres de treball.
- >> La normativa vigent i les novetats legislatives en prevenció de riscos laborals.
- >> El procediment per a la teva participació en la millora de les condicions de treball.
- >> La metodologia adequada per analitzar l'avaluació de riscos de la teva empresa o qual-sevol documentació tècnica.
- >> L'actuació correcta davant d'un accident de treball o malaltia professional.
- >> L'accés a material de divulgació realitzat per l'OTPRL i cursos de formació sobre prevenció de riscos laborals.
- >> I si ho sol·licites, pots disposar del suport de visites a l'empresa i participació, com a assessors, en reunions.

Com ja has vist anteriorment (pàgina 69) és important que et dirigeixis a la teva Federació i, concretament al Departament de Salut Laboral, o en la seva absència, al d'Acció Sindical. A partir d'aquí vehicularan la teva sol·licitud cap a l'OTPRL.

Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals de la UGT de Catalunya

Rambla Santa Mònica, 10
 Barcelona
 93 304 68 32-33
<http://www.ugtcatalunya.org/>
otprl@catalunya.ugt.org

Unions Territorials de la UGT de Catalunya

U.C. Anoia-Alt Penedès-Garraf C/Sant Josep, 5 08800 Vilanova i la Geltrú 93 814 14 40	U.C. Comarques de Girona Miquel Blai, 1 3r 14 17001 Girona 972 21 51 58	U.C. Osona Pl. Osona, 4 1r 08500 Vic 93 889 55 90	U.C. Terres de Lleida Av. Catalunya, 2 25002 Lleida 973 27 08 01
U.C. Bages-Berguedà Pg. Pere III, 60-62 pl. Baixa 08240 Manresa 93 874 44 11	U.C. L'Hospitalet Rambla Marina, 429-431 08901 L'Hospitalet de Llobregat 93 338 92 53	U.C. Tarragona C/Ixart, 11 3r i 4t 43003 Tarragona 977 21 31 31	U.C. Vallès Occidental Rambla, 73 08202 Sabadell 93 725 76 77
U.C. Baix Llobregat Ctra. De Esplugues, 240-242 08940 Cornellà de Llobregat 93 261 90 09	U.C. Nordoriental-Maresme Prat de la Riba, 84 2a pl. 08400 Granollers 93 870 42 58	U.C. Terres de l'Ebre C/Ciutadella, 13 1a pl. 43500 Tarragona 977 44 44 56	U.C. Barcelonès Miquel Servet, 211 Interior 08912 Badalona 93 387 22 66

2 >> Organismes

Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball

(<http://www.mtas.es/insht/>).

La seva missió, segons l'article 8 de la LPRL, és la de "anàlisi i estudi de les condicions de seguretat i salut en el treball" i la "promoció i suport a la millora" d'aquestes condicions.

Entre d'altres funcions, l'INSHT ha de:

- Assessorar tècnicament en l'elaboració de la normativa legal;
- Promocionar i realitzar activitats de formació, informació, investigació, estudi i divulgació de temàtiques relatives a la prevenció de riscos laborals;
- Donar suport tècnic i col·laboració a la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

>> Adreça: Torrelaguna 73. 28027 Madrid - Tel. 913 634 100

Centre Nacional de Condicions de Treball a Barcelona

(<http://www.mtas.es/insht/principal/locacnct.htm>).

Dulcet 2 - 10. 08034 Barcelona
 Tel. 932 800 102

Inspecció de Treball i Seguretat Social

(<http://www.mtas.es/insht/sistemas/inspec.htm>)

Té com a missió la vigilància i control de la normativa sobre prevenció de riscos laborals. Entre d'altres funcions, realitza les següents:

- Vigilar el compliment de la normativa
- Assessorar i informar les empreses i els treballadors
- Elaborar els informes sol·licitats
- Informar l'autoritat laboral sobre els accidents de treball mortals, greus, molt greus.

>> **Delegació de Treball i Seguretat Social**
 Travessera de Gràcia 303-311. Barcelona - Tel. 934 013 000

Comissió Nacional de Salut i Seguretat en el Treball.

La CNSST és un òrgan col·legiat assessor de les administracions públiques en la formulació de les polítiques de prevenció i òrgan de participació institucional en matèria de seguretat i salut en el treball.

<http://www.mtas.es/insht/cnsst/index.htm>

>> Torrelaguna 73. 28027-Madrid - Tel. 913 634 100

Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

(<http://www.funprl.es/>)
 Fundació que es crea arrel de la Llei de prevenció de riscos laborals. Les seves funcions són, entre d'altres, les següents:

- Informació sobre la importància de l'acció preventiva dels riscos laborals
- Assistència tècnica
- Formació

>> Guzmán el Bueno, 133 Edifici Britannia 9º E Madrid
 Tel.: 91 535 75 06 - 91 535 75 49

Entitats dependents del Ministeri de Treball

Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social Barcelona

>> Trav. de Gràcia, 303-311.
 08025 Barcelona
 Tel. 93 401 30 00

Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social Lleida

>> c/ Riu Besòs, 2.
 25001 Lleida (Cap-Pont)
 Tel. 973 21 63 80

Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social Girona

>> Avda. Álvarez de Castro, 4 2a.
 17001 Girona
 Tel. 972 20 59 33

Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social Tarragona

>> c/ Vidal i Barraquer, 20.
 43005 Tarragona
 Tel. 977 23 37 14

Generalitat de Catalunya

Serveis Territorials de Treball i Indústria

(<http://www.gencat.net/treball/>)

Les seves funcions són les següents:

- Conèixer, resoldre i tramitar els expedients relatius a les matèries l'execució de les quals és competència del Departament de Treball i Indústria i que els corresponguin en primera instància;
- Impulsar tota mena d'iniciatives dirigides a millorar les relacions laborals, especialment pel que fa a les relacions col·lectives dins el respecte al principi d'autonomia col·lectiva dels representants dels treballadors i dels empresaris;
- Imposar les sancions en els supòsits i amb els límits que determinin les disposicions legals;
- Exercir com a cap de personal de la subdirecció general corresponent i donar possessió i cessament als seus funcionaris. Iniciar o proposar, si s'escau, la iniciació d'expedients disciplinaris;
- Supervisar i controlar l'activitat dels Serveis Territorials.

