

Saps qui té cura de la teva salut a la feina?

Aquest document té com a objectiu explicar de forma senzilla i precisa quins són els diferents actors implicats en la prevenció de riscos laborals, quines funcions poden assumir i com es relacionen entre ells.

Les combinacions possibles entre aquests elements són diverses, i comprendre quina s'aplica en el nostre entorn de treball és essencial per identificar correctament on intervenir segons el tipus de problema que sorgeixi.

Com és lògic, es tracta d'un document viu, susceptible d'ampliació i actualització a mesura que la normativa evolucioni.

Marc legal de referència

L'obligació de l'empresari d'organitzar l'activitat preventiva emana dels articles 30 i 31 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), desenvolupats pel Reial decret 39/1997, de 17 de gener, que aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció (RSP), en particular el Capítol III. [\[1\]\[2\]](#)

A nivell europeu, la Directiva Marc 89/391/CEE estableix les bases comunes sobre les quals es construeix aquest sistema, transposada a Espanya precisament a través de la LPRL. [\[3\]](#)

Les modalitats d'organització preventiva

L'empresa pot escollir entre **cinc modalitats** en funció de la mida, l'activitat i el nivell de risc: [\[2\]\[4\]](#)

Modalitat	Qui assumeix la prevenció?	Condicions per utilitzar-la
1. Assumpció per l'empresari	El propi empresari	Empresa ≤ 10 treballadors, sense activitats de risc especial (Annex I RSP), empresari present habitualment al centre.
2. Treballador/s designat/s	Un o diferents treballadors de l'empresa	Qualsevol empresa; han de tenir formació i temps suficient.
3. Servei de Prevenció Propi (SPP)	Departament intern específic	Obligatori si >500 treballadors, o >250 amb activitats de l'Annex I RSP.
4. Servei de Prevenció Mancomunat (SPM)	Servei compartit entre diferents empreses	Empreses del mateix grup empresarial o del mateix sector/zona geogràfica.
5. Servei de Prevenció Aliè (SPA)	Empresa externa acreditada	Quan no es compleixen condicions per a les anteriors o es vol complementar.

⚠ Important: Cap modalitat eximeix l'empresari/ària de la seva responsabilitat en matèria preventiva. La prevenció ha d'integrar-se en tots els nivells de l'empresa, no delegar-se completament.

Descripció de cada modalitat

1. Assumpció personal per l'empresari.

L'empresari pot assumir directament l'activitat preventiva si l'empresa té **fins a 10 treballadors**, ell desenvolupa la seva activitat de forma habitual al centre de treball i l'empresa no desenvolupa activitats incloses en l'**Annex I del RSP** (activitats especialment perilloses: mineria, explosius, construcció, etc.) [\[4\]](#)

De quin departament depèn? De la pròpia direcció. No existeix estructura separada.

2. Treballadors designats.

L'empresari designa un o diversos treballadors perquè s'encarreguin de l'activitat preventiva. Han de tenir la **formació tècnica adequada** (nivell bàsic, intermedi o superior segons el cas) i disposar del **temps i mitjans necessaris**.[\[2\]\[5\]](#)

De quin departament depèn? Normalment de Recursos Humans o directament de la Direcció, tot i que pot variar molt segons l'empresa.

● *Problema freqüent: en moltes empreses les persones treballadores designades no tenen ni el temps ni la formació suficient, i la prevenció en paper mullat.*

3. Servei de Prevenció Propi (SPP).

És un **departament intern** de l'empresa dedicat exclusivament a la prevenció. Ha de comptar **com a mínim amb dues de les quatre especialitats preventives**: Seguretat a la Feina, Higiene Industrial, Ergonomia i Psicosociologia, i Medicina del Treball. Les especialitats no cobertes internament s'han de contractar amb un SPA.[\[3\]\[2\]](#)

Quan és obligatori?

- Empreses amb més de 500 treballadors;
- Empreses de 250 a 500 treballadors que facin activitats de l'Annex I RSP;
- Quan l'Autoritat Laboral ho ordena per la perillositat o sinistralitat. [\[6\]](#)

De quin departament depèn? Ha de tenir **autonomia funcional**, respecte a la resta de departaments, encara que habitualment s'integra a la Direcció de RRHH, Operacions o fins i tot Direcció General. La normativa no imposa una dependència jeràrquica concreta, però sí que exigeix independència tècnica.

