

# CRITERIS DE QUALITAT EN LA GESTIÓ DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ



**XXIII DIADA**  
DE LA  
SOCIETAT CATALANA  
DE SEGURETAT  
I MEDICINA DEL TREBALL

**CRITERIS DE QUALITAT EN LA GESTIÓ DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ**  
Elaborat pel Grup de Treball de Qualitat dels Serveis de Prevenció de la  
Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball.

**Membres del grup:**

M Ángeles Lorente del Prisco (responsable del Grup de Treball)  
Francesc Fransí i Fontanet  
Rafael Casado Martínez  
Marta Huici Germán  
José Antonio Jimenez Morcillo  
Begoña Macarrón Gómez  
Maria Martínez Ujaldón  
Santiago Calvet i Márquez

Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball. Barcelona. 2013



## PRESENTACIÓ

La Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) ha introduït una nova filosofia en la concepció de la protecció de la salut i de la integritat física dels treballadors a Espanya, la qual cosa ha comportat una manera diferent de gestionar l'empresa i, també, de considerar la qualitat total de l'empresa com una necessitat que va més enllà de la satisfacció del client extern amb els productes que s'ofereixen, requerint també que es cobreixin les expectatives de satisfacció del client intern, és a dir, del treballador respecte de les obligacions que l'organització de l'empresa l'imposa.

Ara bé, la filosofia de la LPRL, malgrat els 18 anys de vigència, encara no està ben assimilada per tots els seus destinataris –empresaris, comandaments i treballadors-, i s'observen moltes reticències per a la seva aplicació, de manera que la imposició administrativa i les temudes sancions són les que van aconseguint la seva implantació a les empreses.

Dissortadament, l'adopció de mesures preventives se segueix veient, per la majoria d'empresaris, com una despesa i no com una inversió productiva. Aquesta despesa, a la que l'empresari no li troba cap utilitat real per a la seva empresa, comporta que aquell escatimi al màxim possible la inversió necessària per a la implantació a la seva empresa, i la limita al mínim imprescindible per evitar la sanció, administrativa, penal i/o civil.

Això explica, per exemple, la manera com molts empresaris contempen la utilitat dels serveis de Prevenció (SP) per a la seva empresa i, derivat d'això, com es constitueixen els SP propis i els SP propis mancomunats, i com, en la majoria dels casos, s'escatimen dotacions materials i humanes necessàries per reduir o eliminar els riscos per als treballadors associades a les condicions i l'entorn on es desenvolupa l'activitat. I si parlem de les petites i mitjanes empreses, que no tenen l'obligació de crear SP propis, aquestes opten per contractar el SP aliè escollint-lo en funció del preu, sense considerar la seva efectivitat preventiva en el si de la seva empresa.

Pel que fa al destinatari de l'acció preventiva, és a dir el treballador, també hi trobem una mancança d'assimilació del valor de la salut i de la integritat física. Sembla talment que l'accident, la malaltia, l'estrès psicològic, les dolences posturals, etc., només les patiran els altres treballadors, i ell mai. És molt freqüent que treballadors perfectament formats i coneixedors dels riscos de la seva feina, s'exposin incomprensiblement a riscos innecessaris, que fins i tot podríem qualificar de temeraris, i que queden inclosos en el terme genèric d' "imprudència professional", en la negligència en l'ús correcte dels equips de protecció individual i col·lectiva, prevalent encara aquella cançoneta: "així ho he fet sempre" o "no m'ha passat mai res". Hi ha molts casos en els quals els SP es troben amb aquestes actituds negatives que només es poden resoldre amb postures serioses i responsables per part de l'empresari, exigint als treballadors el compliment estricte de les mesures preventives establertes.

Per altra banda, hi ha molts comandaments que semblen estar dins d'una mena de campana que els protegeix dels riscos presents, i es passegen per les àrees de treball sense adoptar les mesures de Prevenció establertes en aquell entorn, i fins i tot alguns ho justifiquen perquè no estan permanentment en aquella àrea de treball o només hi estan de pas, no adoptant les mesures preventives que ells mateixos han de vigilar que es compleixin per part dels altres treballadors. Aquesta actuació és francament irresponsable, ja que aquest mateix comandament s'està desautoritzant a exigir al treballador el respecte de les mesures de Prevenció i, a la vegada, està perdent tota l'autoritat davant els treballadors, que no li tindran tot el respecte i consideració a la seva capacitat de comandament; i, per això haurà de recórrer a la seva potestat per imposar les mesures preventives establertes, és a dir, esdevindrà un comandament despòtic a ulls dels seus treballadors, quelcom absolutament inconvenient. Altrament, si els treballadors veuen en els seus comandaments una actitud complidora amb el que està establert, els respectaran i els obehiran quan els incriminin, i podran argumentar la transcendència que té per a la seva salut l'adopció de les mesures preventives establertes, i alhora es més probable que no reincideixin en l'incompliment.

En els darrers anys s'ha detectat una evolució positiva en l'adopció de mesures de seguretat enfront dels accidents.

Però aquesta evolució no ha estat tant marcada en l'adopció de mesures d'higiene per prevenir les malalties professionals, no és estrany que en zones en les quals es produeixen gasos, vapors, fums, sorolls, estrès tèrmic, radiacions, contaminació biològica, etc., no s'hagin practicat anàlisis mediambientals per determinar les dosis d'exposició a aquells contaminants i, per tant, no s'hagin adoptat les mesures de protecció adequades. Això acostuma a succeir quan s'ha de fer una presa de mostres amb posterior anàlisi i determinació de la dosi d'exposició, ja que aquest procés té un cost que, com hem dit abans, l'empresari no sempre està disposat a assumir.

Si parlem de l'ergonomia, encara estem més lluny de la seva avaluació adequada, la qual cosa afecta directament la salut dels treballadors, que poden patir lesions a la seva estructura òssia, muscular, vascular, ocular, etc., per postures inadequades, manipulació de materials, mobiliari no idoni, il·luminació incorrecta, treball sedentari, treball

repetitiu, edificis malalts, etc. Per exemple, es angoixant entrar en qualsevol oficina i observar com torcen l'esquena els administratius perquè estan mal asseguts i no veuen bé la pantalla del seu ordinador, com estan col·locats aquests ordinadors sense tenir en compte la incidència de la llum de les finestres o els reflexos per la il·luminació artificial, l'alçada de les cadires on s'asseuen, la negror que hi ha al voltant de les reixetes del aire condicionat, etc.. En molts casos no s'ha fet cap avaluació específica d'aquella oficina, no s'ha tingut en compte la diferent altura dels treballadors i tots estan asseguts a la mateixa alçada de cadira, o han distribuït els llocs de treball i col·locat els ordinadors segons aspectes estètics, o no s'ha fet cap manteniment del sistema de condicionament de l'aire, etc.

Si analitzem els riscos psicosocials derivats de l'organització del treball i, com a conseqüència d'ella, la càrrega de treball i de responsabilitats a les que està sotmès el treballador, així com la incidència que això té per a la seva capacitat per desenvolupar-les, i els inadequats horaris per a la conciliació de la vida laboral i familiar, ens trobem amb un veritable desert d'actuació preventiva. Només hem de veure els casos de depressions que hi ha per aquestes circumstàncies i els suïcidis de treballadors de diferents empreses com a conseqüència d'aquest estrès psicològic que, probablement, no s'hagués produït d'haver-se fet una correcta avaluació dels riscos psicosocials.

La LPRL preveu que es facin bé les coses, i per això ordena que l'empresa redacti i implanti un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, que ha de ser establert per la direcció de la empresa i que ha d'involucrar a tots els components i treballadors de l'empresa, especificant les obligacions i les responsabilitats de cadascun.

Això vol dir varies coses:

- a) La PRL no és cosa d'una part de l'empresa, és cosa de tots els components de l'empresa.
- b) La PRL no és una matèria aliena a la organització de la empresa, si no que en forma part consubstancial.
- c) Per tant, la PRL és constitutiva de la raó de ser de l'empresa

Però, dissortadament, hi ha vegades que es redacta aquest Pla amb un sistema de "copiar i enganxar", sense tenir en compte la veritable situació de l'empresa, no tant sols el Pla no és específic, sinó que hi ha vegades que el redacta i l'entrega una persona que no pertany a l'empresa ni la coneix, i a més, el director de l'empresa guarda el document en un calaix de la taula per quan li demani l'inspector de treball (hi ha vegades que no sap ni on el té).

Tot això que molt breument he enumerat, posa de manifest el retard que encara portem en la nostra cultura preventiva real. En parlem, sabem que ho hem de fer, però no ho posem en pràctica totalment.

Si contemplem la Prevenció dels riscos laborals des del punt de vista de la seva incidència en la productivitat de l'empresa, qüestió de rabiosa actualitat per a la supervivència de les empreses, veurem que per assolir una productivitat òptima, és necessari que les condicions de treball siguin òptimes. Quan direm que aquestes condicions ho son, d'òptimes? Doncs quan no hi hagi fallides en el sistema de producció dels béns i serveis, aleshores aquest sistema productiu serà òptim. Si no hi ha fallides en el sistema productiu, no hi haurà incidents en el sistema, és a dir no hi hauran situacions no previstes ni indesitjables que interrompin la producció dels béns o serveis i que puguin produir danys materials i/o personals. Conseqüentment, no es produiran accidents i, per tant, això voldrà dir que la Prevenció dels riscos laborals en aquesta empresa és òptima. En conclusió la productivitat òptima de l'empresa es fonamenta en la Prevenció òptima dels riscos laborals.

Qui ha de fer la Prevenció dels riscos laborals d'una feina? Doncs l'article 29 de la LPRL diu que el propi treballador i no només respecte dels riscos que ell pugui tenir per la feina que desenvolupa, sinó que també s'ha de preocupar de no causar riscos a altres persones que pugués involucrar amb la seva actitud negligent.

En aquesta obligació legal que té el treballador, rau la importància de la informació i la formació del treballador respecte dels riscos de la feina que realitza, i de les mesures de Prevenció col·lectives i individuals que ha de adoptar. Atenció, quan parlem de treballador, ens estem referint a tota persona que en la organització de l'empresa està subjecta al compliment de les ordres d'un superior. És a dir, aquesta obligació de autoprotecció i de vetllar per la seguretat i salut de tercers, la tenen tots els comandaments de l'empresa com a treballadors que són i, no únicament determinades categories o grups funcionals de treballadors.

Però, des del punt de vista jurídic, el treballador per compte d'altri és aquella persona que presta serveis a un empresari sota la direcció i l'organització d'aquest. Dit d'una altra manera, el treballador és un manat i, a l'empresa, no pot fer el que vulgui, quan vulgui i de la manera que vulgui, sinó que ha de fer el que li manin, en el temps que li concedeixin, de la manera que li ordenin, amb les eines que se li donin i amb el mètode que li diguin. Aquesta és la raó per la que l'obligació d'establir les condicions preventives perquè els treballadors no puguin prendre mal en la execució del treball ordenat la té l'empresari, ja que el treballador únicament posa a disposició de l'empresari el seus coneixements i les seves habilitats, però mai ha de sacrificar per l'empresa la seva salut ni la seva integritat física i psíquica.

Per portar a terme aquesta important obligació preventiva, l'empresari ha de disposar dels coneixements i de l'assessorament de persones capacitades i competents que asseguraran la qualitat de les avaluacions dels riscos, les mesures preventives adients, les accions a implantar, la informació, la formació i la vigilància de la salut dels treballadors, per tal de que aquesta no es vegi afectada.

La LPRL ha establert que aquest assessorament en matèria preventiva, el facin els especialistes competents en seguretat, en higiene industrial, en ergonomia i psicociologia del treball i en vigilància de la salut, que normalment estan integrats en el denominat servei de Prevenció (SP).

En el treball que avui es presenta, hi ha un estudi profund del que és i què representa el SP, de les seves diferents organitzacions i de la seva incardinació dins l'estructura organitzativa de l'empresa. Es tracta d'un treball que ha desenvolupat un magnífic grup d'especialistes en les diferents vessants de la Prevenció de riscos laborals que, a més a més dels coneixements propis per la seva formació específica, s'hi afegeix la seva experiència pràctica dins dels SP en els que treballen diàriament.

Sincerament crec que les moltes hores que han dedicat a l'elaboració d'aquest treball, i les moltes reunions que han mantingut per coordinar els diferents aspectes que es tracten, han donat com a fruit un document que és molt útil per a tots els professionals de la Prevenció i, també, per a tots els empresaris i els treballadors per poder comprendre la importància de fer bé la Prevenció en el sí de l'empresa.

En el document es fa un complet estudi i aprofundiment de les normes actuals que regulen els SP, i també es relacionen les responsabilitats administratives, penals i civils en les que els subjectes obligats poden incórrer en cas d'incompliment. També es tracta com hauria d'estar incorporat el SP dins de la estructura de l'empresa i finalment es relaten els aspectes de l'auditoria que garanteixin l'eficiència del sistema de Prevenció adoptat per l'empresa, posant de manifest els punts de disconformitat respecte del compliment mínim de la Prevenció establert per la LPRL i els seus reglaments de desenvolupament i, també, els punts febles respecte del compliment dels objectius establerts per l'empresa, per sobre dels mínims legals i reglamentaris, en el seu Pla de Prevenció de Riscos Laborals.

La Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball, que des de fa tantes dècades està desenvolupant una labor tan important per agrupar als professionals en la Prevenció i coadjuvar a la difusió dels coneixements preventius, ha tingut la magnífica idea de recolzar i impulsar la proposta que en el seu dia li va fer la Dra. M<sup>a</sup> Àngeles Lorente del Prisco qui ha coordinat aquest magnífic grup de treball, i ha organitzat aquesta jornada tècnica per presentar aquest document i poder encetar un diàleg entre tots els interessats en el tema.

Els felicito molt sincerament.

Antonio Albasa Vilalta

## Taula de continguts

0. A MODE D'INTRODUCCIÓ .....	7
1. DENOMINACIÓ DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ I DELS SEUS COMPONENTS.....	9
1.1 Denominació dels serveis de Prevenció propis i mancomunats .....	9
2. DIMENSIÓ I RECURSOS DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ.....	12
2.1. Mitjans humans i materials dels serveis de Prevenció propis .....	12
2.2. Mitjans humans i materials dels serveis de Prevenció aliens .....	12
2.3. Mitjans humans i materials dels serveis de Prevenció mancomunats .....	13
2.4. Proposta de dotació per als serveis de Prevenció propis i mancomunats .....	14
3. ORGANITZACIÓ DEL SERVEI DE PREVENCIÓ. DEPENDÈNCIA JERÁRQUICA.....	16
3.1 Introducció .....	16
3.2 Missió, visió i valors del servei de Prevenció. ....	17
3.3. Estructura organitzativa del servei de Prevenció.....	17
4. REQUERIMENTS DE FORMACIÓ DELS PROFESSIONALS DE LA PREVENCIÓ.....	19
4.1. Funcions preventives de nivell bàsic.....	19
4.2. Funcions preventives de nivell intermedi.....	19
4.3. Funcions preventives de nivell superior .....	20
4.4 Formació contínua. Beneficis estratègics .....	21
5. FUNCIONS I COMPETÈNCIES DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ.....	23
5.1 Marc de referència.....	23
5.2 Valoració de les funcions i competències .....	25
6. RESPONSABILITATS EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS .....	33
6.1 Introducció i marc legislatiu.....	33
6.2 Responsabilitat administrativa .....	34
6.3 Responsabilitat civil .....	34
6.4 Responsabilitat penal .....	35
6.5 Compatibilitat de responsabilitats .....	38
6.6 Responsabilitats en la coordinació d'activitats empresarials .....	39
6.7 Assegurança de responsabilitat .....	40
7. RELACIÓ ENTRE SERVEIS DE PREVENCIÓ PROPIS/MANCOMUNATS I ALIENS .....	44
7.1 Introducció .....	44
7.2 Coordinació de l'activitat preventiva .....	44
7.3 Coordinació de les activitats sanitàries .....	45
7.4 Contingut del concert de l'activitat preventiva .....	46
8. DOCUMENTACIÓ I REGISTRES DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS .....	50
9. LA PROGRAMACIÓ I MEMÒRIA ANUALS DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ.....	52
9.1 Marc Normatiu .....	52
9.2 Contingut.....	52
10. AUDITORIA DEL SISTEMA DE GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ .....	57
10.1 Introducció .....	57
10.2 Marc normatiu.....	57
10.3 Definició i característiques de les auditories .....	57
10.4 Obligatorietat de passar auditoria.....	59
10.5 Beneficis de l'auditoria .....	59
10.6 Documentació .....	59
10.7 Funcions d'auditats i d'auditors .....	59
10.8 Relació amb altres tipus d'auditoria.....	60

## Abreviatures usades

EPI	Equip de protecció individual
ETT	Empreses de Treball Temporal
ICOH	International Commission on Occupational Health
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LISOS	Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.
LPRL	Llei de Prevenció de Riscos Laborals [en el text, Llei de Prevenció]
OHSAS	Occupational Health & Safety Assessment Series
PAU	Pla d'Autoprotecció (de la legislació catalana de protecció civil)
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Legislativo
RSP	Reglament dels serveis de Prevenció [en el text, Reglament]
SCSMT	Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball
SPA	servei de Prevenció aliè
SPM	servei de Prevenció mancomunat.
SPP	servei de Prevenció propi.

## Notes

### - Sobre la nomenclatura emprada

En general, quan ens referim a **serveis de Prevenció**, parlem indistintament dels serveis de Prevenció propis i dels mancomunats. Quan ens referim a una modalitat concreta ho fem constar: serveis de Prevenció propi, serveis de Prevenció mancomunats (que és propi respecte cadascuna de les empreses adscrites) o serveis de Prevenció aliens. Hem optat per aquesta nomenclatura per a evitar les reiteracions excessives que dificultessin la lectura del text sempre que això no induís a confusió.

Hem usat **termes neutres respecte al gènere** sempre que hem pogut. Quan no ha estat possible, hem optat pel masculí com a genèric, amb l'excepció del femení "infermeres" usat sempre com genèric. No hem volgut sacrificar la llegibilitat per una suposada correcció política.

### - Sobre les referències legals.

En general, els textos legals estan citats pel seu nom habitual, i es detalla la seva referència concreta en nota a peu de pàgina. En alguns casos, per facilitar la lectura, hem recorregut a noms abreujats de les disposicions, mantenint sempre la referència. Així parlem de la **Llei de Prevenció** per a referir-nos a la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals; al **Reglament** quan parlem del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció i de **Directiva Marc** quan ens referim a la Directiva del Consell 89/391/CEE relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball.

Llevat que s'indiqui el contrari, totes les cites legals fan referència a les versions consolidades, vigents el moment de tancar aquest document, igualment els hipervincles inclosos apunten a les versions consolidades dels textos legals disponibles. Hem evitat així fer referència a les successives modificacions legals que complicarien la lectura del document. Tot i que alguns ho puguin considerar poc ortodox entenem que l'enumeració de les actualitzacions de la normativa tenia sentit quan havien de consultar els textos en paper però perd el seu sentit pràctic quan la versió oficial del BOE és a internet i en forma consolidada.

## 0. A MODE D'INTRODUCCIÓ

Cap a l'estiu de 2010 una qüestió va recórrer el fòrum virtual TAPINET de la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball: “què ha de tenir un servei de Prevenció per a poder oferir una adequada qualitat de servei? Després de diverses propostes, algú va suggerir que, la SCSMT hauria de crear un grup de treball per debatre i definir uns criteris. Aleshores la Junta de la Societat va convidar diverses persones a formar aquest grup de treball. Des del febrer següent, i al llarg de més de dos anys, una desena de professionals de la Prevenció de riscos laborals, de totes les especialitats procedents tant d'administracions públiques com d'empreses privades o públiques hem estat discutint què és important i què no tant per a un servei de Prevenció.

No és poca la bibliografia que aborda la qualitat dels serveis de Prevenció<sup>1</sup> generalment centrada en els indicadors de l'activitat dels serveis i, molt especialment, pel que fa als serveis aliens. És un treball rellevant dirigit sobre tot als experts en Prevenció, ja siguin d'empreses, del món acadèmic o de l'administració.

El nostre objectiu però, ha estat totalment oposat. A partir dels requeriments legals (però sense limitar-nos a la lletra de la llei) i aprofitant les experiències viscudes per cadascun de nosaltres, proposar les bases per a que un empresari o alt directiu puguin saber:

- què comporta assumir amb mitjans propis les obligacions preventives.
- els diferents models d'organització que planteja la legislació, quin és preferible? i perquè?
- quantes persones precisen? i amb quin perfil?
- quins equips i quin pressupost necessiten?
- quin encaix ha de tenir aquest servei dins l'organigrama de l'empresa?
- què ha de fer i, tal vegada què no ha de fer un servei de Prevenció propi?
- com s'han de relacionar els serveis propis amb els serveis aliens que, eventualment, els complementen?
- i, tot i que sembli trivial, com ha de dir-se aquest servei i quines han de ser les persones que l'integrin?

L'actual marc normatiu en seguretat i salut té el seu origen en la Directiva Marc<sup>2</sup> que es va transposar a la legislació espanyola en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals<sup>3</sup> [en endavant, Llei de Prevenció]. Una i altra estableixen l'obligació de l'empresari de garantir la seguretat i salut dels treballadors al seu càrrec en tots els aspectes relacionats amb el treball.

Per a donar compliment a aquest mandat, la Directiva Marc obliga l'empresari a designar un o més treballadors que s'ocupin de les activitats de protecció dels treballadors, aquest requisit elemental es modifica, per elevació, a les normes tècniques publicades per AENOR i OHSAS on exigeixen designar, no ja un treballador, sinó un membre de l'alta direcció<sup>4</sup> amb prou autoritat per assegurar que es compleixen i mantenen al dia els requisits de la norma<sup>5</sup>. Aquest precepte es reescriu a la legislació espanyola en tres possibles models:

- assumint l'empresari directament la protecció dels treballadors; només en microempreses<sup>6</sup>.
- designant un o més treballadors que, segons les necessitats de l'empresa, poden anar des d'un treballador dedicat en temps parcial a la Prevenció fins a la constitució d'un departament especialitzat, **els serveis de Prevenció**. En determinades circumstàncies aquests serveis propis poden ser compartits per diverses empreses<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> Vegi's, si no la bibliografia del treball BOIX. P (coord.) Informe sobre la calidad de los servicios de Prevención en España. OSL, ISTAS, Unión de Mutuas i UPF. 2008

<sup>2</sup> Directiva del Consell 89/391/CEE de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball.

<sup>3</sup> Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

<sup>4</sup> OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - requisitos. Art. 4.4.1

<sup>5</sup> UNE 81900:1996 EX. Prevención de Riesgos Laborales. Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la Prevención de riesgos laborales (SGPRL). (Norma experimental, derogada al 2004).

<sup>6</sup> menys de vint-i-cinc treballadors.

<sup>7</sup> Art 21 del RD 39/1997 Reglament dels serveis de Prevenció.



- concertant les activitats amb una entitat especialitzada.

En paraules de AR Hale, “...occupational health and safety *is* management and managers are not professional managers unless they (also) achieve the desired levels of health and safety”<sup>8</sup>. Ens plantegem, doncs, aplanar certes qüestions pràctiques animant el debat entre els professionals de la Prevenció i, sobre tot, encoratjant les empreses a qüestionar-se si la seva organització preventiva és la més adequada a les seves necessitats i com poden millorar l’eficàcia de la seva organització per a garantir la millora de les condicions de seguretat i salut dels seus treballadors. Si és així, haurem aconseguit l’objectiu marcat. Sinó, sempre ens quedarà la recompensa d’haver fet un bon grup d’amics que no és poca cosa.

En els propers capítols analitzarem les característiques que defineixen un servei de Prevenció, especialment els propis i els mancomunats.

---

<sup>8</sup> A.R. Hale. *Occupational health and safety professionals and management: identity, marriage, servitude or supervision?* **Safety Science** 20 (1995) 233-245. “...la seguretat i salut en el treball és gestió i els gestors no son professionals de la gestió si no assoleixen (també) prou nivell en seguretat i salut.”

# 1. DENOMINACIÓ DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ I DELS SEUS COMPONENTS

## 1. 1 Denominació dels serveis de Prevenció propis i mancomunats

*Potser sigui cert que el nom no fa la cosa però en tot cas no és innocent, el nom marca tendència, és l'essència del concepte i pot acabar condicionant, poc o molt, la realitat.*

La denominació “servei de Prevenció”, té el seu origen tant a la Directiva Marc<sup>9</sup> com al Decret dels serveis Mèdics d'empresa<sup>10</sup>, un antecedent directe de mitjans dels anys cinquanta. La Llei de Prevenció defineix el servei de Prevenció com el conjunt de mitjans humans i materials necessaris per dur a terme les activitats preventives i garantir l'adequada protecció de la seguretat i la salut dels treballadors, assessorant i assistint l'empresari, els treballadors i els seus representants i als òrgans de representació especialitzats<sup>11</sup>.