Barcelona

Àmbits d'actuació: comarques de l'Alt Penedès, Anoia, Bages, Baix Llobregat, Barcelonès, Berguedà, Garraf, Maresme, Osona, Vallès Occidental i Vallès Oriental.

>> c/ Albareda, 2-4. 08004 Barcelona
 Tel: 93 622 04 00 Fax: 93 622 04 01

Girona

Àmbits d'actuació: comarques de l'Alt Empordà, Baix Empordà, Cerdanya, Garrotxa, Gironès, Pla de l'Estany, Ripollès i la Selva.

>> c/ Rutlla, 69-75. 17003 Girona
 Tel: 972 22 27 85 Fax: 972 22 37 71

Lleida

Àmbits d'actuació: comarques de l'Alt Urgell, Alta Ribagorça, les Garrigues, la Noguera, Pallars Jussà, Pallars Sobirà, Pla d'Urgell, Segarra, Segrià, Solsonès, Urgell i Vall d'Aran.

>> c/ General Britos, 3. 25007 Lleida
 Tel: 973 23 00 80 Fax: 973 23 36 23

Tarragona

Àmbit d'actuació: comarques de l'Alt Camp, Baix Camp, Baix Ebre, Baix Penedès, Conca de Barberà, Montsià, Priorat, Ribera d'Ebre, Tarragonès i Terra Alta.

>> c/ Joan Baptista Plana, 29-31. 43005 Tarragona
 Tel: 977 23 36 14 Fax: 977 24 33 74

Terres de l'Ebre:

Àmbit d'actuació: comarques del Baix Ebre, el Montsià, la Ribera d'Ebre i la Terra Alta.

>> c/ de la Rosa, 9. 43500 Tortosa
 Tel: 977 44 81 01 Fax: 977 44 95 75

Generalitat de Catalunya

Direcció General de Relacions Laborals

(<http://www.gencat.net/treball/>)

Les seves funcions són les següents:

- Execució de la legislació laboral en les relacions de treball individuals i col·lectives, així com la seva promoció i desenvolupament;
- Seguretat i condicions de salut en el treball;
- Direcció i organització dels registres de convenis col·lectius, associacions empresarials i sindicals, eleccions sindicals i empreses de treball temporal;
- Execució de la potestat sancionadora;
- Regulació d'ocupació;
- Seguiment de la contractació;
- Propostes d'ordenació, la planificació i la coordinació dels serveis corresponents a les prestacions econòmiques de la Seguretat Social.

>> Sepúlveda, 148-150
 Barcelona
 Tel. 93 228 57 57

Tel. d'informació de seguretat i salut laboral

Tel. 93 280 46 66

Pots trobar informació més concreta sobre salut i seguretat laboral a la pàgina web següent:
www.gencat.net/treball/scst

Centres de Seguretat i Condiions de Seguretat en el Treball

Tel. d'informació de Seguretat i Salut Laboral

>> Tel. 93 280 46 66

Centre de Seguretat i Condiions de Seguretat en el Treball de Barcelona

>> Pl. d'Eusebi Güell, 4-5 Tel. 93 205 50 01

Centre de Seguretat i Condiions de Seguretat en el Treball de Girona

>> Av. de Montilivi, 118 Tel. 972 20 82 16

Centre de Seguretat i Condiions de Seguretat en el Treball de Tarragona

>> Riu Siurana, 29 b- Camp clar. Polígon Campodari Torreforta (Tarragona) Tel. 977 541 455

Centre de Seguretat i Condiions de seguretat en el Treball de Lleida

Empresari Josep Segura i Farré

>> Polígon Industrial El Segre Parc 728-B. Lleida
 Tel. 973 200 400

Bústia de col·laboració ciutadana en prevenció de riscos laborals:

Aquesta bústia és una opció que la Generalitat posa a disposició dels ciutadans amb l'objectiu que comuniquin les situacions que posin en perill la seguretat i salut dels treballadors.

prevencio_riscos_laborals.dti@gencat.net

B. Altres entitats

Escola Nacional de Medicina del Treball

<http://www.isciii.es/enmt/>

Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball

<http://www.scsmt.org/>

Associació Catalana de Mútues d'Accidents de Treball

<http://www.acmat.org/>

Agència Europea per a la Seguretat i Salut en el Treball

http://agency.osha.eu.int/index_es.htm

Xarxa Espanyola de Seguretat i Salut en el Treball

<http://es.osha.eu.int/>

Centre Internacional d'Informació sobre Seguretat i Salut en el Treball

<http://www.ilo.org/public/spanish/protection/safework/cis/index.htm>

C. Informació d'interès

Noves Tècniques de Prevenció. Edició Electrònica. INSHT

<http://www.mtas.es/insht/ntp/index.htm>

Enciclopèdia de Salut i Seguretat en el Treball

<http://www.mtas.es/insht/EncOIT/Index.htm>

Guies de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball

<http://www.mtas.es/insht/practice/guias.htm>

Prevenció, Salut i Treball. Revista de l'INSHT.

Articles on line.

http://www.mtas.es/insht/revista/ind_art.htm

Ministeri de Sanitat i Consum.

Protocols de vigilància específica.

http://www.msc.es/Diseno/medioAmbient/ambiente_salud_laboral.htm

3 >> Publicacions de la UGT de Catalunya

QUADERNS DE PREVENCIÓ

Col·lecció de quaderns de prevenció dirigits als delegats de prevenció i comitès de Seguretat i Salut, on es tracten temes relacionats amb la prevenció de riscos laborals i que tenen la finalitat de facilitar la teva tasca.

