

**QUADERNS
PER A
L'ACCIÓ
SINDICAL**



**GUIA
PER A DELEGATS I
DELEGADES DE PREVENCIÓ**

co.bas

**SINDICAT DE
COMISSIONS
DE BASE**

Guia per a delegats i delegades de prevenció

Índex

1. OBLIGACIONS I DRETS EN MATÈRIA DE PRL.
2. OBLIGACIONS EMPRESARIALS QUE AFECTEN A TOTES LES PERSONES TREBALLADORES.
3. MESURES D'EMERGÈNCIA
4. VIGILÀNCIA DE LA SALUT
5. OBLIGACIONS EMPRESARIALS RESPECTE A COL·LECTIUS CONCRETES
6. DRETS D'INFORMACIÓ, CONSULTA I PARTICIPACIÓ
 - 6.1. Dret d'informació
 - 6.2. Dret de consulta
 - 6.3. Dret de participació i representació
7. LA PERSONA DELEGADA DE PREVENCIÓ
 - 7.1. Concepte
 - 7.2. Elecció i designació
 - 7.3. Competències
 - 7.4. Facultats
 - 7.5. Garanties
 - 7.6. Sigil professional
 - 7.7. Crèdit horari
 - 7.8. Formació
8. EL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT
 - 8.1. Concepte i composició
 - 8.2. Constitució
 - 8.3. Competències
 - 8.4. Facultats
9. COM ACTUAR EN CAS D'ACCIDENT DE TREBALL?
 - 9.1. Concepte d'accident de treball
 - 9.2. Contingències comunes o professionals?
 - 9.3. Obligacions de l'empresa en cas d'accident laboral
 - 9.4. Actuació del delegat de prevenció en cas d'accident laboral
 - 9.5. Actuació de la persona treballadora en cas d'accident laboral.
10. LA INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL(ITSS)
 - 10.1. Com fer una denúncia davant la ITSS?
 - 10.2. En què consisteixen els requeriments que la ITSS practica a les empreses?
 - 10.3. POSSIBLES INFRACCIONS ADMINISTRATIVES PER INCOMPLIMENTS EN MATÈRIA DE PRL
 - 10.3.1. Infraccions lleus
 - 10.3.2. Infraccions greus
 - 10.3.3. Infraccions molt greus
11. MÚTUES COL·LABORADORES AMB LA SEGURETAT SOCIAL
 - 11.1. Com fer una reclamació davant de tu mútua?
 - 11.2. Com actuar en cas de desacord a l'alta mèdica emesa pel facultatiu de la mútua?
 - 11.3. Com sol·licitar un canvi de contingència?
12. PRESTACIONS PER RISC DURANT L'EMBARÀS I LA LACTÀNCIA NATURAL

13. SUBSIDI PER CURA DE MENORS AFECTATS PER CÀNCER O UNA ALTRA MALALTIA GREU
14. ACCIÓ SINDICAL DELS DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ
15. EXEMPLES D'ESCRITS
 - 15.1. Sol·licitud constitució Comitè de Seguretat i Salut
 - 15.2. Sol·licitud d'informació i dret a consulta
 - 15.3. Sol·licitud d'informació diversa
 - 15.4. Exemple de denúncia a Inspecció de Treball
16. ENLLAÇOS A NORMATIVA

1. OBLIGACIONS I DRETS EN MATÈRIA DE PRL

"els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut a la feina" d'aquesta manera comença l'article 14 LPRL. A partir d'aquest dret s'articulen una sèrie d'obligacions aparellades de l'empresa i les administracions públiques respecte del personal al seu servei".

Ara bé, no es pot deixar de recordar que les persones treballadores també tenen obligacions en matèria de prevenció de riscos, com així s'indica a l'art. 29 LPRL. La primera de les seves obligacions és vetllar per la seva pròpia seguretat i salut a la feina i la d'altres persones a qui pugui afectar la seva activitat professional. Per això, hauran de cooperar amb l'Empresa i contribuir al compliment de les obligacions en matèria de seguretat i salut a la feina, segons les indicacions l'Empresa, les seves possibilitats i coneixement, complint les disposicions següents:

- Fer un ús adequat les màquines, eines, substàncies, o altres mitjans amb què realitzin la seva activitat.
- Usar correctament els equips o mitjans de protecció, d'acord amb les instruccions rebudes l'empresa.
- No deixeu fora de servei i utilitzeu correctament els dispositius de seguretat existents,
- Posar en coneixement del seu superior jeràrquic i de les persones treballadores designats per fer accions en matèria preventiva o al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que pugui comportar riscos per a la salut de les persones treballadores.

De l'altra banda, passem a concretar les obligacions en matèria preventiva l'Empresa. Segons l'art. 14.2 LPRL: "*L'Empresa realitzarà la prevenció dels riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva a l'empresa i l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per a la protecció de la seguretat i salut de les persones treballadores*".

En concret, l'Empresa ha de complir les obligacions següents, les quals afecten a totes les persones treballadores de l'empresa:

- Pla de prevenció de riscos laborals.
- Avaluació de riscos.
- Informació, consulta i participació.
- Formació de les persones treballadores.
- Mesures d'emergència.
- Vigilància de la salut.

A més, la LPRL recull una sèrie d'obligacions per a l'Empresa, als arts. 25, 26, 27 i 28, que afecten col·lectius concrets, per garantir una correcta protecció de la seva seguretat i salut:

- Treballadors especialment sensibles.
- Dones embarassades o en situació de part recent.
- Treballadors menors d'edat.
- Treballadors temporals.

2. OBLIGACIONS EMPRESARIALS QUE AFECTEN A TOTES LES PERSONES TREBALLADORES

A continuació, es revisaran les obligacions l'Empresa que venen recollides a la LPRL, a excepció de les referides als drets d'informació, consulta i participació de les persones treballadores, que es detallen més endavant, així com la formació en matèria preventiva i allò establert en cas de risc greu o imminent.

PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS, AVALUACIÓ DE RISCOS PLANIFICACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA

L'art. 16 LPRL regula el contingut del pla de prevenció de riscos laborals, el qual inclou tant l'avaluació de riscos com la planificació de l'activitat preventiva on s'ha de reflectir l'estructura organitzativa, els responsables, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per dur a terme les diferents actuacions en matèria preventiva.

L'avaluació de riscos es defineix a l'art. 3.1 del Reglament dels Serveis de Prevenció com a “*el procés dirigit a estimar la magnitud dels riscos que no s'hagin pogut evitar, obtenint la informació necessària perquè l'empresari estigui en condicions de prendre una decisió apropiada sobre la necessitat d'adoptar mesures preventives i, en aquest cas, sobre el tipus de mesures que s'hagin d'adaptar.*”

S'haurà de realitzar una avaluació inicial que tingui en compte “*la naturalesa de l'activitat, les característiques dels llocs de treball existents i de les persones treballadores que els hagin d'exercir*”(art. 16.2 LPRL) Aquesta avaluació s'ha de fer igualment per a l'elecció dels equips de treball, substàncies i preparats químics i per a l'adaptació dels llocs de treball.

El contingut de l'avaluació de riscos ha de ser:

- Identificació del lloc de treball
- Riscos del lloc
- Treballadors afectats
- Resultat de l'avaluació
- Mesures preventives a aplicar
- Al·lusió als criteris i procediments d'avaluació i dels mètodes de mesura, anàlisi o assaig utilitzats.

L'avaluació serà vàlida sempre que no canviïn els elements avaluats (lloc de treball, condicions laborals i condicions personals de la persona treballadora), en cas que canviïn algun dels anteriors, s'haurà de repetir adaptant-se a les noves circumstàncies. També haurà de repetir-se quan així ho estableixi una disposició específica i “*quan s'hagin detectat danys a la salut de les persones treballadores o s'hagi apreciat a través de controls periòdics, inclosa la vigilància de la salut, que les activitats preventives poden ser inadequades o insuficients*” (art. 6 Reglament dels serveis de prevenció).

L'empresa ha de consultar els delegats i les delegades de prevenció sobre el mètode amb què es durà a terme l'avaluació de riscos i una vegada realitzada l'avaluació els consultarà sobre les possibles mesures preventives a implementar. **Cal recordar que els delegats i delegades de prevenció podran acompanyar els tècnics mentre fan l'avaluació de riscos.** També podeu reclamar-ne la revisió, per exemple, en cas d'accident laboral.

És important que els delegats i delegades de prevenció coneguen que és obligació l'empresa avaluar els riscos psicosocials a l'empresa, igual que la resta dels riscos laborals. L'avaluació de riscos l'ha de fer un tècnic superior amb especialitat en psicociologia. Per a l'elecció del mètode a utilitzar, s'haurà de comptar amb la participació de les persones treballadores. Després de l'avaluació de riscos psicosocials s'hauran d'implementar les mesures preventives preceptives. Els mètodes més estesos i consensuats són el Fpsico de l'INSST (Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball) i el CoPsoQ de la fundació ISTAS.

Si els resultats derivats de l'avaluació de riscos ho fessin necessari, l'empresa haurà de fer la planificació de l'activitat preventiva, en què s'inclouran aquelles mesures preventives necessàries per eliminar o reduir i controlar els riscos que hagin estat posats de manifest per l'avaluació de riscos, indicant

els terminis i responsables per a la seva execució, així com els mitjans humans i materials necessaris (art. 16.2 b) LPRL).

Per completar el cercle de la gestió de la prevenció a l'empresa, la LPRL estableix que *"l'empresari haurà d'assegurar-se de l'execució efectiva de les activitats preventives incloses en la planificació, efectuant-ne un seguiment continu."*(art. 16.2 b) LPRL).

El contingut del pla de prevenció serà el següent (art 9.1 Reglament dels serveis de prevenció):

- Activitats preventives derivades de l'avaluació.
- Mesures d'emergència i evacuació.
- Vigilància de la salut de les persones treballadores.
- Formació i informació de les persones treballadores en matèria preventiva.
- Coordinació de la prevenció de riscos laborals a l'empresa.

La planificació de l'activitat preventiva té una durada temporal determinada, i ha d'incloure les diferents fases i prioritats per dur-la a terme, depenent de la gravetat dels riscos i el nombre de treballadors afectats, així com els elements per al seguiment i el control.

3. MESURES D'EMERGÈNCIA

L'art. 20 LPRL inclou el deure l'Empresa de *"analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de:*

- *primers auxilis,*
- *lluita contra incendis*
- *i evacuació de les persones treballadores"*.

Per això haurà de tenir en compte la mida i l'activitat de l'empresa i si hi ha presència de persones alienes a la pròpia empresa. L'Empresa ha de designar el personal encarregat de posar en pràctica aquestes mesures, el qual haurà de:

- *"posseir la formació necessària,*
- *ser suficient en nombre*
- *i disposar del material adequat"*.

Cal que l'empresa comprovi de forma periòdica el funcionament correcte de les mesures d'emergència adoptades, per exemple, mitjançant la realització de simulacres. A més, s'haurà d'organitzar amb serveis externs a l'empresa en matèria de:

- Primers auxilis.
- Assistència mèdica d'urgència.
- Salvament i lluita contra incendis.

4. VIGILÀNCIA DE LA SALUT

La vigilància de la salut de les persones treballadores ve recollida a l'art. 22 LPRL. L'empresa ha de garantir la vigilància de la salut de les persones treballadores (independentment del tipus de contracte) en funció dels riscos a què estiguin exposats, per tant, l'interès és estrictament laboral. Ara bé, aquest dret dels treballadors és voluntari excepte per a les excepcions següents, amb l'informe previ dels representants de les persones treballadores:

- *"Quan la realització dels reconeixements mèdics sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut de les persones treballadores."*

- *Per verificar si l'estat de la salut de la persona treballadora pot constituir un perill per a aquest, per als altres treballadors o per a tercers.*
- *Quan així vingui establert en una disposició legal".*

La vigilància de la salut guardarà el dret a la intimitat i la confidencialitat. L'Empresa no tindrà accés als resultats del reconeixement mèdic, únicament hi podran accedir el mateix treballador, el personal mèdic, les autoritats sanitàries i els qui el treballador autoritzi de forma expressa. Els resultats no podran ser utilitzats amb fins discriminatoris ni en perjudici de la persona treballadora. L'incompliment d'aquests preceptes està catalogat com a infracció molt greu a l'art. 13.5 LISOS.

La vigilància de la salut es realitzarà de manera periòdica, serà gratuïta per a les persones treballadores i l'empresa serà l'encarregat de disposar els mitjans necessaris perquè es dugui a terme, normalment a través d'un concert per fer-los per mitjans aliens a l'empresa.

Com es va enunciar al començament d'aquest apartat, la vigilància de la salut haurà de ser específica als riscos a què estiguin exposats de les persones treballadores, per tant, no n'hi haurà prou amb la realització de proves genèriques i serà diferent per als diferents grups de treballadors de l'empresa (sempre que estiguin exposats a diferents riscos laborals). Finalment, la vigilància de la salut s'haurà de fer:

- Després de la incorporació a la feina o després de l'assignació de noves tasques amb nous riscos per a la seguretat i salut.
- Després d'una llarga absència del lloc de treball per motius de salut.
- Periòdicament per avaluar si els riscos laborals estan afectant la salut de les persones treballadores.
- Posteriorment a la finalització de la relació laboral, en aquells casos en què la naturalesa dels riscos a què va estar exposat el treballador ho faci necessari. (per exemple, l'amiant).