El Reglament dels serveis de Prevenció<sup>12</sup> [en endavant, Reglament], primer dels reials decrets que desenvolupen la Llei de Prevenció, descriu el servei de Prevenció propi com una unitat organitzativa específica en la que els seus integrants han de dedicar de manera exclusiva la seva activitat dins de l'empresa a la finalitat i funcions en matèria de Prevenció de riscos laborals. Així mateix es preveu una altra modalitat organitzativa preventiva que s'anomena **serveis de Prevenció mancomunats**, en els supòsits de les empreses que duguin a terme simultàniament activitats en un mateix centre de treball, edifici, centre comercial o grup empresarial, que tindran la consideració de serveis propis de les empreses participants<sup>13</sup>. Més endavant, al Reglament<sup>14</sup>, es descriuen les diferents modalitats d'organització alternatives i els mitjans que necessita cadascuna establint la suficiència de recursos per al servei encomanat com element clau per a la tria de modalitats.

La denominació servei de Prevenció no és casual, doncs en el Capítol tercer del Reglament, d'Organització de recursos per a les activitats preventives, concretament en l'article 10, es relacionen les diferents modalitats d'organització dels recursos necessaris per a l'acompliment de les activitats preventives, tenint cadascuna d'aquestes modalitats un contingut específic<sup>15</sup>. En conseqüència, quan una organització constitueix un servei de Prevenció propi, per mandat legal o per decisió autònoma, hauria de respectar la denominació establerta al Reglament<sup>16</sup>. La utilització del nom “servei de Prevenció” per identificar la modalitat d'organització preventiva no ha de ser incompatible amb la nomenclatura pròpia de cada empresa per a definir les seves estructures organitzatives. Tot i amb això, és força habitual a les empreses privades el nom de **“servei de Prevenció de riscos laborals”** per davant de qualsevol altra denominació<sup>17</sup>.

A les administracions públiques, tant a l'administració general de l'estat<sup>18</sup> com a l'autonòmica catalana<sup>19</sup> sovint s'ha conservat la nomenclatura de “servei” que esmenta el Reglament, sense que això impliqui el seu el rang dins

---

<sup>9</sup> A l'art. 7. Directiva del Consell 89/391/CEE de mesures per a promoure la millora de la seguretat i de la salut dels treballadors en el treball es parla dels serveis de protecció i Prevenció.

<sup>10</sup> Decret de 21 de agost de 1956, de creació dels serveis mèdics d'empresa.

<sup>11</sup> Art. 31.2 i 31.3 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

<sup>12</sup> Art 15.1 del RD 39/1997 Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>13</sup> *Ibidem*. Art. 21.

<sup>14</sup> *Ibidem*. Capítol 3er.

<sup>15</sup> *Ibidem*. Art. 10.

<sup>16</sup> *Ibidem*. Art. 15.

<sup>17</sup> En recerques amb Google usant les diferents alternatives “servei de Prevenció de Riscos Laborals” (indistintament en català o castellà) és la denominació més freqüent, seguida de lluny per “Departament de Prevenció de Riscos Laborals” i, força més enrere, “servei de salut laboral” o altres.

<sup>18</sup> RD 1488/1998 i RD 67/2010 d'adaptació de la legislació de Prevenció de riscos laborals a l'Administració General de l'Estat.

<sup>19</sup> Decret 312/1998, pel qual es creen els serveis de Prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

l'organigrama. Així, la legislació catalana<sup>20</sup> descriu una sèrie d'òrgans actius a l'organigrama dels seus departaments on es troben "els serveis" però en crear l'organització preventiva, els serveis de Prevenció propis, malgrat el seu nom, no tenen el rang administratiu de *serveis* ni, per tant, la dependència jeràrquica d'aquests. En no poques empreses i administracions públiques s'ha optat per un altre tipus de denominació, com ara unitat de Prevenció o unitat bàsica de Prevenció.... En aquests casos cal deixar molt clar que, sigui quin sigui el nom utilitzat, es correspon amb el que la normativa laboral anomena servei de Prevenció propi. La nostra recomanació, però, és respectar sempre que sigui possible la nomenclatura del Reglament, és a dir, servei de Prevenció propi o mancomunat.

## 1.2. Denominació dels components dels serveis de Prevenció propis

La Llei de Prevenció preveu que el servei de Prevenció ha de ser interdisciplinari i ha de disposar dels mitjans adequats a fi de complir les seves funcions<sup>21</sup>. A aquest efecte, la formació, l'especialitat, la capacitació, la dedicació i el nombre de components ha de ser suficient i adequats a les activitats preventives previstes.

El desenvolupament que el Reglament fa d'aquest article és bastant clarificador doncs diferencia el **tècnic** que ha de tenir la qualificació necessària per al desenvolupament de les funcions de nivell superior, per a cadascuna de les especialitats o disciplines preventives, és a dir, seguretat en el treball, higiene industrial i ergonomia i psicologia aplicada, d'**altre personal** que sigui necessari, amb la capacitació requerida per desenvolupar les funcions de nivell bàsic o intermedi<sup>22</sup>.

Per desenvolupar les funcions de nivell superior cal tenir una titulació universitària **oficial** i una formació mínima **acreditada per una universitat** amb el contingut que especifica el programa a què fa referència l'annex VI del Reglament, amb una durada no inferior a 600 hores<sup>23</sup>. D'altra banda, per desenvolupar les funcions de nivell bàsic s'haurà d'acreditar una formació mínima amb el contingut a que es refereix l'annex IV del Reglament<sup>24</sup>. I per a les funcions de nivell intermedi es precisa una formació mínima amb el contingut descrit a l'annex V del Reglament<sup>25</sup>, en l'actualitat, la titulació de formació professional de grau superior de Tècnic Superior de Prevenció de Riscos.

D'aquestes previsions poden extreure les conclusions següents:

- El Reglament dels serveis de Prevenció considera tècnic al que té la qualificació necessària per al desenvolupament de les funcions de nivell superior en una de les tres especialitats, Seguretat en el treball, Higiene industrial o Ergonomia i psicologia aplicada.
- Cal tenir una titulació universitària oficial (però no és exigible una de concreta) i una formació específica en Prevenció, descrita amb més detall al capítol 4.
- Pot col·laborar altre personal que tingui la capacitació per desenvolupar les funcions de nivell bàsic, o intermedi. La seva formació es escriu més endavant, al capítol 4 d'aquest document.
- Per desenvolupar les funcions de vigilància i control de la salut es contemplen dos nivells, els metges especialistes en medicina del treball o diplomats en medicina d'empresa i els infermers especialistes en medicina del treball o diplomats en infermeria d'empresa.

Tenint en compte tots aquests aspectes i sense perjudici del nom de les respectives titulacions acadèmiques, la denominació dels professionals que componen un servei de Prevenció propi o mancomunat hauria de ser:

1. Tècnic en Prevenció de riscos laborals especialista en Seguretat en el Treball.

---

<sup>20</sup> Llei 13/1989 d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

<sup>21</sup> Art. 31.4. de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

<sup>22</sup> Arts. 15 i 34 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>23</sup> *Ibidem* art. 37.2.

<sup>24</sup> *Ibidem* art. 35.

<sup>25</sup> *Ibidem* art. 36.

2. Tècnic en Prevenció de riscos laborals especialista en Higiene Industrial.
3. Tècnic en Prevenció de riscos laborals especialista en Ergonomia i Psicosociologia aplicada.
4. Metge especialista en medicina del treball o diplomad en medicina d'empresa.
5. Infermera especialista en infermeria del treball o diplomada en infermeria d'empresa.
6. Personal capacitat per desenvolupar les funcions de nivell intermedi.<sup>26</sup>
7. Personal capacitat per desenvolupar les funcions de nivell bàsic.
8. Altre personal sanitari.

A cada cosa, pel seu nom. I el nom és servei de Prevenció. Qualsevol altre nom genera ambigüitat i dubtes sobre les funcions i competències dificultant el canvi de cultura que demana la Llei.

És probable que fins que no es consolidin els estudis universitaris en Prevenció i els nous titulats s'obrin pas al món laboral encara haurem de patir alguns canvis. Mentre, la nostra proposta de nomenclatura clarifica força qui és qui.

---

<sup>26</sup> Veieu el capítol dedicat a la formació dels professionals de la Prevenció. Els estudis oficials que condueixen a aquest nivell de capacitat intermèdia són els del Cicle Formatiu de Grau Superior de Prevenció de Riscos Professionals; així, la denominació del títol a què donen dret aquests estudis és de Tècnic Superior en Prevenció de Riscos Professionals. Els equívocs estan servits.

## 2. DIMENSIÓ I RECURSOS DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ

*Quants membres ha de tenir un servei de Prevenció? Per a fer què? Si pensem en empreses modèliques en Prevenció no sempre tenen grans serveis de Prevenció i constatem que l'efectivitat del model preventiu en una empresa no depèn necessàriament de les dimensions del servei. Com veurem, les referències publicades no han ajudat massa a aclarir aquesta qüestió, doncs sovint es contradiuen.*

Els serveis de Prevenció han de tenir un caràcter interdisciplinari i els seus mitjans han de ser els necessaris per complir les seves funcions alhora que els seus components (nombre, dedicació, capacitació, especialitat i formació) i recursos tècnics han de ser "suficients" i "adequats" a les activitats preventives a desenvolupar segons les dimensions de l'empresa, i dels tipus i distribució dels riscos als que poden estar exposats els treballadors<sup>27</sup>. D'acord amb el Reglament han de constituir un servei de Prevenció Propi les empreses de més de 500 treballadors i també les de més de 250 que desenvolupin activitats especialment perilloses<sup>28</sup>. Qualsevol altre empresa pot crear un servei propi, a elecció de la seva direcció, tot i no estar obligada a fer-ho. A més, la Inspecció de Treball pot obligar una empresa concreta a constituir un servei si ho considera necessari per a garantir la seguretat dels seus treballadors.<sup>29</sup>

### 2.1. Mitjans humans i materials dels serveis de Prevenció propis

Els serveis de Prevenció propis han de constituir una unitat organitzativa específica on els seus integrants es dediquen de forma exclusiva a l'activitat preventiva i ha de disposar d'instal·lacions i mitjans humans i materials necessaris per a la realització de les activitats preventives a desenvolupar a l'empresa.

Els serveis de Prevenció propis han d'assumir, si més no, dues de les especialitats o disciplines preventives<sup>30</sup>, tres si es tracta d'un servei propi mancomunitat. Un sol tècnic pot encarregar-se de més d'una especialitat, si disposa de la formació adequada i les característiques dels riscos no ho desaconsellen. En el cas de l'especialitat de medicina del treball, els serveis de Prevenció que desenvolupin funcions de vigilància i control de la salut dels treballadors **han de tenir un metge especialista** en medicina del treball o diplomad en medicina d'empresa i una infermera del treball per satisfer els requisits que determini l'autoritat sanitària.

Pel que fa als primers (mitjans humans), estableix que el seu nombre i el seu horari seran els adequats a la població a vigilar, als riscos existents i a les funcions a desenvolupar i fixa una dotació mínima de professionals sanitaris<sup>31</sup>. Aquests requisits són aplicables a tots els serveis de Prevenció.

Pel que fa als recursos materials, estableix que han de ser adequats a les funcions que realitzin i al seu annex III concreta una dotació mínima. A més, afegeix la necessitat de comptar amb equips i material d'arxiu, espais per l'accés i recepció de l'usuari, zona d'atenció (consultes i gabinets), serveis i zona de personal, tot plegat en un àrea específica del servei de Prevenció, establint els requisits mínims que han de tenir els locals que portin a terme aquesta funció." Aplicable a tots els serveis de Prevenció.

### 2.2. Mitjans humans i materials dels serveis de Prevenció aliens

El serveis de Prevenció aliens han de comptar, com a mínim, amb un tècnic acreditat per a desenvolupar funcions de nivell superior per a cadascuna de les especialitats preventives<sup>32</sup>, és a dir, seguretat en el treball, higiene industrial, ergonomia i psicociologia aplicada i medicina del treball; en aquest cas, metge i infermera especialistes. Pel que fa

---

<sup>27</sup> Art. 31.4 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals

<sup>28</sup> Annex I. del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>29</sup> *Ibidem*, Art. 14.

<sup>30</sup> *Ibidem*, Art. 15.2.

<sup>31</sup> Annex I i II del RD 843/2011, de criteris bàsics sobre l'organització de recursos per desenvolupar l'activitat sanitària dels serveis de Prevenció.

<sup>32</sup> Art. 18 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

a la quantitat, els serveis aliens han de mantenir sempre a la seva plantilla un nombre mínim de tècnics amb contracte indefinit<sup>33</sup> i comptar amb el personal necessari per a l'exercici de les funcions de nivell bàsic i intermedi.

Referent a aquest mínim d'un tècnic per especialitat, es va obrir un intens debat sobre quin era el nombre necessari de tècnics va ser intens fins que al 2010 una ordre ministerial establí un mètode objectiu de càlcul<sup>34</sup>. El mètode es basa en la proporció entre el nombre de treballadors de les empreses ateses pels tècnics ajustada segons la perillositat de les activitats, segons les primes per accident de treball i malaltia professional corresponent a cada CNAE. Aquesta ràtio es modula segons les dimensions dels centres de treball i la dispersió geogràfica.

Pel que fa als recursos materials, han de comptar amb les instal·lacions i equipaments necessaris per a la realització de proves, reconeixements, mesures, anàlisis i avaluacions "habituals" de les diferents disciplines preventives, així com per a les activitats formatives i divulgatives bàsiques. En un annex a l'ordre ministerial es detallen els equips requerits per a cadascuna de les especialitats<sup>35</sup>.

Anàlogament, la normativa<sup>36</sup> estableix el nombre de metges i infermeres que necessita un servei de Prevenció així com l'estructura i mitjans adequats per al seu treball inclosa la custòdia de les dades mèdiques personals.

### 2.3. Mitjans humans i materials dels serveis de Prevenció mancomunats

El Reglament estableix els supòsits en què es poden constituir serveis de Prevenció mancomunats<sup>37</sup> i que aquests serveis mancomunats, tinguin o no personalitat jurídica diferenciada, han de ser considerats servei propi per a cadascuna de les empreses que els constitueixen i que les empreses amb obligació legal de disposar de servei propi només poden crear un servei mancomunitat si el constitueixen amb empreses del mateix grup empresarial.

Pel que fa als **recursos humans i materials**, el Reglament estableix que hauran de comptar amb, almenys, tres especialitats o disciplines preventives (més que en els propis però menys que en els aliens). Per poder constituir-se, han de disposar dels **recursos humans mínims equivalents** als exigits per als serveis de Prevenció aliens d'acord amb el que estableix aquest Reglament i les seves disposicions de desenvolupament<sup>38</sup>. Pel que fa als **recursos materials**, no concreta massa al dir-nos, que es prendran com a referència els que s'estableixen per als serveis de Prevenció aliens, amb adequació a l'activitat de les empreses. L'autoritat laboral pot formular requeriments sobre l'adequada dotació de mitjans humans i materials dels serveis de Prevenció.

La Ordre TIN/2504/2010 fa una distinció entre els SPM d'empreses que constitueixen un mateix grup empresarial i tots els altres supòsits establerts al Reglament (mateix centre, edifici, centre comercial, mateix sector productiu, polígon industrial o àrea geogràfica limitada). El sentit d'aquesta diferenciació és reduir les exigències, respecte dels recursos humans mínims, en el primer cas.

Així, ens torna a dir que, en general, els **recursos humans mínims** hauran de ser equivalents als indicats pels SPA, de manera que quedin garantides l'operativitat i l'eficàcia del servei. Però, al paràgraf següent, ens diu que, en el cas de ser un SPM d'un mateix grup empresarial, els recursos humans mínims s'han de dimensionar en funció de les seves necessitats, tenint en compte diversos criteris que han anat apareixent al llarg d'aquesta anàlisi en diferent normes -la dispersió geogràfica dels centres, el número de treballadors i la perillositat de les activitats desenvolupades- i d'altres més recents -el temps de resposta pels serveis i el grau d'integració de la Prevenció en el sistema general de gestió de les empreses del grup.

---

<sup>33</sup> Vegi's la comunicació "Servicios de Prevención: Vigilancia i Control" de la representant d'Inspecció de Treball a la Jornada sobre la reforma del marc normatiu, organitzada pel CCSSTB el 31 de maig de 2011 a Barcelona (també disponible a <http://bit.ly/Inspeccio>.)

<sup>34</sup> Ordre TIN/2504/2010, que desenvolupa el Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>35</sup> *Ibidem*. annex 2. Veieu la Instrucció 1/2011 de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball sobre l'aplicació als serveis de Prevenció aliens i mancomunats del RD 337/2010.

<sup>36</sup> RD 843/2011, sobre criteris bàsics sobre l'organització de recursos per desenvolupar l'activitat sanitària dels serveis de Prevenció.

<sup>37</sup> Art. 21 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>38</sup> veieu la Instrucció 1/2011 de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball sobre l'aplicació als serveis de Prevenció aliens i mancomunats del RD 337/2010.

Finalment, pel que fa als **recursos materials**, de forma semblant al que determina el Reglament, estableix que s'hauran de determinar prenent com a referència, en cada cas, els indicats pels SPA però adequant el seu "numero mínim" a les activitats de les empreses.

### **L'autoritat laboral i la Inspecció de Treball i Seguretat Social**

A Europa es coneix com a "Directives de nou enfoc", les normes pensades per garantir un marc ampli on les empreses organitzin les seves relacions amb els treballadors. Aquest fet contrasta tot sovint amb la tradició espanyola d'un marc normatiu extremadament detallat. Així, expressions com "suficient i adequada", lluny de transmetre una sensació de llibertat genera inquietud. La Guia i el Protocol d'actuació per a la Inspecció de Treball, publicats per la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>39, 40</sup> determinen que les dimensions dels serveis de Prevenció han de garantir que llur activitat arriba, "de forma efectiva" a tots els treballadors de l'empresa i a tots els aspectes relacionats amb la coordinació d'activitats i proposa, com una escala de referència, la del nombre de Delegats de Prevenció amb el que ha de comptar l'empresa, segons estableix la Llei de Prevenció, corregint-la quan convingui per tal d'evitar distorsions en empreses molt grans o d'implantació a tot el territori nacional i amb molts centres de treball dispersos. A partir d'aquestes premisses, fa una estimació d'almenys 1 tècnic superior per cada 500 treballadors i un intermedi per cada 250 addicionals i tècnics amb formació bàsica fins a completar el nombre de delegats de Prevenció. Per a empreses de l'annex I serà un tècnic superior per cada 250 treballadors i un intermedi per cada 100, i altres tècnics amb formació bàsica fins completar el nombre de delegats de Prevenció.

## **2.4. Proposta de dotació per als serveis de Prevenció propis i mancomunats**

### **2.4.1 Recursos humans**

Com hem vist, és difícil concretar el número d'integrants d'un servei de Prevenció propi o mancomunat doncs són moltes les variables objectives i subjectives a considerar inclosa la cultura preventiva de cada organització. Un mateix nombre de tècnics en Prevenció pot ser suficient en una organització amb una elevada cultura preventiva però del tot insuficient en una altra sense aquests valors.

L'empresari és responsable de protegir els seus treballadors, garantint-los la seguretat i salut en tots els aspectes relacionats amb el treball, mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa i adoptant les mesures necessàries per a llur protecció. Segons el Reglament, la Prevenció de riscos laborals s'ha d'integrar en el seu sistema general de gestió, tant al conjunt de les activitats com a tots els seus nivells jeràrquics<sup>41</sup>. Al capdavall, doncs, el grau d'integració de la Prevenció dins l'organització definirà si els recursos humans són els adequats. Sovint les entitats auditores avaluen la suficiència dels mitjans a partir del binomi personal per atendre les necessitats preventives de la organització d'una banda i el grau d'integració de l'altra i tenen en compte a més dels tècnics i sanitaris que pertanyen al servei, qualsevol altre de personal de suport que fan possible que el servei de Prevenció assoleixi els seus objectius així com tot aquell personal aliè al servei que fa possible la integració de la Prevenció a la empresa. La dotació de personal no es limita als tècnics de les diferents especialitats, sinó també el personal col·laborador necessari per completar la tasca tècnica i/o la sanitària així com el personal administratiu per a recolzament en la

<sup>39</sup> *Guía de Actuación Inspectora en Servicios de Prevención Propios o Mancomunados.*

<sup>40</sup> *Protocolo de Actuación Inspectora en Servicios de Prevención Propios o Mancomunados*

<sup>41</sup> *Art. 1 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.*

gestió i en el registre documental. En qualsevol cas, aquelles especialitats o activitats que no puguin ser assumides amb mitjans propis hauran de contractar-se a un o més serveis de Prevenció aliens.

#### 2.4.2 Recursos materials

Els recursos materials necessaris per a un servei de Prevenció propi s'haurien de basar en els establerts pels serveis aliens adequant-los a l'activitat de l'empresa; així, els serveis de Prevenció propis poden limitar-se a aquells equips necessaris per a avaluar els riscos de la pròpia empresa més els espais i mitjans per a les activitats formatives bàsiques. També en aquest cas l'autoritat laboral pot formular requeriments específics sobre els recursos materials si s'evidencia la insuficiència dels existents.

Pel que fa al pressupost econòmic del servei, entenem que s'ha de limitar a cobrir les seves despeses de personal (inclosa la formació del seus tècnics) i de funcionament (equips de mesura, bibliografia, material per a la formació...). L'execució de les accions preventives ha de córrer a càrrec dels pressupostos generals de l'empresa.

En la nostra opinió, la primera opció hauria de ser la constitució d'un servei de Prevenció propi o, en cas de petites empreses, designar treballadors. Allà on els mitjans propis no siguin suficients, s'haurien de contractar empreses alienes. L'externalització total, sense una mínima estructura preventiva pròpia converteix la integració preventiva en una quimera.

És difícil concretar el número d'integrants d'un servei de Prevenció propi o mancomunat. Com que l'empresari és responsable de protegir els seus treballadors, i ho ha de fer mitjançant la integració de l'activitat preventiva en l'empresa, el grau d'integració de la Prevenció dins l'organització conclourà si els recursos humans són els adequats. Sovint les entitats auditores avaluen la suficiència dels mitjans a partir del grau d'integració.

La dotació de personal no s'ha de limitar als tècnics de les diferents especialitats, sinó també el personal col·laborador necessari per completar la tasca tècnica i/o la sanitària així com el personal administratiu de recolzament en la gestió i en el registre documental. Els recursos materials necessaris s'haurien de basar en els establerts pels serveis aliens, adequant-los a l'activitat de l'empresa. Pel que fa al pressupost econòmic del servei s'ha de limitar a cobrir les seves despeses de personal (inclosa la formació del seus tècnics) i de funcionament (equips de mesura, bibliografia, material per a la formació...). L'execució de les accions preventives ha de córrer a càrrec dels pressupostos generals de l'empresa.



### 3. ORGANITZACIÓ DEL SERVEI DE PREVENCIÓ. DEPENDÈNCIA JERÀRQUICA

*Factors com el lloc que el servei de Prevenció ocuparà dins l'estructura organitzativa d'una empresa, l'organització interna d'aquest servei i els principis rectors que guiaran el seu treball determinaran l'èxit en la integració del treball en Prevenció a l'empresa. L'anàlisi dels diferents models organitzatius ofereix diferents punts de vista sobre la qüestió.*

#### 3.1 Introducció

La cultura preventiva d'empresa és un concepte íntimament lligat al d'integració<sup>42</sup> que ja apareix al preàmbul de la llei al descriure-la com una fita necessària de la gestió preventiva sense la que no es pot protegir de forma efectiva la seguretat i la salut dels treballadors, objectiu explícit de la Llei.

*“El propòsit de fomentar una autèntica cultura preventiva [...] involucra la societat en el seu conjunt i constitueix un dels objectius bàsics i d'efectes potser més transcendents per al futur dels perseguits per aquesta Llei”<sup>43</sup>.*

La Prevenció de Riscos Laborals s'ha d'integrar, doncs, al sistema general de gestió de l'empresa en totes les seves activitats i escala jeràrquica<sup>44</sup>.

Amb aquest objectiu i donat que la responsabilitat de la implantació de la política de Prevenció recau en la Direcció, el primer element del sistema de gestió de la Prevenció a implantar és la redacció d'un **document de compromís de la Direcció** on es recullin la política preventiva a seguir i els principis de l'activitat preventiva que s'han de portar a terme respecte de la seguretat i la salut de les persones pertanyents a l'organització, la seguretat de les seves instal·lacions i del medi ambient. Aquest document definirà les prioritats i els compromisos i presidirà el comportament i la forma de treballar de tot el personal de l'organització. La política preventiva és, en definitiva, l'element indispensable per a integrar l'acció preventiva en el sistema general de gestió de l'organització.