Número	Nom	Realitzat per	Any de publicació o realització	Idioma
01	Incapacitat temporal	OTPRL	1999	Castellà
02	El Comitè de Seguretat i Salut	OTPRL	1999	Castellà
03	El bon delegat de prevenció	OTPRL	1999	Castellà
04	L'avaluació de riscos a l'empresa	OTPRL	1999	Castellà
05	Gimnàstica postural a l'oficina	OTPRL	1999	Castellà
06	Primers auxiliis	OTPRL	1999	Castellà
07	El soroll a l'empresa	OTPRL	1999	Castellà
08	Seguretat i salut al lloc de treball I	OTPRL	1999	Castellà
09	Seguretat i salut al lloc de treball II	OTPRL	1999	Castellà
10	L'ús de plaguicides a l'empresa	OTPRL	2001	Castellà
11	Manipulació manual de càrregues	OTPRL	2001	Castellà
12	Ús de productes químics a l'empresa	OTPRL	2001	Castellà
13	Els serveis de prevenció a l'empresa	OTPRL	2001	Castellà
14	Vigilància de la salut	OTPRL	2002	Castellà
15	Estrès, burnout i mobbing	OTPRL	2002	Castellà

CONSELLS PREVENTIUS

Col·lecció de tríptics específics on es tracten els riscos més comuns que poden aparèixer en certs sectors productius.

Nom	Realitzat per	Any de publicació o realització	Idioma
Magatzematge i distribució	OTPRL	2000	Castellà
Bars i Restaurants	OTPRL	2000	Castellà
Comerç	OTPRL	2001	Castellà
Construcció	OTPRL	2001	Castellà
Conductors de vehicles de transport	OTPRL	2001	Castellà
Adobats	OTPRL	2001	Castellà
Fabricació de productes metàl·lics	OTPRL	2000	Castellà
Oficines	OTPRL	2001	Castellà
Manipulació de càrregues	OTPRL	2000	Castellà
Operacions de manteniments	OTPRL	2000	Castellà
Professors	OTPRL	2001	Castellà
Tallers de manipulació	OTPRL	2000	Castellà
Tallers de pintura, vernís i polit	OTPRL	2000	Castellà
Sanitat	OTPRL	2001	Castellà
Neteja viària	OTPRL	2003	Castellà

DOCUMENTS

DOCUMENTS PER AL DELEGAT DE PREVENCIÓ

Realització: OTPRL
 Any de publicació o realització: 2001
 Núm. de pàgines: 62
 Idioma: Castellà

La prevenció de riscos laborals a les empreses és una obligació de l'empresari i de les Administracions, tal com estableix la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, i també és tasca de tots els treballadors, i especialment, del delegat de prevenció, com a representant dels treballadors en temes de seguretat i salut.

Aquesta tasca no és sempre fàcil i de vegades, els nostres delegats necessiten eines eficaces i pràctiques per dur a terme les seves funcions d'una manera correcta i amb bons resultats.

Per aquesta raó, el Departament de Medi Ambient i Salut Laboral de la UGT Catalunya, a través de l'Oficina de Prevenció de Riscos Laborals ha realitzat el document per al delegat de prevenció. Aquest document no és més que una recopilació de cartes i comunicats perquè el delegat de prevenció pugui dirigir-se a l'empresa o a la resta d'organismes implicats en la prevenció de riscos laborals.

CONCLUSIONS DE JORNADES

PROBLEMÀTICA DE L'ÚS DE PLAGUICIDES A L'EMPRESA

Realització: OTPRL
 Any de publicació o realització: 2002
 Núm. de pàgines: 5
 Idioma: Castellà

Donada la problemàtica que comporta l'ús dels plaguicides i els casos que es coneixien sobre el seu ús, des de la UGT es va considerar de gran interès realitzar una jornada sobre aquest tema. En aquest document es presenten les conclusions d'aquesta jornada.

L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL TREBALL

Realització: OTPRL
 Any de publicació o realització: 2002
 Núm. de pàgines: 12
 Idioma: Català

L'assetjament psicològic en el treball es manifesta mitjançant conductes abusives i especialment en

LES CONTINGÈNCIES LABORALS I COMUNES I LES SEVES PRESTACIONS

Realització: OTPRL/MUTUES
 Any de publicació o realització: 2003
 Núm. de pàgines: 63
 Idioma: Castellà

Document destinat al delegat de prevenció i a les federacions del sindicat sobre els diferents aspectes legals de la incapacitat temporal i/o permanent, les lesions permanents no invalidants, els accidents de treball i les malalties professionals.

SÍNDROME DE L'EDIFICI MALALT

Realització: OTPRL
 Any de publicació o realització: 2002
 Núm. de pàgines: 20
 Idioma: Castellà

Document centrat en un tema transcendent i poc conegut: la síndrome de l'edifici malalt. En aquest document expliquem i donem a conèixer als nostres delegats i treballadors en general que és la síndrome de l'edifici, quins són els factors de risc i les característiques comunes dels edificis malalts, entre d'altres.

comportaments, paraules, actes, gestos i escrits que puguin atemptar contra la personalitat, dignitat o la integritat física o psíquica del treballador i que poden posar en perill el seu treball i degradar el clima laboral. El treballador acorralat pateix una transformació progressiva en aquest procés, en el qual perd a poc a poc els recursos psíquics, la capacitat de decisió i esforç i la influència sobre l'entorn i sobre la pròpia salut mental i física.

L'elevat nombre de consultes que s'han rebut en els últims anys sobre aquest tema confirma que ens enfrontem a un greu problema que afecta cada vegada més treballadors, tal com afirmen els estudis nacionals i europeus.

Amb la celebració d'aquesta jornada, preteníem informar sobre aquesta problemàtica, analitzar-ne les causes i conseqüències, donar a conèixer les possibles actuacions des de la perspectiva jurídica i de prevenció de riscos i conèixer les iniciatives parlamentàries que s'han presentat referent a aquest tema.

GUIES PER A LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

L'objecte d'aquestes guies és producte de l'interès de la UGT de Catalunya per temes de gran rellevància en el món laboral i social. Fruit del treball de contrastar les mancances i dificultats que ens trobem en les empreses i els treballadors en el dia a dia, hem iniciat (després de la col·lecció de Quaderns de Prevenció) la col·lecció de Guies de Prevenció de Riscos Laborals per facilitar una major eficàcia dels delegats de prevenció.

CD NORMATIVA PRL

Realització: PRO-RISC / OTPRL
Any de publicació o realització: 2003
Idioma: Castellà

CD de normativa, que és un material de divulgació destinat als nostres delegats de prevenció, comitès de Seguretat i Salut i/o persones interessades en aquesta matèria com suport a l'assessorament. S'hi poden trobar una recopilació dels reials decrets, lleis... més sol·licitats per les persones usuàries del nostre servei assessor.