4. Servei de Prevenció Mancomunat (SPM).

És un servei compartit entre diverses empreses del **mateix grup empresarial** o que desenvolupen activitats en un **mateix centre de treball, sector productiu o zona geogràfica**. Funciona com un SPP compartit.[\[7\]\[1\]](#)

De quin departament depèn? De l'estructura de govern del propi mancomunat, que ha de tenir personalitat jurídica o estructura formal pròpia.

5. Servei de Prevenció Aliè (SPA).

És la modalitat més estesa a Espanya, sobretot a petites i mitjanes empreses. Consisteix a contractar una **empresa externa acreditada** per l'Autoritat Laboral que presta els serveis preventius. [\[6\]\[2\]](#)

Ha de cobrir les **quatre especialitats tècniques** (a excepció que alguna la cobreixi ja la pròpia empresa amb recursos interns) i estar acreditada per exercir-les.

De quin departament depèn a l'empresa? No depèn de cap departament intern, és un proveïdor extern. La interlocució sol recaure en RRHH o la Direcció. L'empresa no pot externalitzar la responsabilitat, encara que contracti un SPA.

⚠ *Alerta: contractar un SPA no és suficient si l'empresa no implementa efectivament les mesures que el servei recomana. La responsabilitat segueix sent de l'empresari.*

Els Delegats de Prevenció: la veu de qui treballa

Els **Delegats de Prevenció** són els representants dels treballadors en matèria de seguretat i salut. No són una modalitat d'organització, sinó un dret de representació reconegut als articles 35, 36 i 37 de la LPRL).[\[8\]](#)[\[9\]](#)[\[10\]](#)

Quants se n'han de designar? (Art. 35.2 LPRL) [\[9\]](#)

Treballadors a l'empresa	Delegats de Prevenció
D'1 a 30	1 (el Delegat de Personal)
De 31 a 49	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1.000	4
De 1.001 a 2.000	5
De 2.001 a 3.000	6
De 3.001 a 4.000	7
De 4.001 en endavant	8

Les seves competències principals (art. 36 LPRL): [\[10\]](#)[\[8\]](#)

- Col·laborar amb la direcció en la millora de l'acció preventiva.
- Promoure la participació dels treballadors.
- Ser **consultats prèviament** sobre decisions que afectin la seguretat i salut.
- Exercir vigilància i control sobre les condicions de treball.
- Acompanyar els tècnics i la Inspecció de Treball.
- Proposar la **paralització d'activitats** en cas de risc greu i imminent.