Per tal que la integració sigui eficaç i eficient s'ha de disposar de la presència d'un **cap directiu del servei de Prevenció**, que dirigeixi el Servei i que s'encarregui de la seva gestió i la coordinació de totes les actuacions que desenvolupa l'equip de Prevenció, entre sí i entre els diferents responsables dels altres serveis o departaments de l'empresa, amb els delegats de Prevenció i les empreses que es contractin per donar servei a les diferents actuacions preventives, ja que l'actuació del servei de Prevenció és transversal respecte dels altres estaments de l'empresa i que faciliti l'execució del **Pla de Prevenció**. Partint d'aquesta base i donant compliment a la normativa legal, l'organització de l'activitat preventiva s'estableix per mitjà de les següents figures:

- **L'empresari**, màxim responsable de la seguretat i salut dels treballadors al seu càrrec, de la resta de la línia jeràrquica i de les seves respectives funcions en matèria preventiva.
- La designació d'un o més treballadors que proporcionin assessorament i recolzament tècnic a la direcció, als treballadors i als seus representants legals per a la protecció de la seva seguretat i salut; en cas que es dediquin de forma exclusiva a la Prevenció constituiran un **servei de Prevenció Propi** (o mancomunat si el seu àmbit d'actuació inclou més d'una empresa del mateix grup, sector o àmbit geogràfic). Alternativament l'empresari podrà contractar un o més serveis aliens. La creació del servei de Prevenció, tant si és Propi com si és Mancomunat s'haurà de materialitzar mitjançant un acta o acord de constitució.
- El **Comitè de Seguretat i Salut**, és l'òrgan paritari de consulta i participació, on es debaten els temes referents a la Prevenció de riscos laborals.

<sup>42</sup> SALIDO BANÚS, José Luis. *Elementos Jurídico-Técnicos para la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. Foment del Treball Nacional. 2005*

<sup>43</sup> *Preàmbul Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals*

<sup>44</sup> *Art. 16 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, desenvolupat a l'Art. 1 del Reial Decret 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.*

### 3.2 Missió, visió i valors del servei de Prevenció.

El servei de Prevenció haurà d'assumir la missió, visió i valors de l'organització a la qual pertany i/o disposar-ne d'uns altres de particulars, derivats d'aquells i de documents adients de referència com ara la legislació preventiva o el codi internacional d'ètica dels professionals de la Prevenció<sup>45</sup>. A tall d'exemple:

La **Missió** del servei de Prevenció és **assessorar i recolzar tècnicament** a l'empresari, la direcció, els treballadors i els seus representants legals i els òrgans de representació especialitzada, per garantir la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors davant els riscos laborals assumint les funcions i competències que li marca la Llei i tenint present la **integració de la Prevenció** en el conjunt de totes les activitats que desenvolupa l'empresa en cadascun dels nivells del seu organigrama.

La **Visió** del servei de Prevenció ha de ser la **Millora Contínua** de les condicions de treball i convertir-se en un referent dins de la pròpia empresa pel seu compromís d'arribar al més alt nivell de seguretat i salut en el treball mitjançant el compliment estricte de la Llei de Prevenció i la normativa de desenvolupament i en la mateixa línia, crear les condicions per augmentar la satisfacció i rendiment dels treballadors.

Els **Valors** que fonamenten l'actuació dels serveis de Prevenció són tan diversos com les organitzacions a les que pertanyen però alguns dels trets comuns serien:

1. Respecte als principis constitucionals i a la legalitat vigent.
2. Responsabilitat, professionalitat, rigor, transparència i objectivitat.
3. Independència i imparcialitat.
4. Responsabilitat cap a la societat.
5. Confidencialitat en les actuacions.
6. Vocació de servei.
7. Esperit obert i flexible.
8. Aposta decidida per la innovació, la creativitat i l'aprenentatge continu.
9. Honestat, serietat i cordialitat en les relacions personals.
10. Participació i treball en equip.
11. Foment de la cultura preventiva en tots els nivells i estaments, amb la necessària participació dels empleats, tant a títol individual com a través dels seus òrgans de representació.
12. Col·laboració amb socis, clients i proveïdors assegurant el compliment de la normativa d'aplicació en Prevenció de riscos laborals.

### 3.3. Estructura organitzativa del servei de Prevenció

La Llei de Prevenció deixa en mans de la Direcció de l'empresa definir la posició dels serveis de Prevenció dins l'organigrama general i determinar la seva política, condicionada a la seva eficàcia i la seva independència. Tot sovint les funcions de Prevenció en la seva gestió inclou la detecció de les febleses de la gestió i l'assessorament a l'empresari per ajudar-lo a identificar les deficiències i condicions que poden provocar accidents o malalties relacionades amb el treball. Per tant, cada empresari haurà de definir la posició del seu servei de Prevenció a l'organigrama i determinar-ne l'estructura atenent les característiques de l'organització on s'ha d'incardinar. Els models organitzatius més habituals responen a alguna d'aquestes figures<sup>46</sup>:

1. **Model clàssic.** el servei de Prevenció depèn d'un altre departament, generalment de Recursos Humans.
2. **Model funcional:** el servei de Prevenció és un departament més que depèn directament de la Direcció sense lligams amb la resta de departaments de l'empresa.

<sup>45</sup> Código internacional de ética para los profesionales de la salud ocupacional. International Commission on Occupational Health, ICOH. 2003.

<sup>46</sup> MAÑAS LAHOZ, J.L.. Seguridad básica en la industria química y petrolera. ASEPEYO. Barcelona 1979.

3. **Model de “staff”** o d'assessorament per experts: assessorant als diferents estaments de l'empresa i en dependència directa de la Direcció.

Aquest darrer model assegura una comunicació sense intermediaris amb la Direcció i proporciona la necessària **independència funcional** i la màxima autoritat moral per a que tots els departaments atenguin amb diligència les propostes d'acció preventiva, transmetent el missatge des de la Direcció de l'empresa, que es donar el mateix nivell de rellevància a la seguretat que a la resta de funcions. Alhora, garanteix la informació de primera mà a la direcció, màxim responsable de la seguretat dels treballadors i instal·lacions i facilita la coordinació entre àrees de l'empresa. Per a potenciar la integració, no es recomanable que el servei de Previsió apliqui les accions que proposa; és preferible que cada departament planifiqui i executi les millores a partir de l'assessorament proporcionat per servei de Previsió. Aquest model és, de fet, un requisit a la norma OHSAS 18001, a l'indicar que el cap del servei de Previsió ha de ser membre de l'equip directiu<sup>47</sup>.

El model d'organització de la Previsió en la empresa en forma d'staff o model d'assessorament per experts, en dependència directa de la Direcció de l'empresa, assegura una comunicació sense intermediaris amb ella, proporcionant-li la necessària independència funcional i dotant-la de la màxima autoritat moral per a que tots els departaments atenguin amb diligència les propostes d'acció preventiva: des de la Direcció de l'empresa es transmet el missatge de que el nivell d'importància de la seguretat es equiparable a la resta de funcions.

Per tal que la integració de la PRL sigui eficaç i eficient es necessari que el cap del servei de Previsió, tingui caràcter directiu; la seva direcció permetrà la gestió i la coordinació de totes les actuacions que desenvolupa l'equip de Previsió, tant a nivell intern com amb els diferents responsables dels altres serveis o departaments de l'empresa, amb els delegats de Previsió i amb les empreses que es contractin per donar servei a les diferents actuacions preventives. Aquest model d'organització proposat és, de fet, un requisit de la norma OHSAS 18001, a l'indicar que el cap del servei de Previsió ha de ser un membre de l'equip directiu.

El servei de Previsió haurà d'assumir la missió, visió i valors de l'organització a la qual pertany i/o disposar-ne d'uns altres de particulars, derivats d'aquells i de documents adients de referència com ara la legislació preventiva i el codi internacional d'ètica dels professionals de la Previsió.

---

<sup>47</sup> Art. 4.4.1 de la OHSAS 18001:2007

## 4. REQUERIMENTS DE FORMACIÓ DELS PROFESSIONALS DE LA PREVENCIÓ

L'empresa disposa d'un ventall de possibilitats d'entre les previstes a la Llei de Prevenció i el Reglament per definir la seva organització preventiva. Així, per baix, la assumpció directa per l'empresari està reservada a les empreses de fins a 25 treballadors mentre que, per dalt, han de constituir un servei de Prevenció propi les empreses que tenen més de 250 treballadors i desenvolupin activitats especialment perilloses o, en general, les empreses amb més de 500 treballadors<sup>48</sup>.

En aquest apartat descriurem els requeriments de formació i experiència dels tècnics dels serveis de Prevenció.

Tal i com hem descrit al capítol '*Dimensionament dels serveis de Prevenció Propis i Mancomunats*' la llei fa especial èmfasi en la necessitat que l'empresa disposi dels recursos humans i materials suficients i adequats per a l'exercici de les funcions preventives encomanades<sup>49</sup>. L'empresari haurà de seleccionar al personal encarregat de l'activitat preventiva per a que el seu perfil sigui el més adequat a les necessitats del servei. El Reglament estableix tres nivells de funcions preventives: bàsic, intermedi superior<sup>50</sup>. Els serveis de Prevenció estan formats per personal capacitat per a cadascun d'aquests nivells.

### 4.1. Funcions preventives de nivell bàsic<sup>51</sup>

El Reglament dels serveis de Prevenció descriu, com a funcions de nivell bàsic

1. *Promoure comportaments segurs i la correcta utilització dels equips de treball i protecció, i fomentar l'interès i cooperació dels treballadors en una acció preventiva integrada.*
2. *Promoure, en particular, les actuacions preventives bàsiques, com ara l'ordre, la neteja, la senyalització i el manteniment general, i efectuar el seu seguiment i control.*
3. *Realitzar avaluacions elementals de riscos i, si s'escau, establir mesures preventives del mateix caràcter compatibles amb el seu grau de formació.*
4. *Col·laborar en l'avaluació i el control dels riscos generals i específics de l'empresa, efectuant visites a aquest efecte, atenent queixes i suggeriments, registrant dades, i quantes funcions anàlogues siguin necessàries.*
5. *Actuar en cas d'emergència i primers auxilis gestionant les primeres intervencions.*
6. *Cooperar amb els serveis de Prevenció, si escau.*

El personal que exerceix aquestes funcions acostumen a ser caps d'equip, coordinadors i altres comandaments intermedis amb responsabilitat sobre un petit grup de treballadors o una instal·lació, o bé els representants legals dels treballadors en matèria de Prevenció (delegats de Prevenció).

La capacitació (sense valor acadèmic) s'assoleix mitjançant un curs d'entre 30 a 50 hores (segons els riscos inherents a l'activitat de l'empresa) i d'acord als continguts que es descriu a l'annex IV del Reglament. Una part del programa es dedica, específicament, als riscos característics del sector productiu del que es tracta. Aquesta formació la imparteixen els serveis de Prevenció (indistintament propis, mancomunats o aliens).

### 4.2. Funcions preventives de nivell intermedi<sup>52</sup>

Correspon al nivell intermedi de l'activitat preventiva els següent tipus de funcions:

1. *Promoure, amb caràcter general, la Prevenció a l'empresa i la seva integració en aquesta.*
2. *Realitzar avaluacions de riscos, llevat de les específicament reservades al nivell superior.*
3. *Proposar mesures per al control i reducció dels riscos o plantejar la necessitat de recórrer al nivell superior, a la vista dels resultats de l'avaluació. Realitzar activitats d'informació i formació bàsica als treballadors.*
4. *Vigilar el compliment del programa de control i reducció de riscos i efectuar personalment les activitats de control de les condicions de treball que tingui assignades.*

<sup>48</sup> Arts. 11 a 14 i 21 del RD 39/1997 pel que s'aprova el Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>49</sup> Art. 31.4 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

<sup>50</sup> Art. 34 del RD 39/1997 pel que s'aprova el Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>51</sup> *Ibidem*, art. 35

<sup>52</sup> *Ibidem*, art. 36

5. *Participar en la planificació de l'activitat preventiva i dirigir les actuacions a desenvolupar en casos d'emergència i primers auxilis.*
6. *Col·laborar amb els serveis de Prevenció, si s'escau.*
7. *Qualsevol altra funció assignada com a auxiliar, complementària o de col·laboració del nivell superior.*

Tot i que el Reglament, en una disposició transitòria ja derogada, contemplava la possibilitat d'acreditació per a l'exercici de funcions de nivell intermedi a través d'un curs *ad hoc*, d'acord amb els continguts que descriu l'annex V del Reglament i impartit en centres acreditats per l'autoritat laboral; des del 2001<sup>53</sup> aquesta capacitació s'assoleix només mitjançant un cicle formatiu de grau superior de formació professional anomenat "Riscos Professionals" amb el valor acadèmic propi d'aquest tipus d'estudis. No obstant això i amb l'objectiu d'atendre el dèficit de professionals de nivell intermedi, l'estratègia espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2007-2012, suggeria solucions de caràcter urgent, com la creació d'un "certificat de professionalitat de l'ocupació de Prevenció de Riscos Laborals", que es podria obtenir, mitjançant una resolució de l'Autoritat Laboral, segons l'experiència professional<sup>54</sup>.

### **4.3. Funcions preventives de nivell superior<sup>55</sup>**

Les funcions reservades als professionals amb acreditació superior són:

1. *Les funcions descrites a l'apartat 1 de l'article anterior, amb excepció de la indicada al paràgraf 7).*
2. *La realització d'aquelles avaluacions de riscos quan el seu desenvolupament exigeixi:*
  - a. *L'establiment d'una estratègia d'amidaments per assegurar que els resultats obtinguts caracteritzen efectivament la situació que es valora, o*
  - b. *Una interpretació o aplicació no mecànica dels criteris d'avaluació.*
3. *La formació i informació de caràcter general, a tots els nivells, i en les matèries pròpies de la seva àrea d'especialització.*
4. *La planificació de l'acció preventiva a desenvolupar en les situacions en què el control o la reducció dels riscos suposa la realització d'activitats diferents, que impliquen la intervenció de diferents especialistes.*
5. *La vigilància i control de la salut dels treballadors en els termes que assenyala l'apartat 3 d'aquest article.*

Com en el cas anterior, durant uns anys i de forma transitòria, el requisit per assolir l'acreditació per a l'exercici de funcions superiors per a les especialitats no sanitàries consistia en una formació *ad hoc*, d'acord amb els continguts que descriu l'annex VI del Reglament, impartit en centres acreditats per l'autoritat laboral, i per a cursar-lo era requisit disposar d'una diplomatura o llicenciatura universitària. A partir de març de 2010, l'única formació que capacita per desenvolupar les funcions de nivell superior és la titulació universitària oficial, que és un grau universitari en Prevenció de riscos laborals<sup>56</sup>. Les acreditacions administratives anteriors, emergides de la disposició transitòria tercera del Reglament, ara derogada, mantenen la seva validesa per a l'exercici professional tot i no tenir cap valor acadèmic.

L'accés a la professió per al personal sanitari dels serveis de Prevenció és ben diferent doncs les funcions de vigilància i control de la salut dels treballadors queden reservades a metges i infermeres amb la corresponent formació especialitzada de postgrau en règim de residència<sup>57 58</sup>, en Unitats Docents acreditades amb un programa de formació que inclou períodes de formació en centres sanitaris, serveis de Prevenció i altres entitats. La durada d'aquests estudis és de

<sup>53</sup> Apartat 1 de l'annex RD 1161/2001, pel que s'estableix el títol de Tècnic Superior en Prevenció de Riscos Professionals.

<sup>54</sup> No ens consta que, fins a la data, aquesta proposta hagi estat posada en marxa.

<sup>55</sup> Art. 37 del Reial Decret 39/1997, pel que s'aprova el Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>56</sup> Veieu, per a més detall, el que diu la pàgina web de la Conselleria d'Empresa i Ocupació: <http://ves.cat/bPoN>

<sup>57</sup> Art. 37.3 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>58</sup> RD 183/2008 pel qual es determinen i classifiquen les especialitats en Ciències de la Salut i es desenvolupa el sistema de formació sanitària especialitzada.

4 anys en el cas dels metges interns residents (MIR<sup>59, 60</sup>) i de 2 anys en el cas de les infermeres internes residents (IIR<sup>61, 62, 63</sup>).

La formació d'especialistes en Prevenció de riscos laborals neix de l'estratègia espanyola de Seguretat i Salut en el Treball 2007-2012, que té com a un dels seus objectius fonamentals enfortir la formació en matèria de Prevenció a tots els nivells educatius. L'anomenat Pla Bolonya està modificant actualment tot el sistema universitari, les titulacions universitàries s'estan adaptant als nous graus de l'Espai Europeu d'Educació Superior (EEES) afectant de ple la creació dels graus en Prevenció.

#### 4.4 Formació contínua. Beneficis estratègics

La formació continua dels professionals que integren un servei de Prevenció permet el desenvolupament de totes les competències professionals necessàries per a la detecció de nous riscos, per a desenvolupar les activitats preventives associades al lloc de treball i poder garantir la qualitat de les respostes front els problemes de salut relacionats amb el treball.

En un entorn de canvi permanent cal tenir en compte quins són els àmbits formatius sobre els que caldrà planificar un programa de formació continua. Alguns d'ells es comenten breument en les línies següents.

La formació continua dels professionals de la Prevenció es centrarà en temes com:

1. Informatització de l'activitat del servei i de la gestió preventiva.
2. Nous avenços en psicociologia, ergonomia, seguretat, higiene...
3. Recerca sobre qualsevol camp de la Prevenció de Riscos Laborals
4. Gestió documental
5. Auditoria dels sistemes de gestió de la Prevenció.
6. Activitats de formació, debat i grups de discussió.
7. Coordinació d'activitats empresarials
8. Assistència a Congressos i Jornades.
9. Sessions clíniques
10. Actualitzacions sobre toxicologia, pneumologia, dermatologia, otorinolaringologia, traumatologia, oftalmologia laborals...
11. Medicina del treball basada en la evidència, biblioteca Cochrane.
12. Integració dels sistemes de gestió (qualitat, Prevenció, entorn, responsabilitat social).

La formació continua, inclosa la formació sanitària especialitzada, forma part del desenvolupament professional mantingut i ha de ser una línia capital de la gestió dins l'empresa. Una bona gestió en aquest camp permetrà l'obtenció de beneficis estratègics: millora del benestar dels treballadors, millora del clima laboral, millora del servei prestat.

---

<sup>59</sup> <http://ves.cat/bPoY>

<sup>60</sup> La formació dels metges especialistes en Medicina del Treball es va incloure, pel RD 127/1984, al sistema «de residència», consistent en l'aprenentatge mitjançant l'exercici professional programat, supervisat i tutelat, alhora que s'establien vies per a reconèixer altres vies de formació existents fins al moment. Més endavant, RD 193/2003, es van establir les vies per a reconèixer els títols dels Diplomats en Medicina d'Empresa com especialistes en Medicina del Treball i es va incloure entre les especialitats que no requereixen formació hospitalària.

<sup>61</sup> Real Decreto 450/2005 de 22 de Abril, sobre especialidades de Enfermería (BOE núm. 108, de 6 de Mayo de 2005).

<sup>62</sup> Orden SAS/1348/2009, de 6 de mayo, por la que se aprueba y publica el programa formativo de la Especialidad de Enfermería del Trabajo, publicada en el BOE el 28 de Mayo de 2009.

<sup>63</sup> Sobre les vies transitòries d'accés a la especialitat, ja derogades, veieu l'article "La enfermería del Trabajo: una nueva etapa." Noticias de enfermería. Zaragoza mayo-junio 2010 [<http://ves.cat/bPoL>]

La capacitat del tècnic de Prevenció passa per una actualització mitjançant formació continuada que les empreses s'han de plantejar, no com a una despesa o un benefici per als membres dels serveis de Prevenció sinó com una inversió efectiva en la millora de les condicions de treball de tots els treballadors.

Quinze anys de diferents maneres transitòries d'acreditació dels professionals junt amb el gran nombre de centres formadors, autoritzats o no, han generat una marcada incertesa sobre validesa de les titulacions. L'administració central (idealment l'INSHT, com a principal centre de formació especialitzada en Prevenció) s'hauria d'assignar una credencial única per als professionals de la Prevenció i crear un registre d'accés públic per a proporcionar seguretat a empresaris i delegats de Prevenció sobre la capacitat dels professionals de la Prevenció.

## 5. FUNCIONS I COMPETÈNCIES DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ

*La necessària integració de la Prevenció de riscos laborals a l'empresa, no implica que el seu servei de Prevenció no tingui unes funcions i competències pròpies. Quines són aquestes funcions? On han de quedar recollides? Conèixer-les ajudarà l'empresari a assumir les seves responsabilitats.*

### 5.1 Marc de referència

La **Directiva Marc**<sup>64</sup>, origen de la Llei de Prevenció<sup>65</sup> espanyola deixa en mans dels empresaris organitzar la Prevenció a les seves empreses i, per tant, com garantir el control dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors: designant un o varis treballadors, mitjançant un servei únic o mitjançant diferents serveis ja sigui(n) intern(s) o extern(s) a l'empresa i/o establiment. De fet, la Directiva planteja designar els treballadors i, si els recursos de l'empresa no ho permeten, contractar persones o serveis aliens. La transposició en la Llei de Prevenció<sup>66</sup> fixa que l'empresari ha de designar treballador/s per ocupar-se de la Prevenció, constituir un servei de Prevenció i/o contractar-ho amb una entitat externa.

És fonamental, doncs, que l'empresari, es plantegi quines són les **funcions o les competències dels serveis de Prevenció que poden facilitar-li complir les seves obligacions en matèria de Prevenció**, independentment dels requisits legals que obliguin, o no, a la seva constitució.<sup>67</sup>

Entenem per **funcions** dels serveis de Prevenció totes les activitats específiques que li corresponen realitzar i les **competències** com la capacitat per dur a terme aquestes funcions; classifiquem aquestes funcions en dos grups:

- **Assessorament i assistència** als directius de l'organització, als treballadors i als seus representants (delegats de Prevenció) amb la finalitat d'integrar la Prevenció (disseny, implantació i aplicació del Pla de Prevenció) i també sobre tot allò relacionat amb la consulta i participació dels treballadors per mitjà del Comitè de Seguretat i Salut.
- **Activitats especialitzades:** avaluació de riscos, planificació de l'activitat preventiva, informació i formació dels treballadors, elaboració de procediments i de documents tècnics i coordinació de les actuacions d'un eventual servei de Prevenció aliè.

TAULA I

Funcions específiques dels serveis de Prevenció	Referències legals
• Realitzar les activitats preventives que garanteixin l'adequada protecció de la seguretat i salut dels treballadors, <u>assessorant i assistint a</u> l'empresari, als treballadors i als seus representants així com als òrgans de representació especialitzats.	Art. 31.2. LPRL
• Els serveis de Prevenció han de proporcionar a l'empresa l' <u>assessorament i recolzament</u> necessari segons els tipus de risc existents i en allò que fa referència a: A. El disseny, implantació i aplicació d'un pla de Prevenció que permeti la integració de la Prevenció a l'empresa. B. L'avaluació dels factors de risc que puguin afectar a la seguretat i la salut dels treballadors en els termes legalment previstos (Art. 16, Llei de Prevenció). C. La determinació de les prioritats en l'adopció de les mesures preventives adequades i la vigilància de la seva eficàcia. D. La informació i formació dels treballadors. E. La prestació dels primers auxilis i plans d'emergència. F. La vigilància de la salut dels treballadors en relació amb els riscos derivats del treball.	Art. 31.3 LPRL

<sup>64</sup> Directiva 89/391/CEE del Consell relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i salut dels treballadors en el treball (Directiva Marc). Article 7 sobre "Serveis de Protecció i de Prevenció".

<sup>65</sup> Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals. (Transposició de la Directiva Marc Europea).

<sup>66</sup> *Ibidem*, articles 30 i 31.