EL PLA D'EMERGÈNCIA

Realització: PRO-RISC/OTPRL
Any de publicació o realització: 2003
Núm. de pàgines: 48
Idioma: Castellà

L'article 20 de la Llei de prevenció de riscos laborals 31/1995 parla de l'obligació que té l'empresari quant a mesures d'emergència i primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors, designant per a això al personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures. Com que totes les empreses han d'elaborar un pla d'emergències i seguir convenientment allò que s'hi indica, vam creure necessari elaborar aquesta guia de bones pràctiques per al pla d'emergència contra incendis i d'aquesta forma facilitar el coneixement sobre aquest tema als delegats de prevenció i als treballadors en general i millorar el paper que han d'ocupar en matèria de prevenció de riscos laborals dins de l'empresa. En aquesta guia s'exposen tots els documents i passos que s'han de donar per implantar el pla d'emergència dins de l'empresa. La seva complexitat dependrà de l'activitat i les dimensions de l'empresa. No és el mateix un local de concurrència pública o una empresa química que un hospital o una oficina. Així, a més de la normativa aplicable en general, existeix normativa específica per a hotels, centres docents, hospitals... que en té en compte les necessitats particulars.

TREBALL, REPRODUCCIÓ I MATERNITAT

Realització: PRO-RISC/OTPRL
Any de publicació o realització: 2003
Núm. de pàgines: 64
Idioma: Castellà

Els articles 25 i 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals (aquest últim substituït pel resultat de la Llei per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, Llei 39/1999) recullen les obligacions de l'empresari enfront de les persones especialment sensibles, dins de les quals s'inclouen les dones en període de maternitat. Aquesta Guia per a la prevenció de riscos laborals durant l'embaràs se centra a parlar de la seguretat i salut laboral en aquest període. Tracta els elements establerts en la legislació actual (Llei de prevenció de riscos laborals, articles 25 i 26) i el desenvolupament normatiu que ens empara davant aquest tema, així com de la concreció dels mecanismes per a una gestió correcta de la prevenció. També tracta del risc abans, durant i després de l'embaràs (risc biològic, químic, físic) i de quina manera evitar-los.

GUIES-ESTUDIS SECTORIALS

GUIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS PER A LA INDÚSTRIA CÀRNIA

Realització: Fundación Universal
Any de publicació o realització: 2003
Núm. de pàgines: 263
Idioma: Castellà

S'elabora aquesta guia per oferir al sector i als seus treballadors una guia d'acció de seguretat i salut que pretén fer referència als riscos propis dels llocs de treball de l'activitat i les mesures preventives que s'haurien d'adoptar en cada cas. Aquesta guia està orientada a produir un desenvolupament professional i actitudinal als experts professionals en cadascuna de les tasques que requereixen els processos del sector industrial de la fabricació de productes carnis i escorxadors. Pretén avançar en la conscienciació i integració de la prevenció en les seves activitats.

ESTUDI DE LA QUALITAT DE VIDA PROFESSIONAL PER AL SECTOR DEL TRANSPORT URBÀ DE PASSATGERS

Realització: Senta Work
Any de publicació o realització: 2003
Núm. de pàgines: 117
Idioma: Castellà

Informe sobre l'estudi de l'estrès i les seves causes. Aquesta publicació és un estudi realitzat sobre el lloc de treball de conductor d'autobús. Concretament, se centra a estudiar i conèixer la situació concreta del col·lectiu professional. El model per al diagnòstic dels nivells de qualitat de vida professional utilitzat per a l'estudi de les empreses de transport s'ha construït sobre tres parts: una primera part, clarament descriptiva que analitza els conceptes clàssics de la psicologia de treball. Aquests conceptes són els que alhora defineixen el propi concepte de qualitat de vida professional, que són: els nivells d'estrès laboral i *burn-out*; els nivells de satisfacció laboral; els nivells d'implicació amb el lloc de treball i els nivells d'identificació amb l'organització. En definitiva, aquest primer apartat el que explica és que el diagnòstic realitzat sigui més proper a una anàlisi de qualitat de vida professional que no només a un estudi d'estrès laboral. A la segona part, es realitza una anàlisi de les causes. I en el tercer apartat, es pretén identificar elements concrets que disminueixin l'efecte dels possibles estressos presents en el lloc de treball.

PLA D'ACCIÓ EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

SECTOR TRANSPORTS

Realització: Fundación Universal
Any de publicació o realització: 2002
Núm. de pàgines: 188
Idioma: Castellà

Aquesta guia parla dels diferents riscos professionals específics que es poden trobar en el desenvolupament de les seves tasques com a transportistes per carretera. Un material de consulta, que no pretén ser tècnic sinó operatiu, perquè els seus lectors prenguin consciència quines activitats i situacions de risc es poden trobar en aquesta professió.

SECTOR ADOBATS

Realització: Fundación Universal
Any de publicació o realització: 2002
Nº pàgines: 214
Idioma: Castellà

Aquesta guia parla del sector d'adobats. Una eina de gran utilitat per als treballadors d'aquest sector. No pretén substituir les normes legals de seguretat i salut, sinó que pretén especificar i fer referència als riscos propis dels llocs de treball del sector i les mesures preventives que cal adoptar en cada cas.

DIAGNOSIS DE LA SINISTRALITAT LABORAL A CATALUNYA 2002

Realització: CRESC
Any de publicació o realització: 2003
Núm. de pàgines: 63
Idioma: Català

La finalitat d'aquest estudi és la de descriure, de la forma més precisa possible, les relacions que es produeixen entre els diferents factors que incideixen en la sinistralitat laboral. Ara bé, cal tenir en compte les limitacions metodològiques d'una anàlisi com aquesta, realitzada mitjançant l'exploració d'una mostra de dades gravades mitjançant els comunicats d'accident laboral, amb la conseqüent falta d'informació qualitativa de les dades.