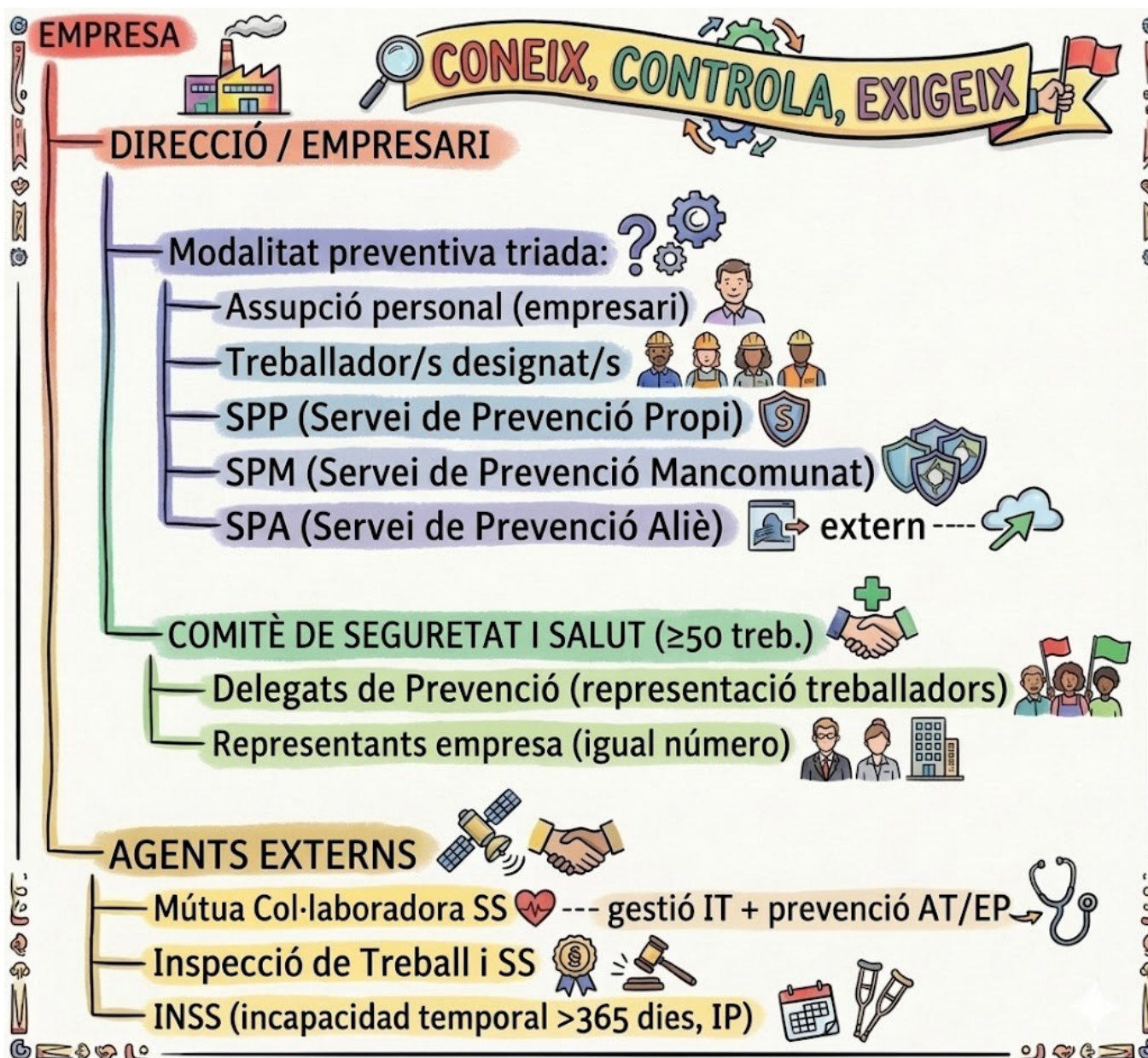
De quin departament depenen?

No depenen de cap departament: són representants dels treballadors triats per i entre la representació unitària. La seva **independència funcional** és essencial.

El Comitè de Seguretat i Salut

En empreses de **50 o més treballadors** s'ha de constituir el **Comitè de Seguretat i Salut (CSS)**, òrgan paritari compost pels Delegats de Prevenció i un nombre igual de representants de l'empresa (art. 38 LPRL). Es reuneix trimestralment com a mínim.[\[9\]](#)


Esquema visual del servei preventiu



Les Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social

Les **Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social** són associacions privades d'empresaris, sense ànim de lucre, constituïdes mitjançant autorització del Ministeri

d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions. La seva base legal principal és el **Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social (TRLGSS), art. 80 i següents.**[\[11\]](#)[\[12\]](#)

 *No són empreses privades a l'ús: actuen sota la direcció i tutela del Ministeri i gestionen fons públics de la Seguretat Social.*

Quins serveis gestionen? (Art. 80.2 TRLGSS)

Àmbit	Servei
Accident de Treball (AT) i Malaltia Professional (MP)	Assistència sanitària completa (urgències, hospitalització, rehabilitació)
AT i MP	Prestació econòmica (pagament del subsidi d'IT des de l'endemà de l'accident)
Contingències Comunes (CC)	Gestió de la prestació econòmica d'IT (no l'assistència sanitària, que continua sent del SPS)
Risc durant l'embaràs i la lactància	Gestió de la prestació econòmica
Cessament d'activitat autònoms	Gestió de la prestació (POCATA)
Cura de menors amb malaltia greu	Gestió de la prestació
Prevenió AT/MP	Activitats preventives en matèria d'AT i MP per a empreses associades