<sup>67</sup> Art. 10 a 15 i 21 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasques d'assessorament i participació en la coordinació d'activitats empresarials.</li> </ul>	Art. 24 LPRL Art. 13 i 14, RD 171/2004
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoure, amb caràcter general, la Prevenció a l'empresa.</li> <li>• Realitzar avaluacions de riscos, especialment aquelles que requereixin l'establiment d'una estratègia de mesura, o una interpretació no mecànica dels criteris d'avaluació.</li> <li>• Proposar i planificar mesures per controlar i reduir els riscos i vigilar l'acompliment d'aquesta planificació o del programa de control.</li> <li>• Realitzar activitats d'informació i formació dels treballadors.</li> <li>• Actuar en cas d'emergència i primers auxilis.</li> <li>• Efectuar la vigilància i control de la salut dels treballadors en els termes assenyalats a la llei.</li> <li>• Redactar la Memòria anual de l'Activitat Preventiva.</li> <li>• Redactar la Programació anual de l'Activitat Preventiva</li> </ul>	Art. 34-37 RSP           Art. 37.3 del RSP  Art. 22 LPRL Art. 15.5 RSP
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'activitat dels membres del servei de Prevenció es coordinarà d'acord a protocols o altres mitjans que determinin els objectius, procediments i competències de cada cas.</li> </ul>	Art. 15.2. RSP
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar i assessorar al Comitè de Seguretat i Salut i als Delegats de Prevenció en els temes de les seves respectives competències.</li> </ul>	Art. 39 LPRL Art. 36 LPRL

*Aquestes activitats dels integrants del servei de Prevenció han de quedar definides en el **Pla de Prevenció** de riscos laborals.*

A la **Llei de Prevenció**<sup>68</sup> i al Reglament<sup>69</sup> es destaca l'obligació d'**integrar** la Prevenció en el sistema general de gestió de l'empresa, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics, **mitjançant** la implantació d'un **Pla de Prevenció de riscos laborals**<sup>70</sup> així com de fomentar una autèntica cultura de Prevenció, més enllà del compliment merament formal de la normativa.

En cas que l'empresa opti per contractar un servei aliè, aquest està obligat a emetre una **valoració de la integració de la Prevenció a la gestió de l'empresa**. Un informe sobre els serveis de Prevenció en diferents estats europeus<sup>71</sup>, destacava l'escàs impacte preventiu sobre les petites empreses espanyoles dels serveis aliens. Probablement, les successives modificacions de Llei i Reglament<sup>72</sup> han pretès insistir en la integració de la Prevenció a l'empresa i alhora corregir aquesta situació de simple compliment formal, fet menys habitual quan la Prevenció es gestiona amb recursos de la pròpia empresa<sup>73</sup>.

Els conceptes "funció dels serveis de Prevenció", "integració de la Prevenció", "sistema de gestió de la Prevenció", "Pla de Prevenció" i les seves relacions han quedat àmpliament recollits a la "**Guia Tècnica per a la Integració de la Prevenció de Riscos Laborals** en el Sistema General de Gestió de l'Empresa"<sup>74</sup> redactada per l'INSHT. Aquesta guia, desenvolupada per mandat legal, destaca que l'actuació correcta dels tècnics i, en particular, dels responsables dels serveis de Prevenció és condició necessària – tot i que no suficient – per a la integració efectiva de la Prevenció a l'empresa i que la funció dels serveis de Prevenció **no es limita a la realització d'activitats especialitzades**, sinó que potser és més important el seu paper com **assessors de l'empresari i dels treballadors**, en especial, per a **promoure, recolzar i valorar la integració de la Prevenció en el sistema de gestió de l'empresa**. La Guia

<sup>68</sup> Art. 5.5; 14.2 i 31.3a de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals

<sup>69</sup> Art. 1. RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció

<sup>70</sup> *Ibidem*, art. 2. Veieu també el capítol 8 "Documentació". El Pla de Prevenció ha de ser aprovat per la direcció de l'empresa, assumit per tota la seva estructura organitzativa, en particular per tots els nivells jeràrquics i, conegut per tots els treballadors.

<sup>71</sup> Vogel, L. *Où en sont les services de prévention dans l'Union européenne?*. BTS Newsletter. 2003. 21: 19-32.

<sup>72</sup> *veieu l'article 16.1 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals i els articles 1, 19.2; 20.1, 35 i 36 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.*

<sup>73</sup> Vogel, L. *Espagne: la grande faiblesse des services de prévention*. BTS Newsletter. 2003. 21: 33-34.

<sup>74</sup> *Diversos autors. Guia Tècnica per a la Integració de la Prevenció de Riscos Laborals. INSHT. 2008. Veieu, especialment, el capítol 3.*

emfatitza que l'obligació d'integrar la Prevenció recau en l'empresari i que, a l'hora de dissenyar el sistema de gestió de l'empresa, cal assignar funcions preventives als directius i comandaments intermedis de l'empresa.

A l'annex de la Guia es descriuen els requisits d'un sistema de Prevenció (veure la Taula següent). El servei de Prevenció ha d'assegurar el desenvolupament i la gestió de les activitats preventives bàsiques.

TAULA II: Requisits d'un sistema de gestió

ORGANITZACIÓ DEL SISTEMA DE PREVENCIÓ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organització dels recursos especialitzats</li> <li>• Integració de la Prevenció en l'organigrama de l'empresa</li> <li>• Consulta i participació dels treballadors</li> </ul>
ACTIVITATS PREVENTIVES BÀSIQUES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaluació de riscos i planificació de la Prevenció</li> <li>• Control de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors</li> <li>• Actuació davant dels canvis</li> <li>• Formació i informació dels treballadors</li> <li>• Vigilància de la salut dels treballadors</li> <li>• Actuacions en front emergències</li> <li>• Investigació de danys a la salut</li> <li>• Seguiment i anàlisi de l'accidentabilitat i malalties professionals</li> </ul>

Aquesta Guia és un referent fonamental sobre el paper dels serveis de Prevenció en la integració preventiva. Més enllà de les exigències estrictament legals, diverses fonts desenvolupen les competències, funcions, obligacions preventives del servei de Prevenció tant genèricament<sup>75</sup> com des del punt de vista de l'activitat dels tècnics de Prevenció<sup>76 77 78</sup>, dels professionals sanitaris<sup>79 80</sup> incloent la vessant d'ètica professional de tots ells<sup>81</sup>. Algunes d'aquestes referències assignen als membres del servei de Prevenció funcions de recerca en Prevenció (més enllà de la investigació dels danys a la salut). Aquestes funcions són especialment rellevants en sectors d'activitat a on s'incorporen continuadament noves tecnologies o metodologies de treball.

## 5.2 Valoració de les funcions i competències

Cadascun dels grans blocs de funcions considerats a l'apartat anterior hauria de desenvolupar-se en el Pla de Prevenció de cada empresa. Una possible ordenació de les funcions podria ser la següent: funcions administratives i d'atenció a treballadors, de gestió, d'assessorament, funcions tècniques, sanitàries, de formació i recerca. Totes elles es poden assignar a un o més professionals del servei de Prevenció. A tall d'exemple:

TAULA III: Funcions

<sup>75</sup> Hale, A.R. *Occupational health and safety professionals and management: identity, marriage, servitude or supervision?*. *Safety Science*, 1995. **20**: 233-245.

<sup>76</sup> Viscarret, J. *El perfil profesional del prevencionista*. *Capital humano*. 1996. **94**: 33-42.

<sup>77</sup> Hale, A.R., Bianchi, G., Dudka, D., Hameister, W., Jones, R., Perttula, P., Ytrehus, I. *Surveying the role of safety professionals: objectives, methods and early results*. *Safety Science Monitor*, 2005. **9** (1): 1-33.

<sup>78</sup> Boix, P., Gil, J., Velarde, J.M., García, M.I., Daniou, X. *Arch Prev Riesgos Labor*, 2013. **16**(1): 17-23.

<sup>79</sup> Diversos autors. *Criteris bàsics per organitzar l'activitat sanitària dels serveis de Prevenció a Catalunya: proposta de la Societat Catalana de Seguretat i Medicina dels Treball*. *Arch. Prev. Riesgos Labor*, 2003. **6** (2): 88-97.

<sup>80</sup> Diversos autors. *Las competencias profesionales de la enfermería del trabajo*. *Arch. Prev. Riesgos Labor*, 2006. **9** (2): 89-93.

<sup>81</sup> *Código internacional de ética para los profesionales de la salud ocupacional*. *International Commission on Occupational Health, ICOH*. 2003.

		Figures del SPP/SPM					
		Cap de Servei	Tècnics de Prevenció	Metges del Treball	Infermeria del Treball	Administratius	Personal col.laborador (1)
Tipus de Funcions	Gestió i presa de decisions del SPP/SPM	✓					
	assessorament tècniques	✓	✓	✓	✓		✓
	sanitàries	(2)	✓				✓
	formatives			✓	✓		✓
	investigació	✓	✓	✓	✓		✓
	administratives i d'atenció a treballadors	✓	✓	✓	✓	✓	

- (1) Personal amb coneixements de Prevenció que pot ser requerit per a col·laborar ocasionalment amb el servei de Prevenció.
- (2) Sempre que tingui la formació pertinent, en algunes empreses el Cap de Servei, a més, pot exercir com a tècnic o com a professional sanitari. Exerceixi o no aquestes funcions, la gestió del SP requereix de formació tècnica.

Idealment, el temps invertit per un servei de Prevenció propi a tasques administratives, de gestió o tècniques es reduirà a mesura que la integració de la Prevenció arrela a l'organització mentre que les tasques d'assessorament, formatives i d'investigació aniran guanyant terreny. Aquesta evolució conjunta permet al servei de Prevenció adaptar-se més i millor al funcionament de l'empresa i els seus canvis i, recíprocament, l'empresa que organitza la Prevenció totalment o parcial com a servei propi guanya en capacitat per a autogestionar l'activitat Preventiva.

Aquesta capacitat no buida de competències al servei de Prevenció sinó, ben el contrari, el situa a la seva posició òptima com assessor i li dóna marge per aprofundir en el millor coneixement dels riscos, especialment dels riscos emergents. Una empresa que innova necessitarà d'un servei de Prevenció capaç d'avançar en el coneixement paral·lelament al dels altres departaments, com el de recerca, desenvolupament i innovació (R+D+i). L'anàlisi d'eventuals accidents i malalties derivades del treball, els estudis epidemiològics, la innovació i l'anàlisi de la protecció i la recerca bibliogràfica són funcions imprescindibles en un servei de Prevenció de qualitat. El nou coneixement que es generi hauria de ser compartit amb la "comunitat preventiva" mitjançant publicacions especialitzades.

El Pla de Prevenció inclourà les funcions de cadascuna de les figures que integren el servei de Prevenció amb la seva descripció de funcions: cap de Prevenció, tècnics de Prevenció, metges del treball, infermeria del treball, personal administratiu. En qualsevol cas, el Pla de Prevenció detallarà les funcions del conjunt del servei de Prevenció. A continuació es proposa una taula (TAULA IV) recollint-ne les principals. Deixant de banda la integració i l'assessorament en Prevenció, les activitats preventives bàsiques del servei de Prevenció que hi consten a la taula no difereixen de les que s'atribueixen a un SPA, si bé, la manera com es desenvolupen les activitats preventives relacionades amb la programació i la planificació en el sí de l'empresa, i, sobretot, les connexions i relacions entre les activitats preventives de les diferents disciplines preventives (Higiene, Seguretat, Ergonomia, Psicociologia, Medicina de treball, Infermeria de Treball) és més integradora en el cas dels servei de Prevenció.

TAULA IV: Recull d'activitats preventives del servei de Prevenció

Activitats preventives		Referències i observacions
<b>Organització de la Prevenció</b>		
	Disposar de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acta de Constitució del servei de Prevenció</li> <li>• Titulació dels membres del servei de Prevenció</li> <li>• Contracte dels membres del servei de Prevenció</li> </ul>	Art. 14, 15 i 21 RSP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definir i participar en l'elaboració dels contractes entre l'empresa i servei aliè</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar les activitats dels integrants del servei de Prevenció mitjançant protocols o altres que estableixin objectius, procediments i competències en cada cas.</li> </ul>	Art. 15.2. RSP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar la programació anual del servei de Prevenció.</li> <li>• Participació en la programació preventiva de l'empresa (segons la planificació).</li> <li>• Avaluar periòdicament el compliment de la Programació anual del servei de Prevenció.</li> </ul>	Art. 15.5. RSP Art. 39.2.d. LPRL Art. 20.2. RSP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redactar la Memòria anual d'activitats del servei de Prevenció.</li> <li>• Participar en la Memòria Anual d'activitats Preventives a l'empresa</li> </ul>	Art. 15.5. RSP Art. 39.2.d. LPRL Art. 20.2. RSP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenir un registre de la documentació generada per l'aplicació del Sistema de Gestió de la Prevenció dels Riscos Laborals.</li> <li>• Organitzar la gestió de la Prevenció i documentar les accions que s'hi relacionen.</li> <li>• Controlar l'eficàcia de les accions correctores derivades de les activitats del Sistema de Gestió de la Prevenció.</li> <li>• Informar la Direcció del funcionament del Sistema de Gestió de la Prevenció per a la seva revisió i com a base per a la millora.</li> </ul>	Art. 18, 23. LPRL
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si es contracta un servei de Prevenció aliè: Establir procediments de col·laboració i coordinació entre ambdues organitzacions (intercanvi de documentació, anàlisi, identificació de factors de risc) garantint la realimentació continua entre serveis de Prevenció propis i aliens.</li> </ul>	
<b>Organització general</b>		
Atribució de funcions i disponibilitat de recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposar de l'organigrama de l'empresa</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assessorament a l'empresa sobre Pla de Prevenció (hauria d'incloure: indicadors quantitius en Prevenció; garantir la difusió</li> </ul>	Art. 5, 14, 15, 18, 19, 23, 33, 35, 36, 38

	<p>als treballadors; detallar les funcions i responsabilitats en dels membres del servei de Prevenció, de les diferents unitats organitzatives de l'empresa i dels treballadors; garantir la formació dels recursos preventius, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparar i mantenir al dia el Pla de Prevenció i els procediments del Sistema de Gestió de la Prevenció dels Riscos Laborals.</li> <li>• Vetllar pel compliment de la legislació i normatives vigents en matèria de Prevenció de Riscos Laborals.</li> </ul>	39 de la LPRL
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicats de risc dels treballadors: elaboració de format, assessorament sobre els circuits a l'empresa, anàlisi dels comunicats.</li> </ul>	Art. 18 LPRL
Activitats preventives:		
1) Avaluació de Riscos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització d'avaluacions de riscos tant generals com específiques de: seguretat, higiene, ergonomia, psicociologia.</li> </ul>	Art. 7 RSP Art. 16.1 LPRL Art. 5 RSP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rebre informació dels canvis de les condicions de treball comunicats per les unitats organitzatives de l'empresa (adquisició de nous equips de treball, productes químics, canvis en les instal·lacions, etc.)</li> </ul>	
2) Planificació de l'actuació preventiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avaluar o fer seguiment periòdic del compliment de la Planificació anual de l'Activitat Preventiva establerta per a l'empresa.</li> </ul>	Art. 8, 9 RSP
3) Formació / Informació	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fer-se càrrec del programa d'informació sobre Prevenció.</li> <li>• Elaborar un programa de formació que garanteixi que els treballadors rebin la formació suficient i adequada sobre els riscos generals i específics del seu lloc de treball i que els comandaments rebin formació en PRL (considerant la formació inicial o d'acollida i la continuada).</li> </ul>	Integrada al programa de formació general de l'empresa. Art. 19 LPRL
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboració de documentació tècnic-preventiva per a la seva aplicació específica a la empresa en les activitats de formació i informació.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectuar i impartir les activitats de formació/ informació preventiva.</li> <li>• Proposar els procediments per afavorir el circuit bidireccional (treballador-servei de Prevenció) de la informació preventiva. Comunicar de forma assertiva.</li> </ul>	Art. 36, 37 LPRL
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposar de registres de la informació i la formació rebuda per cada treballador.</li> </ul>	Art. 18, 19 LPRL
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assessorar sobre les necessitats formatives/informatives quan un treballador canvia de lloc de treball dins l'empresa.</li> </ul>	Requereix la integració d'altres departaments de l'empresa (recursos humans, implicats en el trasllats o acollida).
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa d'acollida que garanteixi que els nous treballadors</li> </ul>	

	rebin informació/formació.	
4) Proteccions col·lectives i individuals (EPIs)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disposar de llistat dels equips de protecció col·lectiva i individual amb detall de les característiques i marcatge de cadascun.</li> </ul>	Art. 17.2 LPRL
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assessorar sobre els registres de lliurament d'EPI. Establiment de circuit d'adquisició, lliurament, adequació, vetllar per l'ús.</li> </ul>	
5) Controls periòdics o puntuals de les condicions de treball	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realitzar revisions, inspeccions o controls de seguretat.</li> </ul>	Art. 16, 23 LPRL
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditories internes.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rebre informació sobre pla de manteniment preventiu d'equipaments i instal·lacions</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rebre informació sobre: Actuacions de Manteniment Manteniment d'Equips sotmesos a Reglamentació Industrial Permisos Especials de Treball Procediments de consignació d'equips i instal·lacions Registres de manteniment de vehicles</li> </ul>	Art. 17 LPRL
6) Mesures d'actuació en cas d'emergència	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribuir a la implantació del pla d'autoprotecció (PAU): formació, activació d'emergències o simulacres. Si l'empresa no requereix d'un PAU sinó només d'un pla d'emergències, el servei de Prevenció participarà en la seva elaboració i implantació<sup>82</sup>.</li> </ul>	Art. 20 LPRL, Decret 82/2010 <sup>83</sup> Requereix la integració del Comitè d'Autoprotecció de l'empresa.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en l'activació de l'emergència o simulacres. Registres de simulacres.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en la formació sobre el PAU i els equips d'emergència. Registres de formació dels equips d'emergència.</li> </ul>	
7) Investigació dels danys a la salut (accidents de treball, malalties professionals, ...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realitzar la investigació dels danys a la salut amb participació dels comandaments dels treballadors afectats.</li> </ul>	Art. 16.3 LPRL Requereix la integració d'altres departaments de l'empresa.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir que les mesures correctores proposades siguin concretes.</li> <li>• Registre d'accions correctores a instal·lacions, formació o informació després d'accidents o danys a la salut.</li> <li>• Efectuar el seguiment i anàlisi de l'accidentalitat: Elaborar estadístiques de sinistralitat</li> </ul>	

<sup>82</sup> Sobre les diferències entre pla d'emergència i pla d'autoprotecció veieu la informació del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya a: <http://bit.ly/UICVBB>.

<sup>83</sup> Només a Catalunya

<p>8) Modificació o incorporació de llocs, instal·lacions, processos. Adquisició d'equips, productes.</p>	<p>Integrar de la Prevenció en tota l'operativa de l'empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rebre informació sobre modificacions o incorporacions d'instal·lacions o llocs, de les diferents fases dels mateixos per poder aportar el criteri preventiu en la fase de disseny. Participar juntament amb els directius en les decisions.</li> <li>• Elaborar procediment de valoració de seguretat i salut en modificacions o incorporacions d'instal·lacions o llocs.</li> <li>• Rebre la documentació dels equips i dels productes químics relatius a la seva seguretat (declaracions de conformitat, certificats CE, manuals d'instruccions i fitxes de seguretat, en el idioma oficial de l'estat). Vetllar perquè la documentació estigui accessible als treballadors que puguin fer ús dels corresponents equips i/o productes químics.</li> <li>• Assessorar i establir els requeriments de seguretat i salut en els processos d'adquisició de bens i/o serveis (per ex. productes químics, EPI, maquinària i aparells). Participar en la redacció del procediment de compres, adquisicions i contractació de serveis</li> </ul>	<p>Art. 41 de la LPRL, Art. 19.1 LPRL RD 1802/2008. RD 1644/2008. Requereix la integració d'alguns departaments de l'empresa. Recomanable que Directius que participin en les modificacions d'instal·lacions, processos, adquisicions estiguin formats en matèria de PRL..</p>
<p>9) Coordinació empresarial</p>	<p>Tasques d'assessorament i participació en la coordinació d'activitats empresarials:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el procediment de coordinació</li> <li>• Assessorar a la pròpia empresa en la introducció de les obligacions contractuals d'empreses externes en matèria de seguretat i salut, en especial sobre la documentació a intercanviar.</li> <li>• Rebre informació sobre la contractació d'empreses externes i dels treballadors propis que actuen a terceres empreses.</li> <li>• Efectuar el seguiment de la coordinació preventiva entre empreses.</li> </ul>	<p>Art. 24 LPRL RD 171/2004 Requereix la integració d'alguns departaments de l'empresa</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vetllar pels registres de coordinació</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vetllar per l'adequada coordinació en termes de Prevenció de Riscos Laborals quan es doni la presència i/o concurrència d'activitats de treballadors i/o empreses externes.</li> </ul>	
<p>Activitats sanitàries:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar protocols de vigilància de la salut (VS) segons els requisits establerts al Reglament</li> </ul>	<p>Les activitats sanitàries estan subjectes a la condició de garantir la confidencialitat. Art. 22 LPRL</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar la vigilància de la salut específica segons els riscos als que puguin estar exposats els treballadors. Tant la VS periòdica com la d'incorporació inicial al lloc de treball o la posterior a un procés prolongat de danys a la salut. Garantir la periodicitat de la VS.</li> </ul>	
	<p>Vigilància de la salut individual:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Exàmens de salut</li> <li>• Certificats d'aptitud mèdics o renúncies</li> <li>• Enquestes de salut</li> </ul>	<p>Art. 37 RSP</p>
	<p>Vigilància de la salut col·lectiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realització d'estudis epidemiològics en funció dels protocols sanitaris i l'avaluació de riscos.</li> </ul>	<p>Art. 37 RSP</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar assistència en primers auxilis.</li> </ul>	Art. 37 RSP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en la formació en primers auxilis.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar els treballadors especialment sensibles.</li> <li>• Participar en l'adequació dels llocs de treball o activitats per a treballadors especialment sensibles.</li> </ul>	Art. 25-27 LPRL
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigar i notificar d'accidents de treball, malalties professionals i danys a la salut.</li> </ul>	Art. 16.3 LPRL
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Custodiar tota la documentació de vigilància de la salut</li> </ul>	Art. 22 LPRL
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoció de la salut i dels hàbits saludables: A nivell individual: Consells sanitaris i immunitzacions. A nivell col·lectiu: Programes d'assessorament i activitats sanitàries.</li> <li>• Formació i informació en hàbits saludables. Comunicació assertiva.</li> </ul>	Art. 38 RSP
Auditoria Legal:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participar en la tria de l'entitat auditora i seguiment de l'auditoria externa.</li> </ul>	Art. 29-33 RSP
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altres mecanismes de control del Sistema de Gestió de la Prevenció. Auditories internes: Participar en la planificació, elaboració i execució d'auditories internes.</li> </ul>	
Recerca:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recerca bibliogràfica, que proporcioni als membres del servei de Prevenció els coneixements per anticipar i afrontar els riscos de nous processos productius o de serveis així com els problemes de salut relacionats. Assessorar sobre la Prevenció de possibles riscos que derivin de la incorporació de nous processos.</li> <li>• Divulgació, en publicacions relacionades amb la seguretat i salut laboral.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Treballar de forma integrada dins l'equip multidisciplinari de Prevenció. Intercanviar i integrar informació dins l'equip.</li> </ul>	

No apareixen en aquesta taula, perquè **NO són competències específiques del servei de Prevenció:**

- L'execució de mesures correctores derivades de la planificació preventiva. Només n'ha de fer el seguiment.
- La coordinació d'activitats empresarials en els contractes amb empreses externes. La seva funció en aquests casos és assessorar a *l'interlocutor enfront l'empresa externa*.
- El subministrament dels equips de protecció individual. La seva funció es limita a prescriure l'equip adequat per a cada lloc de treball o tasca i el seguiment del seu ús.
- L'elaboració un pla d'autoprotecció<sup>84</sup> (procediment d'actuació en l'àmbit de la protecció civil i que afecta a treballadors, clients, pacients, alumnes, espectadors, etc. i a l'entorn, per exemple, instal·lacions i medi ambient). El pla d'autoprotecció l'ha de fer un tècnic acreditat per les autoritats de Protecció Civil i no es pot incloure entre les activitats del servei de Prevenció perquè aquest només té competències dins l'àmbit laboral. Tot i amb això, el pla d'autoprotecció haurà de ser revisat, validat i assumit pel servei de Prevenció (o el seu equivalent) per a garantir que incorpora les mesures d'emergència que exigeix la normativa en riscos laborals<sup>85</sup> o, si més no, que no entra en

<sup>84</sup> Segons Decret 82/2010 de la Generalitat de Catalunya.

<sup>85</sup> Art. 20 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals. Consulteu la web del Departament d'Ocupació i Empresa a: <http://bit.ly/19JzG1q>.



conflicte amb elles. Per contra, la redacció i la implantació del pla d'emergència sí és competència del servei de Previsió.

- La participació en el Comitè de Seguretat i Salut com a representant de la direcció. La seva funció al Comitè hauria de ser exclusivament d'assessorament d'ambdues parts. Si actua en representació de la direcció perd la presumpció d'independència del seu criteri tècnic, fonamental per a mantenir la seva credibilitat davant la direcció i els treballadors.

Un servei de Previsió propi, amb les funcions i competències que li són pròpies -d'assessorament, assistència i activitats especialitzades-, facilita a l'empresari l'acompliment de les seves obligacions en matèria de Previsió.

El servei de Previsió és assessor d'empresari i de treballadors en matèria de seguretat i salut.