Annex

- »» Forma de contacte (quadre descriptiu)
- »» Notificació sobre concurrència de condicions que no fan necessari recórrer a l'auditoria del sistema de prevenció de l'empresa
- »» Fitxa d'avaluació de riscos per al delegat de prevenció
- »» Propostes de negociació col·lectiva

Forma de contacte

00	Cap informació
10	Contacte amb corrent elèctrica, foc, temperatura o substàncies perilloses
20	Ofegament, quedar sepultat, quedar envoltat
30	Aixafament sobre o contra un objecte immòbil
40	Xoc o cop contra un objecte en moviment, col·lisió
50	Contacte amb un "agent material" tallant, punxant, dur, rugós
60	Quedar atrapat, ser aixafat, patir una amputació
70	Sobreesforç físic, trauma psíquic, exposició a radiacions, soroll, llum o pressió
80	Mossegades, puntades de peu... (d'animals o persones)
90	Infarts, derrames cerebrals i altres patologies no traumàtiques
99	Altres contactes

Font: <http://www.mtas.es/insht/practice/evaluation.htm>

Notificación sobre concurrencia de condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría del sistema de prevención de la empresa

D.: _____
 en calidad de: _____
 de la Empresa: _____

declara que cumple las condiciones establecidas en el del Reglamento de Servicios de Prevención y en consecuencia aporta junto a la presente declaración los datos que se especifican a continuación, para su registro y consideración por la Autoridad laboral competente.

Datos de la Empresa

De nueva creación:	Ya existente:	NIF:
Nombre o razón social:		CIF:
Domicilio social:		Municipio:
Provincia: Código Postal:		Teléfono:
Actividad económica:		Entidad gestora o colaboradora A.T. y E.P.:
Clase de centro de trabajo (taller, oficina, almacén):		Número de trabajadores:
Realizada la evaluación de riesgos con fecha:		Superficie construida (m2)

Datos relativos a la prevención de riesgos

Riesgos existentes	Actividad preventiva procedente

(Lugar, fecha, firma y sello de la empresa)

Fitxa d'avaluació de riscos per al delegat de prevenció

Observació del lloc de treball

Dades generals

Centre de treball o empresa:

Àrea o secció:

Nom i cognom del delegat:

Activitat que cal observar:

Data i hora en què es realitza l'observació:

Nom i cognoms del treballador	Antiguitat a l'empresa	Antiguitat al lloc de treball	Edat	Sexe	Tipus de Contracte	Condicions que fan al treballador especialment sensible al treball

Nom del/ls treballadors/s presents en el lloc de treball

Persones amb les quals s'ha parlat o entrevistat en relació amb el lloc de treball

Identificació i descripció de l'activitat

Lloc físic on es realitza l'activitat (en cas que l'activitat es realitzi en diversos llocs, situar-los)

Descripció de l'activitat

Informacions, formularis o informes als quals s'ha accedit que complementen la informació visual o les entrevistes realitzades

Observació de les condicions del lloc de treball

1. Condicions de seguretat

1.1. Lloc de treball i eines

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
1. El terra té les característiques següents: està net, no rellisca, és uniforme.			
2. Les zones de pas estan delimitades, assenyalades i lliures d'obstacles.			
3. Les zones de pas permeten la circulació adequada de persones i, en cas que sigui necessari, de vehicles i materials.			
4. Les obertures o forats, les plataformes elevades... estan protegides.			
5. El lloc de treball permet moure's bé i de forma segura.			
6. L'espai de treball està delimitat, net, ordenat, lliure d'obstacles i disposa de l'equipament adequat.			
7. L'espai de treball està protegit de riscos (caigudes, cops, talls, contactes tèrmics, atropellaments...).			
8. Les escales estan ben dissenyades, són funcionals, compleixen els requisits i normes de seguretat (baranes, esglaons uniformes, antilliscants...).			
9. Els materials no estan acumulats, sinó que estan emmagatzemats en llocs correctes i adequats.			
10. Els llocs de treball s'adapten als treballadors.			
11. Les eines de treball són adequades per al treball que es realitza i estan dissenyades ergonòmicament.			
12. Les eines es troben netes i en bon estat de conservació.			
13. El nombre de persones és suficient per al maneig de les eines de treball.			
14. Les eines perilloses (que tallen...) estan correctament protegides i tenen espais adequats on posar-les.			
15. Els treballadors tenen hàbits de treball adequats, segurs i han rebut formació i informació sobre el maneig de les eines.			

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
16. Hi ha equips de protecció dels treballadors, que utilitzen de forma adequada quan es realitzen treballs perillosos.			
17. Hi ha un pla d'emergència (evacuació de personal, primers auxilis...).			
18. Hi ha sistemes adequats de prevenció d'incendis, explosions...			

Altres observacions:
Comentaris:

1.2. Màquines i manipulació d'objectes

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
1. Els treballadors utilitzen mesures de seguretat normalitzat (calçat de seguretat si hi ha risc de caiguda d'objectes, guants si hi ha risc de talls...).			
2. Els treballadors estan formats correctament en la manipulació adequada d'objectes.			
3. Els materials s'emmagatzemen en llocs específics i adequats.			
4. Els llocs on s'emmagatzemen els materials estan delimitats, senyalitzats de forma adequada i disposen de l'espai i condicions suficients.			
5. Els materials s'emmagatzemen de forma segura (ja sigui en palets, apilats, en prestatgeries, etc) i no representen perill per als treballadors o altres persones (perill de desprendiments...)			
6. S'observen màquines sense protecció per als treballadors que les fan servir i que poden provocar danys (talls, ...).			

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
7. Les màquines tenen el certificat CE.			
8. Les màquines estan ben subjectes i tenen la fixació que necessiten d'eines per ser retirades.			
9. Existeixen sistemes de seguretat que garanteixen que no es parerà, en cas d'obertura o mal funcionament de la màquina.			
10. Els operaris de les màquines estan a una distància suficient de les màquines.			
11. Hi ha sistemes de seguretat que garanteixen que les parts mòbils de les màquines funcionen, mentre hi hagi treballadors treballant-hi.			
12. Quan una part de la màquina s'espantalla o no funciona, es posen en marxa mecanismes que impedeixen la posada en marxa o que provoquen l'aturada dels elements mòbils.			
13. En cas de tall d'energia, aturada...la màquina resta en situació segura.			
14. Hi ha dispositius d'aturada d'emergència, són visibles i funcionen adequadament.			
15. Existeixen manuals o protocols actualitzats i accessibles de funcionament de les màquines on s'explica el seu mode d'ús i formes d'actuació davant averies, incidents...			