Interacció amb els agents preventius de l'empresa:

- La mútua pot **assessorar en prevenció d'AT/MP** a les empreses associades, complementant la tasca de l'SPA o de l'SPP.[\[13\]](#)
- Davant d'un AT, la mútua assumeix l'atenció sanitària i la prestació econòmica, però **l'SPP/SPA i els delegats/ades de Prevenció** han d'investigar l'accident i implementar mesures correctores.
- La mútua pot proposar a l'INSS **l'alta mèdica** en processos d'IT per CC, generant de vegades conflictes que el treballador pot impugnar davant la Inspecció Mèdica del SPS.[\[14\]](#)

El "Tribunal Mèdic": l'EVI

El que popularment es coneix com a "tribunal mèdic" és en realitat l'**Equip de Valoració d'Incapacitats (EVI)**, regulat pel Reial Decret 1300/1995, de 21 de juliol.[\[17\]](#)[\[18\]](#)[\[19\]](#)

Què és i de qui depèn?

L'EVI és un **òrgan multidisciplinari dependent de l'INSS**, constituït a cada **Direcció Provincial de l'INSS** (una per província). Està integrat per cinc membres:[\[18\]](#)

- Un president
- Un metge inspector de l'INSS
- Un facultatiu mèdic del Servei Públic de Salut
- Un Inspector de Treball i Seguretat Social
- Un funcionari de la unitat de prestacions per incapacitat

Què fa?

- Emet el **dictamen-proposta** perquè el director provincial de l'INSS resolgui sobre la incapacitat permanent.
- Encara que el dictamen no és jurídicament vinculant, a la pràctica gairebé sempre és assumit per l'INSS.[\[19\]](#)[\[18\]](#)
- També intervé en la determinació de la contingència (CC vs AT/MP) quan hi ha discrepàncies.[\[14\]](#)[\[15\]](#)

Funcions

- Controlar, inspeccionar, avaluar i fer el seguiment dels processos mèdics i sanitaris vinculats a prestacions de la Seguretat Social per incapacitat laboral (baixes per IT, pròrrogues, altes, etc.).
- Avaluar si una persona treballadora pot reincorporar-se al seu lloc o necessita prolongar la baixa, emetent els informes mèdics corresponents que després utilitza l'INSS per decidir sobre incapacitat temporal o permanent.
- Realitzar avaluacions mèdiques de funcionaris i altres empleats públics de la Generalitat els llocs dels quals exigeixen condicions físiques o psíquiques especials, incloent-hi valoracions per a segona activitat o canvi de lloc per limitacions de salut.
- Avaluar mèdicament treballadors amb possible incapacitat funcional per a determinades activitats, d'acord amb la normativa sectorial (per exemple, professions amb requisits mèdics específics).
- Elaborar informes i dictàmens sobre l'adequació de les actuacions sanitàries del sistema públic a la bona pràctica professional, en el marc de procediments de responsabilitat patrimonial sanitària.
- Coordinar i impulsar les línies estratègiques de control de la incapacitat a Catalunya, en relació amb l'atenció primària, l'INSS, mútues col·laboradores i empreses.
- Desenvolupar sistemes d'informació, protocols de patologies, activitats de formació en avaluació mèdica i projectes de recerca i estudis comparatius sobre incapacitat i avaluació mèdica.

Si estàs de baixa i et citen:

- Et pot citar en qualsevol moment mentre estiguis de baixa per fer una revisió de control (no només quan portes molts mesos).
- L'assistència és obligatòria; si no hi vas, poden proposar l'alta o afectar el cobrament de la prestació.
- El dia de la cita has de portar: document identificatiu en vigor i tota la documentació mèdica privada recent (informes, proves, etc.); la pública ja la veuen a la història clínica compartida.

Prepara la cita:

- ✓ *Portar informes recents d'especialistes (no només comunicats de baixa), amb diagnòstic clar, limitacions funcionals concretes i pronòstic.*
- ✓ *Aportar, si és possible, un certificat d'empresa detallant tasques reals del lloc (pesos, postures, torns, pantalles, estrès, etc.)*
- ✓ *Explicar en l'entrevista com les teves limitacions impacten en aquestes tasques concretes (no només “em fa mal”, sinó “no puc estar més de X minuts dempeus, no puc aixecar més de X kg, etc.”).*

Això és clau per orientar la valoració cap a la incompatibilitat amb el lloc de treball (IP total) o amb qualsevol feina (IP absoluta).