A banda, de les funcions específicament tècniques (avaluació de riscos, propostes de millora, formació, plans d'emergència, etc.), un servei de Previsió és promotor de la integració de la Previsió a l'empresa.

Al dissenyar el sistema de gestió d'una empresa, cal que l'empresari assigni les funcions preventives als directius i comandaments intermedis

El servei de Previsió ha de tendir a incrementar les seves funcions d'assessorament i de formació, procurant, investigar per controlar els riscos emergents

## 6. RESPONSABILITATS EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

*Quines són les responsabilitats jurídiques dels membres del servei de Prevenció? Com pot el servei de Prevenció assessorar l'empresari per al compliment de les responsabilitats legals d'aquest?*

### 6.1 Introducció i marc legislatiu

**Responsabilitat** és la capacitat de respondre d'alguna cosa, de garantir l'acompliment d'una tasca o d'un deure. Jurídicament, la definició fa referència a la capacitat de qualsevol subjecte actiu d'exercir el seu dret de conèixer i d'acceptar les conseqüències d'un acte propi conscient i lliure. Ambdues definicions són aplicables al context de la Prevenció, de l'empresa i dels serveis de Prevenció propis o mancomunats, si bé, cal tenir present especialment l'accepció jurídica per les conseqüències legals que pot tenir l'assumpció de responsabilitats per part dels serveis propis i mancomunats. Hi ha diferents **tipus de responsabilitats: civil, penal i administrativa/laboral** (veieu les definicions a la TAULA V).

TAULA V: Tipus de responsabilitats jurídiques, definicions, característiques.

Responsabilitat Administrativa/Laboral	Responsabilitat Penal	Responsabilitat Civil
Fa referència a les accions o les omissions dels subjectes que incompleixin les normes legals, reglamentàries i clàusules dels convenis col·lectius en matèria de seguretat i salut laboral. Constitueixen infraccions laborals subjectes a responsabilitat d'acord amb la LISOS. [a]	Correspon a les accions o omissions doloses o imprudents tipificades en el Codi Penal com a delictes o falta; poden consistir en la producció d'un resultat, lesions o mort, o bé posar en perill determinat bé jurídic protegit. [b]	És la que deriva de les accions o omissions que causen dany a una altra persona per culpa o negligència; pot anar associada a la responsabilitat penal quan hi ha danys i perjudicis (segons gravetat). [c]
Finalitat sancionadora o punitiva.	Finalitat sancionadora o punitiva	Finalitat reparadora dels danys causats per una persona arrel de les accions o omissions d'una altra.
Assumida per: Empresari (NO ASSEGURABLE)	Assumida per: Empresari i personal tècnic i mèdic del servei de Prevenció. (NO ASSEGURABLE)	Assumida per: Empresari que pot repetir en contra del seu personal. (ASSEGURABLE)

[a] Articles 11 a 13 del RDL 5/2000 de Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social. (LISOS),

[b] Articles 138, 147, 316, 317, 318, 617 i 621 del Codi penal.

[c] Articles 1091, 1902 i següents del Codi civil i els articles 109 i següents del Codi penal.

En el terreny de les responsabilitats, el punt de partida és, novament, la **Directiva Marc**<sup>86</sup> transposada a l'ordenament jurídic de l'Estat Espanyol mitjançant la Llei de Prevenció<sup>87</sup>. Segons aquesta directiva, l'empresari haurà de garantir la seguretat i la salut dels treballadors en tots els aspectes relacionats amb el treball, les obligacions dels treballadors a l'àmbit de la seguretat i de la salut en el treball no afectaran al principi de responsabilitat de l'empresari<sup>88</sup>. Per tant, com a principi general l'empresari sempre tindrà responsabilitat en aquesta matèria.

<sup>86</sup> Directiva del Consell 89/391/CEE

<sup>87</sup> Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.

<sup>88</sup> Art 5. de la Directiva del Consell 89/391/CEE

La transposició en la Llei de Prevenció recull també els conceptes del paràgraf anterior<sup>89</sup> i assenyal<sup>90</sup> que l' incompliment per part de l'empresari de les seves obligacions en matèria de Prevenció de riscos laborals donarà lloc a responsabilitats administratives, i en el seu cas, a responsabilitats penals i civils pels danys i perjudicis que puguin derivar-se de l' incompliment. La legislació sobre infraccions i sancions<sup>91</sup> regula el contingut de les responsabilitats administratives. Les responsabilitats civils i penals queden regulades als codis civil i penal respectivament.

Més enllà dels requeriments legals, els professionals de la Prevenció estan sotmesos a uns requeriments ètics que van dur a la Comissió Internacional de la Salut Ocupacional (ICOH/CIST/CISO) a publicar un Codi internacional d'ètica per als professionals de la salut ocupacional<sup>92</sup>.

Analitzar el marc de responsabilitats jurídiques dels professionals dels serveis de Prevenció en permet, d'una banda, conèixer les responsabilitats de l'empresari independentment de la modalitat de gestió de la Prevenció per la que hagin optat i, de l'altra banda, demostrar a treballadors i empresaris que la responsabilitat d'un accident o incident no te perquè ser imputable als professionals del servei de Prevenció.

## 6.2 Responsabilitat administrativa

La responsabilitat administrativa afecta exclusivament a l'empresari, subjecte responsable de l'acció o de la omissió tipificada com a infracció<sup>93</sup> (*veieu el quadre d'infraccions a la taula, al final d'aquest capítol*). No obstant això, l'empresari disposa d'un règim disciplinari laboral, recollit en el propi Estatut dels Treballadors<sup>94</sup>, al conveni col·lectiu o equivalent<sup>95</sup> al considerar que a conseqüència de l'incompliment dels deures en matèria de seguretat i salut s'ha produït la infracció administrativa. En aquest sentit, si es tracta d'un servei de Prevenció, els seus professionals, en la seva doble funció de personal especialitzat i de treballador de l'empresa, podrien rebre una sanció doncs la seva acció o omissió té incidència en la seguretat i salut dels altres treballadors. El fet que l'empresari pugui repercutir sobre un treballador o membre del servei de Prevenció l'import d'una sanció (mai la sanció en sí mateixa), ve avalat per la Llei de Prevenció quan parla de les obligacions dels treballadors en matèria de Prevenció de riscos laborals<sup>96</sup> i, per analogia el que es recull al Codi Civil<sup>97</sup>, quan estableix que la persona responsable de pagar el dany causat pels seus dependents pot repetir [repercutir] en aquests el que haguera satisfet.

## 6.3 Responsabilitat civil

L'objectiu de la responsabilitat civil és la reparació dels danys i perjudicis causats. Aquesta responsabilitat és exigible sempre que havent-hi conducta dolosa, culpa o negligència, s'hagi causat un dany a un altre, tant en el

compliment defectuós d'un contracte (responsabilitat contractual<sup>98</sup>), com inclús al marge de l'existència de tal contracte (responsabilitat extracontractual<sup>99</sup>). Existeix un altre tipus de responsabilitat civil que deriva de la comissió

---

<sup>89</sup> Article 14 (especialment els punts 2 i 4) de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals.

<sup>90</sup> *Ibidem*, article 42

<sup>91</sup> RDL 5/2000, de text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LISOS).

<sup>92</sup> Código internacional de ética de los profesionales de la salud ocupacional [ICOH]. 2003. Les més importants organitzacions científiques i professionals d'arreu han fet seu aquest codi ètic.

<sup>93</sup> Article 42 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Article 2 del RDL 5/2000 de text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social.

<sup>94</sup> Llei de l'Estatut dels Treballadors (RDL 1/1995).

<sup>95</sup> En el cas dels treballadors públics, a l'Estatut Bàsic de l'empleat públic i a les lleis de la Funció Pública que el desenvolupen.

<sup>96</sup> Article 29, Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

<sup>97</sup> Codi civil: article 1904

<sup>98</sup> Codi civil: article 1902 i següents.

<sup>99</sup> *Ibidem*, article 1101.

d'un delict o falta (*ex delicto*)<sup>100</sup> La reparació civil de danys connecta amb la pròpia essència del Dret ("no danyar a l'altre" o *alterum non laedere*).

El sistema de la Seguretat Social en general i, en particular, les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social tenen entre les seves finalitats la reparació de danys a causa d'un accident o malaltia professional. Però a més, existeix una responsabilitat civil de l'empresari cap al treballador o a tercers, desenvolupada jurídicament per completar la reparació dels danys i perjudicis que contempla, també, el recàrrec de prestacions que l'empresari ha d'abonar per ordre de l'INSS<sup>101</sup>.

L'empresari, com a persona jurídica, sempre és responsable civil dels perjudicis causats pels seus actes o omissions com pels dels seus dependents<sup>102</sup>; no obstant això, el propi codi li dóna la possibilitat de repetir (repercutir) en els seus dependents les quantitats satisfetes en concepte de danys i perjudicis quan l'acció o omissió que ha causat el dany ha estat per culpa o negligència d'aquests<sup>103</sup>. Així, pel que fa als professionals d'un servei de Prevenció propi o mancomanat, si es pot establir un nexa causal entre l'acció o omissió que ha causat un dany a un tercer i un mal o deficient assessorament tècnic del servei de Prevenció, l'empresari podria repercutir en ells les indemnitzacions. No obstant això, en cap cas l'empresari -invocant un mal assessorament- podrà traslladar les seves obligacions legals i la responsabilitat civil al servei de Prevenció o a algun dels seus components. Segons Benavides<sup>104</sup>, la tendència jurisprudencial és d'admetre responsabilitat civil extracontractual (responsable qualsevol persona que amb la seva actuació negligent, per acció o per omissió, causi danys a un tercer en l'exercici de les seves funcions) sobretot en el sector de la construcció, generalment, compartida amb empresaris, caps d'obra, encarregats, etc. i acostuma a ser assumida per les respectives companyies asseguradores que fan front a les indemnitzacions fins el límit de la cobertura. Sota la responsabilitat de l'empresari, hi ha diversos agents amb obligacions en matèria preventiva (serveis de Prevenció, recursos preventius, coordinador de seguretat, direcció facultativa d'obra, projectistes, redactors dels plans de seguretat i salut, etc.) sobre els que podria recaure la responsabilitat compartida.

## 6.4 Responsabilitat penal

La responsabilitat penal és la més greu de les responsabilitats i deriva directament de la regulació penal (Codi Penal) on cada conducta il·lícita està tipificada en un tipus penal concret. La responsabilitat és individual (persona física), no de la persona jurídica (empresa) i pot donar-se la concurrència de responsabilitats en diferents subjectes implicats en la gestió preventiva. Responsabilitat de l'empresari, dels seus comandaments però també la dels treballadors, dels delegats de Prevenció com a representants dels treballadors en matèria preventiva, la dels comitès de Seguretat i Salut i altres òrgans de representació que es puguin crear i, com no, la dels serveis de Prevenció que les empreses constitueixen o contractin<sup>105</sup>, en aquest cas estarà condicionada a que els serveis de Prevenció assumeixin funcions més enllà de les d'assessorament i assistència tècnica, funcions directives i/o executives. Genèricament s'accepta que el terme empresari inclou tant al director com a tota la línia de comandament, és a dir altres directius, comandaments

---

<sup>100</sup> Codi penal. article 116. Codi civil: article 1902.

<sup>101</sup> Art. 123 del RDL 1/1994 de text refós de la Llei General de la Seguretat Social. El recàrrec està definit com "Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en el accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de Seguridad e Higiene en el trabajo o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador". Art. 123.3.: "La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que se puedan derivar de la infracción".

<sup>102</sup> Codi civil: article 1903

<sup>103</sup> *Ibidem*, article 1904.

<sup>104</sup> Benavides Costa, E. 2010. La jurisprudència dels professionals tècnics en Prevenció de riscos laborals. Segona anàlisi. Institut d'Estudis de la Seguretat.

<sup>105</sup> Sánchez-Cervera, A. 2011. La nueva responsabilidad empresarial en Seguridad i salud laboral. Noticias Jurídicas. <http://bit.ly/noticiasj>

intermedis i encarregats<sup>106</sup>. El comportament imprudent i passiu de delegats de Prevenció en el compliment de les seves obligacions segons les seves competències i funcions<sup>107</sup> que originin o possibilitin un dany laboral podria suposar responsabilitats penals. Tot treballador té obligacions en matèria de Prevenció<sup>108</sup> i, per tant, responsabilitats; un comportament imprudent d'un treballador que derivi en un dany, pot implicar responsabilitats penals ja que ha incomplert l'obligació de vetllar pel compliment de les mesures de seguretat<sup>109</sup>. A la sanció penal se li pot sumar la responsabilitat civil "ex delicto"<sup>110</sup> de forma que la sanció penal comportarà directament la sanció civil<sup>111</sup>.

Per analitzar aquesta responsabilitat en l'àmbit de la gestió de la Prevenció, cal tenir en compte quatre consideracions<sup>112</sup>:

1) Per imputar la responsabilitat penal és necessari que hi hagi dol. La simple actuació *in eligendo*<sup>113</sup> o *in vigilando*<sup>114</sup> no permet adjudicar automàticament aquesta responsabilitat, **cal una acció o omissió com a mínim culposa o voluntària, dolosa**. Un empresari només podrà ser declarat responsable penal si s'observen els anteriors requisits en la seva conducta i no pel fet de ser titular d'una empresa on es va produir una conducta delictiva.

2) Els possibles delictes que es puguin cometre en matèria de PRL són de tres tipus: il·lícits específics contra els drets dels treballadors, il·lícits relacionats amb els danys produïts, on necessàriament s'ha de produir un resultat i il·lícits penals relacionats amb el dret a la intimitat i la revelació de secrets.

Els **delictes específics contra els drets dels treballadors** que afecten a la gestió de la Prevenció de riscos laborals són **delictes de risc**, on no es precisa l'existència d'un resultat, d'una lesió o d'un dany, doncs el delicte existeix per la simple posada en perill greu per la vida, la integritat física o la salut dels treballadors i evitable seguint les normes de Prevenció de riscos laborals<sup>115</sup>; i alhora són **delictes especials** que només els poden cometre determinades persones, les legalment obligades a garantir la seguretat i salut laborals<sup>116</sup>, facilitant els mitjans necessaris per a que els treballadors desenvolupin la seva activitat en condicions de seguretat i salut adequades. Aquesta responsabilitat la té principalment l'empresari, extensible als administradors o encarregats del servei o a qualsevol altre persona que conegués i pogués corregir la situació i no hagués adoptat les mesures pertinents, cosa que amplia substancialment les possibilitats d'imputar penalment<sup>117</sup>. El tècnic de Prevenció podrà ser responsable d'aquest delicte i incórrer en

---

<sup>106</sup> Fransi F. 2001. "Seguridad jurídica y Prevención de riesgos laborales en la Administración Pública" en Montserrat Nebreda (coord.) **Seguridad y Seguridad Jurídica**. Instituto Superior de Estudios de la Gobernabilidad y la Seguridad, Ertzainen Nazional Elkartasuna e Institut d'Estudis Humanístics Miquel Coll i Alentorn. Madrid.

<sup>107</sup> Article 35, Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

<sup>108</sup> *Ibidem*, article 29.

<sup>109</sup> F. Fransi. op. cit.

<sup>110</sup> Codi Penal. article 116. Codi Civil: article 1902.

<sup>111</sup> López Mena, I. 2009. *La gestión de la Prevención de los riesgos laborales*. Editado por Confederación de empresarios de Navarra, Gobierno de Navarra, Prevención Navarra y Mutua Navarra.

<sup>112</sup> F. Fransi. op. cit. i González Biedma, E. 1999. *Las responsabilidades de los técnicos de Prevención*. II Encuentro de Técnicos y Expertos en Prevención de Riesgos Laborales.

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/1999/3/seccionJurTextCompl.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/1999/3/seccionJurTextCompl.pdf)

<sup>113</sup> (*culpa*) *In eligendo*: Expressió llatina que s'utilitza sobretot en el marc de la responsabilitat civil per atribuir (en l'àmbit que ens ocupa) a l'empresari la responsabilitat dels actes del seu empleat treballant pel fet d'haver-lo escollit a ell i no a un altre.

<sup>114</sup> (*culpa*) *In vigilando*: Expressió llatina que s'utilitza sobretot en el marc de la responsabilitat civil per atribuir (en la PRL) a l'empresari la responsabilitat dels actes del seu empleat treballant pel fet que té sobre aquest empleat un especial deure de vigilància.

<sup>115</sup> Codi Penal, articles 316-318.

<sup>116</sup> *Ibidem*, article 316 ("Los que con infracción de las normas de Prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses").

<sup>117</sup> *Ibidem*, article 318.

responsabilitat penal derivada de la seva actuació professional si té funcions executives a més de les d'assessorament. La Llei de Prevenció no determina expressament que els tècnics puguin prendre decisions<sup>118</sup>, però la seva autonomia i la rellevància de les seves funcions obren la possibilitat d'incórrer en responsabilitats penals per funcions que se'ls pugui atribuir. Si el tècnic de Prevenció incorre en responsabilitat penal, l'empresari titular, quedaria afectat per la responsabilitat civil subsidiària<sup>119</sup>. Per seguretat jurídica, tant en un servei de Prevenció propi o mancomanat com en la contractació d'un servei aliè és imprescindible que l'empresari estableixi amb claredat les funcions i àmbit del treball dels membres dels serveis de Prevenció.

La instrucció d'un procediment penal només per posada en risc o posada en perill és poc habitual, i quan es dona, acompanya a possibles faltes per lesions o possibles delictes d'homicidi.

Els **delictes relacionats amb el dany produït** en un accident de treball o malaltia professional, són els delictes o faltes que atenen a un resultat lesiu per a la integritat física o mort del treballador<sup>120</sup>.

3) La regulació penal atén també a la **imprudència professional**, particularment important en el cas dels tècnics de Prevenció. El Codi Penal estableix delictes i faltes d'imprudència atenent al resultat (homicidi imprudent<sup>121</sup>, lesions imprudents<sup>122</sup>, falta de lesions<sup>123</sup> i falta imprudent amb resultat de mort<sup>124</sup>). A la jurisprudència es considera que la imprudència professional<sup>125</sup> descansa en la imperícia fonamentada tant en la ignorància o en l'execució defectuosa d'una actuació professional doncs el títol professional genera una presumpció de competència. Si un professional no ha seguit les normes professionals comet una il·licitud. Aquesta imperícia suposa no només una agravació de les penes sinó unes conseqüències punitives específiques<sup>126</sup> que poden derivar en responsabilitats penals<sup>127</sup>.

La definició dels sistemes d'organització de la Prevenció juga un paper important a l'hora d'imputar un possible delicte contra la seguretat en el treball doncs estenen la responsabilitat penal als subjectes que, per delegació, assumeixen *de facto* la funció de garantir la seguretat i salut dels treballadors<sup>128</sup>. Així, si es delega la funció de control de l'execució o seguiment sobre l'aplicació de mesures preventives i/o s'assumeixen funcions executives hi pot haver responsabilitat penal. Als serveis de Prevenció se'ls demana una eficàcia en la seva missió doncs un comportament imprudent dels seus membres, un assessorament deficient o una informació inadequada que origini o faci possible un accident de treball o malaltia professional els pot comportar responsabilitats penals.

---

<sup>118</sup> Article 30.2, Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

<sup>119</sup> Codi Penal: Art. 120 i següents.

<sup>120</sup> Fransi. op. cit.

<sup>121</sup> Codi Penal, art. 142.3. Es refereix a l'homicidi comès a causa d'una imprudència professional greu.

<sup>122</sup> *Ibidem*, art. 152 i concomitants.

<sup>123</sup> *Ibidem*, art. 621.1.

<sup>124</sup> *Ibidem*, art. 621.2.

<sup>125</sup> Per poder qualificar un **comportament com imprudent a efectes penals**, la jurisprudència ha establert els següents requisits (Fransi. op. cit.): a) Una acció o omissió voluntària no intencional.

<sup>125</sup> b) Una infracció del deure objectiu de cura, és a dir, la transgressió d'una norma que exigeix la seva actuació en un sentit determinat, que integra l'element normatiu.

<sup>125</sup> c) La creació d'un risc previsible i evitable.

<sup>125</sup> d) Un resultat de dany derivat, en adequada relació de causalitat, d'aquella conducta descuidada.

<sup>125</sup> e) l'absència de la deguda atenció en la realització de l'acte, la qual cosa origina una situació negligent per manca de previsió, que constitueix l'anomenat factor psicològic o subjectiu.

<sup>126</sup> *Ibidem*, articles citats.

<sup>127</sup> Fransi. op. cit.

<sup>128</sup> Molina-Vega. J. 2011. Responsabilidad de los médicos del trabajo en un servicio de Prevención: últimas tendencias judiciales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 6 (4): 186-193.

4) La regulació penal també contempla els **delictes de revelació de secret**<sup>129</sup> que poden afectar a tots els professionals dels serveis de Prevenció (sanitaris, tècnics), delegats de Prevenció, recursos preventius, etc., afectats pel **deure de secret professional** en dos supòsits: respecte per l'obligació de guardar secrets aliens coneguts a causa del seu ofici i el deure de sigil (les penes per revelació de secrets són de presó).

A la pràctica, si s'instrueix un procediment penal és perquè hi ha hagut lesions<sup>130</sup>. La majoria de sentències analitzades (2005-2009) en el treball citat són alhora casos de delicte específic contra la seguretat dels treballadors i delicte de lesions o homicidi imprudent. Fins al 2005, els delictes específics contra la seguretat dels treballadors requereien sobretot en empresaris, responsabilitzant-se als tècnics del serveis de Prevenció només dels delictes per les lesions o homicidi imprudents. En els darrers anys, això ha canviat i es considera que els tècnics poden ser responsables d'aquests delictes, especialment en l'àmbit de la construcció, quan exerceixen funcions executives en seguretat (coordinadors de seguretat, projectistes, directors facultatius d'obra).

## 6.5 Compatibilitat de responsabilitats

Les compatibilitats entre responsabilitats permeten posar en marxa simultàniament plets en diferents jurisdiccions perquè es poden exigir responsabilitats de forma conjunta, alternativa o successiva<sup>131</sup>. Cas a part és el recàrrec de prestacions econòmiques, doncs tot i que es tracta d'una sanció d'ordre administratiu, la seva naturalesa mixta, entre sanció i indemnització, fa compatible aquest recàrrec amb la responsabilitat d'ordre penal i inclús civil<sup>132</sup> que l'empresari no podrà assegurar.

Malgrat la transcendència de les tasques del personal tècnic i sanitari del servei de Prevenció, la seva funció consisteix a assessorar l'empresari en protegir la seguretat i salut de tots els treballadors i, per tant, col·labora amb l'empresari per a que aquest pugui complir amb les seves obligacions i responsabilitats legals. Com queda recollit en el capítol "**Funcions i competències dels serveis de Prevenció**", genèricament, els serveis de Prevenció no tenen funcions executives i, per tant, des d'aquest punt de vista, difícilment estarien sotmesos a una responsabilitat penal associada. Ara bé, algun sector de la doctrina jurídica<sup>133</sup> considera que la imprudència en el compliment de les funcions d'assessorament i assistència a l'empresari, podria ser causa que, qui ha de prendre les decisions, no ho faci i es generi una situació que produeix un dany. Aquesta funció alhora assessora i consultora, no executiva, està en sintonia amb els més recents sistemes de gestió de la Prevenció. Especificacions o requisits internacionalment acceptats sobre sistemes de gestió de salut i seguretat laborals com les normes OHSAS 18001 on s'estableix que: "L'alta direcció ha de ser responsable en última instància de la seguretat i salut en el treball [...]" o "L'organització ha de designar a un o més membres de l'alta direcció amb responsabilitat específica en Seguretat i Salut en el Treball [...]"<sup>134</sup>.

Tot i que el deure de protecció dels treballadors davant els riscos laborals sempre és de l'empresari i, per tant, també les conseqüents responsabilitats legals, la modalitat organitzativa per les activitats preventives escollida pot tenir uns efectes importants; així si opta per constituir un servei de Prevenció propi i/o mancomunat amb els mitjans suficients (veieu el capítol 2 "Dimensionat dels serveis de Prevenció") el fet d'estar integrat dins de la seva estructura organitzativa li permetrà un coneixement més directe de les activitats preventives que es duen a l'empresa i evitar els

---

<sup>129</sup> *Codi Penal, arts. 199 i 200.*

<sup>130</sup> *Benavides Costa, E. op. cit*

<sup>131</sup> *López Mena, I. 2009. La gestión de la Prevención de los riesgos laborales. Confederación de empresarios de Navarra, Gobierno de Navarra, Prevención Navarra y Mutua Navarra (Eds.).*

<sup>132</sup> *Direcció de Prevenció de Egarsat. 2010. Responsabilidades legales en materia de Prevención de riesgos laborales. RDL 1/1994. Llei General de la Seguretat Social. Art. 123.3.: "La responsabilitat que regula aquest article és independent i compatible amb les de tot ordre, inclús penal, que es puguin derivar de la infracció".*

<sup>133</sup> *Cordero Saavedra, L. "Las Garantías y Responsabilidades de los Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales". Aranzadi Social, núm. 5, 1998.*

<sup>134</sup> *OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - requisitos.*

possibles incompliments alhora que es podrà assolir una millor integració de la Prevenció en el sistema de gestió de l'empresa.