Altres observacions:
Comentaris:

2. Medi ambient

2.1. Soroll, vibracions i il·luminació

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
1. El soroll en el lloc de treball és adequat (no és molest ni impedeix treballar).			
2. Dues persones a mig metre poden parlar i escoltar-se sense haver d'aixecar la veu.			
3. Es realitzen avaluacions de soroll o medicions periòdicament (segons allò establert per la normativa).			
4. Els treballadors utilitzen protectors auditius que són correctes.			
5. Hi ha mesures preventives per reduir el soroll.			
6. Els nivells d'il·luminació són els adequats per a la realització de la tasca.			
7. Es revisa i avaluen periòdicament els focus lluminosos i s'ha comprovat que els nivells de llum són els adequats.			
8. Es realitza un manteniment periòdic i adequat dels focus lluminosos.			
9. Les parets, sostres i altres parts del lloc de treball tenen les característiques adequades (colors clars, que no reflecteixen la llum...).			
10. Hi ha aparells o equipaments que poden generar vibracions i estan suficientment aïllats o el disseny en minimitza les vibracions.			
11. Els treballadors utilitzen proteccions certificades quan les vibracions causen molèsties.			
12. Les persones amb problemes de salut (lesions musculoesquelètiques...) tenen limitada o prohibida l'exposició a les vibracions.			
13. S'han realitzat manteniments periòdics i medicions de les vibracions sobre les persones.			

Altres observacions:

Comentaris:

3. Contaminants (agents químics, contaminants biològics)

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
1. L'empresa fabrica, utilitza o emmagatzema substàncies químiques o productes químics que poden causar danys a la salut dels treballadors.			(si la resposta és no, passar a la pregunta 9)
2. Els llocs d'ús i emmagatzematge estan correctament senyalitzats i identificats.			
3. Hi ha un seguiment continu de les condicions de seguretat d'aquestes substàncies.			
4. Els treballadors estan formats i informats sobre les condicions d'ús i manipulació de les substàncies, màquines, equips i dels perills que comporta i segueixen un protocol de seguretat (màscares, guants...).			
5. Els productes químics s'emmagatzemen adequadament, en llocs senyalitzats i identificats i protegits i en envasos segurs.			
6. Hi ha un pla d'emergència i controls i revisions per assegurar la salut dels treballadors.			
7. Els residus produïts en algun moment del cicle productiu són eliminats correctament i de forma controlada.			
8. Les condicions de neteja són adequades. Es neteja el lloc de treball regularment així com el local.			
9. El treball implica la manipulació de contaminants biològics o contacte amb animals o productes que puguin estar infectats i materials no estan acumulats, sinó que estan emmagatzemats en llocs correctes i adequats.			
10. Els treballadors tenen informació i han rebut formació adequada i suficient sobre els perills dels contaminants biològics i sobre el procediment per realitzar la seva tasca de forma segura.			
11. Les àrees de treball estan adequadament identificades i preparades per a la manipulació de contaminants.			
12. Els procediments de treball eviten o minimitzen l'alliberament de contaminants.			
13. Hi ha risc visible d'accident.			
14. Hi ha un pla d'emergència (primers auxilis, evacuació dels treballadors...) i cadascú està informat i sap què ha de fer.			

Altres observacions:

Comentaris:

4. Càrrega de treball i cansament

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
1. El treball permet que el treballador pugui estar dret i assegut.			
2. El treball realitzat obliga al treballador a estar corbat o en posicions incòmodes (ja sigui continuadament o de forma discontinua).			
3. El treball requereix desplaçaments.			
4. El treballador ha de realitzar un esforç físic considerable.			
5. El treballador ha de carregar pesos de forma continuada.			
6. Els pesos que carrega el treballador són petits i manejables.			
7. Els temps de pausa i descans són adequats.			
8. El treballador està informat i format sobre la forma de manipulació de la càrrega i en procedeix a la correcta manipulació.			
9. Hi ha un sistema de control i seguiment que assegura la correcta manipulació de la càrrega.			
10. L'activitat del treballador requereix que estigui permanentment concentrat.			
11. Els llocs de treball s'adapten als treballadors.			
12. Les conseqüències d'un error són importants per a l'organització, companys...			
13. El ritme de treball és elevat i no és controlable per al treballador.			
14. El treball és monòton i repetitiu.			
15. El treballador és experimentat i coneix el funcionament de l'organització.			
16. El funcionament de l'organització i del treball no provoca incomoditats, preocupacions... en el treballador.			

Altres observacions:

Comentaris:

5. Factors organitzatius i psicosocials

Aspectes que s'han d'observar	Sí	No	Comentaris
1. L'activitat que es desenvolupa té en compte les característiques i actituds dels treballadors (físiques, intel·lectuals...).			
2. El treball no és avorrit o monòton i permet un grau d'autonomia i iniciativa del treballador (el treballador pot organitzar-se el treball).			
3. El treballador ha rebut formació i informació suficient i adequada per a la realització del treball (i així és considerat pel propi treballador).			
4. El treballador realitza la totalitat del procés productiu o una part del procés, però sap en quina mesura contribueix a la realització del producte final.			
5. Les funcions i responsabilitats del treballador estan definides i són reals.			
6. La cadena de comandament està definida i és real, segons la percepció del treballador.			
7. Els treballadors tenen constància del treball dels seus companys. Tothom sap què fa tothom i per què serveix aquest treball.			
8. L'empresa té en compte l'opinió dels treballadors i els consulta periòdicament, debat amb ells i n'adopta propostes (no és una participació formal, sinó real)			
9. El treballador està motivat amb la seva feina.			
10. El treballador rep recompenses (reconeixement social del seu treball, increment salarial, flexibilitat laboral...) en funció del seu bon rendiment laboral.			
11. Les pauses o temps de repòs són adequats i satisfactoris.			
12. L'ambient laboral és cordial i relaxat.			
13. La comunicació entre treballadors és fluïda.			
14. Existeix un sistema de resolució de conflictes (formal o informal) basat a escoltar a l'altre en l'expressió de les problemàtiques i la participació voluntària en la solució dels conflictes dels implicats.			