5. OBLIGACIONS EMPRESARIALS RESPECTE A COL·LECTIUS CONCRETES

Són considerats treballadors especialment sensibles (art. 25 LPRL), aquells que presentin una major sensibilitat als riscos derivats del treball, a causa de:

- Característiques personals o estat biològic conegut.
- Situació de discapacitat física, psíquica o sensorial, reconeguda.

En aquests supòsits, l'Empresa no podrà emprar-los als llocs de treball que constitueixin un risc per a si mateixos, per a altres treballadors o altres persones relacionades amb l'empresa i a més haurà de tenir en compte en les avaluacions *"els factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació dels treballadors i treballadores, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics que puguin exercir efectes mutagènics o de toxicitat per a la creació, tant en els aspectes de la fertilitat com del desenvolupament de la descendència, a fi d'adoptar les mesures preventives necessàries"*.

L'art. 26 LPRL inclou mesures per a la protecció tant de la dona embarassada com del fetus o nouat. En l'avaluació de riscos hauran de ser determinats *"la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament a la salut de les treballadores o del fetus"* Si l'avaluació indica que hi ha risc per a les treballadores embarassades o en situació de lactància natural, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries a través de l'adaptació del:

A més de l'adaptació del temps de treball i del lloc de treball, per exemple, en els casos de nocturnitat i tornicitat, l'empresa haurà d'observar el següent, per garantir la seguretat i la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància natural:

- Permís retribuït pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada laboral, sempre amb l'avís previ a l'empresari i la justificació. (art. 37.3 f) TRLET).
- Si no és possible l'adaptació del lloc de treball, s'assignarà a la treballadora un lloc de treball o una funció diferent compatible amb el seu estat (mantenint la mateixa retribució). Per això *"l'empresari haurà de determinar, amb la consulta prèvia amb els representants de les persones treballadores, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes"*.
- Si no és possible assignar a la treballadora a un lloc alternatiu lliure de riscos, es procedirà a la suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs i/o la lactància natural. (art. 45.1 d) TRLET).

A l'art. 27 LPRL inclou les consideracions que ha de tenir en compte l'Empresa per protegir les persones treballadores menors d'edat dels riscos laborals, a causa de la seva *"manca d'experiència, la seva immadura per avaluar els riscos existents o potencials i al seu desenvolupament encara incomplet"*.

L'empresa ha d'informar, tant el treballador com els seus pares o tutors, dels resultats de l'avaluació de riscos i de les mesures preventives específiques adoptades per garantir-ne la seguretat i la salut. Remarcar en aquest sentit que hi ha limitacions a la contractació de treballadors menors de 18 anys en treballs de risc especial (Decret de 26 de juliol de 1957 derogat parcialment pel que fa al treball de les dones).

Finalment, cal fer referència a l'art. 28 LPRL, que inclou la regulació en matèria de prevenció de riscos laborals que afecta les persones treballadores temporals. Aquest article pretén garantir el mateix nivell de protecció de les persones treballadores temporals que de les persones treballadores indefinides, per això estableix una sèrie d'obligacions a què ha de donar compliment l'empresa:

- Informació a de les persones treballadores amb caràcter previ a l'inici d'activitat, sobre els riscos a què estaran exposats.
- Formació de persones treballadores, suficient i adequada sobre els riscos a què estaran exposats, tenint en compte la necessitat de qualificacions o aptituds professionals que puguin ser necessàries.
- Vigilància periòdica de la salut.
- Informar el treballador designat per ocupar-se dels temes preventius o el servei de prevenció de la incorporació de treballadors temporals.
- En cas de cessió de treballadors per part d'una ETT. Serà aquesta darrera la responsable del compliment de les obligacions en matèria de formació i vigilància de la salut. L'empresa usuària haurà d'informar els representants de les persones treballadores de l'adscripció de treballadors d'ETT. De les persones treballadores cedides per l'ETT podran adreçar-se a aquests representants per a l'exercici dels drets establerts a la LPRL.

6. DRETS D'INFORMACIÓ, CONSULTA I PARTICIPACIÓ

6.1. DRET D'INFORMACIÓ

L'art. 18 LPRL estableix que l'Empresa haurà de garantir que de les persones treballadores rebin la informació relacionada amb:

- *"Els riscos per a la seguretat i la salut de les persones treballadores a la feina, tant aquells que*

afectin l'empresa en el seu conjunt com cada tipus de lloc de treball o funció.

- *Les mesures i activitats de protecció i prevenció aplicables als riscos assenyalats a l'apartat anterior.*
- *Les mesures adoptades de conformitat amb el que disposa” a l'article 20 LPRL sobre mesures d'emergència, primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de treballadors.*

L'empresa facilitarà tota aquesta informació a de les persones treballadores, a través dels seus representants, en cas que l'empresa hi compti. A més, haurà d'informar de forma individualitzada a cada treballador sobre “els riscos específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables als riscos esmentats”.

Dit això, l'Empresa haurà d'informar sobre:

- Pla de prevenció de riscos laborals.
- Avaluació de riscos laborals.
- Planificació de l'activitat preventiva.
- Plans de formació en matèria preventiva.
- Organització de l'activitat preventiva.
- Protocols mèdics que cal utilitzar durant la vigilància de la salut.
- Conclusions de la vigilància de la salut.
- Fitxes tècniques de seguretat de maquinària.
- Fitxes de seguretat de productes o substàncies químiques.
- Plans d'emergència.
- Relació d'accidents de treball i malalties professionals amb baixa.
- Incorporació de treballadors cedits per ETT.
- Requeriments de la ITSS.
- Informació relativa a la coordinació d'activitats empresarials.
- ...

És cert que la LPRL no indica el moment de facilitar la informació, però com a criteri general podem dir que aquesta serà facilitada tant a l'inici de la prestació laboral com quan en variï el contingut. És ideal que aquesta informació sigui facilitada per escrit als delegats de prevenció, acompanyada d'explicacions dels documents facilitats.

A causa de les discrepàncies sobre el grau d'accés a la informació preventiva per part dels delegats i delegades de prevenció, la ITSS va decidir adoptar el Criteri Tècnic sobre el dret dels delegats i delegades de prevenció a l'accés a la informació preventiva, CT-43/2005 de la ITSS, on s'estableixen orientacions per facilitar les decisions que han de prendre els Inspectors de Treball, en cas de discrepàncies entre empresaris i representants de les persones treballadores respecte aquest assumpte.

Cal recordar que no n'hi ha prou que l'Empresa, de forma unilateral, declari com a “confidencial” certa informació, sinó que “des d'un pla objectiu efectivament ho sigui.”⁶

A més, l'empresa ha de comunicar expressament el caràcter confidencial de la informació, perquè hi recaigui el deure de sigil professional, en aquest cas, sobre els delegats i delegades de prevenció.

Cal ressaltar que sí que hi ha certes limitacions en l'accés a informació en els casos de:

- *Dades relatives a la vigilància de la salut de les persones treballadores de caràcter personal.*
- *Dades que puguin comprometre el secret comercial o industrial.*
- *Dades que puguin comprometre la seguretat de les persones o instal·lacions.*
- *Dades que puguin comprometre la seguretat patrimonial.”*

En els tres darrers casos, la falta de lliurament de còpia d'informació als delegats i delegades de prevenció haurà de ser motivada per part de l'empresa, comunicant expressament el caràcter confidencial i reservat de la informació afectada pel deure de sigil.

6.2. DRET DE CONSULTA

Segons l'art. 33 LPRL, "*L'empresari haurà de consultar les persones treballadores, amb la deguda antelació*" sobre les qüestions que afectin la seguretat i salut en el treball. Concretament haurà de consultar els delegats i delegades de prevenció sobre les qüestions següents:

Com a aclariment, cal esmentar que l'Empresa ha de consultar els delegats i les delegades de prevenció sobre la forma d'organització de l'activitat preventiva a l'empresa, és a dir, la designació d'un treballador a càrrec de la prevenció de riscos laborals o recórrer a un servei de prevenció propi o aliè.

Igualment, els delegats i les delegades de prevenció han de ser consultats sobre el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos laborals, això inclou sens dubte, la consulta sobre els diferents mètodes per a l'elaboració de l'avaluació de riscos laborals o la identificació dels factors de risc a ser avaluats. Després de l'obtenció dels resultats de l'avaluació de riscos, l'empresa haurà de tornar a consultar els delegats i les delegades de prevenció sobre les possibles mesures a implementar per corregir les deficiències identificades.

Els plans formatius en matèria preventiva també són motiu de consulta als delegats i delegades de prevenció, podent aquests opinar sobre la seva durada, continguts, objectius, nombre d'assistents, calendari de celebració, etc.

Les consultes als delegats i delegades de prevenció han de ser amb caràcter previ a la presa de decisions. Si l'empresa "consulta" amb posterioritat a la presa de decisions, no està fent una autèntica consulta, sinó una mera tasca informativa, que impedeix, en tot cas, que el delegat exerceixi el seu dret de participació atorgat per la llei.

Ara bé, un cop l'empresa procedeix a consultar els delegats i delegades de prevenció, hi ha un termini establert legalment per emetre contestació. Segons l'art. 36.3, els informes emesos pels delegats i delegades de prevenció, sobre les consultes, realitzades per l'Empresa, sobre les qüestions enumerades anteriorment, "*s'han d'elaborar en un termini de 15 dies, o en el temps imprescindible quan es tracti d'adoptar mesures adreçades a prevenir riscos imminents. Transcorregut el termini sense haver-se emès l'informe, l'empresari podrà posar en pràctica la decisió.*"

6.3. DRET DE PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ

El TRLET (Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors), a l'art. 19 garanteix la participació de les persones treballadores, a través dels seus representants, en la inspecció i control de les mesures de seguretat i higiene, permetent-los igualment el requeriment per escrit a l'empresari, per a l'adopció de les mesures preventives necessàries en cas de "*que apreciïn una probabilitat seriosa i greu d'accident*" D'altra banda, l'article 64.7 apartat a) TRLET estableix com a competència del comitè d'empresa la "*vigilància i control de les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball a l'empresa*".

Ja concretament, en matèria de seguretat i salut a la feina, l'art. 34 LPRL atorga als representants de les persones treballadores i als delegats i delegades de prevenció (en empreses de sis o més treballadors) *“el dret a participar a l'empresa en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos a la feina”* Sent el seu àmbit de participació ampli, tant pel que fa a la prevenció de riscos laborals hauria d'estar integrada a tots els nivells de l'empresa.

La Llei crea la figura del delegat de prevenció, dotant-lo de competències, facultats i garanties, encomanant-li les tasques de participació i representació de les persones treballadores davant de l'empresa. Igualment, crea un òrgan per tractar temes preventius, el Comitè de Seguretat i Salut, per a les empreses de més de 50 treballadors. Ambdues figures són els canals per a la consulta i participació efectiva de les persones treballadores.

Com a exemple del dret a participació dels delegats i delegades de prevenció, esmentar-ne la facultat, de proposar a l'empresari, així com al Comitè de Seguretat i Salut, l'adopció de mesures de caràcter preventiu. Doncs bé, cal ressaltar que segons l'art. 36.4 *“La decisió negativa l'empresa a l'adopció de les mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i salut de les persones treballadores, proposades per la persona delegada de prevenció, haurà de ser motivada”* D'aquesta manera la Llei pretén garantir el dret a participació dels representants de les persones treballadores. **L'empresa ha de justificar la negativa a la petició sobre mesures preventives que puguin fer els delegats i delegades de prevenció.**

Una altra forma de participació dels delegats i delegades de prevenció és la d'informar l'empresari d'aquells incidents o situacions no segures que poguessin derivar en accidents laborals, proposant mesures correctives per a resoldre les deficiències. A més, també existeix la possibilitat que proposin el desenvolupament d'activitats de conscienciació sobre seguretat i salut a la feina, on s'inclouï a totes les persones integrants de l'empresa.

Les formes de participació són molt àmplies i variades en l'àmbit de la seguretat i salut a la feina. La participació de les persones treballadores en el disseny, implantació i seguiment del sistema preventiu és indispensable perquè aquest sigui eficaç. Ara bé, per aconseguir una participació efectiva dels delegats i delegades de prevenció és important el tipus de lideratge present a l'empresa. L'ideal seria un lideratge d'estil democràtic i participatiu, on es tingui en compte l'opinió de les persones treballadores en les decisions de l'empresa respecte als temes sobre seguretat i salut laboral.

7. EL DELEGAT DE PREVENCIO

7.1. CONCEPTE

La LPRL inclou al seu art. 35.1 la figura del delegat de prevenció: *“Els delegats de prevenció són els representants de les persones treballadores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos a la feina”*.

Per tant, els delegats i delegades de prevenció treballen per aconseguir millores en les condicions de seguretat i salut al medi ambient laboral, condicions que poden afectar tant la salut física com psíquica de les persones treballadores. A través de la seva feina i mitjançant l'acció sindical, tractaran de fomentar una autèntica cultura preventiva entre persones treballadores i empresaris. A través dels delegats i delegades de prevenció es canalitzaran els drets de les persones treballadores d'informació, consulta i participació en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals i vetllaran pel compliment correcte de les obligacions empresarials.