Què poden decidir en aquesta revisió:


- *Mantenir la baixa i fixar una nova data de revisió (seguiment de la IT).*
- *Proposar l'alta mèdica perquè considera que ja tens prou capacitat laboral.*
- *Informar l'INSS que escau valorar la incapacitat permanent (quan veu seqüeles greus/estabilitzades després del tractament).*
- *A la pràctica, l'informe pesa molt: l'INSS sol seguir el seu criteri per prorrogar l'IT, donar l'alta o iniciar un expedient d'IP.*

Impugnació d'una proposta d'alta

- *Si proposen una alta amb la qual no estàs d'acord, el marge de reacció és molt curt: a Catalunya, per exemple, es gestiona un termini màxim de 4 dies naturals per impugnar l'alta de l'ICAM (procediment de disconformitat / reclamació davant l'INSS i, si s'escau, davant l'ICAM/SGAM).*
- *Si l'alta ja ve formalitzada per l'INSS, en general tens 11 dies hàbils per a la reclamació prèvia i 20 dies per a la demanda si la desestimen, amb reincorporació obligada mentre es tramita (tret del procediment especial de disconformitat en els primers 365 dies).*
- *En la pràctica: convé que la persona ja tingui preparat un informe potent del seu metge i de l'especialista per acompanyar la impugnació gairebé immediatament.*

És diferent a Catalunya?

Sí. A Catalunya existeix l'**ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques)**, organisme de la Generalitat de Catalunya que assumeix algunes de les funcions que a la resta d'Espanya corresponen a l'EVI de l'INSS, especialment en matèria **d'incapacitat permanent i revisió de grau**.[\[20\]](#)[\[17\]](#)

 *Nota: en altres comunicats autònoms amb competències en matèria sanitària (País Basc, Navarra, etc.) també poden existir particularitats en la gestió de la IT, tot i que la resolució d'incapacitat permanent continua sent competència de l'INSS estatal. Si no coneixes la situació exacta a la teva CCAA, consulta amb el sindicat o amb la Inspecció de Treball.*

	Resta d'Espanya	Catalunya
Òrgan de valoració	EVI (INSS)	ICAM (Generalitat) + EVI (INSS)
Dependència	Estat (INSS)	CCAA (per a certes funcions)
Resolució final	INSS	INSS (amb informe ICAM)

El procés de baixa laboral (IT): pas a pas

Què és la Incapacitat Temporal (IT)?

Situació en què un treballador està **impossibilitat temporalment** per treballar i rep assistència sanitària de la Seguretat Social. Base legal: **arts. 169 a 176 TRLGSS i Real Decret 625/2014, de 18 de juliol.**[\[15\]](#)[\[16\]](#)

Contingència comuna o professional?

Aquesta és la primera i la més important distinció:

	Contingència Comuna (CC)	Contingència Professional (AT/MP)
Què és	Malaltia o accident no laboral	Accident de treball o Malaltia professional
Atenció sanitària	Sistema Públic de Salut (SPS/metge de capçalera)	Mútua Col·laboradora SS
Qui paga la prestació	Empresa (dies 4-15) + INSS/Mútua (dia 16 en endavant)	Mútua (des del dia següent a l'AT)
Quantia	60% base reguladora dies 4-20; 75% a partir del dia 21	75% base reguladora des del dia següent
Durada màxima	365 dies + pròrroga fins a 180 dies més	365 dies + pròrroga fins a 180 dies més

Qui paga i quan?