Altres observacions:

Comentaris:

Proposta de mesures preventives

Activitats i factors de risc existents	Mesures preventives proposades	Urgència de l'aplicació de les mesures preventives	Millores que implica l'adopció de les mesures preventives
	<p>Entre les mesures preventives es poden trobar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ adopció de mitjans de protecció adequats (cap, oïda, ulls i cara, vies respiratòries, mans i braços, peus i cames, pell, tronc i abdomen, total del cos) ▶ adaptació ergonòmica del lloc de treball al treballador ▶ canvi en els sistemes de pausa i repòs ▶ adopció de mesures de millora real de la comunicació entre les persones i entre els diferents nivells de la piràmide jeràrquica ▶ ... 		

Salut Laboral



PROPOSTES DE NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

OBJECTIUS

L'acció sindical és l'eix en què es vertebrava la nostra defensa continua dels drets dels treballadors. El dret a treballar en condicions de salut òptimes i de garantir la seguretat del treball és el que impulsa la nostra actuació. Tanmateix, la negociació col·lectiva ha de ser un agent facilitador d'instruments que possibilitin la millora de la qualitat de l'ocupació i, evidentment, la millora de les condicions de seguretat i de salut dels treballadors del nostre país.

Actualment, queda molt a fer en aquest àmbit. Revisant els convenis col·lectius vigents es reflecteix que, tot i que s'ha avançat, la majoria de les clàusules dels convenis no fan més que referència a la Llei.

La UGT de Catalunya vol mantenir-te informat sobre les possibilitats i temes que afecten directament la salut laboral i la seguretat en el treball i que pots posar sobre la taula a l'hora de negociar. És per aquesta raó que el Manual del Delegat i Delegada de Prevenció inclou les propostes següents:

- ▶▶ Creació de noves figures representatives: delegats de prevenció sectorials o territorials per substituir l'absència dels delegats de prevenció.
- ▶▶ Comissions paritàries amb la finalitat d'analitzar, estudiar i proposar solucions en matèria de prevenció de riscos.
- ▶▶ Consolidació i ampliació dels drets de consulta, participació i informació: més que res com a recordatori, testimonial.
- ▶▶ Clàusula sobre entrega de documentació als DP (delegats de prevenció)

Justificació: tot i que la normativa reconeix el dret dels DP a "tenir accés a la informació i documentació" en matèria preventiva (art. 36.2.b LPRL), és molt freqüent la interpretació restrictiva d'aquest dret (moltes vegades induïdes pels propis serveis de prevenció), considerant suficient per al seu compliment la mera exhibició de la documentació sense fer-ne un lliurament efectiu. Així, han sorgit tot tipus de pràctiques dirigides a restringir al màxim l'accés a la documentació: prohibició de treure còpies, segellar les portades de les avaluacions amb la paraula "CONFIDENCIAL", fer signar un document al DP on es compromet a no treure la informació de la empresa...

Proposta de treball: amb l'objectiu de facilitar el compliment de les funcions i competències dels delegats de prevenció, l'empresa ha de proporcionar còpies de la documentació relativa a la prevenció de riscos laborals a disposició dels delegats. Només es pot considerar com a confidencial la informació que ho sigui realment (consultar amb serveis jurídics si hi hauria alguna forma de concretar o existeix una definició legal d'aquest tema). En tot cas, l'empresa ha d'exposar i raonar els motius pels quals considera aquesta informació com a confidencial.

Organismes implicats: totes les federacions i serveis jurídics.

Documents de recolzament: Consulta plantejada per UGT Madrid a la Direcció General de la ITSS.

Participació i representació:

- ▶▶ Hores per als delegats de prevenció: ampliació del crèdit horari
- ▶▶ Formació: fent concreció a les disposicions de la Llei de prevenció de riscos laborals que habiliten hores per formació. Una altra clàusula que cal destacar és la de permetre que la formació sigui impartida per entitats sindicals o a elecció del delegat de prevenció. Una altra bona clàusula seria la inclusió d'un pla de formació per a tots els treballadors, segons les necessitats de l'activitat.
- ▶▶ Formes de representació. Delegats de prevenció: modificacions del sistema de designació. Creació de noves figures d'àmbit d'empresa.
- ▶▶ Regulació dels comitès de Salut i Seguretat: freqüència de reunions, modificacions d'àmbit, composició no paritària.

Vigilància de la salut:

- >> Diferenciar els termes reconeixement mèdic i vigilància de la salut.
- >> Assegurar que el temps invertit en la realització és temps de treball efectiu.
- >> Assegurar el lliurament de la còpia dels resultats i/o informació per escrit al treballador. La Llei només n'assegura la "comunicació".
- >> Garantir la reubicació, si la vigilància de la salut detecta inadequació al lloc de treball.
- >> Reforçar la vinculació amb els riscos del lloc de treball, fent incidència en la interrelació mútua existent entre l'avaluació de riscos i la vigilància de la salut.

Protecció de la maternitat i conciliació de la vida familiar:

- >> Habitualment, les polítiques de prevenció no aborden el risc per a la reproducció que es recullen a l'article 25.2 i 26 de la LPRL, així com el seu desenvolupament a la Llei de conciliació de la vida familiar i laboral. Aquesta realitat es deu fonamentalment a dues raons. La primera, per la manca d'informació i coneixement de la legislació i els coneixements científics. La segona, perquè l'actual normativa és dispersa i en alguns dels seus aspectes confosa. Així mateix, cal ressaltar que actualment estan pendent de transposició alguns aspectes de les directives europees. Tenint en compte aquesta realitat, creiem que la negociació col·lectiva és una bona oportunitat per avançar en la protecció de la salut reproductiva.
- >> Millores de les disposicions de l'art. 26 de la Llei de prevenció de riscos laborals: establint mecanismes més fàcils per accedir al canvi o l'adaptació del lloc de treball.
- >> Amplien els drets que la normativa de la Seguretat Social, ET, Llei de conciliació de la vida familiar i laboral: disposicions per atorgar més flexibilitat horària, més temps d'excedència o en millors condicions o un període de descans maternal més llarg.
- >> Desenvolupament de l'article 26 de LPRL: Millores per aconseguir que la mobilitat d'un lloc de treball a un altre es produeixi per simple petició de la treballadora, per un dubte fundat o com una mesura de protecció envers la treballadora.