7.2 ELECCIÓ I DESIGNACIÓ

La LPRL estableix que “els delegats de prevenció seran designats per i entre els representants del personal” (art.35.2 LPRL), a més a través del conveni col·lectiu, podran establir-se altres sistemes de designació, “garantint sempre que la facultat de designació correspon als representants del personal o als mateixos treballadors” (art. 35.4 LPRL).

Nº de treballadors	Nº delegados de prevenció
De 6 a 30	1 (delegat de prevenció = delegat de personal)
De 31 a 49	1
De 50 a 100	2
De 101 a 500	3
De 501 a 1000	4
De 1001 a 2000	5
De 2001 a 3000	6
De 3001 a 4000	7
De 4001 en endavant	8

Per determinar el nombre delegats de prevenció a designar s'utilitzen les mateixes normes de còmput de treballadors que per a la determinació del nombre dels representants de les persones treballadores.

Segons la Disposició addicional quarta de la LPRL, “En els centres de treball que no tinguin representants de les persones treballadores per no existir treballadors amb l'antiguitat suficient per ser electors o elegibles a les eleccions per a representants del personal, de les persones treballadores podran triar per majoria un treballador que exerceixi les competències del delegat de prevenció, qui tindrà les facultats, garanties i obligacions de sigil professional de tals delegats” la seva tasca s'estendrà fins que els treballadors reuneixin els requisits d'antiguitat necessaris per poder triar els representants de personal.

7.3 COMPETÈNCIES

La LPRL, al seu art. 36.1 atribueix als delegats i delegades de prevenció les competències següents:

*Les decisions que ha de consultar l'empresa als delegats i delegades de prevenció venen referides a l'apartat del present manual: 3.2 Dret de consulta.

Col·laborar amb la direcció d'empresa en la millora de l'acció preventiva: Els delegats i les delegades de prevenció tenen el dret, però també el deure, de col·laborar tant amb l'Empresa, com amb els comandaments intermedis per incloure millores en l'acció preventiva. A través d'aquesta competència, els delegats i delegades de prevenció poden expressar tant les opinions com les de les persones treballadores, així com implicar-se en els assumptes preventius de l'empresa.

Promoure i fomentar la cooperació de les persones treballadores a l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals: per exemple, oferint-se a col·laborar en la selecció dels EPIS, recollint suggeriments dels treballadors sobre les condicions de seguretat i salut a la feina, animant els companys a notificar les situacions poc segures que es donin al seu centre de treball, etc.

Ser consultats per l'empresa, amb caràcter previ a la seva execució, sobre les decisions a què es refereix l'art. 33 LPRL, entre elles es troben les següents:

- Planificació i organització del treball a l'empresa i la introducció de noves tecnologies.
- Organització i desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'empresa.
- Designació de les persones treballadores encarregades de les mesures d'emergència.
- Els procediments d'informació i la documentació sobre les obligacions empresarials.
- Formació en matèria preventiva.
- Altres accions amb efectes substancials sobre la seguretat i la salut de les persones treballadores.

Després de la consulta l'Empresa sobre els temes anteriors, els delegats i delegades de prevenció han d'elaborar un informe sobre això amb les seves opinions i aportacions, en el termini de 15 dies, o en el temps imprescindible quan s'abordin les mesures que cal adoptar en cas de prevenció de riscos imminents. En cas de no emetre's informe en els terminis establerts, l'Empresa podrà posar en pràctica la seva decisió.

Exercir una tasca de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals: per exemple, notificar a l'empresa tots aquells incidents de què es tingui constància o aquelles condicions de treball que puguin resultar perilloses o derivar en accidents, podent aportar propostes de millora.

7.4. FACULTATS

La LPRL atribueix als delegats una sèrie de facultats per al correcte i efectiu exercici de les seves competències, incloses a l'art. 36.2 LPRL i són les següents:

1. Acompanyar els tècnics en les avaluacions de riscos, així com als Inspectors de Treball a les visites al centre de treball per comprovar el compliment de la normativa a prl, podent formular aportacions davant d'ells.

Aquesta facultat dels delegats i delegades de prevenció és essencial per garantir el desenvolupament de la competència de vigilància i control del compliment de la normativa en matèria preventiva. Els delegats i delegades de prevenció podran acompanyar els tècnics de prevenció a l'hora de fer qualsevol de les avaluacions de riscos laborals, hauran de ser informats i consultats sobre la periodicitat, tipus de mesuraments, qüestionaris, estudis complementaris, etc.

Igualment podran acompanyar els Inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites que realitzin al centre de treball, podent fer aportacions, per exemple, en el cas que s'haguessin modificat les condicions de treball amb motiu de la inspecció. En cas que l'Inspector de Treball i Seguretat Social no comuniqui la seva presència al centre de treball al Comitè de Seguretat i Salut, al delegat de prevenció o als representants de personal, convé posar-ho en coneixement de la pròpia Inspecció de Treball.

2. Tenir accés a la informació i documentació relativa a les condicions de treball per a l'exercici de les seves funcions.
3. Rebre l'empresa la informació obtinguda per aquest dels encarregats de les activitats preventives de l'empresa, així com dels organismes competents per a la seguretat i la salut de les persones

treballadores.

4. Ser informats per l'empresa sobre els danys a la salut de les persones treballadores després d'haver tingut coneixement.

Aquesta facultat és imprescindible perquè la persona delegada de prevenció pugui actuar en cas d'accident de treball, així com perquè pugui comprovar si hi ha incompliments en matèria preventiva, podent presentar-se, encara fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets per conèixer-ne les circumstàncies. L'empresa ha de permetre la participació dels delegats i delegades de prevenció en la investigació de l'accident laboral fent les aportacions que considerin pertinents.

5. Realitzar visites als llocs de treball per exercir la tasca de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball.

Els delegats i delegades de prevenció tenen la facultat d'accés a qualsevol zona del centre de treball per dur a terme la tasca de vigilància i control del compliment de la normativa en matèria preventiva, així com la implementació correcta de les mesures preventives derivades de l'avaluació de riscos. La realització d'aquestes visites i el contacte amb les persones treballadores és una tasca d'acció sindical molt necessària, és una de les maneres de donar a conèixer la tasca del delegat de prevenció entre les persones treballadores i alhora s'obté informació de les deficiències preventives que detecten els mateixos interessats.

6. Recollir l'empresa l'adopció de mesures de caràcter preventiu, podent efectuar propostes al empresari, així com al Comitè de Seguretat i Salut.

Els delegats i delegades de prevenció poden sol·licitar a l'empresari que implementi accions preventives per a la millora de les condicions de seguretat i salut, podent així mateix realitzar propostes amb el mateix objectiu. Recomanem que les sol·licituds i/o propostes siguin realitzades per escrit i amb justificació de recepció, incloent-hi la motivació, legislació aplicable, terminis d'execució, riscos que s'evitarien si es dugués a terme la proposta o sol·licitud, llocs de treball als quals afectarien, etc.

En cas que l'Empresa no tingui en consideració les propostes de caràcter preventiu, els delegats i delegades de prevenció ho hauran de motivar convenientment. (art. 36.4 LPRL).

A més, els delegats i les delegades de prevenció poden emetre informes sobre aquelles qüestions en matèria preventiva sobre les quals siguin consultats per l'Empresa, amb caràcter previ a l'adopció de decisions en matèria preventiva.

7. Proposar a l'òrgan de representació de les persones treballadores l'adopció de l'acord de paralització de activitats en cas de risc greu i imminent.

Segons l'art. 21 LPRL, en cas de risc greu o imminent, l'Empresa té les obligacions següents:

En els casos en què s'aprecii una probabilitat seriosa i greu d'accident, l'art. 19.5 TRLET, estableix que els delegats i delegades de prevenció podran requerir per escrit l'empresari perquè adopti les mesures necessàries que facin desaparèixer el risc. Si la petició no és atesa en el termini de quatre dies, els delegats i delegades de prevenció s'han d'adreçar a l'autoritat competent.

Segons l'art. 21.2 LPRL, si el delegat detecta una situació de risc greu o imminent al centre de treball, té la facultat de proposar paralitzar l'activitat a l'òrgan de representació de les persones treballadores. En cas que no sigui possible reunir d'urgència a l'òrgan de representació del personal, els delegats i delegades de prevenció, per decisió majoritària, podran acordar la paralització de l'activitat.

En cas de decidir-se la paralització de l'activitat, s'ha de comunicar a l'empresa i a l'autoritat laboral. Aquesta darrera disposa d'un termini de 24 hores per ratificar o no la paralització.

7.5 GARANTIES

Les garanties dels delegats i delegades de prevenció estan recollides a l'art.37 LPRL, així com als arts. 40.5 i 68 TRLET, podent establir-se més a través del conveni col·lectiu. Aquesta sèrie de mesures garanteixen que els delegats i les delegades de prevenció puguin exercir les seves funcions lliurement, sense que puguin ser condicionats per pressions de la part empresarial o d'altres treballadors.

Les garanties són les següents:

7.4.1. *"Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en què seran escoltats, a banda de l'interessat, el comitè d'empresa o la resta de delegats de personal.*

- *Prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball respecte dels altres treballadors, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.*
- *No ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en el cas que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que l'acomiadament o la sanció es base en l'acció de la persona treballadora en l'exercici de la seva representació...* (Aquesta garantia d'immunitat no es fa extensiva a l'exigència de responsabilitats per accions alienes a les seves funcions com a delegat de prevenció).

Així mateix, no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional en raó, precisament de l'exercici de la seva representació.

- *Expressar, amb llibertat les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.*
- *Disposar d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes cadascun dels membres del comitè o delegat de personal a cada centre de treball, per a l'exercici de les funcions o de representació" (art. 68 TRLET).*
- Proposta de paralització de l'activitat empresarial, en cas de risc greu o imminent (art. 21 LPRL).
- Rebre formació en matèria preventiva per al correcte exercici de les seves funcions. La formació l'ha de proporcionar l'empresa i s'ha d'adaptar a l'evolució dels riscos i a l'aparició de nous, i s'ha de repetir periòdicament en cas necessari. (art. 37.2 LPRL).

7.6 SIGIL PROFESSIONAL

Per complir l'art. 18 LPRL sobre Informació, consulta i participació de les persones treballadores, l'Empresa ha d'adoptar les mesures necessàries perquè de les persones treballadores estiguin degudament informats en matèria preventiva (més informació a l'apartat [3.1 Dret d'informació](#) del present manual). És essencial que l'Empresa compleixi aquest deure d'informació als delegats i delegades de prevenció perquè puguin exercir els seus drets de ser consultats i participar dels temes preventius a l'empresa (Capítol V LPRL).

Ara bé, davant del dret a ser informats, els delegats i delegades de prevenció presenten el deure de sigil professional, així ho estableix l'art. 37.3 LPRL, el qual remet al que disposa l'apartat 2 de l'article 65 TRLET.

"2. Els membres del comitè d'empresa i aquest en conjunt, així com, si escau, els experts que els assisteixin han d'observar el deure de sigil professional respecte a aquella informació que, en legítim i objectiu interès de l'empresa o del centre de treball, els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat." Cal tenir en compte que el deure de sigil s'estén fins i tot després de la finalització del mandat i fins que la informació deixi de ser qualificada com a confidencial o reservada, no podent utilitzar aquesta informació per a altres fins diferents per als quals els va ser lliurada, ni fora de l'àmbit empresarial.

De manera excepcional, l'empresa no està obligada a comunicar la informació relacionada amb secrets industrials, financers o comercials "la divulgació del qual pogués, segons criteris objectius, obstaculitzar el funcionament de l'empresa o del centre de treball o ocasionar greus perjudicis en la seva estabilitat econòmica" (art. 65.3 TRLET).

7.7 CRÈDIT HORARI

La disposició de crèdit horari és una de les garanties dels delegats i delegades de prevenció. El crèdit horari sindical, inclòs a l'art. 68 TRLET és el següent:

Crèdit horari	
Fins a 100 treballadors/es	15 hores mensuals
De 101 a 250	20 hores mensuals
De 251 a 500	30 hores mensuals
De 501 a 750	35 hores mensuals
Desde 751	40 hores mensuals

No es computa dins del crèdit horari el temps destinat a:

7.7.1 Les reunions del Comitè de Seguretat i Salut o les convocades per l'Empresa per tractar temes preventius.

7.7.2 L'acompanyament durant les avaluacions de riscos als tècnics de prevenció.

7.7.3 Acompanyament als Inspectors de Treball i Seguretat Social durant la visita al centre de treball, o en els casos en què l'Inspector de Treball requereixi el delegat de prevenció a les dependències de la Inspecció.

7.7.4 Ser informat per l'empresa sobre els danys produïts a la salut de les persones treballadores.

7.7.5 Visita en cas d'accident de treball per conèixer-ne les circumstàncies.

7.7.6 Formació en matèria preventiva.

7.8 FORMACIÓ

Segons el que disposa l'art. 19 LPRL, l'Empresa ha de garantir que tots els treballadors rebin formació en matèria preventiva, independentment de la modalitat de contractació. Aquesta formació haurà de ser teoricopràctica, suficient i adequada als riscos presents a la seva feina diària. La formació es diferencia de la informació en què és un procés de doble direcció, és a dir, el missatge ha d'arribar al treballador i aquest ho ha d'haver comprès. El treballador té dret que se n'acrediti la participació en la formació, així com el resultat obtingut.