La recent llei reguladora de la Jurisdicció Social<sup>135</sup> assenyala que en els processos sobre responsabilitats derivades d'accidents de treball i malalties professionals, correspon als deutors de seguretat i als concurrents en la producció del resultat de lesió, provar l'adopció de les mesures necessàries per a prevenir o evitar el risc. És a dir, és l'empresari i la cadena de comandaments qui han de provar que han adoptat les mesures de protecció i Prevenció complint amb les seves obligacions administrativa, civil i penal. Es trasllada així a l'empresari la càrrega de la prova davant una eventual denúncia i es presumeix la culpabilitat en lloc de la innocència<sup>136</sup>. La jurisprudència establerta sobre aquesta nova legislació confirma que la cura per part de l'empresari, del compliment pels treballadors, de les normes preventives ha de materialitzar-se en una contínua vigilància i preocupació pel seguiment de les normes i procediments de seguretat a l'empresa.

## 6.6 Responsabilitats en la coordinació d'activitats empresarials

La Llei de Prevenció<sup>137</sup> regula la coordinació d'activitats empresarials, concretada a través del corresponent desenvolupament reglamentari<sup>138</sup> on es defineixen les obligacions dels empresaris de coordinar les activitats per a la Prevenció dels riscos laborals quan exerceixen les seves activitats en concurrència<sup>139</sup>.

La normativa estableix la necessitat de crear uns mecanismes de coordinació entre empreses per a controlar els riscos generats per les interaccions entre les concurrents (sobretot quan puguin generar riscos greus o es tracti activitats incompatibles per motius de seguretat i salut dels treballadors)<sup>140</sup> assignant diferents papers a uns i altres empresaris segons es tracti, en cada cas, d'activitats pròpies o no, i tant si s'actua com a empresari titular del centre de treball, empresari (contractista) principal o subcontractista<sup>141</sup>. Aquests mecanismes de coordinació han de concretar-se documentalment en un procediment de coordinació que permetrà que les parts assumeixin les seves funcions i responsabilitats. L'empresari principal ha de garantir que es compleixi aquest procediment de coordinació i el titular del centre de treball haurà d'exercir la supervisió<sup>142</sup>. Entre els mitjans de coordinació que es proposen hi ha l'intercanvi d'informació i comunicacions, la celebració de reunions periòdiques entre les empreses concurrents, les reunions conjuntes de comitès de seguretat i salut, la impartició d'instruccions, l'establiment de mesures específiques de Prevenció dels riscos existents, la presència de recursos preventius i la designació de persones encarregades de la coordinació. A l'hora d'establir aquests mitjans de coordinació o d'altres, l'empresari haurà de comptar amb l'assessorament tècnic de les persones que conformen la seva organització preventiva.

---

<sup>135</sup> Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicció Social

<sup>136</sup> [Sánchez-Cervera, A. 2011. La nueva responsabilidad empresarial en Seguridad i salud laboral. Noticias Jurídicas.](#)

<sup>137</sup> Article 24, Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

<sup>138</sup> RD 171/2004 que desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

<sup>139</sup> Així mateix, els articles 12 i 13 del RDL 5/2000, de text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LISOS). Recullen les infraccions greus i molt greus, respectivament, per incompliment de les obligacions de l'empresari en matèria de coordinació d'activitats empresarials. (Detalls a la Taula VI de l'Annex I). Hi han altres obligacions de l'empresari relacionades amb la contractació/subcontractació d'empreses que no seran objecte d'aquest apartat, com ara les que figuren a l'article 42 de l'Estatut del Treballadors (RDL 1/1995) i els articles 22 i 23 de la LISOS (RDL 5/2000). Alguns d'aquests incompliments poden comportar per l'empresari (solidariament amb el contractista infractor) el recàrrec de prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social. Són persones legalment responsables tant l'empresari que contracta o subcontracta la realització d'activitats en el seu centre de treball –i que té l'obligació de coordinar les seves activitats en matèria de protecció i Prevenció de riscos laborals amb les obres, serveis o activitats d'altres empreses– com els empresaris de les empreses contractades/subcontractades.

<sup>140</sup> López Mena, I. 2009. La gestión de la Prevención de los riesgos laborales. Editado por Confederación de empresarios de Navarra, Gobierno de Navarra, Prevención Navarra y Mutua Navarra.

<sup>141</sup> Veure, entre d'altres: Irazo García, Y., Piqué Ardanuy, T. 2011. NTP 918: Coordinación de actividades empresariales (I). INSHT; EGARSAT. 2010. Responsabilidades legales en materia de Prevención de riesgos laborales.

<sup>142</sup> Asociación para la Prevención de accidentes (APA). 2007. Código de buenas prácticas de coordinación de la actividad preventiva.



En aquests casos, disposar d'un servei de Prevenció propi o mancomunat, és una avantatge, doncs aporta a l'empresari un coneixement exhaustiu de l'activitat de l'empresa i podrà aportar a la coordinació d'activitats un assessorament més proper i fonamentat sobre la protecció contra els riscos importants (tant si es tracta d'activitat pròpia o no) dels treballadors concurrents facilitant a l'empresari (titular o principal) el compliment de les seves responsabilitats.

Pel que fa a les responsabilitats legals, els tècnics dels serveis de Prevenció propis o mancomunats poden incórrer en responsabilitat en dos casos: Per un mal assessorament o mala assistència a l'empresari que provoqui que els mecanismes de coordinació establerts siguin insuficients o inadequats (veieu el que hem descrit més amunt en aquest capítol); o, en cas que recaigui en el tècnic del servei de Prevenció les funcions de coordinador d'activitats preventives, aquests adquireixen un plus de responsabilitat atenent que les funcions que realitzen excedeixen l'assessorament i actuen, amb funcions executives, en substitució de l'empresari<sup>143</sup>. Aquests coordinadors han de tenir una capacitat específica que, com a mínim, serà per a l'exercici de les funcions de nivell intermedi.

## 6.7 Assegurança de responsabilitat

Davant la possibilitat que els professionals dels serveis de Prevenció, en el compliment de les seves funcions d'assessorament tècnic, puguin ser considerats civilment responsables, sembla recomanable establir una assegurança personal de responsabilitat civil professional. Aquests tipus d'assegurances són habituals en moltes professions i normalment vinculades al corresponent col·legi professional. En el cas dels professionals de la Prevenció, atenent la procedència acadèmica diversa, no hi ha un únic col·legi professional que els aculli, i només uns pocs tenen accés a aquest producte d'assegurances professionals. Aquesta desprotecció dels tècnics de Prevenció hauria de resoldre's a la màxima brevetat per acció de l'Administració responsable de la regulació dels col·legis professionals, dels col·legis professionals existents i de les companyies d'assegurances. Atenent a la relació laboral que vincula a aquests professionals amb les empreses en les que presten els seus serveis, fora recomanable que el mateix empresari ampliés la pòlissa d'assegurança per responsabilitat civil que té concertada per incloure a aquests professionals.

L'empresari és responsable de garantir la seguretat i salut dels treballadors al seu càrrec. Tot i amb això, el tècnic de Prevenció, com a especialista designat per l'empresari per a assessorar-lo està sovint sotmès a una elevada pressió i exigència de responsabilitats. L'absència d'un col·legi professional i de productes específics de protecció jurídica el converteixen en l'element més feble de la cadena de garanties entre empresari i treballador.

Conèixer les responsabilitats jurídiques és interessant tant per l'empresari -independentment de la modalitat de gestió de la prevenció que esculli- com pels membres del SP. Aquest coneixement mostra a treballadors i empresaris que la responsabilitat d'un accident o malaltia professional no te perquè ser imputable als professionals del servei de Prevenció. Per seguretat jurídica, l'empresari ha d'establir amb claredat les funcions dels membres del servei de Prevenció i les funcions preventives assumides i integrades a la cadena de comandament.

---

<sup>143</sup> Articles 13 i 14 del RD 171/2004, pel qual es desenvolupa l'article 24 del al Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials. Sobre aquest particular, veieu també: López Mena, I. 2009. Op. cit.; Asociación para la Prevención de accidentes (APA). 2007. Op. cit.; Iranzo García, Y., Piqué Ardanuy, T. Op. cit.

**ANNEX I.**

TAULA VI: Tipologia d'incompliments en matèria de Prevenció de riscos laborals per part de l'empresari, infraccions i sancions recollides a la LISOS\*.

TIPOLOGIA	INFRACCIONS LLEUS	INFRACCIONS GREUS	INFRACCIONS MOLT GREUS
ACCIÓ PREVENTIVA	Manca d'ordre i neteja que no se'n derivi risc. (Art. 11.1)	Manca de neteja habitual o que suposi un risc. (Art. 12.17)	No adoptar qualsevol mesura preventiva de la que es derivi un risc greu i imminent. (Art. 13.10)
FORMALS	No comunicar, en temps i forma, a l'autoritat laboral els accidents de treball i les malalties professionals lleus. (Art. 11.2) No comunicar a l'autoritat laboral l'obertura del centre de treball o reprendre o continuar els treballs. (Art.11.3)	No comunicar a l'autoritat laboral, en temps i forma, els accidents de treball i les malalties professionals greus, molt greus o mortals i no dur a terme la investigació. (Art. 12.3) No comunicar a l'autoritat laboral l'obertura del centre de treball o reprendre o continuar els treballs d'indústria qualificada com a perillosa, nociva o insalubre. (Art. 12.5)	
PROTECCIÓ DELS TREBALLADORS DAVANT DELS RISCOS LABORALS	Incomplir la normativa preventiva que no tinguin conseqüències greus per la integritat física o la salut dels treballadors. (Art. 11.4)	Incomplir la normativa preventiva que puguin crear un risc greu per la integritat física o la salut dels treballadors. (Art. 12.16) Sobrepasar els límits d'exposició als agents nocius. (Arts. 12.9)	No paralitzar ni suspendre de manera immediata l'activitat en els supòsits de risc greu i imminent. (Art. 13.3) Impedir l'exercici del dret dels treballadors a paralitzar la seva activitat en cas de risc greu i imminent. (Art. 13.9) Sobrepasar els límits d'exposició als agents nocius en els supòsits de riscos greus i imminents. (Art. 13.6)
DOCUMENTACIÓ	Incomplir les obligacions formals o documentals exigides en la normativa preventiva i que no estiguin tipificades com a greus o molt greus. (Art. 11.5)	No registrar ni arxivar les dades obtingudes en les avaluacions, controls, reconeixements, investigacions o informes previstos en la normativa preventiva. (Art. 12.4)	
VIGILÀNCIA DE LA SALUT		No realitzar revisions mèdiques ni proves de vigilància periòdica de l'estat de salut dels treballadors i no comunicar els resultats als treballadors afectats. (Art. 12.2)	Incomplir el deure de confidencialitat de les dades relatives a la vigilància de la salut. (Art. 13.5)
PROTECCIÓ DE TREBALLADORS ESPECIALMENT SENSIBLES A DETERMINATS RISCOS. PROTECCIÓ DE LAMATERNITAT PROTECCIÓ DE MENORS		No adaptar els llocs de treball als treballadors especialment sensibles. (Art. 12.7)	Incomplir normes de protecció a les treballadores en els períodes d'embaràs i lactància, i dels treballadors menors. (Art. 13.1 i 2) No adaptar els llocs de treball especialment sensibles quan es pugui derivar un risc greu i imminent. (Art. 13.4)
FORMACIÓ DELS TREBALLADORS		Incomplir les obligacions en matèria de formació i informació.	

		(Art. 12.8)	
MESURES D'EMERGÈNCIA		No adoptar mesures de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. (Art. 12.10)	
INFORMACIÓ, CONSULTA I PARTICIPACIÓ DELS TREBALLADORS		Incomplir els drets d'informació, consulta i participació dels treballadors. (Art. 12.11)	
DELEGATS DE PREVENCIÓ		No proporcionar la formació ni els mitjans adequats als delegats de Prevenció. (Art. 12.12)	
COORDINACIÓ D'ACTIVITATS EMPRESARIALS		Incomplir les obligacions de coordinació d'activitats empresarials. (Art. 12.13 i 14)	Incomplir les obligacions de coordinació d'activitats empresarials en els supòsits d'activitats considerades com a perilloses o amb riscos especials. (Art. 13.7 i 8)
ORGANITZACIÓ DE RECURSOS PER A LES ACTIVITATS PREVENTIVES		No adoptar la modalitat d'organització preventiva que correspongui. (Art. 12.15) No proporcionar la formació o els mitjans adequats per a l'exercici de les seves funcions als treballadors designats. (Art. 12.12) No facilitar als treballadors designats o al servei de Prevenció l'accés a la informació i la documentació. (Art. 12.19)	
PLA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS, AVALUACIÓ DE RISCOS I PLANIFICACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA		No implantar ni aplicar el Pla de Prevenció. No dur a terme les avaluacions de riscos, ni actualitzacions i revisions, ni controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors. (Art. 12.1) No dur a terme la planificació de l'activitat preventiva ni fer-ne el seguiment. (Art. 12.6)	
RELACIONS DE TREBALL TEMPORAL, DE DURADA DETERMINADA I EN EMPRESES DE TREBALL TEMPORAL		Incomplir el deure d'informació als treballadors designats o al servei de Prevenció de la incorporació de treballadors amb relacions de treball temporal o d'Etat. (Art. 12.18)	
CONSULTA I PARTICIPACIÓ DELS TREBALLADORS		Incomplir els drets d'informació, consulta i participació. (Art. 12.11)	
AUDITORIES O AVALUACIONS EXTERNES		No sotmetre el sistema de Prevenció de l'empresa al control d'una auditoria o avaluació externa quan no s'hagi concertat un servei de Prevenció aliè. (Art.	Alterar o falsejar l'informe de l'empresa auditada. (Art. 13.13)

		12.20)	
ACREDITACIÓ D'ENTITATS ESPECIALITZADES COM A SERVEIS DE PREVENCIÓ ALIENS, D'AUDITORIES O DE FORMACIÓ		Incompliments en matèria de facilitar informació a l'autoritat laboral que afecten específicament a les entitats especialitzades com a serveis de Prevenció aliè, activitat auditoria i activitats formatives. (Art. 12.21) Incomplir les obligacions derivades de les activitat dels SPA concertades amb un empresari. (Art. 12.22) Incomplir les obligacions derivades de les activitats d'auditoria o de desenvolupament i certificació de la formació. (Art. 12.25 i 26)	Exercir les seves activitats sense autorització o acreditació. (Art. 13.11) mantenir vinculacions comercials o financeres amb les empreses per les que han contractat. (Art. 13.12)
SEGURETAT I SALUT EN LES OBRES DE CONSTRUCCIÓ	Que el contractista no disposi del llibre de subcontractació en l'obra de construcció segons la Llei reguladora de la subcontractació al sector de la construcció (Art. 11.6) Que el contractista o subcontractista no disposi de la documentació o títol que acrediti la possessió de la maquinària que utilitzi i tota la documentació exigible legalment. (Art. 11.7)	Incomplir els preceptes relatius al RD 1627/1997. (Art. 12.23 i 24) Incompliments relatius a la Llei reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció del subcontractista, del contractista i del promotor. (Art. 12.27, 28 i 29)	Incomplir els preceptes relatius a la Llei reguladora de la subcontractació en el sector de la construcció del subcontractista, del contractista i del promotor. (Art. 13.15, 16 i 17)
RESPONSABILITATS			Subscriure pactes per eludir, en frau de llei, les responsabilitats administratives. (Art. 13.14)
SANCIONS			
• GRAU MÍNIM	De 40 a 405 €	De 2.046 a 8.195 €	De 40.986 a 163.955 €
• GRAU MIG	De 406 a 815 €	De 8.196 a 20.490 €	De 163.956 a 409.890 €
• GRAU SUPERIOR	De 816 a 2.045 €	De 20.491 a 40.985 €	De 409.891 a 819.780 E
PRESCRIPCIÓ	1 any	3 anys	5 anys

\* Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social (LISOS), RDL 5/2000.

## 7. RELACIÓ ENTRE SERVEIS DE PREVENCIÓ PROPIS/MANCOMUNATS I ALIENS

### 7.1 Introducció

En capítols anteriors hem analitzat l'obligació de l'empresari d'integrar la Prevenció de riscos laborals al sistema de gestió general de l'empresa<sup>144</sup> mitjançant la implantació i l'aplicació d'un Pla de Prevenció que inclogui, entre d'altres, la descripció dels recursos destinats a la gestió de la Prevenció a l'empresa i la modalitat organitzativa escollida d'entre les que preveu la Llei de Prevenció<sup>145</sup>, sigui amb recursos propis (el mateix empresari, designació de treballadors o constitució d'un servei de Prevenció propi), o bé mitjançant recursos aliens doncs aquelles especialitats o activitats preventives que no s'assumeixin amb mitjans propis hauran de ser encarregades a un o més serveis de Prevenció aliens<sup>146</sup>. L'eficàcia del model, sigui quin sigui, passa per la fluida coordinació entre els elements propis i els aliens.

En la definició que es fa dels serveis de Prevenció al Reglament<sup>147</sup> es marca el seu caràcter interdisciplinari, al incloure professionals de dos o més disciplines científico-tècniques coordinats entre si<sup>148</sup> segons s'indiqui als documents que estableixin els objectius, els procediments i les competències en cada cas. Aquesta coordinació es fa extensiva al supòsit en el que l'empresari recorri a un o més serveis de Prevenció aliens que col·laboraran entre si actuant coordinadament<sup>149</sup>. També, en el si dels serveis de Prevenció aliens, el Reglament demana la coordinació entre els tècnics de les diferents disciplines<sup>150</sup>

La conclusió és evident i doble. D'una banda, que el legislador entén que les activitats preventives, tot i la varietat de temàtiques que abasten, no es poden desenvolupar separatament, sinó que és necessària la coordinació entre els diferents tècnics. De l'altra banda, que independentment de la modalitat organitzativa escollida, si intervenen diverses entitats, pròpies, mancomunades o alienes, totes elles hauran de treballar de forma coordinada. La forma de fer efectiva aquesta coordinació haurà de quedar recollida a la documentació interna i, quan hi participin serveis de Prevenció aliens, en els corresponents concerts per a la prestació del servei<sup>151</sup>. La coordinació entre serveis de Prevenció i el registres documentals que l'acrediten és un dels ítems obligats de l'auditoria<sup>152</sup> de la gestió preventiva segons descrivim en el capítol que hi dediquem a aquestes [Capítol 10].

### 7.2 Coordinació de l'activitat preventiva

El concert de les activitats preventives ha de detallar els mecanismes coordinació entre els serveis de Prevenció implicats i, si més no, detallar les especialitats preventives objecte del concert, les actuacions incloses i les funcions assumides, d'acord amb la programació anyal acordada amb l'empresa, el compromís de facilitar a l'empresa client una valoració de l'efectivitat de la integració de la Prevenció en el sistema general de gestió de l'empresa en aplicació del Pla de Prevenció, el compromís de l'empresa de comunicar al servei de Prevenció aliè les activitats o funcions desenvolupades amb altres recursos preventius; les condicions econòmiques del concert relacionant les activitats o funcions preventives no incloses i les activitats preventives concretes i obligatòries no cobertes en el concert<sup>153</sup>. A més, al concert es determinaran els mitjans de coordinació entre els serveis de Prevenció implicats que es considerin necessaris entre els que cal citar els següents:

---

<sup>144</sup> Art. 16 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals

<sup>145</sup> *Ibidem*, arts 30 i 31.

<sup>146</sup> Art. 15 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>147</sup> *Ibidem*, art. 10.3.

<sup>148</sup> *Ibidem*, art. 15.2

<sup>149</sup> *Ibidem*, art. 16.1

<sup>150</sup> *Ibidem*, art. 18

<sup>151</sup> *Ibidem*, art. 20

<sup>152</sup> *Ibidem*, art. 30.2c

<sup>153</sup> Apartats c), e), h), j) i l) de l'article 20 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

1. Fixar conjuntament la metodologia d'identificació i avaluació de riscos que s'utilitzarà.
2. Elaborar conjuntament la planificació de l'activitat preventiva.
3. Dissenyar conjuntament les activitats informatives i formatives, segons els resultats de les avaluacions de riscos.
4. Fixar els criteris de la memòria i la programació anual.
5. Elaborar, per part de l'entitat contractada, un pla de treball.
6. Designar un coordinador tècnic amb funcions de coordinació de les actuacions de les diferents especialitats i activitats objecte del contracte.
7. Facilitar, quan sigui necessari, la participació dels tècnics dels serveis de Prevenció propis en el treballs de camp encarregats a l'entitat contractada.
8. Col·laborar en la investigació dels accidents de treball i malalties professionals.
9. Aplicar, per part de les entitats contractades, tots aquells procediments de treball o protocols en matèria preventiva establerts per l'entitat contractant.
10. Facilitar, per part de les entitats contractades, els documents conseqüència de les seves actuacions tant en suport paper com en un format informàtic compatible amb les eines informàtiques corporatives de l'entitat contractant.

### 7.3 Coordinació de les activitats sanitàries

La normativa que regula les activitats sanitàries dels serveis de Prevenció, fa una àmplia relació de les activitats que han de desenvolupar la part sanitària dels serveis de Prevenció, tant si son propis com aliens<sup>154</sup>. Des del propi preàmbul del Reial Decret es fa evident la necessitat de coordinar les activitats de la Medicina del Treball doncs, diu, "...la vigilància de la salut ha d'estar integrada [...] en la planificació de l'activitat preventiva de l'empresa", i es destaca la necessitat que el principi d'interdisciplinarietat que s'estableix per als serveis de Prevenció també es tingui en compte en la vigilància de la salut. Però l'activitat de la part sanitària dels serveis de Prevenció excedeix la vigilància de la salut i inclou la participació en un seguit d'activitats preventives, no específicament sanitàries, junt amb els tècnics de les altres especialitats, que remarquen la interdisciplinarietat de les actuacions preventives<sup>155</sup>

A títol d'exemple, s'haurà d'establir una coordinació entre especialistes en els aspectes següents:

- Disseny, implantació i aplicació del Pla de Prevenció de l'empresa.
- Col·laboració amb les avaluacions de riscos dels llocs de treball i en l'elaboració de propostes per a la millora de les condicions de treball.
- Planificació de l'activitat preventiva i determinació de les prioritats en l'adopció de mesures preventives i vigilància de la seva eficàcia.
- Formació i informació als treballadors.
- Coordinació dels equips de primers auxilis (EPA) amb els equips de primera intervenció (EPI), pel que fa a les mesures d'emergència.
- I en general, coordinació en totes les funcions assignades a l'activitat sanitària [Capítol 5].

---

<sup>154</sup> Art. 3 del RD 843/2011, pel qual s'estableixen els criteris bàsics sobre l'organització de recursos per al desenvolupament de l'activitat sanitària dels serveis de Prevenció.

<sup>155</sup> Veure l'article 37.3 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció i l'article 31.3 i 31.4 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

## 7.4 Contingut del concert de l'activitat preventiva

Les activitats preventives que no siguin assumides per mitjà del servei de Prevenció propi o mancomunat han de ser concertades amb un o més serveis de Prevenció aliens. El contingut mínim d'aquest concert ve definit al Reglament dels serveis de Prevenció<sup>156</sup> però, per a garantir la seva utilitat hauria d'incloure altres assumptes. Tot seguit proposem una descripció del que hauria de contenir:

### **BLOC DE GESTIÓ**

#### Interlocució

És molt recomanable designar una persona de l'empresa contractant que actuï com a responsable del contracte, que s'encarregarà de:

- Fer el seguiment de l'execució del contracte.
- Adoptar les decisions necessàries per tal d'assegurar la correcta realització de la prestació pactada.

Tenint en compte que la naturalesa de les funcions són executives, aquesta persona haurà de formar part de l'equip de direcció de l'empresa i comptar amb l'assessorament directe del servei de Prevenció propi o mancomunat.

L'empresa contractada com a servei de Prevenció aliè també designarà una persona responsable del contracte que actuarà com a enllaç amb l'empresa client i assignarà un coordinador tècnic, amb formació de nivell superior, com a persona de contacte amb el servei de Prevenció propi o mancomunat per a coordinar les actuacions de les diferents disciplines objecte del contracta.

#### Seguiment de l'execució del contracte

És recomanable establir mecanismes estables de seguiment en l'execució del contracte per tal de garantir la qualitat de les prestacions i la integració de la Prevenció en el sistema de gestió de l'empresa contractant. Aquests mecanismes poden incloure:

- Un programa de reunions entre els responsables del contracte.
- Un programa de reunions de coordinació entre els serveis de Prevenció implicats i canals de comunicació entre ells.
- Establir un sistema d'indicadors de seguiment de l'activitat preventiva.
- Establir metodologies i procediments normalitzats de gestió de la Prevenció comuns.