BAIXA PER CONTINGÈNCIA COMUNA:	
Dies 1-3	Període d'espera. SENSE prestació econòmica (excepte si la recull el conveni col·lectiu)
Dies 4-15	L'EMPRESA paga el 60% de la base reguladora
Dies 16 - 365	L'INSS (o la MÚTUA si té assumida la CC) paga: 60% fins el dia 20, 75% a partir del 21
Dies 366-545	Pròrroga: gestió INSS, pagament INSS/Mútua Empresa segueix cotitzant
Més de 545(18 mesos)	Extinció IT. Inici expedient IP o alta

BAIXA PER AT o MP:	
Dia de l'AT	L'EMPRESA paga el salari íntegre del dia
Dia 1 en endavant	La MÚTUA paga el 75% de la base reguladora Assistència sanitària: MÚTUA
Dies 366-545	Pròrroga: gestió INSS
Més de 545	Extinció IT. Inici expedient IP o alta

Terminis dels justificants mèdics (*Real Decreto 625/2014*):^[16]

Durada estimada del procés	Freqüència de justificant de confirmació
Menys de 5 dies	Alta el mateix dia o en 3 dies naturals
Entre 5 i 30 dies	Revisió cada 7 dies naturals màxim
Entre 31 i 60 dies	Revisions cada 28 dies naturals màxim
Més de 61 dies	Revisions cada 14 dies naturals màxim

A partir de 2023, l'INSS envia el justificant de baixa directament a l'empresa per via telemàtica: el treballador ja no ha d'entregar el justificant en paper a l'empresa.



REFERÈNCIES

1. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>
 2. <https://www.comunidad.madrid/inversion/prevencion-riesgos-laborales/modalidades-organizacion-preventiva>
 3. [https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema+14.+El+Reglamento+de+los+Servicios+de+Prevención+\(I\).pdf](https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema+14.+El+Reglamento+de+los+Servicios+de+Prevención+(I).pdf)
 4. <https://saludlaboral.org/portal-preventivo/conceptos-generales-de-la-prl/5-modalidades-de-organizacion-de-la-prevencion/>
 5. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/gestion-de-la-prevencion/modalidades-de-organizacion-de-la-prevencion/>
 6. <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/portal-preventivo/conceptos-generales-de-la-prl/5-modalidades-de-organizacion-de-la-prevencion/>
 7. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-1853>
 8. <https://www.iberley.es/legislacion/articulo-36-ley-prevencion-riesgos-laborales>
 9. <https://twind.io/es/delegado-de-prevencion/>
 10. <https://ugtfica.cat/articulo-36-lprl-competencias-facultades-los-delegados-prevencion/>
 11. <https://www.fraternidad.com/es-ES/que-son-las-mutuas-colaboradoras-con-la-seguridad-social>
 12. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-14271
 13. <https://payfit.com/es/contenido-practico/que-es-una-mutua/>
 14. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10952/28362/28375/28376>
 15. <https://www.pericialesdelvalles.com/tramite-de-incapacidad-temporal-por-contingencias-comunes-y-profesionales-perito-medico>
 16. <https://www.grupo2000.es/el-inss-remitira-el-parte-de-baja-it-directamente-a-las-empresas/>
 17. <https://www.campmanyabogados.com/blog/tribunal-medico-evi-icam-en-cataluna>
 18. <https://josepmariamertino.com/es/tribunal-medico/>
 19. <https://optimaabogados.es/tribunal-medico-o-equipo-de-valoracion-de-incapacidades-evi-funcionamiento-y-claves/>
 20. <https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/tribunal-medico-evi-e-icam-en-cataluna-funciones-y-diferencias-1.html>
 21. <https://www.mutuabalea.es/es/manual-it-14>
 22. <https://www.gruposervilegal.com/procedimiento-para-determinar-la-contingencia-comun-o-laboral/>
 23. <https://www.adegi.es/adegi/articulo-tecnico-prl-que-opciones-tengo-gestionar-prl-mi-empresa-modalidades-preventivas-201705/>
 24. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-458
 25. <https://www.fidelitis.es/es-lo-mismo-inspeccion-medica-que-tribunal-medico/>
 26. <https://www.reclamacionsanitaria.com/es/publicaciones-es/la-incapacidad-permanente-y-el-tribunal-medico-evi.html>
 27. <https://www.csif.es/es/noticia/portada/cantabriaempresaprivada/articulo/23822>
 28. <https://velazquezvilla.es/que-es-el-tribunal-medico/>
 29. <https://www.elautonomo.es/es/manual-it-11>
- <https://loentiendo.com/equipo-de-valoracion-de-incapacidades-evi/>