La formació s'ha d'impartir:

- 7.8.1 en el moment de la contractació de la persona treballadora,
- 7.8.2 en cas que es produeixin canvis en les funcions que desenvolupa,
- 7.8.3 quan s'introdueixin noves tecnologies o canvis als equips de treball,
- 7.8.4 en cas que el treballador desenvolupi especial sensibilitat, presenti seqüeles de lesions, etc.
- 7.8.5 Si es detecten deficiències en l'avaluació de riscos que puguin ser esmenades mitjançant accions formatives.

Ara bé, en el cas dels delegats i delegades de prevenció, l'empresa a més té l'obligació de “proporcionar els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris en l'exercici de les seves funcions.

La formació l'ha de facilitar l'empresa pels seus propis mitjans o mitjançant concert amb organismes o entitats especialitzades en la matèria i s'ha d'adaptar a l'evolució dels riscos i a l'aparició d'altres de nous, i s'ha de repetir periòdicament si cal. El temps dedicat a la formació serà considerat com a temps de treball amb caràcter general i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els delegats de prevenció.” (art. 37.2 LPRL).

Com a mínim, els delegats i delegades de prevenció han de rebre 30 hores de formació en matèria preventiva, el contingut de la qual està disposat a l'annex IV del Reglament dels serveis de prevenció. En cas que els delegats i delegades de prevenció pertanyin a empreses recollides a l'Annex I del Reglament esmentat (que recopila les activitats perilloses), la formació mínima serà de 50 hores. Tant el nombre d'hores com el contingut de la formació poden ser millorats a través del conveni col·lectiu. De la mateixa manera que per a la resta de persones treballadores, la formació s'ha d'actualitzar quan es modifiquin les condicions de treball o s'utilitzin noves tecnologies o equips.

Per a la formació contínua dels delegats i delegades de prevenció hi ha força recursos en formació gratuïts i de molt bona qualitat. Us posem exemples no exhaustius, molts en format online:

- [Formació de l'INSST \(format presencial i online\)](#)
- [Formació Generalitat. Institut Català de Seguretat i Salut Laboral \(ICSSL\). Format presencial i en línia.](#)
- [Foment \(Format presencial i online\)](#)

8 EL COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

8.6 CONCEPTE I COMPOSICIÓ

Segons el que disposa l'art. 38 LPRL, el Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria preventiva. Aquest òrgan és paritari (estarà format pel mateix nombre de representants de l'empresa que de delegats de prevenció) i col·legiat (els acords es prenen per majoria).

A les empreses o centres de treball on hi hagi 50 treballadors o més s'ha de constituir aquest òrgan, podent participar-hi, amb veu, però sense vot i sempre que així ho sol·liciti alguna de les parts (no resulta admissible el dret a veto):

- 8.6.1 delegats sindicals,
- 8.6.2 tècnics de prevenció o responsables de prevenció de l'empresa,
- 8.6.3 treballadors de l'empresa amb certes qualificacions o informació respecte a temes concrets que hagin de ser debatuts,
- 8.6.4 tècnics en prevenció aliens a l'empresa.

Segons estableix la LPRL, el Comitè de Seguretat i Salut es reunirà trimestralment i sempre que ho sol·liciti alguna de les parts, per exemple, en casos d'accidents greus, detecció de malalties professionals, casos d'assetjament laboral, etc.

En el cas d'existir empreses amb diversos centres de treball on s'hagi constituït el Comitè de Seguretat i Salut, és possible la creació del Comitè Intercentres, mitjançant acord amb les persones treballadores, a través del qual se li atribuiran les seves pròpies funcions.

En el cas d'empreses o centres de treball que tinguin menys de 50 treballadors, les competències del Comitè de Seguretat i Salut seran exercides pels delegats i les delegades de prevenció.

8.7 CONSTITUCIÓ

Per constituir el Comitè de Seguretat i Salut en primer lloc cal fer una sol·licitud a l'empresa, perquè aquesta designi els seus representants, els quals integraran aquest òrgan. Posteriorment, i una vegada nomenats tots els membres, escau convocar la primera reunió del Comitè en què es recollirà en acta la constitució d'aquest, així com els seus integrants.

En una segona reunió extraordinària es procedirà a l'aprovació del reglament de funcionament del mateix Comitè i seran elegits les persones encarregades d'exercir de la presidència i la secretària.

El reglament de funcionament del Comitè podrà incloure:

- 8.7.1 la seva composició,
- 8.7.2 la participació de les persones no incloses en la composició,
- 8.7.3 les funcions tant de la presidència com de la secretària,
- 8.7.4 la periodicitat de les reunions i forma de convocar-les, incloses les extraordinàries,
- 8.7.5 requisits per adoptar acords com ara: assistents mínims, classes de majories, etc.
- 8.7.6 format de les actes de les reunions,
- 8.7.7 funcions del Comitè de Seguretat i Salut,
- 8.7.8 forma d'informació a de les persones treballadores les actuacions del Comitè,
- 8.7.9 mitjans per a la posada en marxa de les accions,
- 8.7.10 etc.

La LPRL no estableix res sobre els requisits necessaris a incloure al reglament de funcionament del Comitè de Seguretat i Salut, això provoca freqüentment l'alentiment en el seu funcionament, arribant fins i tot a la seva paralització. Si la part empresarial fos la responsable d'aquesta paralització, això constituiria vulneració del dret de consulta i participació de les persones treballadores podent ser sancionats segons el LISOS, art. 12.11.

8.8 COMPETÈNCIES

La LPRL a l'art.39 recull les competències assignades als Comitès de Seguretat i Salut:

8.8.1 "*Participar en l'elaboració, la posada en pràctica i l'avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos de l'empresa*". Perquè els membres del Comitè puguin exercir eficaçment aquesta competència, hauran de ser informats per l'Empresa i tenir accés a la documentació relativa a la prevenció de riscos laborals (per exemple: pla de prevenció, avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, plans de formació, conclusions de vigilància de la salut, etc.).

Prèviament a la presa de decisions es debatran els temes següents:

- *L'elecció de la modalitat organitzativa de l'empresa* (respecte a la prevenció de riscos laborals),
- *La gestió realitzada per les entitats especialitzades amb què l'empresa hagués concertat la realització d'activitats preventives,*
- *Els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies*
- *Organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció,*
- *Projecte i organització de la formació en matèria preventiva.*

8.8.1.1 Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per prevenir els riscos laborals, proposant a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències existents.

D'altra banda, l'art. 16.2 del Reglament dels Serveis de Prevenció estableix que:

8.8.1.2 Es debatran, i si és el cas s'acordaran al si del Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa, els criteris per tenir en compte per a la selecció del servei de prevenció aliè, així com les característiques tècniques del concert.

I a l'art. 21.2 del Reglament dels Serveis de Prevenció, inclou com a competència dels Comitès de Seguretat i Salut de les empreses afectades:

8.8.1.3 El debat i, si escau, l'acord de les condicions en què aquest servei de prevenció s'ha de desenvolupar.

8.9 FACULTATS

L'art. 39.2 LPRL regula les facultats del Comitè de Seguretat i Salut, és a dir:

- “Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos al centre de treball, realitzant a aquest efecte les visites que estimi oportunes.”

La LPRL faculta el Comitè de Seguretat i Salut a fer visites al centre de treball, de la mateixa manera que facultava els delegats i delegades de prevenció (recordem que els representants de les persones treballadores, membres del Comitè de Seguretat i Salut, són igualment delegats de prevenció). S'entén que les visites siguin del Comitè en conjunt, encara que no cal que hi assisteixin tots els membres. Aquestes visites són independents de les que fan els delegats i delegades de prevenció.

D'aquesta manera podreu conèixer de primera mà les condicions que afecten la seguretat i la salut en l'entorn laboral.

- "Conèixer quants documents i informes relatius a les condicions de treball siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, si escau."

Tot i que s'ha fet esment amb anterioritat al dret d'informació en aquest manual, s'hi torna a incidir, ja que és el punt de partida per a un correcte exercici de les funcions, tant del Comitè de Seguretat i Salut com dels delegats i delegades de prevenció.

Els documents a què ha de tenir accés el Comitè de Seguretat i Salut són:

- Pla de prevenció de riscos laborals.
- Avaluacions de riscos.
- Planificació de l'activitat preventiva.
- Memòria anual de l'activitat preventiva.
- Programació de la vigilància de la salut.
- Protocols mèdics a seguir a la vigilància de la salut de les persones treballadores.
- Conclusions extretes de la vigilància de la salut
- Llistat d'accidents de treball i malalties professionals amb baixa.
- Pla de formació en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Pla d'emergència.
- Informació sobre la coordinació d'activitats empresarials.
- Informació sobre treballadors cedits per les ETT o Requeriment de la ITSS en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Concert amb el servei de prevenció aliè.
- Altres que tinguin relació amb la gestió de la seguretat i salut a la feina.

9 COM ACTUAR EN CAS D'ACCIDENT DE TREBALL?

9.1 CONCEPTE D'ACCIDENT DE TREBALL

El concepte d'accident de treball ve establert a l'art. 156 de la Llei General de la Seguretat Social: *"s'entén per accident de treball tota aquella lesió corporal que el treballador pateixi amb ocasió o per conseqüència del treball que executi per compte d'altri"*.

Inclusos en la definició anterior es troben els accidents següents:

- Les lesions que pateixi el treballador durant el temps i el lloc de feina.
- *In itinere*.
- Els patits amb ocasió o com a conseqüència de l'exercici del càrrec sindical, així com els ocorreguts en anar o tornar.
- Els ocorreguts quan el treballador desenvolupa tasques que li encomani l'empresa o faci espontàniament per al bon funcionament de l'empresa, fins i tot diferents de les del seu grup professional.
- Els esdevinguts en actes de salvament o similars, sempre que tinguin relació amb la feina.
- Les malalties o defectes que patia el treballador abans de l'accident i que es vegin agreujades per les lesions derivades de l'accident.

9.2 CONTINGÈNCIA COMUNA O PROFESSIONAL?

Les contingències professionals són les derivades d'accidents de treball o malalties professionals; per altra banda, les contingències comunes són les derivades d'un accident o malaltia comuna.

Una determinació correcta del tipus de contingència és crucial perquè funcionin els mecanismes preventius al si de les empreses. Si l'accident o la malaltia té un origen professional i no són associats a l'activitat laboral que el va originar, no s'identificarà el risc laboral que el causo, amb la qual cosa no serà avaluat, ni s'implementessin les mesures preventives necessàries, i poden continuar causant perjudicis a les persones treballadores exposats a aquest risc.

D'altra banda, la determinació incorrecta del tipus de contingència està generant una infradeclaració de les patologies d'origen professional, i són tractades com a contingència comuna. Això, a banda dels problemes preventius associats, repercuteix negativament en la quantia de la prestació econòmica que rep el treballador accidentat o malalt, ja que si la seva contingència es determina com a comuna aquesta quantia és menor que si fos professional. A més, les despeses farmacològiques, protètiques i de rehabilitació són a compte de la Mútua Col·laboradora amb la Seguretat Social en cas de les contingències professionals.

En cas de faltes de mesures de seguretat per part de l'empresa, l'accident de treball o la malaltia professional pot comportar el recàrrec de prestacions per a l'empresa, a banda de les responsabilitats administratives, civils i penals que es puguin exigir.

9.3 OBLIGACIONS DE L'EMPRESA EN CAS D'ACCIDENT DE TREBALL

Segons l'art. 23.3 LPRL "l'empresari estarà obligat a notificar per escrit a l'autoritat laboral els danys per a la salut de les persones treballadores al seu servei que s'haguessin produït amb motiu de la feina".

Per tant, haurà de notificar a través del sistema Delt@:

- Els accidents de treball, en els 5 dies hàbils des de l'accident o baixa.
- La relació d'accidents de treball que no causen la baixa de la persona treballadora, de forma mensual en els primers 5 dies hàbils del mes.
- La relació d'altres o defuncions de les persones treballadores accidentades. Mensualment abans del dia 10 del mes.

En els casos d'accident de treball o recaiguda que impliqui la baixa de la persona treballadora (mínim un dia, sense comptar el dia en què va passar l'accident), la notificació es fa a través del Part d'Accident de Treball que s'ha de tramitar a través del sistema Delt@. Aquest sistema envia els comunicats d'accident a la Mútua Col·laboradora amb la Seguretat Social corresponent per acceptar-la.

En els casos d'accidents greus, mortals o múltiples, a part de la comunicació a través del sistema Delt@, l'Empresa està obligat a notificar-ho a l'autoritat laboral les 24 hores següents al succés de manera urgent. Un cop rebuda la notificació l'autoritat laboral, ho podrà en coneixement de la Inspecció de Treball i Seguretat Social perquè faci la investigació dels fets.

Com a delegats de prevenció podeu informar a la resta de treballadors de la importància que rebin una còpia del comunicat d'accident de treball, perquè tinguin un document acreditatiu en cas que sorgeixin problemes.

A banda de les pertinents notificacions, l'Empresa està obligat a fer una investigació per detectar les causes que han originat l'accident de treball (art. 16.3 LPRL). A més, l'avaluació de riscos se sotmetrà a consideració i es revisarà si cal, implantant les noves mesures preventives derivades d'aquesta possible revisió.