### **ASPECTES ECONÒMICS DEL CONTRACTE**

#### Criteris de valoració

Els criteris de valoració que poden ajudar en la decisió de contractar una empresa com a servei de Prevenció aliè, poden ser els següents:

- Possibilitat d'assumir directament el desenvolupament de totes les funcions previstes a la Llei de Prevenció i el Reglament.
- Nombre, distribució i abast d'instal·lacions i mitjans materials descentralitzats, d'acord amb les necessitats de l'empresa contractant.
- Capacitat per atendre el màxim nombre de treballadors de l'empresa contractant en relació al nombre de tècnics i de recursos materials disponibles d'acord amb l'Ordre TIN/2504/2010.
- Disposar de tècnics en formació específica en gestió integrada de la Prevenció, qualitat, medi ambient i psicologia del treball i de les organitzacions.
- Temps de resposta.
- Altres.

#### Requisits de les empreses per poder ser contractades

Les empreses hauran de complir els requisits establerts a la normativa vigent<sup>157</sup> relatius a la dotació de personal i equips.

#### Responsabilitats per incompliment

És recomanable establir en el contracte clàusules específiques de responsabilitat en els supòsits d'incompliment en la seva execució per causes imputables a l'empresa contractada com a servei de Prevenció aliè.

<sup>156</sup> En l'àmbit territorial de Catalunya cal tenir presents les instruccions de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball del Departament d'Empresa i Ocupació, 1/2011, sobre l'aplicació als serveis de Prevenció aliens i mancomunats i la 2/2011, sobre l'acreditació de Medicina del treball. Per altra banda, també caldrà tenir en compte la Guia Tècnica de l'INSHT, sobre els Criteris de Qualitat del Servei per a la millora de l'eficàcia i qualitat de les actuacions dels serveis de Prevenció aliens.

<sup>157</sup> RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció i RD 843/2011 relatiu a l'activitat sanitària dels serveis de Prevenció.

### Protecció de dades

L'empresa contractada estarà obligada a complir amb totes les obligacions relatives al tractament i custòdia de les dades personals a les que tinguin accés durant la vigència del contracte<sup>158</sup>.

## **BLOC TÈCNIC**

### Seguretat en el treball

COMPROMÍS del servei de Prevenció aliè d'identificar, avaluar i proposar les mesures correctores que procedeixin, considerant tots els riscos d'aquesta naturalesa existents a l'empresa, incloent els originats per les condicions de les màquines, equips i instal·lacions i la verificació del seu manteniment adequat, sens perjudici de les actuacions de certificació i inspecció establertes per la normativa de seguretat industrial, així com els derivats de les condicions generals dels llocs de treball, locals i instal·lacions de servei i protecció.

Inclou totes les activitats preventives, destinades a evitar la materialització dels accidents laborals, que estan relacionades amb:

- Seguretat estructural.
- Instal·lacions elèctriques.
- Protecció contra incendis, que inclou:
  - elaboració, actualització, implantació, control i manteniment de plans i mesures d'emergència.
  - formació tècnica al personal integrant dels equips de primers auxilis, de primera i segona intervenció, i el personal encarregat de l'evacuació.
  - informació al personal sobre el pla d'emergència establert.
  - realització de simulacres d'emergència (periodicitat mínima anual)
  - valoració del simulacre i del pla d'emergència, anàlisi dels resultats i propostes de modificació i millora.
  - revisions i manteniment actualitzat de les instal·lacions de protecció contra incendis.
  - Recipients a pressió i instal·lacions de gasos.
  - Emmagatzematge, transport, manipulació, etiquetatge de les substàncies i preparats químics; actuacions especials o d'emergència.
  - Maquinària i equips de treball.
  - Aparells d'elevació.
  - El disseny de qualsevol instal·lació preventiva o qualsevol altre aspecte relacionat amb la seguretat.

### Higiene industrial

COMPROMÍS del servei de Prevenció aliè d'identificar, avaluar i proposar les mesures correctores que procedeixin, considerant tots els riscos d'aquesta naturalesa existents a l'empresa, i de valorar la necessitat o no de realitzar avaluacions quantitatives dels contaminants sense perjudici de si aquestes s'inclouen o no a les condicions econòmiques del concert.

Inclou les activitats destinades a evitar l'emissió de contaminants en concentracions que puguin generar molèsties i/o malalties als treballadors.

- Detectar, avaluar i controlar la possible presència d'agents químics (en qualsevol de les seves formes o estat, tant si és un risc inherent a la pròpia tasca com si es tracta d'un risc circumstancial)
- Detectar, avaluar i controlar la possible presència d'agents biològics patògens (tant si és un risc inherent a la pròpia tasca com si es tracta d'un risc circumstancial)
- Detectar, avaluar i controlar la presència i el confort envers els agents físics: soroll, vibracions, ambient tèrmic, il·luminació, radiacions (tant si és un risc inherent a la pròpia tasca com si es tracta d'un risc circumstancial)
- Proposar les mesures preventives aplicables a nivell ambiental, personal i organitzatiu.
- Assessorar en matèria de proteccions individuals: adequació, formació del personal en el seu ús, manteniment i conservació, etc.
- Controlar altres agents, així com qualsevol altra activitat de naturalesa similar i relacionada amb aquesta disciplina (d'acord amb el que estableix la legislació vigent).

### Ergonomia i Psicosociologia aplicada

COMPROMÍS del servei de Prevenció aliè d'identificar, avaluar i proposar les mesures correctores que procedeixin, considerant tots els riscos d'aquesta naturalesa existents a l'Empresa.

Inclou les activitats relacionades amb l'adaptació de les condicions dels llocs de treball d'acord amb les característiques de les persones que els ocupen, a fi d'assolir una situació de confort físic i psíquic i evitar danys en la salut física i mental dels treballadors. Inclou les següents actuacions:

- Proposar el disseny i millora de les tasques o llocs de treball.

<sup>158</sup> Llei orgànica 15/1999 de protecció de dades de caràcter personal i RD 994/1999 del reglament de mesures de seguretat dels fitxers automatitzats que continguin dades de caràcter personal.



- Valorar les condicions de confort ambiental (tèrmic, sonor, lumínic...).
- Detectar, avaluar i controlar la possible càrrega física en el treball (tant si és un risc inherent a la pròpia tasca com si es tracta d'un risc circumstancial).
- Detectar, valorar i controlar la possible càrrega mental del treball i altres factors de risc psicosocial.
- Valorar els casos de treballs repetitius i monòtons, treballs en turnicitat i nocturns.
- Proposar i establir mesures de Prevenció per aplicar a nivell general, personal i d'organització.

### Medicina del treball

L'especialitat de medicina del treball té la finalitat de vigilar i actuar sobre els canvis que poden produir-se en la salut dels treballadors, a causa dels riscos a què estan sotmesos al seu lloc de treball i, així, evitar l'aparició de malalties professionals i prevenir accidents de treball.

Les empreses que prestin el servei de Medicina del treball hauran de complir amb els requisits de les autoritats sanitàries<sup>159</sup>. Les actuacions que el personal sanitari ha de dur a terme per a la consecució d'aquests objectius són:

- Elaborar els objectius preventius de la unitat mèdica del servei de Prevenció i configurar el pla de salut laboral.
- Assessorar en temes de salut laboral a les persones que exerceixin els càrrecs de comandament als departaments.
- Elaborar, dirigir, si escau, i avaluar, conjuntament amb els tècnics de Prevenció, els programes preventius que sigui necessari desenvolupar.
- Realitzar exàmens de salut inicials, posteriors a la incorporació del treballador al seu lloc de treball.
- Realitzar exàmens de salut, posteriors a l'assignació de noves tasques que impliquin nous riscos.
- Realitzar exàmens de salut, després d'una absència prolongada per motius de salut, per tal de descartar possibles implicacions professionals.
- Seleccionar els protocols adequats a la naturalesa dels riscos als que està exposat cada treballador. Aquests protocols poden ser redactats per les autoritats sanitàries, universitats, societats científiques, serveis de Prevenció,...
- Realitzar exàmens de salut periòdics segons els riscos als quals estan sotmesos els treballadors aplicant protocols específics per a cada lloc de treball.
- Elaborar les històries laborals i clíniques dels treballadors.
- Fer el seguiment de les malalties que afecten els treballadors.
- Proposar mesures preventives individuals.
- Avaluar els resultats amb criteris epidemiològics.
- Proposar mesures per a la millora de les condicions de treball.
- Proposar mesures per a la millora del medi ambient en el lloc de treball.
- Estudiar i avaluar els riscos que puguin afectar les treballadores gestants i lactants.
- Estudiar i avaluar els riscos que puguin afectar els treballadors especialment sensibles.
- Proporcionar primers auxilis i atenció mèdica d'urgències als treballadors víctimes d'accidents.
- Campanyes de Prevenció de malalties epidèmiques i cròniques.
- Campanyes de promoció d'hàbits sans.
- Impartir formació sobre les malalties que poden ser causades pels diferents riscos laborals a què estan sotmesos els treballadors.
- Organitzar i formar personal de primers auxilis.
- Col·laborar amb la resta de components del servei de Prevenció en les avaluacions de riscos dels llocs de treball i en l'elaboració de propostes per a la millora de les condicions de treball.
- Col·laborar amb la resta de components del servei de Prevenció en els cursos i campanyes de formació i/o informació.
- Participar en la coordinació dels equips de primers auxilis (EPA) amb els equips de primera intervenció (EPI), pel que fa als plans d'emergència.
- Col·laborar en les campanyes sanitàries organitzades per les administracions públiques.
- Participar en estudis epidemiològics de centres de recerca i altres entitats del món sanitari.
- Altres activitats de naturalesa similar.

### Altres activitats preventives

- Compromís del SPA de revisar l'avaluació de riscos en els casos exigits per l'ordenament jurídic, en particular, amb ocasió dels danys a la salut dels treballadors que s'hagin produït. L'obligació del SPA de realitzar, amb la periodicitat que requereixin els riscos existents, l'activitat de seguiment i valoració de la implantació de les activitats preventives

<sup>159</sup> RD 1277/2003, de bases generals sobre autorització de centres, serveis i establiments sanitaris i l'Acord del Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut sobre criteris bàsics sobre l'organització de recursos per a desenvolupar l'activitat sanitària dels serveis de Prevenció.

<sup>159</sup>

derivades de l'avaluació.

- L'obligació del SPA d'efectuar en la memòria anual de les seves activitats en l'empresa, la valoració de l'efectivitat de la integració de la Prevenció de riscos laborals en el sistema general de gestió de l'empresa a través de la implantació i aplicació del Pla de Prevenció de riscos laborals en relació amb les activitats preventives concertades i la realització dels informes epidemiològics.
- El compromís del SPA de dedicar anualment els recursos humans i materials necessaris per a la realització de les activitats concertades.
- Les condicions econòmiques del contracte, amb l'expressa relació de les activitats o funcions preventives no incloses en aquelles condicions.
- L'obligació del SPA d'assessorar a l'empresa, als treballadors i als seus representants i als òrgans de representació especialitzats, en els termes establerts a la normativa aplicable.
- Les activitats preventives concretes que siguin legalment exigibles i que no quedin cobertes pel contracte.

La Prevenció de riscos laborals comporta la realització d'activitats que no són exclusivament d'una disciplina determinada sinó que les implica a totes, per la qual cosa caldrà la coordinació entre el personal del servei aliè contractat i els tècnics especialistes de les unitats/serveis de Prevenció propis.

D'aquestes tasques multidisciplinàries en destaquem:

- La identificació i l'avaluació de riscos utilitzant la mateixa metodologia.
- La planificació de l'activitat preventiva.
- El desenvolupament de les activitats informatives i formatives d'acord amb els resultats de les avaluacions de riscos laborals.
- La memòria i la programació anual.

És freqüent que coexisteixin per a una empresa activitats preventives a càrrec del servei propi i d'entitats alienes.

El paper dels serveis de Prevenció aliens és de complement dels mitjans propis adaptant-se a les necessitats d'aquests i no a l'inrevés. A la cap i a la fi, tot i que es subcontractin activitats la responsabilitat de protegir els treballadors recau sobre l'empresari.

## 8. DOCUMENTACIÓ I REGISTRES DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

La Llei de Prevenció<sup>160</sup> preveu que l'empresari i per delegació, el servei de Prevenció, elabori i conservi a disposició de l'autoritat laboral o sanitària, si aquesta ho demana, tot un seguit de documentació, per la qual cosa, és necessari establir un sistema documental d'una manera sistematitzada, actualitzada i organitzada.

Aquesta documentació es pot estructurar en dos grans blocs; un primer bloc que recull la documentació que defineix l'organització i la gestió preventiva a l'empresa i un segon bloc amb els registres o evidències demostratives de les activitats de Prevenció realitzades.

### A- Documents que recullen informació sobre l'organització preventiva

1. El Pla de Prevenció: definit aquest com a document que recull i formalitza la política de Prevenció d'una empresa, recull la normativa, la reglamentació i els procediments operatius, defineix els objectius de la Prevenció i assigna funcions i responsabilitats a tots els nivells jeràrquics de l'empresa, en allò que fa referència a la Prevenció de riscos laborals. Es el document principal que recull dita informació. Dins del qual podem trobar, entre d'altres la següent informació:
  - 1.1. Òrgans preventius de l'empresa: òrgan de direcció (Empresari); òrgan tècnic (servei de Prevenció); òrgan de consulta i participació (Comitè de Seguretat i Salut).
  - 1.2. Funcions i responsabilitats de l'empresari i de l'escala jeràrquica a l'empresa en referència a la Prevenció.
2. Concert amb serveis de Prevenció aliens: Si es contracta alguna activitat amb un servei de Prevenció aliè caldrà disposar del contracte de prestació de serveis corresponent.
3. Acta de constitució del servei de Prevenció, les titulacions dels seus integrants i els mitjans disponibles.
4. Planificació i programació de les activitats preventives<sup>161</sup>.
5. Reglament de funcionament del Comitè de Seguretat i Salut. Actes de les reunions d'aquest.
6. Registres de consultes efectuades i informació facilitades als delegats de Prevenció<sup>162</sup>.
7. Memòria de les activitats desenvolupades pel servei de Prevenció propi o mancomunat i pel servei de Prevenció aliè<sup>163</sup>.
8. Auditoria reglamentaria o del sistema de gestió de la Prevenció.

### B- Documents que recullen les activitats preventives realitzades pel servei de Prevenció i pels diferents estaments de l'empresa

1. Avaluació inicial de riscos, avaluacions periòdiques i les seves actualitzacions, així com la planificació de les mesures correctores que són necessaris per a eliminar o disminuir els riscos als llocs de treball<sup>164</sup>.
2. Procediments i instruccions de treball.
3. Manuals de seguretat i instruccions de màquines, equips de treball (declaració de conformitat, marcatge 'CE')
4. Fitxes de seguretat dels productes químics i substàncies perilloses.
5. Registre i instruccions dels equips de protecció individual (ús i manteniment), junt amb els corresponents justificants d'haver-los lliurat i informat els treballadors.
6. Informes/estudis de seguretat, higiene, ergonòmics i psicosocials.
7. Programes de formació segons el lloc de treball i registres.
8. Plans d'emergència<sup>165</sup>. Registres de les activitats d'emergència relacionades. Simulacres.
9. Procediment de coordinació d'activitats empresarials en matèria de Prevenció.
10. Informes d'investigació d'accidents i malalties professionals. Relació d'accidents laborals i malalties professionals. Índex de sinistralitat i estadístiques d'accidentalitat.
11. Pla d'actuació de Medicina del Treball. Protocols mèdics. Certificats d'aptitud un cop fets els reconeixements mèdics. Garantia de la protecció de dades de Vigilància de la Salut. Consentiment o renúncia dels treballadors per a la realització dels reconeixements mèdics. Relació de llocs de treball en els quals la realització de reconeixements mèdics és obligatòria, d'acord a la legislació vigent. Informes

<sup>160</sup> Art. 23 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals

<sup>161</sup> Art. 15 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>162</sup> *Ibidem*, art. 16.

<sup>163</sup> *Ibidem*, art. 15.

<sup>164</sup> *Ibidem*, art. 7.

<sup>165</sup> Art. 20 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals

d'adaptació amb la recomanació d'introduir o millorar les mesures de Prevenció en treballadors de especial sensibilitat<sup>166</sup>

D'altra banda si el que volem és anar un pas més enllà de l'estricta compliment de la norma legal i tenir un sistema de gestió de la Prevenció de riscos laborals basat en estàndards de qualitat, la part documental del sistema haurà d'estar actualitzada constantment i posada al dia, per tal de donar resposta exacta sobre la situació en que es troba el nostre sistema de gestió i disposar, així, d'un mapa real de com funciona l'esmentada organització en relació amb la Prevenció.

El sistema documental del SGPRL està estructurat en 4 nivells que són<sup>167</sup>:

**Manual de Prevenció:** És el document bàsic que descriu l'organització de la Prevenció. Aquest document, d'elaboració voluntària per part de l'empresari, constitueix una excel·lent eina per a la implantació i millora d'un Sistema de Gestió de la Prevenció en una organització, que l'orientarà a l'hora d'implantar les activitats preventives i, al mateix temps, servirà per augmentar la Cultura Preventiva a l'empresa.

**Procediments** de les activitats preventives: Descriu les diferents activitats que realitza el sistema, dient que cal fer, qui és el responsable de fer-lo i quins registres cal complimentar.

**Instruccions de treball:** Descriuen amb detall les mesures a prendre per a realitzar amb seguretat les diferents activitats, en particular les més perilloses.

**Registres:** Que recullen dades de les activitats preventives realitzades.

Aquesta informació recollida en el sistema documental, ens serveix per a demostrar com està establert un sistema de gestió de la Prevenció a la organització i quines activitats es duen a terme, com s'estructuren i quin nivell de compliment legal assoleixen.

Quan es desenvolupa tot aquest sistema s'ha de tenir en compte que no s'ha de 'burocratitzar' en excés la gestió de la Prevenció, és a dir, que no s'ha d'estar més pendent d'omplir documents i actualitzar papers que de realitzar l'activitat pròpiament preventiva, ja que l'objectiu principal de la Prevenció és el de preservar la salut dels treballadors i que aquests no pateixin danys com a conseqüència de les tasques que realitzen al seu lloc de treball.

El servei de Prevenció, com hem dit, és el garant per conservar, actualitzar i mantenir en un lloc accessible l'esmentada documentació per tal que es pugui localitzar amb facilitat. També és el responsable de distribuir-la quan s'aprova o e retirar-la quan es deroga.

Tots els documents creats i aprovats han de ser revisats i actualitzats, identificant els canvis i aprovant-los de nou. D'aquesta manera es detecta si continuen sent vàlids i adequats. La documentació pot variar per diversos motius; amb una nova avaluació, en resposta a un incident o accident, aparició de nous requeriments legals o d'altres relatius amb normatives d'aplicació en instal·lacions, equips de treball, etc.

Així mateix ha d'existir un procediment de control de la documentació que inclogui les responsabilitats i les persones que custodien l'esmentada documentació així com el tractament i arxiu dels documents obsolets. [Veieu el capítol 10, relatiu a auditories, per conèixer més àmpliament la documentació que s'ha de custodiar en el cas d'haver de passar una auditoria reglamentària i/o del sistema de gestió].

La gestió preventiva és un sistema basat en evidències documentals. El sistema documental ha d'establir el compromís de la direcció i l'organització preventiva de l'empresa, com es fa efectiu el control del risc i el registre de les accions i ha de permetre seguir la traça de tots els processos.

Cal evitar que el sistema documental sigui una càrrega de manera que la redacció, aprovació, codificació, aplicació i derogació dels documents no suposin un esforç en si mateixos sinó que es faci com una part integrant del propi treball buscant sempre el sistema més àgil possible.

<sup>166</sup> *Ididem*, art. 25.

<sup>167</sup> *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Documentación del sistema de Prevención de riesgos laborales: (I) NTP 484; (II) NTP 485 i (III): registros documentales NTP 591.*

## 9. LA PROGRAMACIÓ I MEMÒRIA ANUALS DELS SERVEIS DE PREVENCIÓ

### 9.1 Marc Normatiu

Tots els serveis de Prevenció, bé siguin propis<sup>168</sup> o aliens<sup>169</sup> estan obligats a elaborar sengles programacions i memòries anuals de la seva activitat sobre les que hauran de ser informats els respectius comitès de seguretat i salut en virtut del dret de consulta i participació dels representants dels treballadors, en matèria de Prevenció de riscos laborals, abans de la seva aprovació definitiva per part de l'empresari<sup>170</sup>. Aquests documents estaran a disposició de l'autoritat laboral, i sanitària si s'escau<sup>171</sup>.

### 9.2 Contingut

Memòria. Ha de permetre conèixer, encara que sigui de mode general o indicatiu, les activitats dutes a terme pel servei de Prevenció durant l'any natural. Res no indica si aquesta memòria ha de ser en suport paper o en format electrònic, les dues opcions serien vàlides sempre que es garanteixi la disponibilitat per als representants dels treballadors i autoritats. Pel que fa al contingut de la memòria, s'han establert uns continguts mínims en el cas dels serveis aliens i mancomunats<sup>172</sup> i s'estableix un format de taula per a la recollida de dades numèriques<sup>173</sup>. En el cas dels serveis de Prevenció propis no hi ha, ara per ara, cap indicació a la normativa sobre la seva estructura i contingut tot i que podem partir de l'estructura proposada per a les memòries dels serveis mancomunats, adaptant-la a les necessitats en cada cas. Per una millor anàlisi poden consignar-se la dedicació del servei per especialitats preventives (seguretat, higiene, ergonomia, psicociologia i medicina del treball).

Al final d'aquest capítol en proposem una estructura de memòria que recull, i amplia els mínims establerts per la normativa<sup>174</sup>.

Independentment del format de memòria és molt recomanable que el contingut inclogui una descripció de les activitats realitzades, una valoració del compliment dels objectius previstos a la planificació anual, idealment en forma d'indicadors; tant per cent dels objectius que s'han assolit o dedicació a cada tipus d'activitat preventiva (avaluacions de riscos, formació, etc.). Aquesta informació és molt útil també de cara a les activitats de verificació de la gestió preventiva (auditoria reglamentària o de certificació) o de qualitat (auditories ISO 9000 o avaluacions EFQM). Les successives memòries anyals constitueixen un registre molt útil de l'evolució de l'empresa en matèria de Prevenció de riscos laborals.

La programació anual. Ha de permetre tenir la informació sobre els objectius de treball del servei de Prevenció i la seva planificació anual, no obstant això alguns objectius poden excedir aquest marc temporal; res a la normativa impedeix combinar objectius amb terminis superiors a l'any sempre que la planificació es reelabori cada dotze mesos.

---

<sup>168</sup> Art. 15 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>169</sup> *Ibidem*, art 20.

<sup>170</sup> Art. 39 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

<sup>171</sup> Art. 15.5 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>172</sup> Articles 5 i 6 de l'Ordre TIN/2504/2010

<sup>173</sup> *Ibidem*, Annex IV. Part A, pels serveis aliens i part B per als mancomunats.

<sup>174</sup> Annex IV, part B de l'ordre TIN/2504/2010.