Activitat preventiva

- >> Desenvolupament dels articles 14, 15, i 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals. També de la reforma del marc normatiu 54/2003, reforma Llei de prevenció (obligació de pla de preventiu) i 171/2004 que desenvolupa l'article 24 de la LPRL que tracta de subcontractació.
- >> Definir una política preventiva que incideixi en la necessitat d'integrar la prevenció en les altres activitats de la gestió empresarial.
- >> Reordenar els continguts de LPRL i RSP, encara que sigui per demostrar que s'ha entès l'esquema de l'acció preventiva.

Millora de la gestió i la cobertura de les prestacions

- >> MATEPSS i gestió de contingències comunes. Possibilitat d'elecció comuna, entre empresa i delegats de prevenció, de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals.
- >> Millores de les prestacions per incapacitat temporal (tant comuna com laboral) per part de l'empresa fins al 100% de la base reguladora.
- >> Establir una indemnització per malaltia professional, a l'igual que està establerta en cas de accident de treball.

Condicions de treball:

Són disposicions poc freqüents, que proposen mesures preventives o actuacions concretes enfront de riscos típics de l'àmbit del conveni.

- >> Clàusula per considerar les seqüeles psíquiques d'un atracament com accident laboral

Justificació: Si bé les lesions físiques produïdes per aquest tipus de situacions sí són considerades com a accidents laborals, no ho són les seqüeles psíquiques, que es consideren normalment com a malaltia comú.

Proposta de treball: definició d'agressió (violència física, intimidació, amenaces...), notificació a l'autoritat laboral (o a la SS) com a accident de treball (encara que no hagi provocat lesions: com accident sense baixa), avaluació del risc d'atrancament en el sector de banca (establir uns criteris mínims que cal considerar), consideració com a accident de treball a nivell de prestacions de la Seguretat Social.

Organismes implicats:

FES (Banca y Seguretat Privada), Comercio, Gasolineres (FIA), Sanitat, Assistència Social, FETE... serveis jurídic.

Documents de recolzament: Acord Cajaespaña

Assetjament psicològic i sexual:

Justificació: La prevenció dels comportaments d'assetjament sexual i/o psicològic no és només una responsabilitat legal de l'empresa, sinó que és un important element de dissuasió i evita la judicialització dels casos.

Proposta de treball: Redactar una clàusula que estableixi un protocol d'actuació davant de situacions d'assetjament psicològic i/o sexual (es procedeix de la mateixa manera en ambdós casos). La clàusula haurà de contenir:

1. Declaració de l'empresa considerant com a indesitjables i perseguibles aquests comportaments.
2. Definició dels conceptes: d'assetjament psicològic i d'assetjament sexual.
3. Constitució de una comissió paritària (a ser possible) que haurà de vetllar per un ambient de treball lliure de comportaments d'assetjament i investigar les denúncies.
4. Establir un protocol d'actuació de la Comissió Paritària que s'iniciï amb la tramitació d'una denúncia i l'obertura de l'expedient informatiu. (Aquest punt es desenvoluparà a posteriori, no en conveni, i inclourà la composició, termini màxim de duració del procés, confidencialitat...).
5. Sensibilització, informació i formació del personal sobre aquest tema.
6. En cas que la Comissió Paritària constati en la seva investigació l'existència d'assetjament: (a) proposarà a la direcció les mesures oportunes (b) es considerarà aquest comportament com una falta molt greu en el règim disciplinari, (c) es notificarà a l'autoritat laboral, com si es tractés d'un accident de treball (d) es considerarà com un accident de treball a efectes de prestacions de la Seguretat Social (e) es considerarà al treballador afectat com especialment sensible (art. 25 LPRL), adoptant mesures de protecció especial com ara el seguiment mèdic i el seguiment per part de la Comissió Paritària per comprovar l'aplicació de les mesures proposades i realitzar informes periòdics.

Organismes implicats: Departament de la Dona, Serveis Jurídics i totes les federacions, però especialment: FSP, FSC, Comerç, FETE (per d'assetjament psicològic).

Documents de recolzament: Conveni col·lectiu d'àmbit estatal d'assegurances, reassurances i mútues d'accidents de treball. Any 2004-2007. Disposició addicional vuitena. Protocol d'actuació davant situacions d'assetjament sexual.

Codi de Conducta per combatre l'assetjament sexual en l'àmbit laboral.

Altres matèries:

- >> L'existència d'un Pla Nacional de Prevenció i Control del Tabaquisme, així com de l'imminent aparició d'una normativa sobre aquest tema i els nombrosos conflictes que apareixen a les empreses, aconsella que la negociació col·lectiva abordi aquesta qüestió.
- >> Treballs tòxics i perillosos: Per exemple, insistint en el caràcter de transitoris i excepcionals, com estableix l'article 14 LPRL.
 - > Excloure d'aquests treballs les persones contractades amb contracte per formació.
 - > Reduir la jornada de les persones exposades.
 - > Evitar l'establiment de plus de toxicitat o penositat.
 - > Actualment un nombre important de convenis col·lectius, tant sectorials com d'empresa, recullen l'existència de plusos de penositat, perillositat i/o toxicitat. Entenem que aquest tipus de plus no potencien la prevenció, sinó que potencien la monetització del risc i és per això que proposem una reflexió en els marcs dels convenis que recullen aquests tipus de plus amb la finalitat d'establir plans de prevenció per eliminar o minimitzar al màxim els riscos relacionats amb llocs de treball amb penositat, perillositat i/o toxicitat.
- >> Coordinació empresarial i control de treballadors externs: millores en la tutela dels treballadors posats a disposició i regulacions dirigides a concretar l'obligació empresarial de coordinació.
- >> Treballadors especialment sensibles.