És important que, en els casos d'accidents de treball, els delegats i delegades de prevenció estigueu alerta sobre si l'empresa compleix el vostre deure de comprovar que l'avaluació de riscos inclou tots aquells riscos que van causar l'accident, i en cas de no ser així, sigui revisada, implantant-se les mesures preventives necessàries perquè no es repeteixi.

9.4 ACTUACIÓ DEL DELEGAT DE PREVENCIÓ EN CAS D'ACCIDENT DE TREBALL

En cas d'accident de treball, l'empresa ha d'informar al delegat sobre els danys produïts a la salut de les persones treballadores. A més, té atribuïda la competència de visita del lloc on s'ha produït l'accident de treball per conèixer-ne les circumstàncies, i pot participar en la investigació de l'accident de treball aportant les valoracions que consideri oportunes.

Cal recordar que els accidents ocorreguts amb motiu o ocasió de la feina, inclosos els *in itinere*, són considerats com a contingència professional, per la qual cosa l'empresa ha d'emetre el Part d'Accident de Treball a la Mútua.

Si a causa de l'accident de treball s'inicia una actuació per part de la ITSS, la persona delegada de prevenció té la possibilitat d'acompanyar l'Inspector de Treball i Seguretat Social, fent les observacions que consideri oportunes.

El delegat de prevenció, com a representants de les persones treballadores, podran oferir el seu suport i el del Sindicat al treballador accidentat, brindant-li assessorament (per exemple, per accedir a les prestacions de la Comissió de Prestacions Especials de la seva Mútua Col·laboradora amb la Seguretat Social). A més, seria bo que explicarà el procediment a seguir a les persones treballadores, en cas que pateixin un accident laboral i necessitin atenció mèdica per part de la Mútua.

9.5 ACTUACIÓ DE LA PERSONA TREBALLADORA EN CAS D'ACCIDENT LABORAL

En cas que de les persones treballadores pateixin un accident laboral, ja sigui durant la jornada laboral com *in itinere*, és a dir, en el trajecte del domicili a la feina i viceversa, hauran d'assistir a la seva Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social per rebre assistència sanitària.

De les persones treballadores han de conèixer que els accidents que tenen lloc en el trajecte d'anada i vinguda a la feina, és a dir, els *in itinere*, també són considerats com a accident laboral i han de ser atesos a la Mútua. Igualment, si requereixen baixa laboral, aquesta haurà de ser per contingències professionals i seran gestionades i tramitades per la Mútua.

En primer lloc i en cas d'accident lleu, el treballador ha de notificar a l'empresa que ha patit un accident. L'empresa ha de lliurar al treballador el volant de sol·licitud d'assistència degudament emplenat i signat, on han d'aparèixer les dades de l'empresa, les dades de la persona treballadora i com va passar l'accident. El treballador acudirà al centre de la Mútua amb aquest volant per rebre l'assistència sanitària.

En cas d'urgència vital o accident greu, el treballador haurà d'assistir directament al centre de la Mútua. Si no hi ha cap centre de la seva Mútua a prop, poden acudir a qualsevol centre sanitari per rebre assistència mèdica. És important que no oblideu sol·licitar els informes de l'assistència rebuda i de les lesions que presentaven en el moment de l'accident. Posteriorment, hauran de posar-se en contacte amb la seva Mútua i remetre'ls tota la documentació que disposin, així com el volant per rebre l'assistència sanitària.

Accident de treball amb baixa laboral

Si a causa de l'accident laboral, el treballador necessita baixa mèdica, l'ha de gestionar directament als centres de la Mútua a què està associada la seva empresa. El seguiment es durà a terme per part dels facultatius de la Mútua.

El metge de la Mútua lliurarà al treballador accidentat el comunicat de baixa mèdica. D'altra banda, com s'ha explicat anteriorment en aquest manual, l'empresa disposa dels 5 dies hàbils següents a la data de baixa per remetre a la Mútua el Part d'Accident de Treball a través del sistema DELT@.

Accident de treball sense baixa mèdica

El metge de la Mútua que atén el treballador accidentat us lliurarà el Certificat Mèdic d'Assistència Sense Baixa Laboral. El treballador haurà de lliurar aquest Certificat a la seva empresa per poder justificar així l'assistència sanitària rebuda.

Posteriorment, l'empresa haurà de remetre la relació d'accidents de treball ocorreguts sense baixa, durant els 5 primers dies hàbils del mes següent, a través del sistema DELT@.

9.6 INCIDENT LABORAL

Els incidents laborals o accidents blancs són aquells que no causen lesions o danys a persones treballadores.

Segons l'art. 16.3 LPRL, l'Empresa té l'obligació d'investigar tots els accidents que causin danys a persones treballadores. Ara bé, si pretén aconseguir una millora contínua de les condicions de seguretat i salut, hauria d'investigar tots els accidents, inclosos els que no han arribat a causar lesions a les persones treballadores. D'aquesta manera serà possible identificar aquells riscos, que potser no han estat tinguts en compte, i implementar les mesures preventives necessàries, sense que calgui esperar a l'ocurrència d'un accident laboral que arribi a causar lesions als mateixos treballadors.

10 LA INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL

La Inspecció de Treball i Seguretat Social (ITSS) és l'òrgan que exerceix la tasca de *“vigilància del compliment de les normes de l'ordre social i exigir les responsabilitats pertinents, així com l'assessorament i, si escau, conciliació, mediació i arbitratge en aquestes matèries”*

Entre les matèries sobre les quals té potestat per actuar, hi ha la prevenció de riscos laborals. Per donar compliment a les seves funcions, anualment es planifica l'activitat que desenvoluparan els Inspectors de Treball sobre aquesta matèria. D'altra banda, els Inspectors han de donar resposta a totes aquelles necessitats sobrevingudes o denúncies, cosa que conforma l'activitat pregada.

Per tant, la Inspecció de Treball i Seguretat Social actuarà davant les denúncies interposades pels representants de les persones treballadores, sempre que es produeix un accident greu, molt greu, mortal o múltiple i en els casos de risc greu o imminent al centre de treball.

10.6 COM REALITZAR UNA DENÚNCIA DAVANT LA ITSS?

Els delegats i delegades de prevenció poden fer denúncies davant de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en cas que l'Empresa no compleixi les seves obligacions en matèria preventiva.

Prèviament a interposar una denúncia davant d'Inspecció de Treball proposem una altra sèrie d'actuacions com, per exemple, presentar per escrit a l'empresari, al servei de prevenció i al Comitè de Seguretat i Salut aquelles reclamacions dels delegats i delegades de prevenció en matèria preventiva, incloent a l'escrit la normativa que empara aquestes reclamacions i donant un termini raonable per a solucionar les deficiències trobades.. És important que aquests escrits estiguin datats, signats i passats per registre.

A les reunions del Comitè de Seguretat i Salut també s'han de tractar les deficiències en matèria preventiva, deixant constància a l'acta de les reclamacions dels delegats i delegades de prevenció i la postura de la part empresarial.

En cas que aquestes actuacions no siguin suficients perquè l'Empresa esmeni les deficiències preventives, els delegats i les delegades de prevenció tenen la possibilitat d'interposar una denúncia davant la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

La denúncia haurà de contenir els següents aspectes recollits a l'art. 9.2 del Reial Decret 928/1998:

- les dades d'identificació personal del denunciant i la signatura,
- els fets presumptament constitutius d'infracció en matèries per a les quals sigui competent la Inspecció de Treball i Seguretat Social,
- data i lloc del seu esdeveniment,
- identificació dels presumptament responsables i altres circumstàncies rellevants

10.7 EN QUÈ CONSISTEIXEN ELS REQUERIMENTS QUE LA ITSS PRACTICA A LES EMPRESES?

L'Inspector de Treball i Seguretat Social pot fer visites al centre de treball, sense necessitat d'avís previ. Un cop al centre de treball ha de comunicar la seva presència a l'empresari o a la persona objecte de la inspecció, llevat que això pogués perjudicar la investigació. Igualment podrà comunicar-ho als delegats de prevenció o altres representants de les persones treballadores, en aquest cas, els delegats i delegades de prevenció poden fer aportacions amb motiu de la inspecció.

Una altra alternativa és que l'Inspector de Treball requereixi els empresaris o treballadors perquè acudeixin a les dependències de la Inspecció de Treball per poder discutir els motius de la denúncia presentada i aportin la documentació necessària.

Els Inspectors de Treball i Seguretat Social hauran de deixar constància de les seves actuacions als centres de treball podent utilitzar mitjans electrònics. Estenen diligència per cada visita o actuació, podent requerir a l'empresari perquè esmeni les deficiències trobades, així com el termini per a la seva esmena. Els requeriments no són recurribles i del seu incompliment se'n deriva l'aixecament d'acta d'infracció.

10.8 POSSIBLES INFRACCIIONS ADMINISTRATIVES PER INCOMPLIMENTS EN MATÈRIA DE PRL

La Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social (LISOS) tipifica les possibles sancions administratives, les quals són qualificades com a lleus, greus i molt greus.

Segons l'art. 5.2 LISOS "Són infraccions laborals en matèria de prevenció de riscos laborals les accions o omissions dels diferents subjectes responsables que incompleixin les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives dels convenis col·lectius en matèria de seguretat i salut a la feina subjectes a responsabilitat conforme a LISOS".

A continuació, es detallen una sèrie d'infraccions recollides a LISOS segons la seva qualificació:

10.8.1 Infaccions lleus (art. 11 LISOS):

Són infraccions lleus:

1. La manca de neteja del centre de treball de què no es derivi risc per a la integritat física o salut de les persones treballadores.
2. No donar compte, en temps i forma, a l'autoritat laboral competent, conforme a les disposicions vigents, dels accidents de treball ocorreguts i de les malalties professionals declarades quan tinguin la qualificació de lleus.
3. 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, o consignar amb inexactitud les dades que ha de declarar o emplenar, sempre que no es tracti d'indústria qualificada per la normativa vigent com a perillosa, insalubre o nociva pels elements, processos o substàncies que es mantinguin.
4. Les que suposin incompliments de la normativa de prevenció de riscos laborals, sempre que no tinguin transcendència greu per a la integritat física o la salut de les persones treballadores.
5. Qualsevol altres que afectin obligacions de caràcter formal o documental exigides a la normativa de prevenció de riscos laborals i que no estiguin tipificades com a greus o molt greus.
6. No disposar el contractista a l'obra de construcció del Llibre de Subcontractació exigint per l'article 8 de la Llei Reguladora de la subcontractació al sector de la construcció.
7. No disposar el contractista o subcontractista de la documentació o títol que acrediti la possessió de la maquinària que utilitza, i de tota la documentació que exigeixi les disposicions legals vigents.

10.8.2 Infaccions greus (art. 12 LISOS):

1. a) Incomplir l'obligació d'integrar la prevenció de riscos laborals a l'empresa a través de la implantació i l'aplicació d'un pla de prevenció, amb l'abast i el contingut establerts a la normativa de prevenció de riscos laborals.
b) No dur a terme les avaluacions de riscos i, si escau, les seves actualitzacions i revisions, així com els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat de les persones treballadores que siguin procedents, o no realitzar aquelles activitats de prevenció que fessin necessàries els resultats de les avaluacions, amb l'abast i el contingut establerts a la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
2. No realitzar els reconeixements mèdics i proves de vigilància periòdica de l'estat de salut de les persones treballadores que siguin procedents conforme a la normativa sobre prevenció de riscos laborals, o no comunicar-ne el resultat a les persones treballadores afectats.
3. No donar compte en temps i forma a l'autoritat laboral, d'acord amb les disposicions vigents, dels accidents de treball ocorreguts i de les malalties professionals declarades quan tinguin la qualificació de greus, molt greus o mortals, o no dur a terme una investigació en cas de produir-se danys a la salut de les persones treballadores o de tenir indicis que les mesures preventives són insuficients.
4. No registrar i arxivar les dades obtingudes a les avaluacions, controls, reconeixements, investigacions o informes a què es refereixen els articles 16, 22 i 23 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
5. 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, o consignar amb inexactitud les dades que ha de declarar o emplenar, sempre que es tracti d'indústria qualificada per la normativa vigent com a perillosa, insalubre o nociva pels elements, processos o substàncies que es manipulin.
6. Incomplir l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que derivi com a necessària de l'avaluació de riscos, o no fer-ne el seguiment, amb l'abast i el contingut establerts a la normativa de prevenció de riscos laborals.
7. L'adscripció de treballadors a llocs de treball les condicions dels quals siguin incompatibles amb les seves característiques personals o dels que es trobin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball, així com la dedicació

d'aquells a la realització de tasques sense prendre en consideració les seves capacitats. infracció molt greu d'acord amb l'article següent.

8. L'incompliment de les obligacions en matèria de formació i informació suficient i adequada a de les persones treballadores sobre els riscos del lloc de treball susceptibles de provocar danys per a la seguretat i la salut i sobre les mesures preventives aplicables, llevat que es tracti d'infracció molt greu d'acord amb l'article següent.

9. La superació dels límits d'exposició als agents nocius que, d'acord amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals, origini risc de danys greus per a la seguretat i la salut de les persones treballadores, sense adoptar les mesures preventives adequades, llevat que es tracti d'infracció molt greu d'acord amb l'article següent.