## ANNEX II.

Es proposa una estructura de memòria com ara la següent:

**1. Identificació de la memòria.** Identificació de l'empresa (raó social, adreça i número de CCC)

**2. Índex.** Relació del contingut

**3. Presentació / Motivació.** Objectiu de la memòria, justificació legal i abast

**4. Organigrama de l'empresa i del servei de Prevenció**

- Presentació de l'empresa i de la seva activitat (i dels centres de treball i activitat de cadascú)
- Organigrama de l'empresa
- Nombre de centres de treball i nombre de treballadors amb indicació dels exposats a riscos greus
- Organigrama del servei de Prevenció: especialitats assumides i les concertades amb serveis aliens
- Activitats puntuals contractades amb entitats especialitzades
- Relació d'integrants del servei de Prevenció, especialitats i temps dedicat a cada disciplina preventiva
- Recursos materials i, si s'escau, pressupost econòmic del servei de Prevenció

**5. Activitats de Prevenció.**

**5.1 Les avaluacions de riscos laborals** realitzades (inicials / revisió / complementàries)

- Nombre de centres de treball avaluats o actualitzats
- Nombre de llocs de treball avaluats o actualitzats
- Tipus de riscos detectats
- Nombre de persones afectades
- Tipus d'avaluacions:

Avaluacions de riscos	Mètode utilitzat	Nombre de treballadors	Hores dedicades
De seguretat: llocs de treball (excepte condicions ambientals).			
De seguretat: màquines, equips e instal·lacions.			
Higiènic: agents químics.			
Higiènic: agents cancerígens.			
Higiènic: agents biològics.			
Higiènic: soroll.			
Higiènic: vibracions.			
Higiènic: il·luminació.			
Higiènic: estrès tèrmic.			
Higiènic: radiacions, altres.			
Ergonòmics: càrrega física.			
Psicosocial: Factors de risc			

**5.2 Les actuacions en Prevenció de riscos laborals realitzades per requeriment**

- Naturalesa del requeriment: a sol·licitud de treballador/res, delegats/des de Prevenció, responsables de centre o unitats, Comitè de Seguretat i Salut, Inspecció de Treball o altres (especificar)
- Tipus d'actuació realitzada
- Àmbit del requeriment (abast)

**5.3 Plans d'emergència** ó mesures d'actuació en cas d'emergència. *Activitats relacionades amb l'article 20 de la Llei de Prevenció*

- Plans d'emergència redactats (i aprovats)
- Plans d'emergència implantats
- Plans d'emergència actualitzats

5.4 **Altres actuacions.** S'han de fer constar les activitats realitzades pel servei de Prevenció no contemplades específicament en altres apartats com ara les inspeccions de seguretat,

#### 6. Documentació elaborada

- Procediments de gestió de la Prevenció de riscos laborals
- Informes, estudis, etc.
- Procediments, instruccions i normatives de treball
- Guies i protocols
- Tríptics i altres documents divulgatius

#### 7. Formació i informació

- Rebuda pel personal tècnic del servei de Prevenció: Nombre de cursos, seminaris, jornades i congressos. Temàtica de la formació rebuda
- Impartida pel servei de Prevenció: Cursos (títol, programa, data, si és genèrica o específica pel lloc de treball, i nombre d'assistents). Seminaris i jornades (indicant el nom del curs i el nombre d'assistents)
- Campanyes divulgatives

Formació dels treballadors	Nombre de treballadors que han rebut formació teòrica i pràctica	Nombre d'hores/any dedicades a la formació de treballadors (art.19 LPRL)				
Formació dels treballadors sobre els riscos específics dels seus llocs de treball (art. 19 LPRL).						
Formació dels treballadors (1)	Nombre de treballadors que han rebut formació	Nombre d'activitats formatives				
		Teòrica i pràctica	Curs presencial	Curs a distància	Curs on line	Altres
Formació de nivell bàsic (annex IV RSP)						
Formació per a emergències						

(1) Cadascuna de les activitats formatives només ha de reflectir-se en una de les columnes del tipus d'activitat.

#### 8. Reunions

- Comitè de Seguretat i Salut
- Amb els serveis de Prevenció aliats concertats
- Amb serveis de Prevenció o tècnics d'altres organitzacions
- Altres

#### 9. Estadístiques

Ressenyar les conclusions més importants quant a l'evolució de l'accidentalitat, a ser possible mitjançant gràfics que facin més visible la informació i adjuntar la resta de la informació en un annex a la memòria.

- Nombre d'accidents de treball amb baixa i sense baixa
- Gravetat dels accidents amb baixa: lleu, greu, molt greu o mortal
- Nombre d'empleats/des afectats/des
- Naturalesa dels accidents
- Gravetat dels accidents amb baixa: lleu, greu, molt greu o mortal

Sinistralitat	2010	2011	2012	2013	2014
Accidents lleus					
Accidents greus					

Accidents mortals					
Malalties professionals					

Investigacions d'accidents (1)	Nombre d'investigacions	Nombre d'accidents amb baixa				
		Incidents	Lleus	Greus/molt greus	Mortals	

(1) En aquesta columna s'inclouen els centres de treball de l'empresa

Investigacions de malalties professionals	Nombre d'investigacions realitzades				
	Investigació sospita de cas	Casos comunicats			
	Amb baixa	Sense baixa	Amb baixa	Sense baixa	

\* Recollint el Codi de malaltia professional (6 dígits) segons el Reial Decret 1299/2006, de 10 de novembre, pel qual s'aprova el quadre de malalties professionals del sistema de seguretat Social i s'estableixen criteris per la seva notificació i registre.

#### 10. Medicina del Treball

- Malalties professionals diagnosticades: Nombre i Tipus
- Nombre d'exàmens de salut realitzats a personal amb risc laboral
- Protocols aplicats en funció del risc
- Canvis de lloc de treball per motius de salut
- Adaptacions de lloc de treball per motius de salut
- Campanyes de vacunació (Grip, Hepatitis, Tètanus...)
- Campanyes de promoció de la salut
- Altres activitats

#### 11. Indicadors de Gestió

- Grau de compliment
  - Activitats realitzades / activitats planificades
  - Mesures preventives i/o correctores implantades / previstes
  - Accidents de treball investigats/produïts
- Motius/Justificació dels incompliments
- Mesures preventives i/o correctores proposades: *Inclou les necessitats organitzatives, econòmiques, materials i humanes*
- Anàlisi de l'evolució dels accidents de treball i malalties professionals



## 12. Annexos.

*Incloure tot allò que sigui complementari o explicatiu al que s'hagi fet referència anteriorment.*

Activitats preventives	Nombre de treballadors afectats per les actuacions
Disseny i implantació de Plans de Prevenció segons la Llei 54/2003	
Avaluacions inicials de riscos	
Revisió o actualització d'avaluacions de riscos	
Planificació de l'activitat preventiva	
Seguiment de les activitats planificades	
Informació dels treballadors	
Formació dels treballadors	
Realització de plans d'emergència	
Investigació i anàlisi d'accidents de treball	
Investigació i anàlisi de malalties professionals	
Planificació de la vigilància individual de la salut	
Planificació de la vigilància col·lectiva de la salut	
Seguiment de les activitats sanitàries planificades	

La taula següent pot ser un exemple d'indicadors del temps de dedicació a cada especialitat, on els diferents conceptes s'expressen, preferentment, com a percentatge del temps total dedicat..

Anàlisi quantitativa de l'activitat. Exemples d'indicadors.

Nom de l'empresa (raó social)	Centres de treball	Plantilla del centre de treball	Núm. hores/any dedicades a l'empresa per especialitats					Núm. de visites realitzades	Duració total de les visites	Nombre Total d'actuacions incloses a la programació anual	Nombre d'actuacions executades per l'empresa del total de les programades
			SEG.	HIG	E&P	MT	Totals				
								Seguiment			

La normativa exigeix una programació anual de l'activitat preventiva i una memòria anual que l'avalui. L'administració ha proposat formularis per a recollir dades quantitatives, que poden ser útils per a avaluar determinades qüestions i establir indicadors tot i que caldria complementar-los amb una breu descripció de les activitats fetes i del grau de compleció dels objectius per a que empresari, comandaments, delegats de Prevenció, auditors i autoritat laboral puguin valorar la feina feta i proposar millores.

## 10. AUDITORIA DEL SISTEMA DE GESTIÓ DE LA PREVENCIÓ

### 10.1 Introducció

Qualsevol sistema de gestió a l'empresa comporta cinc accions successives: *planificació, organització, execució, coordinació i mesura i control*. El control es defineix com "L'anàlisi permanent de les desviacions entre objectius i realitzacions i l'adopció de mesures correctores que permetin el compliment dels objectius o bé la seva adaptació necessària." D'això es pot concloure que les mesures correctores haurien d'anar encaminades al compliment dels objectius. Si no és possible, les mesures haurien de permetre l'adaptació al sistema elaborant nous objectius i tornant a planificar. Les cinc accions d'un sistema de gestió fan un cicle tancat d'un procés de millora continua i la millor eina de control és sense cap dubte l'auditoria.

### 10.2 Marc normatiu

La Directiva Marc<sup>175</sup> no contempla específicament la realització d'auditories. Per contra, la seva transposició al dret espanyol a través de la Llei de Prevenció<sup>176</sup> estableix que l'empresari que no hagués concertat el servei de Prevenció amb una entitat especialitzada aliena, haurà de sotmetre el seu sistema de Prevenció al control d'una auditoria o avaluació externa<sup>177</sup>.

Les empreses de fins 50 treballadors amb activitats no incloses a l'annex 1 i desenvolupin activitats amb recursos propis i on l'eficàcia del sistema resulti evident, es considerarà que han complert amb l'obligació de l'auditoria sempre que ho notifiquin a l'autoritat laboral<sup>178</sup>.

### 10.3 Definició i característiques de les auditories

Segons el reglament dels serveis de Prevenció l'auditoria és un instrument de gestió que persegueix reflectir la imatge fidel del sistema de Prevenció de riscos laborals de l'empresa, valorant la seva eficàcia i detectant les deficiències que puguin donar lloc a incompliments de la normativa vigent per permetre l'adopció de decisions adreçades al seu perfeccionament i millora

Una definició més general d'auditoria pot ser segons la norma OHSAS 18001, " El procés d'actuació que aglutinant recursos humans tècnics i econòmics, busca l'avaluació sistemàtica, documentada, periòdica, objectiva i independent, que avalua l'eficàcia, efectivitat i fiabilitat del sistema de gestió, així com si el sistema és adequat per assolir la política i objectius definits per l'empresa."

Les característiques comunes a totes les auditories són:

Sistemàtica	Subjecta a un procés de planificació i d'execució de treball, aplicant una metodologia contrastada
Documentada	Deixant constància escrita de les evidències observades.
Objectiva	Conclou només les evidències observades.
Independent	Realitzada, en el cas de les auditories externes, per persones que no participen en el sistema de gestió que s'audita i, en el cas de les internes, per persones lliures de responsabilitats respecte de les activitats que s'auditen.

<sup>175</sup> Directiva del Consell 89/391/CEE relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i la salut dels treballadors en el treball.

<sup>176</sup> Art. 30.6 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals

<sup>177</sup> Les característiques de l'auditoria es detallen al capítol V del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció. A més, a l'article 30.4 del propi Reglament es capacita a l'Autoritat Laboral a obligar sotmetre a auditoria el sistema de gestió de la Prevenció d'empreses en principi exemptes on no hi hagi prou garantia de l'eficiència del sistema preventiu.

<sup>178</sup> Art. 29.3 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció

“Radiografia”	Examen de l’organització del sistema en un moment determinat
Professionalitat	Intervenció de tècnics qualificats independents de l’activitat auditada.
Fiabilitat del sistema	Detecció desviacions respecte a la norma de referència
Anàlisi de desviacions	Avaluació de l’efecte que causen les desviacions al sistema.
Conclusions	La evidència de les desviacions després d’una auditoria són importants, ja que permeten la millora del sistema i aquest és el motiu principal pel qual es realitzen les auditories.

Les auditories dels sistemes de Prevenció de Riscos Laborals: tenen per objecte emetre un informe sobre la validesa, fiabilitat i compliment del sistema de Prevenció de riscos laborals respecte a la reglamentació vigent i al model de referència fixat per l’organització de l’empresa. Poden ser legals, auditant els requisits mínims establerts a la normativa de Prevenció o auditant un sistema normalitzat de gestió prèviament implantat:

- Auditories reglamentàries, centrades en comprovar el compliment de les obligacions legals establertes a la Llei de Prevenció i la normativa derivada. La metodologia més utilitzada és la dels 45 ítems de l’INSHT<sup>179</sup>.
- Auditories de certificació, on s’acredita si el model de gestió compleix els mínims d’un sistema normatiu de referència, el més utilitzat actualment és la norma OHSAS 18001.

Amb caràcter general les auditories poden ser internes i/o externes en funció si es porten a terme per part de personal de la pròpia organització o per personal aliè a l’organització. Aquestes també són d’aplicació a les auditories dels sistemes de Prevenció de Riscos Laborals

- Auditoria interna: l’auditor coneix perfectament l’organització. L’objectiu és ajudar a la direcció de l’empresa en el compliment de les seves obligacions proporcionant anàlisis, avaluacions i recomanacions sobre el sistema examinat. És de gran ajuda en el moment que es realitza l’auditoria externa, ja que molts dels controls que s’han de fer en l’auditoria externa, ja es troben fets i documentats. De fet l’auditoria interna es realitza abans de l’auditoria externa per dos motius, la necessitat de mantenir un control permanent i eficaç dins de l’empresa (millora continua) i fer més ràpida i eficaç la funció de l’auditor extern.
- Auditoria externa: es persegueix una major objectivitat i fiabilitat dels resultats, doncs l’auditor està menys influenciat pel coneixement de l’organització de l’empresa (objectivitat), i els resultats no solen estar condicionats per possibles directrius internes de l’empresa (fiabilitat).

La principal diferència entre les auditories de Prevenció i altres tipus d’auditoria com les de qualitat, ambientals i d’altres, és que mentre aquestes darreres són voluntàries, l’auditoria del sistema de Prevenció és obligatòria per llei<sup>180</sup>. Un altre element diferenciador és que les auditories de Prevenció requereixen de la participació dels treballadors de l’empresa i la comprovació de l’adequació a la legislació vigent del sistema de gestió auditat.

Si una organització vol anar més enllà del simple compliment dels requeriments legals i decideix implantar, voluntàriament, un sistema de gestió propi o ajustat a una norma o especificació tècnica (per exemple, OHSAS 18000) pot haver de sotmetre la seva gestió a una auditoria específica per a verificar la conformitat doncs l’auditoria reglamentària es limita a verificar si es satisfan els mínims exigits per la llei.

<sup>179</sup> [Criterios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para la realización de las auditorías del sistema de Prevención de riesgos laborales reguladas en el Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención](#)

<sup>180</sup> Art. 29 del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

## 10.4 Obligatorietat de passar auditoria

Segons el Reglament dels serveis de Prevenció, les empreses han de sotmetre a auditoria el seu sistema de gestió de la Prevenció, llevat que tinguin concertat un servei de Prevenció aliè per a la totalitat de disciplines i activitats preventives i les petites empreses (menys de 50 treballadors) sense activitats d'especial perillositat<sup>181</sup>; tot i amb això, l'Autoritat Laboral pot requerir la realització d'auditoria si concorren determinades condicions<sup>182</sup>.

Les administracions públiques no estan obligades a sotmetre la seva gestió preventiva a auditories contingudes al capítol cinquè del Reglament<sup>183</sup>. No es tracta, però, d'un alliberament absolut doncs els requisits legals demanen que s'estableixi una normativa específica que defineixi els instruments de control adequats, cosa que sovint genera dubtes sobre si les administracions estan obligades o no a auditar el seu sistema de Prevenció de riscos laborals. Tot i no estar definit encara i donats els avantatges que per a la gestió preventiva comporta un procés periòdic d'auditoria és molt aconsellable que tots els organismes de l'Administració defineixin un sistema de control de la gestió de la Prevenció en el marc de la llibertat que la llei els dóna, sigui mitjançant una entitat auditora legalment acreditada, sigui a través de personal qualificat d'altres administracions (INSHT, centres anàlegs de les autonomies o altres).

## 10.5 Beneficis de l'auditoria

Tal i com s'ha descrit més amunt [apartat 10.3], l'auditoria és un instrument de gestió que proporciona una imatge fidel del sistema de Prevenció de Riscos Laborals de la organització, valorant la seva eficàcia i detectant els punts forts i els punts febles del sistema, permetent verificar el compliment de la llei i identificar els elements sobre els que cal adoptar mesures per a corregir les desviacions detectades en relació a la política definida per l'empresa. Una de les obligacions que ha de comprovar l'auditor és la corresponent al nivell d'integració de la Prevenció a l'estructura organitzativa d'una empresa i/o organització. La integració no és només un requeriment legal, sinó també una condició tècnicament necessària per tal que l'acció preventiva pugui desenvolupar-se amb eficàcia, en el ben entès que aquesta integració es alhora horitzontal i vertical. Si aquesta no es produeix, l'acció preventiva acostuma a ser ineficaç tot i que a l'empresa existeixi un 'servei de Prevenció' o similar que desenvolupi correctament les seves funcions. Només un sistema de Prevenció integrat a l'organització general de l'empresa és plenament compatible amb la pròpia definició de Prevenció<sup>184</sup>.

D'altra banda, tenir feta l'auditoria pot facilitar l'accés a bonificacions en les cotitzacions a la Seguretat Social.

## 10.6 Documentació

El procés d'auditoria inclou una àmplia revisió documental<sup>185</sup>, al final d'aquest capítol oferim una llista dels documents que cal tenir a disposició de l'equip auditor o, en el seu cas, l'autoritat laboral.

## 10.7 Funcions d'auditats i d'auditors

En les auditories, el client<sup>186</sup> és l'entitat que sol·licita l'auditoria; té la responsabilitat inicial de seleccionar l'entitat auditora i concretar l'abast de l'auditoria<sup>187</sup>, la norma de referència (legislació vigent en tots els casos i, en el seu cas, normes voluntàries com OHSAS 18000) i aprova el cronograma d'actuacions presentat per l'auditor. L'empresari (de l'empresa client) haurà de mantenir informats els treballadors i els seus representats de la realització de l'auditoria així com del cronograma d'actuacions, facilitar a l'auditor els recursos necessaris per a la seva execució, facilitar l'accés a les instal·lacions i documentació requerides per l'equip auditor, designar el personal de la seva organització competent per acompanyar a l'equip auditor. Per tal que l'auditoria sigui efectiva, és molt important la implicació del

<sup>181</sup> Annex I del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>182</sup> Art 30.4. RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>183</sup> veieu la disposició addicional quarta del RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>184</sup> Prevenció és el conjunt d'activitats o mesures adoptades o previstes en totes les fases d'activitat de l'empresa amb la finalitat d'evitar o disminuir els riscos derivats del treball. Art 4. Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

<sup>185</sup> Art 30. RD 39/1997 de Reglament dels serveis de Prevenció.

<sup>186</sup> En general, l'empresari de l'empresa que rep l'auditoria

<sup>187</sup> *Ibidem*.

client per garantir el compliment de les competències principals que li son atribuïdes, una qüestió gens fàcil si l'auditoria és per exigència de l'autoritat laboral.

Els auditors són les persones qualificades per fer l'auditoria del sistema de Prevenció. S'ha de definir un auditor en cap que serà la persona que haurà de responsabilitzar-se de la direcció de l'equip auditor. L'elecció dels auditors depèn de l'activitat i el tipus d'organització que s'hagi d'auditar, de la normativa en matèria de Prevenció a aplicar, la magnitud de l'auditoria, el nombre d'auditors i les seves aptituds i sobretot de l'acceptació per part del client dels candidats. La reglamentació estableix que els requisits fonamentals que han de reunir els auditors són els de ser tècnics acreditats pel desenvolupament d'alguna de les 4 disciplines establertes per la Llei de Prevenció en matèria de PRL i disposar de formació i experiència en auditories tot i que no concreta quina formació ni com s'ha d'acreditat l'experiència. Hi ha criteris que fan referència a que al menys els auditors han de tenir 4 anys d'experiència a dedicació exclusiva, amb un mínim de 2 anys dedicats només a auditories de Prevenció. Es dona per suposat que si s'auditen els aspectes relacionats amb la vigilància de la salut, l'auditor ha de ser metge o infermera especialista en medicina/infermeria del treball.

A part de les aptituds professionals requerides, són d'igual o més importància les actituds del personal auditor davant el client. Hem de tenir en consideració que si durant el procés d'auditoria no s'aconsegueix un clima de confiança difícilment l'auditoria serà efectiva.

### 10.8 Relació amb altres tipus d'auditoria

Les empreses que tenen integrats els sistemes de gestió de qualitat, medi ambient i Prevenció, han de d'auditar tots tres sistemes de gestió. En molts casos, la gestió de la qualitat i el medi ambient va precedir la implantació de la gestió preventiva per la qual cosa aquesta pot haver-se beneficiat de l'experiència prèvia. No obstant això hi ha algunes diferències entre els tres sistemes que dificulten la integració conjunta a l'empresa i impedeixen la realització d'un únic procés d'auditoria:

	OBJECTIU	DESTINATARI	AUDITORIA	NORMES
PREVENCIÓ	LLOC DE TREBALL	TREBALLADOR	OBLIGATÒRIA	Llei de Prevenció
	LLOC DE TREBALL	TREBALLADOR	VOLUNTARIA	OHSAS 18000
QUALITAT	PRODUCTE	CLIENT	VOLUNTARIA	ISO 9000
MEDI AMBIENT	ENTORN	SOCIETAT	VOLUNTARIA	ISO 14000

En aquelles organitzacions on els sistemes de gestió de la qualitat i medi ambient no és habitual, com poden ser les empreses públiques, això pot haver dificultat la implantació de la gestió de la Prevenció.

L'empresari, o anàleg, ha d'establir un model preventiu que garanteixi la seguretat i la salut del personal al seu càrrec i de tots els que accedeixin a les instal·lacions de les que és titular. La normativa exigeix, a més, verificar l'adequació del model preventiu. L'auditoria és l'eina més eficaç per a aquesta verificació.

Haver-se sotmès a auditoria en Prevenció es un element tingut en compte cada cop més per les administracions públiques en els concursos públics per adjudicar obres i serveis.

L'auditoria del sistema de gestió de la Prevenció és una activitat clau per a garantir la qualitat del servei. Escollir el model organitzatiu que inclogui les auditories potenciarà la necessària integració a l'empresa i facilitarà amb eficiència el control de la gestió.

L'administració obliga a totes aquelles empreses que assumeixen directament la Prevenció, al control extern per part d'una entitat auditora independent i autoritzada per la autoritat laboral.

## ANNEX III.

### Documentació a posar a disposició de l'auditor<sup>188</sup>

1. Pla de Prevenció
  - a. Organigrama del centre de treball
  - b. Relació de comandaments i la seva formació en seguretat i salut laboral
  - c. Relació de treballadors del centre de treball
  - d. Acta de constitució del servei de Prevenció
  - e. Titulació acadèmica dels membres del servei de Prevenció
  - f. Mitjans materials de què disposa el servei de Prevenció
  - g. Concerts amb SPA
  - h. Procediments de coordinació amb el/els SPA si és el cas
  - i. Procediments escrits de què es disposi
  - j. Informe d'auditoria anterior
  
2. Avaluació de Riscos Laborals
  - a. Avaluacions de riscos (inicial, periòdiques i estudis/avaluacions específiques)
  - b. Llistat de substàncies químiques i fitxes de seguretat, si s'escau. Llistat de microorganismes
  - c. Documentació dels equips de treball (eines, màquines, etc.) de què s'hi disposi
  - d. Planificació i registres de les activitats de control i manteniment d'instal·lacions i equips de treball
  - e. Relació per centre de treball de les avaluacions de riscos amb indicació de data de l'avaluació, les disciplines preventives que compren i l'entitat/tècnics que les han fetes
  
3. Programa i memòria de l'activitat preventiva
  - a. Programació anual servei de Prevenció
  - b. Planificació de l'activitat preventiva derivada de l'avaluació de riscos laborals
  - c. Relació per centre de treball i anys de la planificació de l'activitat preventiva
  - d. Registres de lliurament dels equips de protecció individual
  - e. Memòria d'activitats dels serveis de Prevenció (propri o aliè)
  
4. Consulta i Participació dels Treballadors
  - a. Relació dels delegats de Prevenció i la seva formació en seguretat i salut aboral
  - b. Acta de constitució del Comitè de Seguretat i Salut
  - c. Actes de reunions del Comitè de Seguretat i Salut
  - d. Consulta prèvia delegats de Prevenció per constituir un SPM, si és el cas
  
5. Informació i Formació
  - a. Registres de la informació lliurada als treballadors sobre els seus riscos i mesures preventives i de protecció
  - b. Registres de la formació en matèria preventiva, teòrica i pràctica, dels treballadors
  - c. Contingut, durada i autoria dels cursos impartits
  
6. Sinistralitat
  - a. Relació d'Accidents de Treball i Malalties professionals
  - b. Investigacions d'accidents de treball i malalties professionals dels diferents anys
  - c. Comunicats oficials d'Accidents de Treball i Malalties professionals dels 2 últims anys
  
7. Coordinació entre empreses
  - a. Relació d'empreses externes contractades en els diferents centres de treball.

<sup>188</sup> Veieu <http://ves.cat/gKlb> i <http://ves.cat/gKla>

- b. Procediment de Coordinació empresarial amb empreses externes i documentació intercanviada amb elles.
  - c. Relació de treballadors d'ETT si és el cas.
8. Vigilància de la Salut
- a. Protocols anuals aplicats en la VS per lloc de treball
  - b. Conclusions en termes d'aptitud pel seu lloc de treball dels treballadors o documents de renúncia a la vigilància de la salut en el seu cas
9. Emergències
- a. Pla d'Emergència
  - b. Registres de formació dels equips d'emergència: primers auxilis i extinció d'incendis
  - c. Registres de simulacres
10. Manteniment
- a. Pla de manteniment preventiu
  - b. Registres de manteniment
  - c. Registres de manteniment d'equips sotmesos a Reglamentació Industrial
  - d. Documentació sobre els programes duts a terme als centres, si escau (per exemple, control de plagues, legionel·la, etc.)