10. No adoptar les mesures previstes a l'article 20 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació de les persones treballadores.

11. L'incompliment dels drets d'informació, consulta i participació de les persones treballadores reconeguts a la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

12. No proporcionar la formació o els mitjans adequats per al desenvolupament de les seves funcions a les persones treballadores designats per a les activitats de prevenció i als delegats i delegades de prevenció.

13. No adoptar els empresaris i de les persones treballadores per compte propi que desenvolupin activitats en un mateix centre de treball, o els empresaris a què fa referència l'article 24.4 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, les mesures de cooperació i coordinació necessàries per a la protecció i prevenció de riscos laborals.

14. No adoptar l'Empresa titular del centre de treball les mesures necessàries per garantir que aquells altres que desenvolupin activitats en aquest rebuin la informació i les instruccions adequades sobre els riscos existents i les mesures de protecció, prevenció i emergència, en la forma i amb el contingut establerts a la normativa de prevenció de riscos laborals.

15. a) No designar un o diversos treballadors per ocupar-se de les activitats de protecció i prevenció a l'empresa o no organitzar o concertar un servei de prevenció quan sigui preceptiu, o no dotar els recursos preventius dels mitjans que siguin necessaris per al desenvolupament de les activitats preventives.

b) La manca de presència dels recursos preventius quan sigui preceptiu o l'incompliment de les obligacions derivades de la seva presència.

16. Les que suposin incompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals, sempre que aquest incompliment creï un risc greu per a la integritat física o la salut de les persones treballadores afectats i especialment en matèria de:

a) Comunicació a l'autoritat laboral, quan sigui procedent legalment, de les substàncies, agents físics, químics i biològics, o processos utilitzats a les empreses.

b) Disseny, elecció, instal·lació, disposició, utilització i manteniment dels llocs de treball, eines, maquinària i equips.

c) Prohibicions o limitacions respecte d'operacions, processos i ús d'agents físics, químics i biològics als llocs de treball.

d) Limitacions respecte del nombre de treballadors que puguin quedar exposats a determinats agents físics, químics i biològics.

e) Utilització de modalitats determinades de mostreig, mesurament i avaluació de resultats.

f) Mesures de protecció col·lectiva o individual.

g) Senyalització de seguretat i etiquetatge i envasament de substàncies perilloses, quan aquestes es manipulin o es facin servir en el procés productiu.

h) Serveis o mesures d'higiene personal.

- i) Registre dels nivells d'exposició a agents físics, químics i biològics, llistes de treballadors exposats i expedients mèdics.
17. La manca de neteja del centre o lloc de treball, quan sigui habitual o quan se'n derivin riscos per a la integritat física i salut de les persones treballadores.
18. L'incompliment del deure d'informació a les persones treballadores designats per ocupar-se de les activitats de prevenció o, si escau, al servei de prevenció de la incorporació a l'empresa de treballadors amb relacions de treball temporals, de durada determinada o proporcionats per empreses de treball temporal.
19. No facilitar a les persones treballadores designats o al servei de prevenció l'accés a la informació i documentació assenyalades a l'apartat 1 de l'article 18 i a l'apartat 1 de l'article 23 de la Llei de prevenció de riscos laborals.
20. No sotmetre, en els termes establerts per reglament, el sistema de prevenció de l'empresa al control d'una auditoria o avaluació externa quan no s'hagi concertat el servei de prevenció amb una entitat especialitzada aliena a l'empresa.
21. Facilitar a l'autoritat laboral competent, les entitats especialitzades que actuen com a serveis de prevenció aliens a les empreses, les persones o entitats que desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses o les entitats acreditades per desenvolupar i certificar la formació en matèria de prevenció de riscos laborals, dades de forma o amb contingut inexactes, ometre les que acreditació o autorització.
22. Incomplir les obligacions derivades d'activitats corresponents a serveis de prevenció aliens respecte dels seus empresaris concertats, d'acord amb la normativa aplicable.
23. En l'àmbit d'aplicació del Reial decret 1627/1997, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut a les obres de construcció:
- a) Incomplir l'obligació d'elaborar el pla de seguretat i salut a la feina amb l'abast i el contingut establerts a la normativa de prevenció de riscos laborals, en particular per no tenir un contingut real i adequat als riscos específics per a la seguretat i la salut de les persones treballadores de l'obra o per no adaptar-se a les característiques particulars de les activitats o els procediments desenvolupats o de l'entorn dels llocs.
- b) Incomplir l'obligació de fer el seguiment del pla de seguretat i salut a la feina, amb l'abast i el contingut establerts a la normativa de prevenció de riscos laborals.
24. En l'àmbit d'aplicació del Reial decret 1627/1997, de 24 d'octubre, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut a les obres de construcció, l'incompliment de les obligacions següents corresponents al promotor:
- a) No designar els coordinadors en matèria de seguretat i salut quan això sigui preceptiu.
- b) Incomplir l'obligació que s'elabori l'estudi o, si s'escau, l'estudi bàsic de seguretat i salut, quan sigui preceptiu, amb l'abast i el contingut establerts a la normativa de prevenció de riscos laborals, o quan aquests estudis presentin deficiències o mancances significatives i greus en relació amb la seguretat i la salut a l'obra.
- c) No adoptar les mesures necessàries per garantir, en la forma i amb l'abast i el contingut previstos a la normativa de prevenció, que els empresaris que desenvolupen activitats a l'obra rebin la informació i les instruccions adequades sobre els riscos i les mesures de protecció, prevenció i emergència.
- d) No complir els coordinadors en matèria de seguretat i salut les obligacions establertes a l'article 9 del Reial decret 1627/1997 com a conseqüència de la seva manca de presència, dedicació o activitat a l'obra.
- e) No complir els coordinadors en matèria de seguretat i salut les obligacions, diferents de les esmentades als paràgrafs anteriors, establertes a la normativa de prevenció de riscos laborals quan aquests incompliments tinguin o puguin tenir repercussió greu en relació amb la seguretat i salut a l'obra.
25. Incomplir les obligacions derivades d'activitats corresponents a les persones o entitats que desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses, d'acord amb la normativa aplicable.

26. Incomplir les obligacions derivades d'activitats corresponents a entitats acreditades per desenvolupar i certificar la formació en matèria de prevenció de riscos laborals, d'acord amb la normativa aplicable.

27. En l'àmbit de la Llei Reguladora de la subcontractació al sector de la construcció, els incompliments següents del subcontractista:

a) L'incompliment del deure d'acreditar, en la forma establerta legalment o reglamentàriament, que disposa de recursos humans, tant en el seu nivell directiu com productiu, que compten amb la formació necessària en prevenció de riscos laborals, i que disposa d'una organització preventiva adequada, i la inscripció en el registre corresponent, o del deure de verificar aquesta acreditació i registre pels subcontractats amb el seu contracte. greu, d'acord amb l'article següent.

b) No comunicar les dades que permetin al contractista portar en ordre i al dia el Llibre de Subcontractació exigint a la Llei Reguladora de la subcontractació al sector de la construcció.

c) Procedir a subcontractar amb un altre o altres subcontractistes o treballadors autònoms superant els nivells de subcontractació permesos legalment, sense disposar de l'aprovació expressa de la direcció facultativa, o permetre que en l'àmbit d'execució del seu subcontracte altres subcontractistes o treballadors autònoms incorrin en el supòsit anterior i sense que concorrin en aquest cas les llevat que sigui procedent la seva qualificació com a infracció molt greu, d'acord amb el mateix article següent.

28. Es consideren infraccions greus del contractista, de conformitat amb el que preveu la Llei Reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció:

a) No portar en ordre i al dia el Llibre de subcontractació exigint, o no fer-ho en els termes establerts reglamentàriament.

b) Permetre que, en l'àmbit d'execució del seu contracte, intervinguin empreses subcontractistes o treballadors autònoms superant els nivells de subcontractació permesos legalment, sense disposar de l'aprovació expressa de la direcció facultativa, i sense que concorrin les circumstàncies previstes a la lletra c) de l'apartat 15 de l'article següent, llevat que sigui procedent la seva qualificació com a infracció molt greu.

c) L'incompliment del deure d'acreditar, en la forma establerta legalment o reglamentàriament, que disposa de recursos humans, tant en el seu nivell directiu com productiu, que compten amb la formació necessària en prevenció de riscos laborals, i que disposa d'una organització preventiva adequada, i la inscripció en el registre corresponent, o del deure de verificar aquesta acreditació i registre pels seus contractes molt greu, d'acord amb l'article següent.

d) La vulneració dels drets d'informació dels representants de les persones treballadores sobre les contractacions i subcontractacions que es realitzin a l'obra, i d'accés al Llibre de subcontractació, en els termes establerts a la Llei reguladora de la subcontractació al sector de la construcció.

29. En l'àmbit de la Llei reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció, és infracció greu del promotor de l'obra permetre, a través de l'actuació de la direcció facultativa, l'aprovació de l'ampliació excepcional de la cadena de subcontractació quan manifestament no concorrin les causes motivadores de la mateixa prevista en aquesta Llei, llevat que sigui procedent la seva qualificació.

10.8.3 Infraccions molt greus (art. 13 LISOS):

1. No observeu les normes específiques en matèria de protecció de la seguretat i la salut de les treballadores durant els períodes d'embaràs i lactància.

2. No observar les normes específiques en matèria de protecció de la seguretat i la salut dels menors.

3. No paraitzar ni suspendre de forma immediata, a requeriment de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, els treballs que es realitzin sense observar la normativa sobre prevenció de riscos laborals i que, segons el parer de la Inspecció, impliquin l'existència d'un risc greu i imminent per a la seguretat i salut de les persones treballadores, o reprendre les feines sense haver esmenat.

4. L'adscripció de les persones treballadores a llocs de treball les condicions de la qual siguin incompatibles amb les seves característiques personals conegudes o que es trobin manifestament en

estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball, així com la dedicació d'aquells a la realització de tasques sense tenir en compte les seves tasques. derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut de les persones treballadores.

5. Incomplir el deure de confidencialitat en l'ús de les dades relatives a la vigilància de la salut de les persones treballadores, en els termes previstos a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

6. Superar els límits d'exposició als agents nocius que, d'acord amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals, originin riscos de danys per a la salut de les persones treballadores sense adoptar les mesures preventives adequades, quan es tracti de riscos greus i imminents.

7. No adoptar, els empresaris i de les persones treballadores per compte propi que desenvolupin activitats en un mateix centre de treball, les mesures de cooperació i coordinació necessàries per a la protecció i la prevenció de riscos laborals, quan es tracti d'activitats reglamentàriament considerades com a perilloses o amb riscos especials.

8. a) No adoptar el promotor o l'empresa titular del centre de treball, les mesures necessàries per garantir que aquells altres que desenvolupin activitats en aquest rebin la informació i les instruccions adequades, en la forma i amb el contingut i l'abast establerts a la normativa de prevenció de riscos laborals, sobre els riscos i les mesures de protecció, prevenció i emergència quan es tracti d'activitats reglamentàriament.

b) La manca de presència dels recursos preventius quan això sigui preceptiu o l'incompliment de les obligacions derivades de la seva presència, quan es tracti d'activitats reglamentàriament considerades perilloses o amb riscos especials.

9. Les accions o omissions que impedeixin l'exercici del dret de les persones treballadores a paraitzar la seva activitat en els casos de risc greu i imminent, en els termes que preveu l'article 21 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

10. No adoptar qualssevol altres mesures preventives aplicables a les condicions de treball en execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals de què es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut de les persones treballadores.

11. Exercir les seves activitats les entitats especialitzades que actuïn com a serveis de prevenció aliens a les empreses, les persones o entitats que desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses o les que desenvolupin i certifiquin la formació en matèria de prevenció de riscos laborals, sense comptar amb la preceptiva acreditació o autorització quan aquesta hagi estat suspesa, quan aquesta hagi estat suspesa, excedeixin en la seva actuació de l'abast de la mateixa.

12. Mantenir les entitats especialitzades que actuïn com a serveis de prevenció aliens a les empreses o les persones o entitats que desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses, vinculacions comercials, financeres o de qualsevol altre tipus, amb les empreses auditades o concertades, diferents de les pròpies de la seva actuació com a tals, així com certificar, les entitats que desenvolupin o certifiquen.

13. L'alteració o el falsejament, per les persones o les entitats que desenvolupin l'activitat d'auditoria del sistema de prevenció de les empreses, del contingut de l'informe de l'empresa auditada.

14. La subscripció de pactes que tinguin per objecte l'elusió, en frau de llei, de les responsabilitats establertes a l'apartat 3 de l'article 42 d'aquesta llei.

15. En l'àmbit de la Llei Reguladora de la subcontractació al sector de la construcció, els incompliments següents del subcontractista:

a) L'incompliment del deure d'acreditar, en la forma establerta legalment o reglamentàriament, que disposa de recursos humans, tant en el seu nivell directiu com productiu, que compten amb la formació necessària en prevenció de riscos laborals, i que disposa d'una organització preventiva adequada, i la inscripció en el registre corresponent, o del deure de verificar aquesta acreditació i registre pels contractes amb els contractes regulació reglamentària dels mateixos per a les obres de construcció.

b) Procedir a subcontractar amb un altre o altres subcontractistes o treballadors autònoms superant els nivells de subcontractació permesos legalment, sense que disposi de l'aprovació expressa de la direcció facultativa, o permetre que en l'àmbit d'execució del seu subcontracte altres subcontractistes o

treballadors autònoms incorrin en el supòsit anterior i sense que concorrin en aquest cas les concorrin en aquest cas. treballs amb riscos especials conforme a la regulació reglamentària dels mateixos per a les obres de construcció.

c) El falsejament en les dades comunicades al contractista o al seu subcontractista comitent, que doni lloc a l'exercici d'activitats de construcció incomplint el règim de la subcontractació o els requisits legalment establerts.

16. En l'àmbit de la Llei reguladora de la subcontractació al sector de la construcció, els incompliments següents del contractista:

a) Permetre que, en l'àmbit d'execució del seu contracte, intervinguin subcontractistes o treballadors autònoms superant els nivells de subcontractació permesos legalment, sense que es disposi de l'aprovació expressa de la direcció facultativa, i sense que concorrin les circumstàncies previstes a la lletra c) de l'apartat anterior, quan es tracti de treballs amb obres per a la construcció de les regulacions reglamentàries.

b) L'incompliment del deure d'acreditar, en la forma establerta legalment o reglamentàriament, que disposa de recursos humans, tant en el seu nivell directiu com productiu, que compten amb la formació necessària en prevenció de riscos laborals, i que disposa d'una organització preventiva adequada, i la inscripció en el registre corresponent, o del deure verificar aquesta acreditació i registre pels contractes amb els contractes regulació reglamentària dels mateixos per a les obres de construcció.

17. En l'àmbit de la Llei Reguladora de la subcontractació al sector de la construcció, és infracció molt greu del promotor de l'obra permetre, a través de l'actuació de la direcció facultativa, l'aprovació de l'ampliació excepcional de la cadena de subcontractació quan manifestament no hi concorrin les causes motivadores previstes. en aquesta Llei, quan es tracti de treballs amb riscos especials d'acord amb la regulació reglamentària dels mateixos per a les obres de construcció.

Totes aquestes infraccions comporten una sèrie de sancions aparellades, que vénen recollides a la pròpia LISOS. Aquestes sancions es graduen tenint en compte els següents criteris recollits a l'art. 39 LISOS:

- *“La perillositat de les activitats desenvolupades a l'empresa o al centre de treball.*
- *El caràcter permanent o transitori dels riscos.*
- *La gravetat dels danys produïts o que s'hagin pogut produir per absència o deficiència de les mesures preventives necessàries.*
- *El nombre de treballadors afectats.*
- *Les mesures de protecció adoptades per l'empresa i les instruccions donades.*
- *La inobservança de les propostes dels serveis de prevenció, els delegats de prevenció o del Comitè de Seguretat i Salut per a la correcció de les deficiències existents.*
- *La conducta de l'Empresa respecte a l'observança de les normes en matèria de prl.”*

La quantia de les sancions ve recollida a l'art. 40.2 LISOS, establint-se per a les infraccions lleus, multa d'entre 40 i 2.045 euros, les infraccions greus se sancionen amb multa entre 2.046 i 40.985 euros, i per últim les multes aparellades a les infraccions molt greus oscil·len entre 40.986 i 819.780 euros.

11 MÚTUES COL-LABORADORES AMB LA SEGURETAT SOCIAL

Habitualment certes decisions que pren el personal de la Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social pel que fa als problemes de salut de les persones treballadores són motiu de disconformitat. Per aquesta raó, es detallen a continuació una sèrie d'actuacions per al coneixement dels delegats i delegades de prevenció perquè puguin assessorar les persones treballadores que necessitin ajuda en aquest sentit. A més, s'hi inclou informació sobre diverses prestacions per a coneixement dels delegats i delegades de prevenció, amb la finalitat que puguin informar puntualment aquell de les persones treballadores que poguessin necessitar-les.

11.6 COM FER UNA RECLAMACIÓ DAVANT DE LA TEVA MÚTUA?

Les reclamacions es poden presentar a través de dues vies:

11.6.1 A través del llibre de reclamacions de la Mútua, que ha d'estar present físicament al centre de la Mútua on s'acudi per rebre assistència. Aquestes reclamacions han de ser comunicades per part de la pròpia Mútua a la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social, però són gestionades per la mateixa Mútua.

11.6.2 A través de l'Oficina Virtual de Reclamacions a la següent adreça web: www.ovrmatepss.es. Aquesta queixa la recepciona el Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social, el qual la deriva a la Mútua a què va dirigida. La Mútua disposa d'un termini de 20 dies per donar contestació. En cas que la contestació no sigui adequada o suficient, el mateix Ministeri sol·licitarà a la Mútua ampliar-ne o completar-ne la resposta. Un cop el Ministeri consideri que la resposta a la reclamació és adequada, la remetrà al treballador que la va interposar.

11.7 COM ACTUAR EN CAS DE DEŞACORD A L'ALTA MÈDICA EMESA PEL FACULTATIU DE LA MÚTUA?

En cas que la Mútua expedeixi l'alta d'una contingència professional (accident de treball o malaltia professional) de forma prematura, el treballador que no estigui apte per a treballar, en primer lloc, haurà de cursar una reclamació davant la Mútua a través dels canals anteriorment exposats.

Posteriorment, i des del moment de la notificació de l'alta, el treballador disposa d'un termini de 10 dies hàbils per sol·licitar la impugnació a l'alta mèdica davant de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS). Un cop sol·licitada, el treballador continua en situació d'incapacitat temporal fins que la Direcció Provincial de l'INSS decideixi sobre el procés, això implica que el treballador no s'ha d'incorporar al lloc de treball, continuarà cobrant la prestació, però haureu de comunicar a la vostra empresa que ha iniciat el tràmit d'impugnació a l'alta.

Des que la Mútua faciliti la documentació requerida per l'INSS, la Direcció Provincial de l'INSS resoldrà en els 15 dies hàbils posteriors podent:

11.7.1 Determineu la data de l'alta mèdica (en aquest cas finalitza la incapacitat temporal a data de l'alta que va tramitar la Mútua inicialment). El treballador haurà de tornar la prestació percebuda durant el tràmit del procés.

11.7.2 Manteniment de la baixa mèdica per contingència professional. El treballador no s'ha d'incorporar al lloc de treball perquè continua en situació d'incapacitat temporal i continuarà percebent la prestació corresponent.

11.7.3 Un tercer supòsit és que es produeixi la recuperació de la persona treballadora durant el temps en què s'està tramitant la impugnació de l'alta. En aquest cas s'acabarà la situació d'incapacitat temporal, donant-li l'alta mèdica però postergant la data de baixa donada per la mútua.

En cas que no es declari improcedent l'alta donada per la Mútua, el treballador disposa d'un termini de 20 dies hàbils des de la notificació de la denegació de la reclamació per presentar una demanda davant dels jutjats socials.

11.8 COM SOL·LICITAR UN CANVI DE CONTINGÈNCIA?

En cas que el facultatiu de la Mútua derivi al treballador al Sistema Públic de Salut, per una contingència que se sospiti pogués tenir el seu origen en l'entorn laboral, hi ha la possibilitat de presentar una determinació de la contingència.

En primer lloc, el treballador interposarà una reclamació davant de la Mútua a través dels canals indicats anteriorment en aquest manual.

És indispensable que el treballador sol·liciti a la Mútua l'informe mèdic associat a la patologia que pateix, en què s'expliqui el motiu de la derivació al Sistema Públic de Salut, així com els resultats de les proves que s'hagin fet. Posteriorment el treballador es dirigirà al metge d'atenció primària per ser atès i en el cas que passi a situació d'incapacitat temporal per contingència comuna (baixa laboral) podrà sol·licitar la determinació de contingència davant de l'INSS, a través del model establert, adjuntant-hi els informes mèdics.

L'INSS dictarà resolució en els 15 dies hàbils següents des de l'aportació de documentació de les parts interessades, a la resolució s'indicarà la determinació de la contingència (comuna o professional) i l'entitat responsable del pagament de les prestacions econòmiques i sanitàries. L'INSS comunicarà la resolució a l'interessat, a l'empresa, a la Mútua i al Servei Públic de Salut.

12 PRESTACIONS PER RISC DURANT L'EMBARÀS I LA LACTÀNCIA NATURAL

En els casos en què l'avaluació de riscos reveli riscos per a la seguretat i la salut de la treballadora embarassada o repercussió sobre el fetus o la lactància natural, haurà d'implementar les mesures preventives pertinents, i podrà adaptar les condicions laborals o el temps de treball, sobretot tenint en compte el perjudicial del treball nocturn o del treball a torns per a les treballadores gestants.

Si l'adaptació del lloc no és possible, l'empresa ha d'assignar a la treballadora un lloc alternatiu lliure de riscos per al seu estat, i pot ser d'un altre grup o categoria professional, sense que això pugui suposar una disminució de les retribucions que percebrà. Si a l'empresa no existís un lloc alternatiu per a la treballadora o el canvi de lloc no resulti tècnicament o objectivament possible o no es pugui exigir per motius justificats, la treballadora pot sol·licitar aquesta prestació.

Per sol·licitar aquesta prestació cal que la treballadora estigui afiliada i en alta en algun dels règims del sistema de Seguretat Social, i no són necessaris períodes mínims de cotització. La quantia del subsidi és equivalent al 100% de la base reguladora de la treballadora (establerta per a la prestació d'incapacitat temporal per contingències professionals).

Per sol·licitar la prestació:

1. La treballadora ha de sol·licitar al metge d'atenció primària un informe que n'acrediti l'embaràs i la data probable de part.
2. Amb l'informe juntament amb un certificat d'empresa sobre l'activitat que desenvolupa i les condicions del seu lloc de treball, la treballadora sol·licitarà l'emissió d'una certificació mèdica sobre l'existència de risc durant l'embaràs davant la Mútua o entitat gestora segons el cas.
3. Després de la certificació del risc i si no és possible un canvi de lloc, l'empresa ha de declarar la treballadora en situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs.
4. La treballadora presentarà la sol·licitud per al pagament de la prestació davant de la seva Mútua o entitat gestora, segons el cas. A la sol·licitud caldrà adjuntar tota la documentació que acrediti el risc laboral. En cas que sol·liciti la prestació per risc durant la lactància natural, a més haurà d'acompanyar la sol·licitud amb el Llibre de família.

El termini per dictar resolució i notificar-la és de 30 dies. És possible que no es reconegui inicialment el dret a la prestació econòmica, sinó que s'indica a partir de la data en què es podrà reconèixer la prestació.

13 SUBSIDI PER CURA DE MENORS AFECTATS PER CÀNCER O UNA ALTRA MALALTIA GREU

En el cas de treballadors amb fills malalts amb càncer o una altra malaltia greu, hi ha un subsidi destinat a suplir la pèrdua d'ingressos a causa de la reducció de jornada per poder cuidar-los.

El subsidi es reconeix únicament a un dels dos progenitors, quan tots dos treballin, per a una reducció de jornada d'almenys el 50%, per tenir cura del menor malalt. Poden sol·licitar-ho totes les persones treballadores inclosos al Règim General de la Seguretat Social que acreditin els següents períodes mínims de cotització. De les persones treballadores menors de 21 anys, no necessiten períodes de cotització, entre 21 i 25 anys: 90 dies cotitzats dins dels set anys immediatament anteriors a aquesta data o 180 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral amb anterioritat a la data, a partir de 26 als 180 dies dins dels set anys immediatament anteriors laboral a la data o 360 dies cotitzats al llarg de la vida laboral.

La gestió de la prestació correspon a la Mútua o a l'entitat gestora segons el cas. Inicialment la durada del subsidi és d'un mes, prorrogable per períodes de 2 mesos quan s'acrediti així i com a màxim fins als 18 anys del malalt. La quantia del subsidi és del 100% de la base reguladora establerta per a la prestació d'incapacitat temporal per contingències professionals, en proporció a la reducció de jornada. S'ha de fer la sol·licitud davant la Mútua en el termini de 3 mesos des de l'inici de la reducció de jornada. Per sol·licitar el pagament de la prestació cal presentar la sol·licitud oficial davant de la Mútua o entitat gestora, segons correspongui, adjuntant:

13.6.1 Certificat d'empresa amb la data d'inici de la reducció de jornada i el percentatge.

13.6.2 Declaració del metge en què s'indiqui la necessitat de tenir cura del menor per malaltia que requereixi ingrés hospitalari i tractament mèdic continuat de la malaltia.

13.6.3 Llibre de família o certificat acreditatiu d'adopció, acolliment o tutela del menor.

13.6.4 Certificat d'empresa amb la quantia de la base de cotització de la persona treballadora o treballadora que sol·liciti el subsidi, per contingències professionals o, si escau, per contingències comunes, corresponent al mes previ a la data d'inici de la reducció de jornada.

La Mútua o entitat gestora, segons el cas, disposa de 30 dies per resoldre i notificar al sol·licitant. Passats aquests 30 dies si no s'ha notificat resposta, la sol·licitud s'entendrà desestimada. El llistat de malalties greus s'inclou a l'annex del RD 1148/2011 del 29 de juliol.

14 ACCIÓ SINDICAL DELS DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ

Els delegats i delegades de prevenció sou els representants de les persones treballadores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals. De la mateixa manera que la resta dels representants de les persones treballadores seria convenient que us doneu a conèixer entre les persones treballadores de l'empresa, inclosos aquells amb una relació laboral temporal, visitant els diferents llocs de treball per saber de primera mà els possibles problemes a què estan exposats els vostres companys en matèria de seguretat i salut laboral.

Igualment hauríeu d'informar les persones treballadores sobre les funcions que desenvolupeu a l'empresa com els seus representants en matèria preventiva, perquè coneguin que poden acudir a vosaltres en cas de dubtes o necessitats respecte de la gestió de la prevenció de riscos laborals, això inclou les persones treballadores de les empreses subcontractades que no disposin de delegats de prevenció. A banda seria recomanable que poséssiu en coneixement de la resta de representants de les persones treballadores les vostres actuacions.

Podeu reclamar el compliment correcte de la normativa de prevenció de riscos laborals davant l'empresa, així com l'adopció de mesures per esmenar les deficiències trobades. Per això és recomanable que ho feu sempre per escrit, datat, signat i amb justificant de recepció.

No oblideu transmetre aquella informació en matèria preventiva que us facilita l'empresa a la resta de persones treballadores de l'empresa. Heu de recordar que els delegats i delegades de prevenció sou el nexa entre les persones treballadores i l'empresa pel que fa al traspàs d'informació preventiva.

D'altra banda, si l'Empresa no us facilita informació sobre la gestió de la prevenció de riscos laborals, la podeu reclamar per escrit. Si no disposeu d'informació, no podreu exercir correctament les funcions que us atorga la Llei de prevenció de riscos laborals. Si la negativa l'Empresa a facilitar-vos informació en matèria preventiva és constant, cal denunciar a Inspecció de Treball.

Igualment, defensar el vostre dret a la participació efectiva en matèria preventiva. És un dret que us atorga la Llei i l'heu d'exercir. Si no sou consultats per la part empresarial de forma prèvia a l'adopció de decisions que afectin la gestió de la prevenció de riscos laborals, cal reclamar-ho formalment a través d'un escrit signat i datat.

En cas que es produeixi un accident laboral i en sigueu informats, acudiu al lloc del succés, ja que podeu participar en la investigació d'aquest si teniu dades per aportar. A més, podeu estar per donar el vostre suport a la víctima, així com per fer denúncies si fos necessari en cas d'incompliments per la part empresarial.

És important que conegueu la normativa vigent en prevenció de riscos laborals perquè pugueu desenvolupar de forma eficaç la vostra tasca de representació de les persones treballadores. Per això, l'Empresa haurà de facilitar-vos la formació adequada, en cas que no ho faci, podreu reclamar-ho per escrit. Cal recordar que el cost d'aquesta formació no l'heu d'assumir de les persones treballadores i que el temps utilitzat s'hi considera temps efectiu de treball.

Involucrar-vos en la realització de les avaluacions de riscos, acompanyant els tècnics de prevenció que les duen a terme i transmetent-los les observacions que estimeu que siguin importants que coneguin. També és important la vostra presència i col·laboració en cas de visita dels Inspectors de Treball, per a la comprovació de les condicions de seguretat i salut al centre de treball.

D'altra banda, a través de la negociació col·lectiva és possible establir noves garanties per als representants de les persones treballadores, per exemple, l'ampliació del crèdit horari dels delegats i delegades de prevenció per al correcte desenvolupament de les seves funcions, l'ampliació del nombre de delegats de prevenció, fins i tot l'ampliació, millora i desenvolupament de les seves competències i funcions amb l'objectiu d'assolir nivells de codecisió.

A més, és possible la creació de la figura del delegat de prevenció sectorial als convenis col·lectius sectorials. Aquest representant de les persones treballadores desenvoluparia la seva labor en aquells centres de treball que es regeixen pel conveni en qüestió i que a causa del seu nombre de treballadors (menys de 6) no tenen opció de triar delegats de personal.

És innegable que les condicions en què es desenvolupa el treball afecten directament la salut de les persones treballadores, i poden arribar a provocar-los malalties relacionades amb el treball, entre les quals cal destacar el càncer d'origen laboral.

En el cas d'Espanya, moren anualment prop de 8.700 homes i 850 dones a causa de càncers d'origen laboral (OIT i OMS)¹¹. El problema clau és que, a causa de la manca del reconeixement d'aquest tipus de malaltia, s'està privant les persones treballadores i treballadores afectades, de les prestacions derivades de la contingència professional, alhora els enormes costos associats al tractament d'aquests càncers estan suportats pel Sistema Públic de Salut i haurien de ser assumits per les Mútues.

Per tant, com a persona delegada de prevenció cal que visitis els diferents llocs de treball i en cas que es treballi amb substàncies perilloses, reclamis les fitxes de seguretat perquè de les persones treballadores que estan exposades a aquestes substàncies en coneguin els riscos. A més, segons aquestes fitxes, l'Empresa haurà d'aplicar una sèrie de mesures de protecció, ja siguin col·lectives o individuals. En cas que sigui necessari l'ús d'EPIS, aquests han d'estar en bones condicions i s'han de mantenir de manera adequada, les persones treballadores han de rebre formació sobre el seu ús i manteniment correctes.

15 ESCRITS/PETICIONS PER PART DE LES PERSONES DELEGADES DE PREVENCIÓ

Exemples genèrics per sol·licitar a l'empresa, es poden adaptar a cada empresa, o demanar ajut a qualsevol motor d'IA generativa.

15.1 Sol·licitud constitució Comitè de Seguretat i Salut (CCS)

Per a: Responsables RRHH de l'empresa

De: Delegats de prevenció de l'empresa X

Assumpte: Sol·licitud constitució Comitè de Seguretat i Salut(CSS)

L'article 38 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) estableix que a totes les empreses o centres de treball que tinguin 50 treballadors o més s'ha de constituir un Comitè de Seguretat i Salut.

Aquest Comitè estarà format pels delegats de Prevenció i per l'empresari i/o els seus representants en el mateix nombre als Delegats de Prevenció. Per tot això sol·licito que com més aviat millor es procedeixi a la constitució del Comitè de Seguretat i Salut, altrament em veuré obligat a posar-ho en coneixement d'Inspecció de Treball, d'acord amb el que estableix l'article 40.1 de la LPRL

Data i signatura dels delegats de Prevenció

15.2 Sol·licitud sobre informació i dret a consulta a les diverses avaluacions de riscos de l'empresa:

Per a: Responsables RRHH empresa X

De: Delegats de prevenció del CSS de l'empresa X

Assumpte: Sol·licitud sobre informació i dret a consulta a les diverses avaluacions de riscos de l'empresa. (es modifica el títol segons convingui)

A l'empareda dels articles següents:

- L'article 16 de LPRL determina com a obligació empresarial l'avaluació dels riscos per planificar l'acció preventiva.

- L'article 33 d'aquesta mateixa Llei disposa que l'empresari haurà de consultar i donar participació als treballadors en tot allò relacionat amb l'acció preventiva per protegir la salut i la seguretat dels treballadors i les treballadores.

- El Reglament dels Serveis de Prevenció, a l'article 3 apartat 2, disposa l'obligació empresarial de consultar els representants dels treballadors sobre el procediment d'avaluació a utilitzar.

SOL·LICITEM: Ser informats i consultats sobre la planificació de l'avaluació de riscos, els terminis per a la seva posada en marxa, els tècnics encarregats de la mateixa i el procediment elegit per dur-la a terme.

Data i signatura dels Delegats de Prevenció

15.3 Sol·licitud d'informació diversa

Per a: Responsables RRHH empresa X

De: Delegats de prevenció CSS empresa X(o delegats de prevenció del sindicat co.bas)

Assumpte: **Sol·licitud d'informació**

A l'empareda dels articles 18, 23, 36.2.b) i 41 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), sol·licitem que com més aviat millor ens proporcionin la informació i documents que es relacionen a continuació (seleccionar el que sigui procedent):

■ Llistat dels elements perillosos per seccions o àrees de treball de l'empresa i identificació dels treballadors exposats a aquests.

■ Resultats dels controls de l'estat de salut dels treballadors, en els termes que recull l'article 22.4 de la LPRL.

■ Fitxa de seguretat de les substàncies següents:.....

■ Relació d'accidents de treball i malalties professionals que s'hagin produït en els darrers tres mesos (o un altre termini de temps).

■ (Altres documents o informacions).

Atentament

15.4 Denúncia a la ITSS(Inspecció de treball)

En aquest cas no cal fer referència a la normativa expressament, encara que si s'hi inclou millor. En qualsevol cas, cal aclarir el que se sol·licita.

Qualsevol denúncia a inspecció de treball ha d'anar precedida per la petició prèvia a l'empresa.

Un cop emplenat el formulari oficial de denúncia tipus: (IP-107)

(Pot descarregar-se el model oficial en PDF/Word a través de la web de l'OEITSS)

Exposem el que sol·licitem:

Antecedents:

(Aquí expliquem el més senzillament possible la situació)

I per això sol·licitem:

(Aquí exposem el que sol·licitem, bàsicament que es compleixi amb la normativa que correspongui en cada cas)

Exemple:(En aquest cas se sol·licita que es compleixi tot els relatiu a les avaluacions de riscos psicosocials:

Antecedentes:

- Durante el año 2023 y este año se están realizando evaluaciones de riesgos psicosociales a diversas personas trabajadoras de la empresa a nivel nacional incluyendo a algunas de la provincia de [REDACTED]. Se ha utilizado el método de evaluación fpsico 4.1 complementado con entrevistas cualitativas.
- Faltan muchas personas trabajadoras por evaluar ya que el cronograma para la realización de las evaluaciones se ha dilatado y hay departamentos en las que ni siquiera se ha programada la realización de estas por lo que hay personas trabajadoras que no han sido evaluadas nunca y no hay previsión de que las vayan a evaluar.
- A lo largo del año se han presentado los resultados y no han dejado que la parte social puedan aportar propuestas de mejora a incluir en la planificación preventiva de las mismas entendiéndose que no se han respetado los derechos de consulta y participación de las personas trabajadoras, entendiéndose que se incumple el artículo 36 de la LPRL en lo referente a las facultades y competencias de los delegados de prevención.
- Los resultados con las correspondientes planificaciones preventivas no se han presentado en el Comité Provincial de Seguridad y Salud de [REDACTED] entendiéndose que se incumple el artículo 38.1 de la LPRL sobre el Comité de Seguridad y Salud.
- Se han solicitado reuniones extraordinarias para que se presenten la planificación preventivas y no se han realizado, entendiéndose que se incumple el artículo 38.3 de la LPRL sobre el Comité de seguridad y Salud.
- Se ha solicitado que se presenten los resultados con la planificación preventiva a las personas trabajadoras y no se han realizado, entendiéndose que se incumple el artículo 18.1 en su apartado b en lo relacionado con la información a las personas trabajadoras.
- No se realiza la vigilancia de la salud en lo referente a los riesgos psicosociales, entendiéndose que se incumple al artículo 22 de la LPRL.
- Los delegados de prevención del CPSS [REDACTED] ya han denunciado incumplimientos reiterados relacionados con las evaluaciones de riesgos psicosociales durante los últimos 8 años.

16 ENLLAÇOS A NORMATIVA

16.6 Reglament general

- [Llei de prevenció de riscos laborals \(LPRL\)](#)
- [Reglament dels serveis de prevenció](#)
- [Llei general de Sanitat](#)
- [Llei General de la Seguretat Social \(LGSS\)](#)
- [Estatut dels treballadors](#)

16.7 Normativa específica

- [Llocs de treball Reial Decret 486/1997](#)
- [Equips de treball Reial Decret 1215/1997](#)
- [Equips de protecció Reial Decret 773/1997](#)
- [Manipulació de càrregues Reial Decret 487/1997](#)
- [Pantalles de visualització Reial Decret 488/1997](#)
- [Agents cancerígens Reial Decret 665/1997](#)
- [Agents biològics Reial Decret 664/1997](#)
- [Obres mòbils de construcció Reial Decret 1627/1997](#)
- [Indústries extractives a cel obert Reial Decret 1389/1997 o subterrànies](#)
- [Vaixells de pesca Reial Decret 1216/1997](#)
- [Agents químics Reial Decret 374/2001](#)
- [Risc elèctric Reial decret 614/2001](#)
- [Radiacions ionitzants Reial Decret 1029/2022](#)
- [Jornades especials de treball, quant al treball al mar Reial decret 285/2002](#)

- [Reglament electrotècnic Reial Decret 842/2002 de baixa tensió](#)
- [Classificació, envasament i etiquetatge Reial Decret 255/2003 de preparats perillosos](#)
- [Atmosferes explosives Reial Decret 681/2003](#)
- [Grues torre Reial Decret 836/2003](#)
- [Grues mòbils Reial Decret 837/2003](#)
- [Vibracions mecàniques Reial Decret 1311/2005](#)
- [Exposició al Soroll Reial Decret 286/2006](#)
- [Risc d'exposició a l'amiant Reial decret 396/2006](#)

EDITA:
ÀREA DE COMUNICACIÓ, DIFUSIÓ I EXTENSIÓ
DEL SINDICAT DE COMISSIONS DE BASE DE CATALUNYA



co.bas Catalunya
Carrer d'Aragó, 625
Barcelona